

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа №274 с углубленным изучением иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга
198215, Санкт-Петербург, Дачный проспект 34, корп.2, лит. А, тел./факс:377-36-23

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета

протокол педсовета ГБОУ СОШ № 274с
углубленным изучением иностранных языков
Кировского района Санкт-Петербурга
от 09 сентября 2024 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

от 09 сентября 2024г. №151
п.2

ГБОУ СОШ №274
с углубленным изучением иностранных
языков Кировского района Санкт-Петербурга

директор Мурадян
К.А.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ
в рамках целевой модели наставничества
педагогических работников

Наставник: К-а А.С.

Наставляемый: К-а А.А.

Санкт-Петербург,
2024-2025 учебный год

Пояснительная записка

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
 - умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Срок реализации: 6 месяцев, далее по запросу

Общие сведения о педагоге-наставнике

Педагог-наставник: К-а А.С.

Специальность: зам по УВР, учитель английского языка

Место работы: ГБОУ СОШ №274 с углублённым изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга

Педагогический стаж: 9 лет

Квалификационная категория: высшая

Общие сведения о наставляемом

Молодой специалист: К-а А.А.

Специальность: учитель химии

Место работы: ГБОУ СОШ №274 с углублённым изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга

Стаж работы на 1 сентября 2024 года: 0

Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Привлекаются к решению вопроса	Анализ результатов выполнения направления наставничества
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	октябрь	Экспертно-методический совет	Заместитель директора	
Вхождение в школьную жизнь 1. «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1) 2. Знакомство с сайтом школы и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: • Устав ГБОУ СОШ №274; • Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СОШ №274; • Положения о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ с учётом орфографического режима и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации; • Положение о внутренней системе оценки качества образования ГБОУ СОШ №274; • Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся; • Календарный учебный график на учебный год; Список учебников, используемых при реализации образовательных программ в учебном году. 4. Инструктаж по работе с электронным журналом. 5. Помощь в составлении рабочих программ в системе «Конструктор» и ПТП 6. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.	октябрь	Консультации, собеседование, моделирование Работа наставника и молодого специалиста.	Заместитель директора, руководитель ШМО психолог	

Методическая работа 1. Методы и организационные формы обучения. 2. Рациональное применение методов обучения. 3. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). 4. Выбор приоритетной методической темы для самообразования 5. Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся	ноябрь	Работа наставника и молодого специалиста. Групповая	Куратор, руководитель ШМО	
Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	декабрь	Круглый стол Работа наставника и молодого специалиста.	Куратор	
Работа по организации развития и совершенствования проведения письменных работ и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации	январь	Консультация Работа наставника и молодого специалиста.	Куратор	
1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя	февраль	Практическое занятие		
Выступление молодого специалиста на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования. Подведение итогов работы за год. Предварительный анализ качества усвоения знаний учащихся. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	март	Работа наставника и молодого специалиста. Круглый стол	Куратор Руководитель ШМО	
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ Работа наставника и молодого специалиста	Куратор Руководитель ШМО	

Проектная работа на уроках и во внеурочное время. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение учебного года	Работа в составе творческой группы Самостоятельно, заседания ШМО	Заместитель директора, руководитель ШМО, коллеги	
--	-------------------------------	---	---	--

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ (сентябрь)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

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

- в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
- в проведении уроков: да; нет; частично.
- в проведении внеклассных мероприятий: да; нет; частично.
- в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
- в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
- другое (допишите) _____

4. Что представляет ли для вас трудность:

- формулировка целей урока: да; нет; частично.
- выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока
- да; нет; частично
- мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;
- формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
- создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
- подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
- активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
- организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;
- организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;
- организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся
- да; нет; частично;
- развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;
- другое (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;
- ☐ практико-ориентированному семинару;
- ☐ курсам повышения квалификации;
- ☐ мастер-классам; – творческим лабораториям;
- ☐ индивидуальной помощи со стороны наставника;
- ☐ предметным кафедрам;
- ☐ школе начинающего учителя;
- 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;
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
 - приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;
 - учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
 - урегулирование конфликтных ситуаций; – формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
 - другое (допишите) _____
- _____

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА (апрель)

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (ФИО наставника)
в отношении _____ (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
 - В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
 - Личные консультации в заранее определенное время
 - Личные консультации по мере возникновения необходимости
 - Поэтапный совместный разбор практических заданий
8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: Дата

Подпись _____ / _____