

Министерство образования Ставропольского края
Администрация Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №3»

от "26" августа 2025г.

от "29" августа 2025 г.

от "02" сентября 2025г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026УЧ.ГОД**

Составитель Пелипенко Ирина Константиновна
Учитель

Дивное 2025

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

• Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителей.

• Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ СОШ №3 с. Дивное и в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях

реализации в данной образовательной организации. Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

• **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчет.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

• **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2025г., срок окончания 1.09 2026 года.

• **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025 – 2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство проектная. Наставляемый будет работать с наставником по ситуации, консультации между ними будут проходить постоянно, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а

также молодой специалист сам поможет опытному педагогу в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Городников Д.А. Молодой специалист, выпускник СГПИ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодого специалиста:

• Наставники для вновь прибывших специалистов:

Пелипенко И.К. –учитель английского языка 1 квалификационной категории, стаж - 29 лет

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые учителя, перенимают у наставника опыт, от которых начинается старт их карьерного роста. Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

• **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

• **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития,

педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения,

наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение уроков, анкетирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации - участников;

● наставник – участник программы;

● педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является зам.директора по УВР Ганнова О.Н.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы

в целом будет руководитель РМО учителей английского языка Дубянская В.А..

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемым и наставникам отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Отчётная форма по итогам 2025-2026 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам года
- 3) Общие сведения по итогам года
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися;
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;
- повышать профессиональный уровень молодого специалиста с учетом её потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать её к участию в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Сведения	о наставнике	о наставляемом
Фамилия, имя, отчество	Пелипенко Ирина Константиновна	Городников Даниил Андреевич
Образование	Высшее, 1999 год	Бакалавриат, 2014год
Какое учебное заведение окончил	ПГЛУ	СГПИ
Педагогический стаж	29 лет	0
Место работы	МКОУСОШ№3	МКОУСОШ№3
Должность	Учитель	Учитель
Предмет	Английский язык	Английский язык
Учебная нагрузка	38 часов	29.5 часов
Класс	2,3, 4, 5,6, 7,8,9, 10,11классы	2,3,4,5,6,7,9 классы
Классное руководство	Нет	нет
Квалификационная категория	Первая	Без категории

Цель работы:	Развитие профессиональных умений и навыков наставляемого, оказание методической помощи наставляемому в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях современной школы.
Задачи:	1. Оказание методической помощи наставляемому в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса. 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого. 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
Содержание деятельности:	1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков наставляемого специалиста и наставника. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства наставляемого учителя. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности

	опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности.
Ожидаемые результаты:	1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. 2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. 4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. 5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. 6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

П Л А Н Р А Б О Т Ы НАСТАВНИКА

(ФИО) _____

с молодым специалистом _____

(ФИО) _____

на 2025-2026 учебный год

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
• Планирование и организация работы по предмету (особенности преподавания иностранного языка в школе, знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно тематического планирования, составление рабочих программ, разработка поурочных планов, технологических карт). • Помощь в заполнении электронного журнала. • Рекомендации по выполнению единых требований к ведению тетрадей (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей); • Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. • Оказание помощи в выборе темы по самообразованию. • Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. • Методические разработки: «Особенности обучения иностранному языку на начальном этапе» • Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в начальных классах. Самоанализ урока наставником. • Посещение уроков молодого учителя в начальных классах с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	Сентябрь Октябрь

• Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. • Практическое занятие: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе". • Методика проведения внеклассных мероприятий по предмету. Дистанционные конкурсы и олимпиады по предмету.	ноябрь
• Методика подготовки учащихся к ГИА. Рекомендации молодому специалисту. • Посещение уроков молодого учителя в старших классах с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; • Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в выпускных классах. Самоанализ урока наставником. • Рекомендации: « Психолого – педагогические требования к оценке знаний учащихся. Домашнее задание: объем, индивидуальный подход».	декабрь
• Методические разработки: «Проектная деятельность учащихся». • Рекомендации: «Дистанционное обучение в период активированных / карантинных дней. Формы контроля и обратной связи с учащимися ».	январь
• Методические разработки: «Исследовательская деятельность учащихся. Особенности работы с одаренными детьми». • Рекомендации: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».	февраль
• Методические разработки: «Дифференцированный подход к организации учебной деятельности. Особенности работы со слабоуспевающими детьми» • Рекомендации: «Современный урок и его организация; проблемы дисциплины на уроках».	март
• Рекомендации: «Дистанционные курсы повышения квалификации» • Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и пути ее решения. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Педагогические воздействия (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). • Методические разработки: «Распространение опыта через профессиональные сообщества. Создание личного профессионального сайта». • Выступление молодого специалиста на ШМО, представление опыта по теме самообразования. Методическая выставка достижений учителя. • Анализ процесса адаптации молодого специалиста. Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности.	Апрель Май

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

индивидуальной работы с наставляемым специалистом

Планирование и организация работы по предмету	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы	Форма отчетности молодого специалиста
Организационные вопросы. Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка. Изучение программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно-тематического планирования. <i>Собеседование</i> .	Изучение нормативно-правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на 2025-2026уч. год, документы строгой отчетности). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал,ученические тетради,дневники)». Требования к технологической карте урока. «Инструкция заполнения журнала». Оформление рабочих программ, пояснительных записок, и электронного классного журнала.	Ведение классного журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Взаимопосещение уроков.	Наставничество, самообразование, посещение уроков, внеурочных мероприятий.	Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены уроки английского языка. Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по предметам.
Современный урок и его анализ. Мотивация к обучению. Урок английского языка в начальной и средней школе. Составление технологических карт	Практическое занятие «Как работать с тетрадями и прописями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей)	Посещение уроков. Ведение тетрадей. Посещение мероприятий наставляемого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Наставничество, самообразование, посещение уроков. Взаимопосещение уроков.	Посещение уроков. Ведение тетрадей. Методические рекомендации, советы наставника при проведении урока. Предъявление плана. План-характеристика класса.

уроков.				
Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся. Развитие речи и письма. Виды диагностики результатов обученности.	Собеседование по итогам четверти. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании четверти. Составление аналитических справок».	Проверка выполнения программы. Посещение уроков.	Взаимопосещение уроков. Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков. Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Технологические карты уроков по предметам. Проверка выполнения программы.
Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей. Окружающий мир. Промежуточный анализ результатов деятельности по самообразованию. Урок английского языка в средней школе. Организация проектно-	Структура учебного проекта.	Поурочные планы. Проверка выполнения программы.	Проверка выполнения программы. Взаимопосещение уроков. Поурочные планы. Контроль ведения школьной документации.	Технологические карты уроков по предметам. Проверка выполнения программы. Устранение замечаний по факту проверки.

исследовательской деятельности обучающихся.				
Работа со слабоуспевающими обучающимися. Мотивация к обучению. Посещение уроков. Участие обучающихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов по ФГОС НОО И ООО. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников в урочной деятельности.	Ведение тетрадей и дневников учащихся.	Наставничество, самообразование, посещение уроков.	Ведение тетрадей и дневников обучающихся. Самоанализ.
Методы активизации познавательной деятельности обучающихся. Видеоуроки.	Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС.	Взаимопосещение уроков.	Наставничество, самообразование, посещение уроков.	Взаимопосещение уроков. Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.
Инновационные технологии и процессы в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на уроке.	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.	Наставничество, самообразование, посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.	Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ.
Организация повторения. Подготовка к	Саморазвитие педагога. Работа со школьной	Посещение уроков. Контроль	Наставничество, самообразование, посещение	Посещение уроков. Собеседование по итогам года.

