

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 513  
Невского района Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**  
Управляющим советом ОУ  
Протокол от 21.08.2023 № 1

**УТВЕРЖДЕНО**  
Приказом от 01.09.2023 № 242  
Директор ГБОУ гимназии № 513  
С.А. Анисимова



**Персонализированная программа наставничества**  
в рамках целевой модели наставничества  
педагогических работников

**Составитель:**  
Микрюкова Светлана Львовна,  
учитель русского языка и литературы

Санкт-Петербург,  
2023-2024

### **Пояснительная записка**

Создание целевой модели наставничества в ГБОУ гимназии № 513 Невского района Санкт-Петербурга позволило решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит. Наставничество выполняет функции адаптации, социализации, обучения, способствует социальной мобильности. Индивидуальный подход в наставничестве, персонификация иллюстрируют успешное взаимодействие модели «учитель-учитель». Отличительная черта нашей модели - неразрывная связь с компетенциями.

**Цель программы** – создание организационно-методических условий для успешной самореализации молодого специалиста в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

#### **Задачи:**

- создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации;
- 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;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, нацелить на саморазвитие (повышение квалификационной категории).

**Форма наставничества:** «Учитель-Учитель»

**Вид наставничества:** краткосрочное или целеполагающее наставничество.

#### **Формы методического сопровождения**

- Репродуктивные: практикумы; научно-практические семинары; педагогические мастерские; тренинги.
- Эвристические: проблемные семинары; деловые игры; фестивали; конкурсы.
- Продуктивные: теоретические семинары; методические дни и недели.

#### **Принципы взаимодействия:**

1) *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) *принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) *принцип индивидуализации и персонализации наставничества* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

### Содержание деятельности:

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 внедрения целевой модели наставничества:

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Срок реализации:** 1 год, далее по запросу молодого специалиста.

**Режим работы:** онлайн, очный, смешанный (по выбору и возможности участников встречи) 1 раз в месяц + встречи по необходимости.

### Этапы реализации формы наставничества «Учитель-Учитель»

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар/групп	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Составить	Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых в любом формате. Сообщить всем	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых

<p>сформированной базы подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности. Сформировать базу отобранных наставников. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, усилить коммуникативные навыки и т.д.) Подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику. Выбрать форматы обучения. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы (наставнические сессии), конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>
--	---	---	--	--

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);

- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).

### **Мониторинг программы наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым. А также позволяет увидеть динамику развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

### **Мониторинг процесса реализации программы наставничества**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества. Увидеть динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, а также профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две **ключевые цели**:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

### **Мониторинг влияния программ на всех участников**

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри

коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа:

- первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества;
- второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов).

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель».

**Ролевая модель:** «Учитель - молодой специалист».

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество (наставляемый)

Микрюкова Светлана Львовна

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество

учитель русского языка и литературы

3. Фамилия, имя, отчество наставника

Косарева Анна Михайловна

4. Наименование должности наставника: учитель Истории и обществознания, методист

- 5.Срок осуществления плана с «01» сентября 2023 г. по «31» августа 2024г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Введение в педагогическую деятельность. Изучение нормативных документов</b>					
1.1	Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста	<b>Сентябрь 2023г.</b>	Консультации, собеседование. Работа наставника и молодого специалиста.		
1.2	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	<b>Сентябрь 2023г.</b>	Ознакомиться с нормативной базой реализации программы и формой наставничества.		
1.3	Выбор формы и программы наставничества	<b>Сентябрь 2023г.</b>			
1.4	Знакомство с сайтом гимназии и основными локальными актами, регламентирующими деятельность учителя: - Устав ГБОУ гимназии №513; - Правила внутреннего трудового распорядка для работников Устав ГБОУ гимназии №513; - Положения о единых требованиях к устной и письменной речи, к проведению письменных работ с учётом орфографического режима и проверке тетрадей, к ведению внутришкольной документации; - Положение о внутренней системе оценки качества образования ГБОУ гимназии №513;	<b>Сентябрь 2023г.</b>	Ознакомиться с нормативной базой реализации программы и формой наставничества. Работа наставника и молодого специалиста. Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.		



	- календарный учебный график на учебный год; - список учебников, -инструктаж по работе с электронным журналом.	<b>Сентябрь 2023г..</b>	Ознакомиться с нормативной базой реализации программы и формой наставничества. Работа наставника и молодого специалиста.		
1.5	Помощь в составлении рабочих программ в системе «Конструктор» и ПТП	<b>Сентябрь 2023г.</b>	Повышение профессионального мастерства.		
1.6	Совершенствование методологического мастерства.	<b>Ежемесячно</b>	Посещение семинаров, открытых занятий. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного этапа ВОШ. Повышение		
1.7	Изучение методической литературы	<b>Ежемесячно</b>	Каталог педагогических идей. Полезные ссылки. Диссеминация педагогического опыта. Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.		
1.8	Повышение системы профессиональных компетенций	<b>В течение года</b>	<i>Предметно-методическая:</i> - знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; - владение методиками преподавания предмета. <i>Психолого – педагогическая:</i> теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. <i>Коммуникативная:</i> практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами.		
		<b>Октябрь 2023 - Январь 2024</b>	<i>Акмеологическая:</i> Умение выбрать необходимые формы деятельности для профессионального роста.		
1.9	Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.	<b>В течение года</b>	Наблюдение, анализ. Работа наставника и молодого специалиста.		



1.10	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег.	<b>В течение года</b>	Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с обучающимся" (посещение уроков молодого/начинающего, самоанализ уроков). Посещение уроков с целью оказания методической помощи. Изучение вопроса «Проблемы дисциплины на уроке».		
<b>Раздел 2. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
2.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	<b>Октябрь 2023г.</b>	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником. Разработка персонализированной программы наставничества.		
2.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	<b>Октябрь 2023г.</b>			
2.3.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы наставника с наставляемым лицом	<b>Октябрь - ноябрь 2023г.</b>			
2.4	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 3.	<b>Октябрь - ноябрь 2023г.</b>	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 3. Профессиональное развитие педагогического работника. Повышение педагогической квалификации</b>					
3.1	Обзор периодической педагогической печати, электронных СМИ, интернет - ресурсов, электронных библиотечных ресурсов.	<b>В течение года</b>	Изучение документов по ФГОС. Мониторинг процесса формирования УУД школьников.		
3.2	Анализ и решение педагогических проблем наставляемого.	<b>Ноябрь 2023г.</b>	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»		
3.3	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставникам	<b>Ноябрь 2023г.- апрель 2024г.</b>	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия.		
3.4	Проведение консультаций для наставляемых. Регулярные встречи наставника и наставляемого.	<b>Постоянно (в течение года)</b>	Оказание помощи молодому педагогу наставником, заместителем директора по УВР.		
3.5	Проведение итоговых диагностических мероприятий	<b>Май 2024г.</b>	Отчет о деятельности наставника и наставляемого лица. Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица.		
3.6	Подведение итогов работы за год. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.	<b>Май 2024г.</b>	Помощь в оформлении и в заполнении отчетной документации: электронный классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации.		
3.7	Проведение итоговых диагностических мероприятий. Подведение итогов мониторинга реализации программы	<b>Май 2024г.</b>	Оценка участников по заданным параметрам. Анализ результатов реализации программы наставничества.		

	наставничества.				
3.8	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	<b>Август 2024г.</b>	Определение перспектив дальнейшего развития программы наставничества, обновление программы		

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

(подпись / фамилия и инициалы куратора)

