

*Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 506  
с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга*

---

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
ГБОУ СОШ № 506 с углубленным  
изучением иностранных языков  
Кировского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 11 от 30 августа 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом  
по ГБОУ СОШ № 506 с углубленным  
изучением иностранных языков  
Кировского района Санкт-Петербурга  
№ 103/21 от «31» августа 2023 г.  
Директор \_\_\_\_\_ И.И. Ярошенко

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата  
32D5 7929 EF30 59CA 7137 8418 0C1D D60C

Владелец Ярошенко Ирина Ильинична,  
директор ГБОУ СОШ № 506 с углубленным изучением  
иностраных языков Кировского района Санкт-Петербурга

Срок действия с 17 апреля 2023 г. по 10 июля 2024 г.

**Персонализированная программа наставничества  
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении  
средней общеобразовательной школе № 506  
с углубленным изучением иностранных языков  
Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2023 г.

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

### **1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать Молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами школьного наставничества являются:

- помочь адаптироваться в профессии;
- обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- реализовать планирование методической работы педагогом в начальной школе;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- приобщать к деловой культуре образовательной организации;
- привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

## **2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Срок реализации Программы 1 год.

2.2. Участники Программы: молодые педагоги.

2.3. Портрет участников.

Наставник: Ответственный, опытный педагог, умеющий создать благоприятную атмосферу в работе начинающего учителя, готов оказать помощь в различных ситуациях образовательного процесса. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

2.4 Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

## 2.5. Оцениваемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

## 2.6 Режим работы: очный, онлайн.

Область применения в рамках образовательной программы.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

## **3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

Для личности: успешная адаптация в профессию; приобретение уверенности в своих силах, улучшение коммуникативных навыков; становление профессионализма, приобретение необходимых способностей для эффективного и интересного проведения уроков, классных часов; совершенствование мастерства. Повышение мотивации к достижению новых целей, профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития, Преодоление профессионально-личностных кризисов.

Для образовательной организации: улучшение качества работы сотрудников школы, создание благоприятного микроклимата в коллективе, сплочение коллектива, повышение уровня качества знаний обучающихся.

## **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

### *Необходимые ресурсы для реализации практики*

(кадровые, материально - технические, педагог учитель — наставляемый.

*Материально — технические:* современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

*Методические:* наработанные формы трансляции педагогического опыта.

## **Условия для внедрения практики**

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

## **Уникальность практики**

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

## **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

## **Виды наставничества:**

- виртуальное (дистанционное)наставничество;
- реверсивное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

**Режим работы:** смешанный