

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа п. Пионерский»

Согласовано
Заместитель директора по УМР
И.С. Тельнова
Тельнова И.С.
«15» августа 2022 г.



Утверждено
Директор Н.П. Тихонова

«15» августа 2022 г.

Программа наставничества
«учитель-учитель»
на 2022 – 2023 учебный год

Составитель: Кан Ольга Николаевна, учитель английского языка

Пионерский, 2023

Содержание

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
Актуальность разработки программы наставничества.....	3
Цель и задачи программы наставничества	4
Срок реализации программы	4
II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	4
2.1 Основные участники программы и их функции	4
2.2. Механизм управления программой	4
III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	4
Организация контроля и оценки	4
IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД	5

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает вновь прибывший учитель.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Цель: способствовать развитию профессиональных умений и навыков молодого преподавателя.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому преподавателю в коллективе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Форма наставничества: «Педагог - педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Вид наставничества: краткосрочная

Сроки реализации программы: с января по июнь 2023 г.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы

Наставник: Кан Ольга Николаевна, учитель английского языка

Наставляемый: Мусахожоева Аида Исламхожоевна, учитель английского языка

Описание проблемы: Программа разработана в соответствии с ФЗ-273 «Об образовании»; Трудовым кодексом Российской Федерации; Положением о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Советского района ХМАО – Югра, Положением о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ СОШ п. Пионерский.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми специалистами являются: **Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности. **Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому оказание теоретической и практической помощи молодому специалисту, повышение его профессиональной компетентности является одной из ключевых задач кадровой политики. Начинаящему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого будет наставник. Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль и **итоговый контроль** будет организован по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в МБОУ СОШ п. Пионерский;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания английского языка;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе современных педагогических технологий.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Примечание
1	Планирование и организация работы по предмету (особенности преподавания иностранного языка в школе, знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, составление рабочих программ, разработка поурочных планов, технологических карт). Помощь в заполнении электронного журнала.	январь	
2	Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. Оказание помощи в выборе темы по самообразованию. Методика проведения внеклассных мероприятий по предмету. Дистанционные конкурсы и олимпиады по предмету.	февраль	
3	Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником.	март	
4	Формы организации деятельности учащихся на уроке. Посещение молодым специалистом уроков наставника.	апрель	
5	Анализ процесса адаптации молодого специалиста. Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности.	май	
6	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого	июнь	