**Общие сведения о педагоге-наставнике**

Педагог-наставник:

Специальность:

Место работы: ГБОУ СОШ № 160

Педагогический стаж:

Квалификационная категория:

 **Общие сведения о молодом специалисте/ наставляемом**

Молодой специалист/ наставляемый:

Специальность: Место работы: ГБОУ СОШ № 160

Стаж работы:

Квалификационная категория:

**Пояснительная записка**

Данная персонализированная программа наставничества в ГБОУ СОШ № 160 с углубленным изучением английского языка Красногвардейского района г.Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ № 160) разработано на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, в соответствии с Целевой моделью наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145) (далее – Целевая модель), Положением о наставничестве ГБОУ СОШ №160, утвержденном приказом №5а от 01.09.2021, Программой наставничества ГБОУ СОШ№160.

В данной программе используются следующие понятия:

***Наставник*** *–* педагогический работник, назначаемый ответственным
за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

***Наставляемый –***участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

***Куратор*** *–* сотрудник образовательной организации, учреждения из числа
ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

***Наставничество*** *–* форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

***Форма наставничества* –** способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

***Персонализированная программа наставничества***– это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных
на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого
и на поддержку его сильных сторон.

Данная программа является краткосрочной,со сроком реализации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(от 3 месяцев до 1 года).

Программа нацелена на выявление и на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В ходе работы по данной программе предусматривается следующие виды и формы наставнической деятельности:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_............

***(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.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.)

**Цели:**

1. **…….**
2. **…….**
3. **……..**

 **Задачи:**

1. **…..**
2. **…..**
3. **…….**

**Основные принципы реализации данной**:

1. ***принцип научности*** - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
2. ***принцип легитимности*** подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
3. ***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;
4. ***принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности***
в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
5. ***принцип аксиологичности*** подразумевает формирование
у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
6. ***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;
7. ***принцип индивидуализации и персонализации*** наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
8. **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.**

**Основные направления работы:**

1. предметная деятельность;
2. деятельность классного руководителя;
3. проектная деятельность;
4. работа с документацией;
5. планирование и организация педагогической деятельности;
6. анализ своей педагогической деятельности;
7. воспитательная работа;
8. работа со слабоуспевающими учащимися;
9. работа с одаренными учащимися;
10. работа с родителями и законными представителями учащихся;
11. …………………….

**План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Сроки исполнения | Планируемые мероприятия | Примечания |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| … |  |  |  |
| …. |  |  |  |

**Результаты реализации данной программы планируется представить в виде/форме:**

1. выступления по итогам реализации программы на педагогическом совете или МО учителей предметников;
2. публичного предъявления педагогического опыта (открытый урок, внеклассное мероприятие и т.д.)
3. аналитического отчета наставника и наставляемого по итогам реализации персонализированной педагогической программы наставничества;
4. ………

**Особенности планирования и реализации данной программы:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Завершение персонализированной программы наставничества**

1. – (планируемое) в случае завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
2. - по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению
(по уважительным обстоятельствам);
3. - по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).
4. -в случае изменения сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.
5. -по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества)

**Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

 Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы по итогам реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после
их завершения.

***Куратор реализации персонализированных программ наставничества*** курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества, а также, при необходимости, совместно с наставником и наставляемым вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.