Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 82 Петроградского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО

Куратор: Ботвинко Т.Н.

«01 09.2022 г.»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Наставник:** Верясова Е.А.

**Наставляемый:** Морозова Д.У.

**Срок реализации программы:** 2022-2023 учебный год

Санкт-Петербург

2022 г

1. **Пояснительная записка**

Персонализированная программа наставничества разработана в соответствии с:

 Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (п. 33)

Федеральным проектом «Современная школа» (п. 2.2.15, 2.2.21, 2.2.28, 2.2.35), «Успех каждого ребенка» (п. 1.2.) национального проекта «Образование»

Письмом Министерства Просвещения Российской от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»

Распоряжением Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга».

**Цель персонализированной программы наставничества**: обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализация, закрепление в профессии молодых/начинающих педагогов.

**Задачи:**

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
* плавный «вход» начинающего педагога в профессию,
* построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, способность решать нестандартные задачи и др.);
* создание условий для овладения педагогами современными образовательными технологиями, в том числе цифровыми;
* создание условий для вовлечения педагогов в исследовательскую деятельность;
* создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик.
	1. Персонализированная программа наставничества основывается на следующих принципах:
* принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
* принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
* принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
* обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
* легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
* научности, что предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
* системности, что предполагает разработку и реализацию программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
* личной ответственности, что предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
	1. Планируемые модели взаимодействия наставника и наставляемого

|  |  |
| --- | --- |
| **Модели взаимодействия** | **Принцип взаимодействия** |
| Традиционное наставничество: «один на один» | Взаимодействие между более опытным педагогом / обучающимся и начинающим сотрудником /обучающимся, имеющим затруднения в течение определенного периода времени (3-12 месяцев) |
| Ситуационное наставничество  | Предоставление наставником необходимой помощи в случаях, когда наставляемый нуждается в ней. Обеспечение немедленного реагирования на ситуацию |
| Партнерское наставничество: «равный-равному»  | Взаимодействие сотрудников, находящихся в равном положении (по возрасту, по роду деятельности), но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, а другой – только приступает к деятельности в ней |
| Групповое наставничество  | Один наставник работает с группой наставляемых, непосредственно общаясь 1-2 раза в месяц, в соответствии планом |
| Виртуальное наставничество | Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ и др. |

 1.5. Планируемые результаты реализации персонализированной программы

наставничества.

* усвоение традиций, правил и норм организации – корпоративная компетенция;
* освоение знаний, овладение навыками необходимыми в профессиональной деятельности (должности) – модель компетенций;
* формирование положительной мотивации и стремления к непрерывному профессиональному развитию педагогов;
* реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей;
* повышение активности педагогов, находящихся в стадии «профессионального выгорания»;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциала;
* высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
* измеримое улучшение личных показателей эффективности деятельности педагогов;
* увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками;