

**ГБОУ Гимназия № 610 Петроградского района Санкт-Петербурга  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ КЛАССИЧЕСКАЯ ГИМНАЗИЯ»**

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Педагог-наставник \_\_\_\_\_

Наставляемый педагог \_\_\_\_\_

Куратор программы наставничества \_\_\_\_\_

Санкт-Петербург

## Пояснительная записка

Создание целевой модели наставничества в ГБОУ Гимназия № 610 Петроградского 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 иллюстрирует успешное взаимодействие модели «педагог-педагог».

**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 (педагог – педагог)», «руководитель образовательной организации – педагог», «методист – педагогический сотрудник», «учитель– молодой специалист/молодой педагог» (*подчеркнуть*).

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

**Параметры взаимодействия наставника и наставляемого:** на индивидуальной, групповой основе (*подчеркнуть*).

**Формы взаимодействия:** индивидуальные консультации, мастер-классы, обучающие занятия, тренинги, онлайн-встречи и др. (*подчеркнуть и при необходимости дописать*).

### **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:**

- 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/молодого педагога.

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

**Приложение к персонализированной программе  
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ  
НАСТАВНИКА**

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

**Ролевая модель:** «Опытный учитель-молодой специалист»

**Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника** \_\_\_\_\_

**Ф.И.О. и должность наставника** \_\_\_\_\_

**Срок осуществления плана:** с «\_\_\_»\_2023 г. по « \_\_\_»\_2024г.

№	Направление работы, мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал,		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		

	библиотека, столовая и пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соц. сетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Правила этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются Правила этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «.....»		
	Взаимопосещение уроков «Основные требования к современному уроку» «Факторы, которые влияют на качество преподавания» «Конспект и технологическая карта урока» «Слагаемые успешности урока» «Самоанализ урока»		Посещение уроков наставника и молодого педагога (по предварительному графику)		

	«Типы и формы уроков» «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»				
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа деятельности педагога		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>15</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом воспитательной работы		Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, ВСОКО,		

			должностная инструкция и пр.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине  «_____»		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены <i>(перечислить)</i>		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профразвития		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.13	Подведение итогов совместной работы наставника и наставляемого		Подготовлен отчет		

Подпись наставляемого

Куратор программы

Подпись наставника