

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
лицей № 470  
Калининского района Санкт-Петербурга**

**Персонализированная программа наставничества**

**Автор:**

Фролова Ю.Ю.

заместитель директора по ВР,

куратор программы наставничества

**Санкт-Петербург 2022**

### ***Пояснительная записка.***

Цель - создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачи:

- формирование сплоченного, увлеченного, высокопрофессионального педагогического коллектива;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### ***Содержание деятельности.***

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Среди основных задач 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.

Возможные варианты программы:

- ✓ взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- ✓ взаимодействие «опытный педагог – новый специалист» - вариант поддержки новых специалистов для мягкой адаптации и комфортного становления и развития внутри организации;
- ✓ взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- ✓ взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

*Сроки реализации* программы от 3-х до 6-ти месяцев, при необходимости может быть продлена.

*Форма наставничества* «педагог-педагог»

Диагностика проводится путем собеседования, тестирования.

**Предполагаемыми результатами** являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

### **План мероприятий.**

<b>Этап</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>
Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента лица.	Сентябрь-октябрь
Формирование базы наставников	Выявление потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Формирование базы наставников. Собеседование с наставниками	Октябрь
Формирование групп	Круглый стол участников программы с представлением наставников Информирование участников о сложившихся группах. Закрепление групп приказом директора лица.	Октябрь-ноябрь
Организация работы групп	Изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса в лицее; планы работы; традиции лица;  работа по освоению учебного предмета;  посещение уроков с целью оказания методической помощи;	Ноябрь-апрель

	<p>работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;</p> <p>методика подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам, внеклассной работе по предмету;</p> <p>выстраивание работы с родителями;</p> <p>общественная работа, участие в заседаниях методического объединения;</p> <p>участие в общественной жизни педагогического сообщества.</p>	
<p>Завершение программы. Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии</p>	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.</p>	<p>Май</p>