

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
МОУ СОШ №1 р.п. Средняя Ахтуба
(протокол №1 от 28.08.2025)



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МОУ СОШ №1 р.п. Средняя Ахтуба
№ 1 от 29.08.2025 года
Д.В. Усков

ПОЛОЖЕНИЕ
о школьном наставничестве
в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №1» р.п. Средняя Ахтуба

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в МОУ СОШ №1 р.п. Средняя Ахтуба (далее - ОО) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 NMP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом МОУ СОШ №1 р.п. Средняя Ахтуба и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ОО.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в ОО являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- руководитель ОО;

- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ОО;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1.Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

- Задачами наставничества являются: улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОО;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ОО;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОО, показателей эффективности наставнической деятельности в Отдел (Управление) образования МО;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества ОО.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в ОО формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ОО, куратор наставнической деятельности² и

наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО.

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в ОО;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица ОО,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.7. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого

осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в ОО, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОО, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОО.

3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ОО, которые еще не давали такого согласия,
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).

3.13. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа ОО с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета ОО, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ОО.

3.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования (Приложение 2);
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОО;
- в случае, если он не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАМ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО

направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в ОО Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели;

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие.

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 3).

8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство ОО также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОО через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ОО.

8.4. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности. При желании ОО может самостоятельно осуществить мониторинг влияния Программ наставничества на всех участников, оценив динамику развития их гибких навыков, уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и проф-образования, качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ, степень включенности обучающихся в образовательные процессы ОО, качества адаптации молодых специалистов, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью; описав изменения психологического климата в ОО.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
УЧЕНИК – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> – активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, – победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, – лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), – возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО;
Форма наставничества	Критерии
	<ul style="list-style-type: none"> – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

<p>СТУДЕНТ – УЧЕНИК</p>	<ul style="list-style-type: none"> – ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, – участник образовательных, спортивных, творческих проектов, – увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, – образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК</p>	<ul style="list-style-type: none"> – равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге, – возможно, выпускник ОО
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ</p>	<ul style="list-style-type: none"> – равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, – имеет стабильно высокие показатели в работе, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге, – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, – возможно, выпускник ОО

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами ОО

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) *(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)*
(Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).*
3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).*
4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % *(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)*
Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».
5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) *(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).*
6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % *(опросный).*

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1» р.п. Средняя Ахтуба

П Р И К А З

От 01 сентября 2025 года

№ 84/11

О назначении наставников
молодых специалистов
в МОУ СОШ №1 р.п.Средняя Ахтуба

В соответствии с планом работы с педагогическими кадрами МОУ СОШ №1 р.п.Средняя Ахтуба, с целью профессионального становления молодых специалистов, повышения уровня их методической, научно-теоретической, психолого-педагогической компетентности,

приказываю:

1. Назначить учителей наставниками молодых педагогов (2-ой год) в 2025- 2026 учебном году:

-Бобылеву Е.А., учителя начальных классов назначить наставником учителя начальных классов – Фалеевой Юлии Евгеньевны;

-Архипову И.А., учителя начальных классов назначить наставником учителя начальных классов – Бобылевой Арины Владимировны;

-Костко О.А., учителя истории назначить наставником учителя начальных классов – Новожиной Дарьи Сергеевны.

2.Заместителю директора по учебно-воспитательной работе Бальсиной О.Ф.:

2.1.Организовать деятельность педагогов-наставников и молодых специалистов в соответствии с планами индивидуальной работы в соответствии с приложением 1,2.

2.2.Осуществлять контроль деятельности педагогов-наставников.

Директор:

Ознакомлены:



Д.В.Усков

О.Ф.Бальсина

Е.А.Бобылева

Ю.Е.Фалеева

И.А.Архипова

А.В.Бобылева

О.А. Костко

Новожиной Д.С.Новожиной

Приложение 1
к приказу МОУ СОШ № 1
р.п.Средняя Ахтуба
от 01.09.2025 № 84/11

План индивидуальной работы с молодым специалистом Фалеевой Ю.Е. по адаптации к профессии

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Фалеева Юлия Евгеньевна, учитель начальных классов	Бобылева Елена Александровна, учитель начальных классов первой квалификационной категории	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обошающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков
		Проверка поурочных планов	1 раз в четверть (октябрь-май)	Конспекты уроков.	
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> • Ведение лексического словаря. • Ведение рабочих тетрадей. 	1 раз в год (сентябрь)	Памятки, рекомендации. Качество проверки работы учителя с тетрадями		

		<ul style="list-style-type: none"> • Объем работы на уроке. • Объем домашней работы. • Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. • Разнообразие видов работ. 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Качество и частота проверки тетрадей. Нормы отметок. 	1 раз в четверть	Устранение замечаний по факту проверки.
	Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в 2-е недели	Совместный анализ
		Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1-го урока в неделю	Совместный анализ
		Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.
		Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Урок русского языка – особенности методики»	Октябрь	Перечень рекомендованной литературы. Через посещение уроков и конспекты уроков.
		Компетентный, системно-деятельностный подход к преподаванию русского языка.	Ноябрь	
		Формирование УУД на уроках иностранного языка: приемы и формы работы.	Декабрь	
		Организация внеурочной деятельности по русскому языку, литературному чтению	Январь	
		Работа с учащимися разных учебных возможностей.	Март	
		Современные образовательные технологии на уроках: метод развивающих игр	Апрель	

			Помощь при подготовке к декаде молодого специалиста	Ноябрь-декабрь	Результативность и качество участия
		Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Анализ результатов. План последствий.
		Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.
		Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости	

Ознакомлены:

Учитель-наставник: _____ (Бобылева Е.А.)

