

Нефтеюганское районное муниципальное общеобразовательное
учреждение «Салымская СОШ № 2»

**Программа наставничества
педагогических работников
НРМОБУ «Салымская СОШ №2»
модель взаимодействия
«опытный педагог - молодой педагог»
Тюленева Н.А. – Ошхарели Ю.О.**

п. Салым
2024 г.

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.

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу

- с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
 - развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
 - повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
 - создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Сведения о молодом специалисте:

ФИО: Ошхарели Юлиана Олеговна

Образование: Бакалавр, ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», 2023.

Специальность по диплому: Педагогическое образование

Педагогический стаж: 1 год

Должность: педагог-организатор

Сведения о наставнике:

ФИО: Тюленева Наталья Алексеевна

Образование: высшее, ОО Учебный центр «Профессионал», 2016 г.

Специальность по диплому: менеджер образования

Педагогический стаж: 35 лет

Должность: ЗД по воспитательной работе

Формы и виды наставничества:

Форма наставничества – индивидуальная (педагог – педагог);

модель взаимодействия «опытный педагог - молодой педагог»;

Виды наставничества: приоритетный вид наставничества - индивидуальная работа;

групповая по мере необходимости (в ШМО классных руководителей, школа молодого педагога)

Режим работы: смешанный.

Направления работы:

- ✓ Развитие управленческих компетенций (анализ, планирование, организация, контроль) для наставников.
- ✓ Развитие методической компетенции.
- ✓ Развитие ИКТ – компетенций.

Планируемые результаты:

- ✓ Успешная адаптация педагога в ОУ.
- ✓ Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков организации школьных мероприятий.
- ✓ Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.

Сроки реализации программы: 1 год

ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ
2024/2025 учебный год

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение мероприятий молодого специалиста и посещение мероприятий молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Планируемые мероприятия	Срок
<ul style="list-style-type: none">• Беседа: Ближайшие и перспективные планы школы.• Инструктаж: Нормативно – правовая база школы• Практическое занятие: Планирование и организация воспитательной работы школы• Изучение должностных обязанностей.	сентябрь
<ul style="list-style-type: none">• Посещение молодым специалистом мероприятий учителя - наставника. Самоанализ мероприятий наставником;• Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;• Практикум по темам "Разработка планов, программ воспитательной работы в школе"• Посещение мероприятий молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь
<ul style="list-style-type: none">• Методические разработки: требования к анализу мероприятия и деятельности учителя. Типы, виды, формы воспитательных мероприятий.• Занятие: Работа со школьной документацией;• Занятие: Общешкольное мероприятие и его организация;• Открытое мероприятие. <p>Общешкольное мероприятие в рамках месячника правового воспитания -9-11 класс, тема «Суд над сигаретой».</p>	ноябрь - декабрь
<ul style="list-style-type: none">• Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;• Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических	декабрь

<p>ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Посещение молодым специалистом мероприятий учителя - наставника в среднем и старшем звене; 	
<ul style="list-style-type: none"> • Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к работе с обучающимися; • Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы; 	январь
<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы; • Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; • Практикум: "Современные воспитательные технологии, их использование в учебном процессе"; 	февраль
<ul style="list-style-type: none"> • Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); • Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах; 	март
<ul style="list-style-type: none"> • Участие молодого специалиста в заседании ШМО классных руководителей (выступление по теме самообразования); • Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями; 	апрель
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; ▪ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; ▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. 	май