



# Особенности реализации целевой модели наставничества ГБОУ Гимназия №5 города Севастополя: из опыта работы.

Еремеева Татьяна Владимировна,  
заместитель директора по УВР  
ГБОУ Гимназия №5 города Севастополя

# Программа наставничества

---

<<... научиться учиться,  
научиться жить,  
научиться жить вместе,  
научиться ответственности...>>



Введение новых Федеральных государственных образовательных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, Государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» требует от педагога нового качества в его деятельности.

# Программа наставничества ГБОУ Гимназия №5

---

## **Цель программы наставничества:**

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

## **Задачи программы наставничества:**

- Улучшение показателей ГБОУ Гимназия №5 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- Подготовка обучающегося гимназии к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, педагога гимназии.
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов гимназии.
- Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ Гимназия №5, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

# Планируемые результаты

- методическое направление на развитие образовательного и воспитательного процесса с хорошими результатами;
- развитие способности к самоанализу и самосовершенствованию;
- привитие интереса к творческому процессу в педагогической деятельности молодого педагога через различные приемы;
- психологическая поддержка в сложных ситуациях, формирование стрессоустойчивости;
- развитие интереса и закрепление молодого специалиста в образовательной организации;
- повышение уровня включенности молодого и начинающего педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь гимназии;
- формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в 7Б классе наставляемого.



# Структура Целевой модели наставничества ГБОУ Гимназия №5

Внешний контур

Нормативно – правовая база.

База наставников  
База наставляемых

Программы:  
Федеральные, ДОиН,  
ИРО. ЦНППМ  
МС ОО, ШМО,  
Школа наставничества

Привлечение ресурсов для проведения мероприятий.

Конкурсы проф. мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня.

Этапы реализации программы

Подготовка условий для запуска

Формирование базы наставников и наставляемых

Обучение наставников

Формирование наставнических пар/групп

Организация хода наставнической программы

Завершение программы наставничества

Нормативно – правовое оформление. Дорожная карта.

Участники образовательных отношений.

Школа наставничества. ШМО. РДШ

Реализация программ наставничества

Собраны лучшие наставнические практики. Школьный конкурс профессионального мастерства

Внутренний контур

# Алгоритм внедрения практики

## Срок реализации программы (3 года)

I этап: Запуск программы, август 2021 года.

II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2021 года – август 2024 года.

III этап: Завершение программы – август 2024 года.

- **1 этап.** Вводный. Наставник сообщает молодому специалисту о существовании данной программы поддержки, вместе с психологом объясняет цели и задачи вводного этапа;
- **2 этап.** Диагностический. Проводится анкетирование. Мониторинг состояния компетенций молодого специалиста; совместно проводится анализ состояния с обучающей целью, определяются проблемные места в теории и практике;
- **3 этап.** Планирование и реализация программ профессионального роста. Совместно составляется план преодоления затруднений и программу профессионального роста. При необходимости используются возможности образовательной организации (формирующий контроль) с внесением корректировок;
- **4 этап.** Оценочный. Диагностика и анализ достигнутых результатов. Итоговая корректировка. При необходимости составление дополнительных программ профессионального роста.



Подготовка условий для запуска программы наставничества

Формирование базы наставляемого и наставника

Формирование пары «Опытный педагог – молодой специалист»

Организация мероприятия по привлечению наставников к реализации проекта «Наставник»

Завершение программы наставничества. Рефлексия реализации формы наставничества



# Модель взаимодействия

## УЧИТЕЛЬ- УЧЕНИК

### НАСТАВНИК

- Уверенный в себе;
- Стрессоустойчивый;
- Коммуникабельный;
- Толерантный;
- Ответственный;
- Непредвзятый;
- Пунктуальный;
- Лидерств;
- Компетентный



### Получает

- Личностный и карьерный рост;
- Признание и уважение;
- Развитие собственных профессиональных навыков;
- Мотивация и вдохновение;
- Расширение сети контактов;
- Удовлетворение от выполнения важной миссии.

### НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- Отсутствие опыта
- Испытывает трудности
- Не уверен в себе

### Получает

- Обретает уверенность в своих способностях, в ходе совместной деятельности;
- Совершенствует свои знания и компетенции;
- Получает педагогический опыт, определяет приоритетные цели и пути профессионального развития.

## Форма наставничества

---

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ Гимназия №5 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества **«Учитель – учитель»**.