Молодой специалист: _____ (Фалеева Ю.Е.).

Дата: _____.

План индивидуальной работы с молодым специалистом Бобылевой А.В. по адаптации к профессии

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Бобылева Елена Александровна, учитель	Архипова Ирина Анатольевна, учитель начальных	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет тем, рациональное распределение	Консультативная помощь в разработке рабочих программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.

	времени на изучение тем, отбор содержания).	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков
		Проверка поурочных планов	1 раз в четверть (октябрь-май)	Конспекты уроков.
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> • Ведение лексического словаря. • Ведение рабочих тетрадей. • Объем работы на уроке. • Объем домашней работы. • Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. • Разнообразие видов работ. 	1 раз в год (сентябрь)	Памятки, рекомендации. Качество проверки работы учителя с тетрадями
		<ul style="list-style-type: none"> • Качество и частота проверки тетрадей. Нормы отметок. 	1 раз в четверть	Устранение замечаний по факту проверки.
	Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в 2-е недели	Совместный анализ
		Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1-го урока в неделю	Совместный анализ
		Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.
		Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Урок окружающего мира – особенности методики»	Октябрь	Перечень рекомендованной литературы. Через посещение уроков и конспекты уроков.

		Компетентностный, системно-деятельностный подход к преподаванию русского языка.	Ноябрь	
		Формирование УУД на уроках иностранного языка: приемы и формы работы.	Декабрь	
		Организация внеурочной деятельности по русскому языку, литературному чтению	Январь	
		Работа с учащимися разных учебных возможностей.	Март	
		Современные образовательные технологии на уроках: метод развивающих игр	Апрель	
		Помощь при подготовке к декаде молодого специалиста	Ноябрь-декабрь	Результативность и качество участия
	Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Анализ результатов. План последствий.
	Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.
		Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям	По необходимости	

Ознакомлены:

Учитель-наставник: _____ (Архипова И.А.)

Молодой специалист: _____ (Бобылева А.В.).

Дата: _____.

План индивидуальной работы с молодым специалистом Новожиной Д.С. по адаптации к профессии

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Новожинова Дарья Сергеевна, учитель истории	Костко Ольга Александровна, учитель истории соответствия квалификационной категории	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков
			Проверка поурочных планов	1 раз в четверть (октябрь-май)	Конспекты уроков.
		Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> • Ведение лексического словаря. • Ведение рабочих тетрадей. • Объем работы на уроке. • Объем домашней работы. • Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. • Разнообразие видов работ. 	1 раз в год (сентябрь)	Памятки, рекомендации. Качество проверки работы учителя с тетрадями

		<ul style="list-style-type: none"> • Качество и частота проверки тетрадей. Нормы отметок. 	1 раз в четверть	Устранение замечаний по факту проверки.
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в 2-е недели	Совместный анализ	
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1-го урока в неделю	Совместный анализ	
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.	
	Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Урок истории – особенности методики», «Работа с исторической картой»	Октябрь	Перечень рекомендованной литературы. Через посещение уроков и конспекты уроков.	
	Компетентный, системно-деятельностный подход к преподаванию русского языка.	Ноябрь		
	Формирование УУД на уроках истории: приемы и формы работы.	Декабрь		
	Организация внеурочной деятельности по истории	Январь		
	Работа с учащимися разных учебных возможностей.	Март		
	Современные образовательные технологии на уроках: метод развивающих игр	Апрель		
Помощь при подготовке к декаде молодого специалиста	Ноябрь-декабрь	Результативность и качество участия		
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.		Анализ результатов. План последствий.

Приложение 1
к приказу МОУ СОШ № 1
р.п.Средняя Ахтуба
от 01.09.2025 № 84/11

План индивидуальной работы с молодым специалистом Фалеевой Ю.Е. по адаптации к профессии

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Фалеева Юлия Евгеньевна, учитель начальных классов	Бобылева Елена Александровна, учитель начальных классов первой квалификационной категории	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков
			Проверка поурочных планов	1 раз в четверть (октябрь-май)	Конспекты уроков.
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> • Ведение лексического словаря. • Ведение рабочих тетрадей. 	1 раз в год (сентябрь)	Памятки, рекомендации. Качество проверки работы учителя с тетрадями		

