

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 35
с углубленным изучением английского языка
Василеостровского района Санкт-Петербурга

П Р И Н Я Т О

Педагогическим советом
ГБОУ СОШ № 35,
протокол заседания
от 29.08.2025 №1

У Т В Е Р Ж Д Е Н О

приказом ГБОУ СОШ № 35
от 01.09.2025 №91/40

Директор ГБОУ СОШ № 35



О. А. Кусок

У Ч Т Е Н О

мнение Совета родителей
ГБОУ СОШ № 35,

У Ч Т Е Н О

мнение Совета обучающихся
ГБОУ СОШ № 35,

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБОУ СОШ №35 НА 2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Санкт-Петербург
2025 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:

- диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания, и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей;
- взаимопосещение уроков молодого педагога, педагога-наставника и определение способов повышения эффективности профессиональных навыков;
- ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.);
- демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности;
- 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.

Персонализированная программа наставничества реализуется в течение года путем очного и смешанного режима работы.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

№ п/п	Направления деятельности	Сроки	Форма, виды работы	Перечень мероприятий	Участники наставнической деятельности	Анализ результатов
1.	Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе наставляемого (Приложение 1)	сентябрь	Индивидуальная, анкетирование, собеседование		Куратор, психолог, педагог-наставник, наставляемый	
2.	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и наставляемых	сентябрь	Индивидуальная консультация, собеседование		Куратор, психолог, педагог-наставник, наставляемый	
3.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации (сайт школы)	сентябрь	Заседание методического объединения, консультации	Инструктаж по работе с электронным журналом	Заместитель директора по УВР, руководитель ШМО, наставник, наставляемый	
4.	Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). Выбор приоритетной методической темы для самообразования.	октябрь	Групповые и индивидуальные консультации		Руководитель ШМО, наставник, наставляемый	
5.	Освоение современных образовательных технологий.	октябрь	Групповая, индивидуальная, практикум	Мастер-класс, открытые занятия наставника	Наставник, наставляемый	
6.	Проектная работа на уроках и во внеурочное время. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение года	Индивидуальная, наблюдение анализ		Наставник, наставляемый, учителя ОО	

7.	Анализ урока. Виды анализа. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы, технологии.	октябрь	Индивидуальная, парная	Практикум	Наставник, наставляемый	
8.	Организация самостоятельного проектирования урока наставляемого. Анализ и самоанализ уроков.	ноябрь	Индивидуальная, консультации	Практикум	Наставник, наставляемый	
9.	Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников	декабрь	Групповая, индивидуальная	Круглый стол	Наставник, наставляемый, заместитель директора по ВР	
10.	Работа по организации развития и совершенствования кабинета. Работа с электронным ресурсом NetSchool. Применение локальных актов к ведению внутришкольной документации.	январь	Консультации	Практикум	Наставник, наставляемый, заместитель директора по УВР, системный администратор	
11.	Организация самостоятельной работы на уроке. «Портфолио» учителя	февраль	Групповая	Практические занятия	Опытные педагоги	
12.	Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся	март	Групповая	Круглый стол	Наставник, наставляемый	
13.	Выступление наставляемого на заседании ШМО о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	Консультации	Конференция	Наставник, наставляемый, руководитель ШМО	
14.	Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	май	Индивидуальная, групповая, собеседование, анкетирование	Ассамблея талантов, выступление на педагогическом совете ОО	Наставник, наставляемый, руководитель ШМО, педагогический коллектив	

	Отчет наставника о работе за год (Приложение2)					
--	---	--	--	--	--	--

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

№ п/п	Вопрос	да	нет	частично
1.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?			
2.	Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?			
В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:				
3.	в календарно-тематическом планировании:			
	в проведении уроков:			
	в проведении внеклассных мероприятий:			
	в общении с коллегами, администрацией:			
	в общении с учащимися, их родителями:			
	другое (допишите)			
Что представляет ли для вас трудность:				
	формулировка целей урока			
	выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока, мотивация деятельности учащихся			
	формулировка вопросов проблемного характера			
	создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении			
	подготовка для учащихся заданий различной степени трудности			
	активизация учащихся в обучении			
	организация сотрудничества учащихся			
	организация само- и взаимоконтроля учащихся			
	организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся			
	развитие творческих способностей учащихся			
	другое (допишите)			
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)			
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

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

____/_____