

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 30 августа 2023 г.№ 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

от 30 августа 2023г. №62
ГБОУСОШ№274
с углубленным изучением иностранных
языков Кировского района Санкт-Петербурга
_____Н.П.Кузьмина

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ**

**в рамках целевой модели наставничества
педагогических работников**

Наставник: М-на Т.К.

Наставляемый: Б-ва А.С.

Санкт-Петербург,
2023-2024 учебный год

Пояснительная записка

Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

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 внеурочных мероприятий 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 адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного и воспитательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества воспитательной работы;
- совершенствование методов работы молодого классного руководителя 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

Режим работы: онлайн, очный, смешанный (по выбору и возможности участников встречи) 1 раз в месяц + встречи по необходимости

Общие сведения о педагоге-наставнике

Педагог-наставник: М-на Татьяна Константиновна

Специальность: учитель физкультуры, классный руководитель 5б класса

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

Педагогический стаж: 14 лет

Квалификационная категория: высшая

Общие сведения о наставляемом

Новый учитель: Б-ва Аделина Сергеевна

Специальность: учитель химии, классный руководитель 5а класса

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

Стаж работы на 1 сентября 2022 года: 1 год

Квалификационная категория: без категории

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	
<p style="text-align: center;">Вхождение в школьную жизнь</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Мой портрет» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста) (Приложение 1) • Знакомство с особенностями программы воспитания и программы деятельности классного руководителя. • Знакомство с сайтом школы и основными локальными актами, регламентирующими деятельность классного руководителя: <ul style="list-style-type: none"> • Устав ГБОУ СОШ №274; • Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СОШ №274; • Положения о классном руководстве, ведении 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 графикна учебный год; <p>4. Инструктаж по работе с электронным журналом. 5. Помощь в составлении плана воспитательной работы, характеристики класса</p>	октябрь	<p>Консультации, собеседование, моделирование</p> <p>Работа наставника и начинающего классного руководителя.</p>	Заместитель директора, руководитель ШМО классных руководителей психолог	

6. Помощь в работе с дезадаптированными пятиклассниками 7. Составление графика посещений внеурочных занятий начинающего классного руководителя.				
Методическая работа 1. Методы и организационные формы воспитания. 2. Рациональное применение методов воспитания. 3. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). 4. Выбор приоритетной методической темы для самообразования 5. Методы и приемы развития мотивации учащихся 6. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников	ноябрь	Работа наставника и начинающего классного руководителя. Групповая	Куратор, руководитель ШМО классных руководителей, Коллеги	
Анализ воспитательного мероприятия. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в воспитании: различия, формы, методы.	декабрь	Круглый стол Работа наставника и начинающего классного руководителя.	Куратор	
Работа по организации развития и совершенствования кабинета: наглядность классного руководителя. Работа с дневниками и «Портфолио» учащихся.	январь	Консультация Работа наставника и начинающего классного руководителя.	Коллеги	
1. Организация самостоятельной коллективной деятельности учащихся. 2. Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся 3. «Портфолио» классного руководителя	февраль	Практическое занятие		

<p>Выступление начинающего классного руководителя на заседании ШМО классных руководителей о состоянии работы по теме самообразования. Подведение итогов работы за год. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.</p>	<p>март</p>	<p>Работа наставника и начинающего классного руководителя. Круглый стол</p>	<p>куратор Руководитель ШМО классных руководителей, коллеги</p>	
<p>Посещение уроков опытных классных руководителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах, оформление заявки и необходимых документов.</p>	<p>в течение учебного года</p>	<p>Наблюдение, анализ Работа наставника и начинающего классного руководителя</p>	<p>Руководитель ШМО классных руководителей, коллеги</p>	
<p>Проектная работа на уроках и во внеурочное время. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. Знакомство с новыми педагогическими технологиями</p>	<p>в течение учебного года</p>	<p>Работа в составе творческой группы Самостоятельно, заседания ШМО классных руководителей</p>	<p>Заместитель директора, руководитель ШМО классных руководителей, коллеги</p>	

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 _____ / _____