**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 4 село Петропавловское**

**Арзгирского района Ставропольского края**

Персонализированная

программа наставничества

(заместитель директора по воспитательной работе – педагог-организатор)

**Наставник:**

Бондаренко И.Ю.

**Наставляемый:**

Аптараули Н.К.

с. Петропавловское

2024 г.

Пояснительная записка

**Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу** :

* 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».
* [​Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р](http://arzgirschool22010.ru/storage/app/media/nastavnichestvo/1-rasporyazhenie-pravitelstva-rf-ot-31122019-g-3273-r.pdf)
* [​Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную](http://arzgirschool22010.ru/storage/app/media/nastavnichestvo/rasporyazhenie-ob-utverzhdenii-metodologii-tselevoy-modeli-nast-tva-obuch-sya-dlya-organizatsiy-osushch.pdf) деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
* [​Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 г. № Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-педагогического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров"](http://arzgirschool22010.ru/storage/app/media/nastavnichestvo/2-rasporyazhenie-mp-rossii-ot-16122020-g-compressed.pdf)
* [​Приказ Министерства образования СК от 03.03.2022 г. № 337-пр 2О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края](http://arzgirschool22010.ru/storage/app/media/nastavnichestvo/3-prikaz-minimobrazovaniya-sk-ot-03032022-g-compressed-compressed.pdf)
* [​ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических кадров в образовательных организациях Ставропольского края.](http://arzgirschool22010.ru/storage/app/media/nastavnichestvo/6-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnykh.pdf)
* [​Приказ ООААМО СК от 24.10.2022 г. с. Арзгир № 609 «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Арзгирского муниципального округа»](http://arzgirschool22010.ru/storage/app/media/nastavnichestvo/prikaz-oo-aamo.pdf)

Программа реализуется с использованием традиционной формы наставничества - взаимодействие между более опытным наставником и педагогическим работником, переведенным на новую должность. Это способ реализации наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, вовлечения в различные формы поддержки и сопровождения.

Здесь используется и модель «Ситуационное наставничество» – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Наставник способствует преодолению препятствий, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Наставник Бондаренко И.Ю. заместитель директора по ВР, имеет большой стаж и опыт работы в реализации программ социально-педагогической и направленности, владеет современными педагогическими технологиями (проектная деятельность, технологии наставничества «ученик-ученик» и т.д.). Организует участие учащихся во внеурочной и досуговой деятельности, социальных и патриотических акциях, конкурсах различного уровня, экскурсиях, выставочной деятельности, сама является организатором внутриучрежденческих и муниципальных конкурсных мероприятий.

Наставляемый –Аптараули Н.К. Работает в должности педагога-организатора с сентября 2024 года, имеет внутреннее совмещение должности педагога.

**Цель Программы** –становление профессиональной деятельности , а также адаптация и закрепление в профессии повышение профессиональной самооценки и дальнейшая самостоятельная работа без наставника.

Задачи Программы:

Формировать и воспитывать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Способствовать формированию индивидуального стиля деятельности; вооружить педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Обучить наставляемого профессиональному самоанализу.

Раскрыть личностный потенциал педагога и позитивные профессиональные перспективы.

Устранить профессиональные затруднения.

Развить стремление к педагогическому творчеству и инновационной деятельности .

**Форма наставничества:** «Учитель – учитель», ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист».

**Тип наставничества:** прямое, открытое,индивидуальное.

**Вид наставничества:** Групповое комплексное наставничество

**Участники программы:**

Ф.И.О., должность наставляемого: Аптараули Нона Карумовна, педагог-организатор.

Ф.И.О., должность наставника: Бондаренко Инна Юрьевна, заместитель директора по воспитательной работе.

**Срок осуществления программы**: с 01.09.2024 по 30.05.2025.

Методы и формы организации работы

Собеседования, консультации, встречи с опытными наставниками, посещение учебных занятий, тестирование, участие в очных и дистанционных мероприятиях.

Планируется проведение консультации – не реже одного раза в месяц, а также по потребности, режим работы – очный смешанный.

Содержание деятельности:

Диагностика затруднений начинающего педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.

Посещение учебных занятий педагога и определение способов повышения их эффективности.

