

*Приложение 1*

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 653 с углублённым изучением иностранных языков (хинди  
и английского) Калининского района Санкт-Петербурга  
имени Рабиндраната Тагора

---

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ СОШ № 653  
Калининского района  
Санкт-Петербурга  
имени Рабиндраната Тагора  
\_\_\_\_\_ Е.В. Ткачева  
Приказ от №

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
(учитель-учитель)**

Учителя-наставника \_\_\_\_\_

над \_\_\_\_\_

**на 2022-2023 год**

Санкт-Петербург - 2022

## Пояснительная записка

**Цель программы:** ....

**Задачи:**

1. ....
2. ....

### Краткая характеристика затруднений педагога

Для диагностики затруднений педагога (**учитель начальных классов, образование высшее педагогическое**) были применены следующие методики:

1. Анкета «Определение затруднений педагогов при организации учебного процесса».
2. Анализ уроков и воспитательных мероприятий.
3. Анализ рабочих материалов учителя.
4. Анализ результатов учебной деятельности обучающихся.

В ходе диагностики учителя отмечены в качестве затруднений ряд профессиональных компетентностей, недостаточно, по мнению педагога, сформированных. По содержательным аспектам профессиональные затруднения в той или иной степени проявились по следующим параметрам: ...

Результаты комплексной диагностики показали, что учитель испытывает следующие затруднения: ....

### Содержание деятельности:

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...

### Ожидаемые результаты:

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...

**Срок реализации программы:** с .... по ..... г.г.

**Расписание встреч:** \_\_\_\_\_

---

**Режим работы:** смешанный (онлайн-консультации, очный)

**Форма наставничества:** (**выбрать одну или несколько форм из списка!**)

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый»,

привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Другие участники	Анализ результата

