

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

УТВЕРЖДАЮ
директор



(Л.Н. Стецова)

**Персонализированная программа наставничества
для молодых специалистов Литвиновой А.А., Зубовой Т.В.**

Срок реализации: 2022 – 2023 учебный год

Составитель: Захарчук С.Н.,
учитель географии и ОБЖ,
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 обстановке 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 1073-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. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету «физическая культура».</p> <p>3. Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.</p> <p>4.Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей в школе.</p> <p>5.Консультация по заполнению журналов урочной и внеурочной деятельности (факультативы, кружки).</p>	сентябрь	Консультации, собеседование, моделирование	
<p>1. Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p> <p>2. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.</p> <p>3.Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.</p>	октябрь	Практикум Консультация	
1.«Самообразование	ноябрь	Собеседование	

<p>– лучшее образование».</p> <p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p> <p>2.Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p> <p>3. Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.</p>			
<p>1. Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по физической культуре, отбору заданий для самостоятельных работ.</p> <p>2.Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p> <p>3.Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>4.Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.</p>	декабрь	Круглый стол Практикум Собеседование	
<p>1. Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока.</p> <p>2.Тренинг «Учусь</p>	январь	Консультация	

<p>строить отношения» (анализ педагогических ситуаций).</p> <p>3.Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p> <p>4.Практическая работа по разработке технологической карты урока.</p>			
<p>1. Мастер-класс «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности».</p> <p>2.Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.</p> <p>3.Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p>	<p>февраль</p>	<p>Мастер-класс Собеседование</p>	
<p>1.Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>2. Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.</p> <p>3.Собеседование «Профессиональные затруднения в педагогической деятельности».</p> <p>4.Посещение учителя-наставника</p>	<p>март</p>	<p>Собеседование</p>	

уроков молодого специалиста.			
1.Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. 2. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». 4.Посещение учителя-наставника уроков молодого специалиста.	апрель	Круглый стол	
1.Подведение итогов работы «Школы молодого специалиста», семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого учителя. 2.Анкетирование («Профессиональные затруднения», «Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом-наставником»). 3.Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.	май	Собеседование	