Ознакомление педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптации педагога в новой должности;

повышение профессиональной компетентности педагога- организатора в вопросах организации досуговой деятельности и воспитательных мероприятий;

обеспечение непрерывного повышения качества обучения педагога;

совершенствование методов работы педагога по развитию самостоятельной деятельности учащихся;

использование в работе современных педагогических технологий;

умение работать с коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с учащимися и родителями.

Индикаторы Программы:

Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и учащихся, на основе творческого поиска через самообразование.

Преодоление профдефицитов педагога-организатора.

Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу, включение в конкурсное движение.

Умение проектировать воспитательную систему, воспитательных и конкурсных мероприятий

Умение индивидуально работать с детьми. Овладение системой контроля и оценки.

Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Календарный план работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** | **Сроки** | **Форма работы наставника и начинающего**  **педагога- организатора.** | **Сопровождение** |
| Определение круга  профессиональных интересов,  проблем в работе начинающего  педагога-организатора | сентябрь | Консультации,  собеседование | Заместитель  директора по ВР  куратор  наставничества |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и начинающего педагога-организатора. |  |  |  |
| Совершенствование работы с РДШ Помощь в проектировании  программ досуговой деятельности.  Составление графика посещений мероприятий и учебных занятий | сентябрь  - октябрь | Консультации, собеседование. Практикум. | Заместитель  директора по ВР |
| Привлечение начинающего педагога к участию в муниципальных и региональных (методических) профессиональных конкурсах  Обучение созданию социальных проектов. | в течение учебного года | Консультации, собеседование | Куратор наставничества |
| Работа с родителями (содержание, формы и методы работы). | ноябрь | Консультации, собеседование | Заместитель директора по ВР |
| Формы и методы организации воспитательных мероприятий для учащихся в подростковом клубе.  Организация наставничества учащихся. | декабрь  -январь | Консультации, практикум | Заместитель директора по ВР |
| Особенности социальных проектов.  Реализация социальных проектов в условиях  подросткового клуба в сельской местности. | март | Консультации. Практикум | Заместитель директора по ВР |
| Посещение мероприятий в отделе №4 и общеучрежденческих  с целью наблюдения и последующего анализа. | в течение учебного года | Наблюдение, анализ. | Заместитель директора по ВР |
| Подведение итогов работы за год**.**  Планирование плана  саморазвития на следующий учебный год. | апрель | Собеседование, анализ. | Заместитель директора по ВР |
| Отчет о работе за год | май | Собеседование, анализ. | Куратор наставничества |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника Бондаренко И.Ю. .  02.09.2024 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Подпись наставляемого Аптараули Н.К.  02.09.2024 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Приложение 1.

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? да; нет; частично.

Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.

в проведении учебных занятий: да; нет; частично. в проведении мероприятий:

подготовке к конкурсным мероприятиям да; нет; частично.

в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.

в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично; другое (допишите)

Что представляет ли для вас трудность:

формулировка целей: да; нет; частично.

выбор соответствующих методов и методически возмож

приемов для реализации целейда; нет; ориенти частично;своей

мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;в каком формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;первую создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;(пронум подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет;

частично;

активизация учащихся в обучении да; нет; частично;

организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;их подгэффект

организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;образов организация своевременного контроля и коррекции образовательных

достижений учащихсяда; нет;познава частично;

развитие творческих способностей учащихсяда; нет; частично;образов другое (допишите) Каким формам повышения квалификации своей

профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

–cамообразованию;

–практико-ориентированному семинару;

–курсам повышения квалификации;

–мастер-классам; – творческим лабораториям;

–индивидуальной помощи со стороны наставника;

Приложение 2.

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

(ФИО наставника)

в отношении (Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?
2. Как бы вы оценили требовательность наставника?
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретическиезнания по вашей специализации?
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

* В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставникана возникающие вопросы по электронной почте
* В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставникана возникающие вопросы по телефону
* Личные консультации в заранее определенное время
* Личные консультации по мере возникновения необходимости
* Поэтапный совместный разбор практических заданий

1. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?
2. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?
3. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
4. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?
5. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата