

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5»**



**Персонализированная программа наставничества
для молодого специалиста Мирзоян А.В.**

Срок реализации: 2022 – 2023 учебный год

Составитель: Абдуразакова Б.А.,
учитель музыки,
учитель-наставник

г.Михайловск, 2022

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №5.

Создание программы наставничества МБОУ СОШ №5, позволит 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.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний,

формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы участники которой, находясь в заданной обстоятельством ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2. Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 11.05.2011 N 1078-р.

Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

Гражданский кодекс РФ.

Трудовой кодекс РФ.

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели 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».

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ №5

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы №5»

Программа развития МБОУ СОШ №5.

Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №5.

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

Задачи:

– выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике, оказать необходимую помощь по их преодолению;

– создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;

– мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;

– оказывать помощь в ведении документации учителя.

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, предметные недели и др.)
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в образовательном учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Содержание	Сроки	Форма работы	Анализ результатов выполнения направления наставничества
Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых	август	Методический совет	

специалистов			
<p>1.«Расскажи о себе» (определение круга профессиональных интересов, проблем в работе молодого специалиста).</p> <p>2. Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).</p> <p>3. Инструктаж по работе с журналами.</p> <p>4. Консультации по планированию уроков.</p> <p>5.Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей русского языка и литературы в школе.</p>	сентябрь	Консультации, собеседование, моделирование	
<p>1.Практическое занятие «Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей».</p> <p>2. Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с</p>	октябрь	Практикум Консультация	

<p>работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. 3. Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультация по подготовке обучающихся к олимпиаде.</p>			
<p>1. Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти. 2. Выбор методической темы для самообразования. 3. Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p>	<p>ноябрь</p>		
<p>1. Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний русскому языку и литературе, отбору заданий для самостоятельных работ. 2. Посещение уроков с целью оказания методической помощи. 3. Посещение молодым специалистом уроков учителя –</p>	<p>декабрь</p>	<p>Круглый стол Практикум Собеседование</p>	

наставника.			
<p>1. Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>2. Тренинг «Учусь строить отношения» (анализ педагогических ситуаций).</p> <p>3. Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p>	январь	Консультация	
<p>1. Мастер-класс «Методы и приёмы работы в современной школе»</p> <p>2. Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.</p> <p>3. Общие положения «Портфолио педагога. Аттестация педагогических работников».</p>	февраль	Мастер-класс Собеседование	
<p>1. Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>2. Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным</p>	март	Собеседование	

<p>работам. 3.Собеседование «Профессиональные затруднения в педагогической деятельности». 4.Посещение учителя – наставника, уроков молодого специалиста.</p>			
<p>1.Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. 2. Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока». 3.Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». 4.Посещение учителя – наставника, уроков молодого специалиста. 5.Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический).</p>	<p>апрель</p>	<p>Круглый стол</p>	
<p>1.Подведение итогов работы «Школы молодого специалиста», семинар или аукцион</p>	<p>май</p>	<p>Собеседование</p>	

<p>педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя.</p> <p>2. Анкетирование («Профессиональные затруднения», «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом-наставником»).</p> <p>3. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.</p>			
---	--	--	--