**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Министерство образования Омской области**

**Комитет по образованию Администрации Знаменского муниципального района Омской области**

**БОУ "Завьяловская средняя школа"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНО  Директор БОУ "Завьяловская средняя школа"  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Крупина Т.Н.  Приказ № 68/2  от «07» сентября 2024 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**По наставничеству «Шаги в профессию педагога»**

Шевелевой Светланы Васильевны

**с. Завьялово 202****4**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества  БОУ «Завьяловская средняя школа» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации,  т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный,  самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р);
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим педагогам. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач БОУ «Завьяловская средняя школа»

Решению этой стратегической задачи кадровой политики БОУ «Завьяловская средняя школа» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в БОУ «Завьяловская средняя школа»  получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую  помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества БОУ «Завьяловская средняя школа»  (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Цель программы:** оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении.

**Задачи программы:**

1)активное целенаправленное формирование устойчивой и осознанной мотивации быть педагогом дополнительного образования;

2)организация внутришкольной методической работы с молодым педагогом;

3)организация наставничества по различным направлениям с молодым педагогом;

4)ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

5)адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

**Основной подход** в оказании помощи молодому педагогу – амбивалентный, при нем проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей являются первые три года работы в школе.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

**1й этап – адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2й этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – контрольно-оценочный.** Наставник проверяет профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Параметры**

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1) вхождение в профессиональное образовательное пространство;

2) профессиональное самоопределение;

3)творческая самореализация;

4) проектирование профессиональной карьеры;

5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;

6) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

**Срок реализации программы 1 год.**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания  01.09 2025 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей БОУ «Завьяловская средняя школа»  целевой  моделью наставничества рассматривается  форма наставничества **«Учитель – учитель».**

Основные направления программы:

-Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;

-изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса;

-разработка и обсуждение планирования;

-взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания;

-ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности   специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста  методических практик молодого специалиста и т.д.)

**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Наставник:** Шевелева С. В. – старшая вожатая БОУ «Завьяловской средней школы», педагогический стаж – 30 лет.

**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 профилю;

 -изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

 -вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом внеклассных и школьных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

  -личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

 -подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Наставляемый:** Керимова З. А. – педагог дополнительного образования, стаж – 1 год.

**Требования к наставляемому  специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

 - выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

 - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

 - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

 - периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

**3.2. 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 и вновь прибывшими 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.

**3.3.Организация контроля и оценки**

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации  - участников;

 ● наставники - участники программы;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации** | **Ответственные** |
| Сентябрь | | |
| 1. | Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций | Учитель-наставник |
| 2. | Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом | Учитель-наставник |
| 3. | Мастер-класс «Конструирование рабочих программ курса внеурочной деятельности в соответствии с обновленными ФГОС» | Зам. по УВР, учитель-наставник, куратор |
| 4. | Ознакомление с требованиями журнала внеурочной деятельности. | Учитель-наставник |
| Октябрь | | |
| 5. | Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | Учитель-наставник |
| 6. | Практикум по разработке рабочих программ дополнительного образования | Учитель-наставник |
| 7. | Посещение занятий Наставляемого специалиста | Учитель-наставник |
| Ноябрь | | |
| 8. | Митап для молодых учителей «Технологии креативного мышления» | Куратор, Учителя-наставники |
| 9. | Консультация «Эффективные методы и средства работы при проведении внеурочных занятий» | Учитель-наставник |
| Декабрь | | |
| 10. | Беседа «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников» | Учитель-наставник |
| 11. | Посещение занятий наставника и их структурный анализ | Учитель-наставник, наставляемый специалист |
| 12. | Консультация «Анализ занятия педагога дополнительного образования. Виды анализов» | Учитель-наставник |
| Январь | | |
| 13. | Посещение  молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег | Куратор, учитель-наставник |
| Февраль | | |
| 14. | Посещение уроков Наставляемого специалиста | Учитель-наставник |
| 15. | Дискуссия на тему «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций | Учитель-наставник |
| 16. | Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения | Учитель-наставник |
| Март | | |
| 17. | Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности» | Зам. по УВР, куратор,  Учителя-наставники |
| 18. | Открытые уроки наставляемого  специалиста | Наставляемый специалист |
| Апрель | | |
| 19. | Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" | Учитель-наставник |
| Май | | |
| 20. | Круглый стол «Личные достижения молодого специалиста» (подведение итогов работы за год) | Куратор, учитель–наставник  Наставляемый специалист |
| 21. | Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого специалиста | Куратор, учитель – наставник |