## Модель взаимодействия

---

традиционная модель наставничества «опытный педагог – молодой специалист».

## Элементы технологий для реализации программы

---

- ✓ ситуационное наставничество;
- ✓ партнёрское наставничество;
- ✓ виртуальное наставничество.

## Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)

---

Выбрали и отразили в ИОМ следующие направления педагогической деятельности:

- ✓ учебное;
- ✓ организационное;
- ✓ методическое;
- ✓ психолого-педагогическое;
- ✓ воспитательное, работа с родителями.



## Запрос/затруднения наставляемого

---

Во время адаптационного периода было проведено анкетирование молодого специалиста с целью выявления его способности к саморазвитию, а также направленное на выявление профессиональных потребностей и дефицитов. Анкетирование показало стремление педагога развиваться и в личном, и профессиональном плане.

Формирование и развития «гибких навыков»:

- ✓ умение общаться в широком смысле слова, т. е. находить общий язык, договариваться и отстаивать свою точку зрения, предотвращать и урегулировать конфликты;
- ✓ умение четко и понятно доносить до собеседника свои цели (в нашем случае ученика и родителя) и добиваться своего;
- ✓ развить способность понимать эмоции, мотивацию, поведение свои и других людей и управлять этим;
- ✓ умение быстро адаптироваться к изменениям, обладать тайм менеджментом и стресс менеджментом;
- ✓ умение управлять знаниями и обучаться самому;
- ✓ умение расширять сети знакомств и деловых контактов для решения профессиональных и личных задач.

Выявлены также трудности, одна из которых – дифференцированный и индивидуальный подход к обучению, это и стало темой самообразования.

## Практика была представлена

---

на Педагогическом совете ГБОУ Гимназия №5 протокол №2 от 08.11. 2023

## Вид наставничества

---

Сочетание в себе стиля традиционного наставничества, коучинга, который основывается на партнерских взаимоотношениях и способствует раскрытию потенциала личности обучаемого и менторинга.

Настоящая модель наставничества разработана по данным опроса и анкетирования .

**Сильные стороны** Селеверстовой Ю.К. являются:

*личностные качества* – активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, высокая мотивация в работе

*методическая грамотность* – знание современных педагогических технологий, владение методическими знаниями

*социальная адаптация* – коммуникабельность, доброжелательность

**Слабые стороны** являются:

*личностные качества* – низкая самооценка, излишняя самокритичность, скромность

*методическая грамотность* – отсутствие опыта, неуверенность в применении знаний, преобладание теории над практикой, неумение работать со школьной документацией, неосведомленность о конкурсах, олимпиадах, программах

*социальная адаптация* – проблема взаимоотношений между родителями и молодым специалистом, высокие требования родителей и их нежелание участвовать в школьной жизни учащихся

Исходя из диагностики, была составлена программа наставничества целевой модели «Учитель-учитель» для пары Еремеевой Т.В., заместителя директора по УВР, учителя физики и математики, высшей квалификационной категории и Селеверстовой Ю.К., учителя истории, молодого педагога. Составлен ИОМ профессионального развития молодого педагога.

## Оценка результативности практики/критерии

---

- **Удовлетворенность наставника и наставляемого.** Практика считается успешной, если обе стороны удовлетворены результатами сотрудничества.
- **Уровень вовлеченности наставника и наставляемого.** Наставничество считается успешным, если оба участника активно вовлечены в процесс.
- **Успехи наставляемого.** Результативность практики можно оценить по успехам наставляемого в профессиональном и личностном развитии.
- **Достижение целей наставничества.** Практика считается эффективной, если она способствует достижению поставленных целей и задач.

## Рекомендации по использованию

---

Материалы и инструменты данной практики могут быть использованы в работе другим педагогами-наставниками, чтобы участники процесса могли эффективно сотрудничать и достигать благой цели наставничества.

# Информация о наставнике

---

Еремеева Татьяна Владимировна

- заместитель директора по УВР
- учитель математики и физики
- классный руководитель 7А класса
- Высшая квалификационная категория
- Стаж педагогической работы: 29 лет
- Общий трудовой стаж: 30 лет
- Эл. почта: terra\_etv@mail.ru
- Моб. телефон: +79781415672



Ссылка на материалы практики:

<https://gimn5.edusev.ru/collective/nastavnik/folder/180039>