годовым контрольным работам.	документацией. Составление КИМов к итоговым контрольным работам. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.	ведения школьной документации.	уроков, классных часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.	(наставник, учитель, руководитель МО, зам. директора.)
Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы наставляемого специалиста по самообразованию за год.	Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: электронный классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации. Составление годового отчета по движению обучающихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости обучающихся. Работа с личными делами обучающихся класса.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы.	Наставничество, самообразование, посещение уроков, классных часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.	Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы). Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.

Анкета для молодого специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите)
- **нет особых трудностей**

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль знаний, умений и навыков учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое

Активизировать учащихся в обучении

(допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию -3
- практико-ориентированному семинару-
- курсам повышения квалификации- 4
- мастер-классам- 5
- творческим лабораториям- 7
- индивидуальной помощи со стороны наставника- 2
- предметным кафедрам -6
- школе молодого специалиста- 1
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения -4
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе- 6
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся-5
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций- 3
- формы работы с родителями -2
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися -1
- другое (допишите) _____

Отчет о сотрудничестве с молодым специалистом

№ п/п	Содержание работы	Месяц	Ответственные	Подписи молодого специалиста и наставника с датой проведения мероприятия	Рекомендации
1.	Час общения «Расскажи о себе»	в конце августа	Пелипенко И.К.		Продолжить активную творческую работу в обучении учащихся английскому языку
2.	Рассмотрение рабочей программы молодого специалиста по предмету	в начале сентября	Пелипенко И.К.		Разработать рабочую программу на основе Примерной программы по английскому языку
3.	Консультация "Современный урок: структура и конструирование." Семинар- практикум "Анализ урока. Виды анализа".	в начале октября	Пелипенко И.К.		При планировании урока всегда ставить 3 задачи: 1)образовательные 2) развивающие 3)воспитательные Научиться выявлять при анализе урока следующее: 1) Что удалось на уроке? 2) Что не удалось?
4.	Посещение уроков молодого специалиста с последующим	в течение всего учебного года по	Пелипенко И.К.		При проведении уроков постараться строить общение с учащимися на

	анализом	мере возможно сти			английском языке с целью привития интереса учащихся к изучению иностранного языка
5.	Помощь молодому специалисту в подготовке учащихся к школьной олимпиаде	сентябрь- октябрь	Пелипенко И.К.		Тренировать учащихся в выполнении тестовых заданий
6.	Посещение молодым специалистом уроков учителя- наставника	в течение всего учебного года по мере возможно сти	Пелипенко И.К.		Применять понравившиеся на уроке наставника формы и методы обучения в своей практике
7.	Помощь в подготовке мероприятий к Неделе английского языка	ноябрь- январь	Пелипенко И.К.		Обучать учащихся начальной школы декламировать стихотворения, исполнять песни на английском языке
8.	Помощь молодому специалисту при составлении портфолио	март	. Пелипенко И.К.		В течение всего учебного года накопить материал Работы с учащимися, фотографии, видеозаписи, электронные отчёты, письменный анализ проведённых уроков)
9.	Круглый стол «Роль наставника в становлении молодого специалиста»	апрель	Пелипенко И.К.		
10.	Подведение итогов работы наставника с молодым		Пелипенко И.К.		

	специалистом				
	Методическая выставка достижений молодого учителя	май			

Отчет наставника о работе с молодым специалистом

1. Посещено уроков молодого специалиста

№ п/п	Дата посещения	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока
----------	-------------------	------------	---	---

2. Посещено внеклассных мероприятий

№ п/п	Дата посещения	Тема занятия	Оценка мероприятия
----------	-------------------	--------------	--------------------

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса

Дата проведения	Тематика консультаций и бесед
Требования к составлению календарно-тематического планирования по предмету	
Особенности обучения иностранному языку на начальном этапе. Предоставление методических разработок для обучения во 2 классе.	
Инструктаж по работе с электронным журналом	

1. Краткий обзор профессиональных успехов и затруднений молодого специалиста:

Наставник _____ /

Молодой
специалист _____ /