

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №422
Кронштадтского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ СОШ №422 Кронштадтского района Санкт-Петербурга)**

ПРИКАЗ

13 сентября 2024 года

№ 102/Д – 1

О назначении наставников
в 2024/2025 учебном году

В целях оказания методической помощи по преподаванию учебных предметов, организации воспитательной работы с учащимися и передачи передового педагогического опыта молодым педагогам

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Назначить учителя математики ЗЕМЛЯНЫХ С.В., наставником САЧКО А.В. по должности учитель математики.

2. Утвердить план работы по наставничеству на 2024 – 2025 учебный год. Организовать взаимопосещение уроков и мероприятий с целью оказания методической помощи наставляемому. Назначить ответственным за реализацию плана по наставничеству ЗЕМЛЯНЫХ С.В., учителя математики. Приложение №1.

3. Заслушать САЧКО А.В. на методическом объединении учителей математики по вопросу использования опыта наставника. Срок: май 2025 г. Отв. МЕТЕЛЬЧЕНКО И.Г., руководитель методического объединения учителей математики школы.

4. Назначить учителя информатики НЕНАХОВУ И.В. наставником МАКОВЕЦКОГО Ю.К. по должности учитель информатики.

5. Утвердить план работы по наставничеству на 2024 – 2025 учебный год. Организовать взаимопосещение уроков и мероприятий с целью оказания методической помощи наставляемому. Назначить ответственным за реализацию плана по наставничеству НЕНАХОВУ И.В., учителя информатики.

6. Заслушать МАКОВЕЦКОГО Ю.К. на методическом объединении учителей информатики по вопросу использования опыта наставника. Срок: май 2025 года. Отв. НЕНАХОВА И.В., руководитель методического объединения учителей информатики.

7. Назначить заместителя директора по УВР БЕЛЯВСКУЮ Ю.В. наставником ШИЛКО Е.К. по должности учитель химии.

8. Утвердить план работы по наставничеству на 2024 – 2025 учебный год. Организовать взаимопосещение уроков и мероприятий с целью оказания методической помощи наставляемому. Назначить ответственным за реализацию

плана по наставничеству БЕЛЯВСКУЮ Ю.В., заместителя директора по УВР.

9. Назначить учителя русского языка и литературы КИРЕЙШИНУ Л.А. наставником ЗАБЛОДСКОЙ В.А. по должности учитель русского языка и литературы.

10. Утвердить план работы по наставничеству на 2024 – 2025 учебный год. Организовать взаимопосещение уроков и мероприятий с целью оказания методической помощи наставляемому. Назначить ответственным за реализацию плана по наставничеству КИРЕЙШИНУ Л.А., учителя русского языка и литературы.

11. Заслушать ЗАБЛОДСКУЮ В.А. на методическом объединении учителей русского языка и литературы по вопросу использования опыта наставника. Срок: май 2025 г. Отв. ЛЕБЕДЕВА Ю.Б., руководитель методического объединения учителей русского языка и литературы школы.

12. Назначить учителя английского языка КАНЕВСКУЮ Е.А. наставником МОНАХОВОЙ Г.М. по должности учитель английского языка.

13. Утвердить план работы по наставничеству на 2024 – 2025 учебный год. Организовать взаимопосещение уроков и мероприятий с целью оказания методической помощи наставляемому. Назначить ответственным за реализацию плана по наставничеству КАНЕВСКУЮ Е.А., учителя английского языка.

14. Заслушать МОНАХОВУ Г.М. на методическом объединении учителей английского языка по вопросу использования опыта наставника. Срок: май 2025 г. Отв. КАНЕВСКАЯ Е.А., руководитель методического объединения учителей английского языка школы.

15. Назначить ДАНИЕЛЯН И.А. наставником САНАЛАТИЙ А.А. по должности заместитель директора по УВР.

16. Утвердить план работы по наставничеству на 2024 – 2025 учебный год. Оказать методическую помощь наставляемому. Назначить ответственным за реализацию плана по наставничеству ДАНИЕЛЯН И.А.

17. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

О.Н. Богданова

Пояснительная записка

Цель: создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков и успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- 1) выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- 2) 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;
- 3) мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

4) оказание помощи в ведении документации учителя.

Срок реализации программы наставничества 9 месяцев.

Режим работы в паре наставничества: очный

Содержания деятельности:

Запросы наставляемого: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Оказание методической помощи в повышении общего дидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса;

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Вид наставничества: групповая форма работы

Мероприятия программы:

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:

- 1) успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- 2) повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- 3) совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
- 4) использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- 5) своевременное и качественное заполнение документации;
 - б) активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН вновь пришедших учителей, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;

- разработка плана профессионального становления молодого специалиста.

2 этап. Деятельностно - технологический

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы.

Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста;

3 этап. Контрольно-оценочный этап

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание портфолио молодого учителя математики.
- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;
- подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ.

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические бюллетени, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров методических объединений и совещаний и т.д.

Для более эффективного прохождения программы к молодому педагогу прикрепляется наставник. Наставником может быть опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Этапы реализации программы наставничества

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит **поэтапный характер** и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются **три этапа** данной работы:

1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся.

На данном этапе в работе с молодым учителем участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист, социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий разрабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы и в случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. На этом этапе педагог-психолог может использовать таблицу.

**Возможные недостатки в работе начинающего педагога и
пути их преодоления**

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
Неумение поддерживать внимание школьников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у обучающихся, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса школьников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучающихся. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении учащихся	Неприязненное отношение к учителю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед школьниками, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к учителю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы обучающихся	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на уроке
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации учителя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Неумение опираться на коллектив обучающихся	Пассивное поведение части обучающихся	Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей обучающихся
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысления обучающимися заданий учителя
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Внимание сосредоточено лишь на отвечающем ученике	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех обучающихся в деятельностное состояние
Невнимательное выслушивание	Нервное состояние	Внимание к логически законченной

опрашиваемого ученика, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание	отвечающего ученика	информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных возможностей обучающихся	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов обучающихся; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей обучающихся	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

2. Основной, проектировочный этап:

- проводится работа над темой самообразования,
- осуществляется планирование методической работы,
- вырабатывается индивидуальный стиль деятельности,
- начинается оформление портфолио,
- разрабатывается и организуется программа адаптации,
- осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя,
- педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную

программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный этап.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодого учителя, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть учителя, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо.

Успех молодого педагога нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть".

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

ОТЧЕТ
об итогах наставничества

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)
Образование _____
Профессия (должность) _____
Периоды наставничества с « ____ » _____ 20 ____ г.
по « ____ » _____ 20 ____ г.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности)	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ____ " _____ 20 ____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

1. В разделе "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.