		<ul style="list-style-type: none"> • Объем работы на уроке. • Объем домашней работы. • Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. • Разнообразии видов работ. 		
		<ul style="list-style-type: none"> • Качество и частота проверки тетрадей. Нормы отметок. 	1 раз в четверть	Устранение замечаний по факту проверки.
	Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в 2-е недели	Совместный анализ
		Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1-го урока в неделю	Совместный анализ
		Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.
		Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Урок русского языка – особенности методики»	Октябрь	Перечень рекомендованной литературы. Через посещение уроков и конспекты уроков.
		Компетентностный, системно-деятельностный подход к преподаванию русского языка.	Ноябрь	
		Формирование УУД на уроках иностранного языка: приемы и формы работы.	Декабрь	
		Организация внеурочной деятельности по русскому языку, литературному чтению	Январь	
		Работа с учащимися разных учебных возможностей.	Март	
		Современные образовательные технологии на уроках: метод развивающих игр	Апрель	

		Помощь при подготовке к декаде молодого специалиста	Ноябрь-декабрь	Результативность и качество участия
	Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Анализ результатов. План последствий.
	Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.
	Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости	

Ознакомлены:

Учитель-наставник: _____ (Бобылева Е.А.)

Молодой специалист: _____ (Фалеева Ю.Е.).

Дата: _____.

План индивидуальной работы с молодым специалистом Бобылевой А.В. по адаптации к профессии

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Бобылева Елена Александровна, учитель	Архипова Ирина Анагольевна, учитель начальных	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение	Консультативная помощь в разработке рабочих программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.

	времени на изучение тем, отбор содержания).	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков
		Проверка поурочных планов	1 раз в четверть (октябрь-май)	Конспекты уроков.
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> • Ведение лексического словаря. • Ведение рабочих тетрадей. • Объем работы на уроке. • Объем домашней работы. • Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. • Разнообразие видов работ. 	1 раз в год (сентябрь)	Памятки, рекомендации. Качество проверки работы учителя с тетрадями
		<ul style="list-style-type: none"> • Качество и частота проверки тетрадей. Нормы отметок. 	1 раз в четверть	Устранение замечаний по факту проверки.
	Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в 2-е недели	Совместный анализ
		Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1-го урока в неделю	Совместный анализ
		Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.
		Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Урок окружающего мира – особенности методики»	Октябрь	Перечень рекомендованной литературы. Через посещение уроков и конспекты уроков.

		Компетентностный, системно-деятельностный подход к преподаванию русского языка.	Ноябрь	
		Формирование УУД на уроках иностранного языка: приемы и формы работы.	Декабрь	
		Организация внеурочной деятельности по русскому языку, литературному чтению	Январь	
		Работа с учащимися разных учебных возможностей.	Март	
		Современные образовательные технологии на уроках: метод развивающих игр	Апрель	
		Помощь при подготовке к декаде молодого специалиста	Ноябрь-декабрь	Результативность и качество участия
	Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Анализ результатов. План последствий.
	Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.
		Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям	По необходимости	

Ознакомлены:

Учитель-наставник: _____ (Архипова И.А.)

Молодой специалист: _____ (Бобылева А.В.)

Дата: _____.

План индивидуальной работы с молодым специалистом Новожиной Д.С. по адаптации к профессии

ФИО молодого специалиста	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Новожинова Дарья Сергеевна, учитель истории	Костко Ольга Александровна, учитель истории соответствия квалификационной категории	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих программ. Совместная разработка программ.	Сентябрь	Предъявление программы
			Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Предъявление откорректированной рабочей программы.
			Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков
			Проверка поурочных планов	1 раз в четверть (октябрь-май)	Конспекты уроков.
		Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> • Ведение лексического словаря. • Ведение рабочих тетрадей. • Объем работы на уроке. • Объем домашней работы. • Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. • Разнообразие видов работ. 	1 раз в год (сентябрь)	Памятки, рекомендации. Качество проверки работы учителя с тетрадями

		<ul style="list-style-type: none"> • Качество и частота проверки тетрадей. Нормы отметок. 	1 раз в четверть	Устранение замечаний по факту проверки.
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1-го урока в 2-е недели	Совместный анализ	
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 1-го урока в неделю	Совместный анализ	
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков	2 раза в год	Предъявление разработанного материала.	
	Практико-ориентированные консультации (с демонстрацией практических приемов и мастер-классов): «Урок истории – особенности методики», «Работа с исторической картой»	Октябрь	Перечень рекомендованной литературы. Через посещение уроков и конспекты уроков.	
	Компетентный, системно-деятельностный подход к преподаванию русского языка.	Ноябрь		
	Формирование УУД на уроках истории: приемы и формы работы.	Декабрь		
	Организация внеурочной деятельности по истории	Январь		
	Работа с учащимися разных учебных возможностей.	Март		
	Современные образовательные технологии на уроках: метод развивающих игр	Апрель		
	Помощь при подготовке к декаде молодого специалиста	Ноябрь-декабрь		Результативность и качество участия
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов.	В соответствии с планом.	Анализ результатов. План последствий.	

	Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.
	Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости	

Ознакомлены:

Учитель-наставник: _____ (Костко О.А.)

Молодой специалист: _____ (Новоженина Д.С.).

Дата: _____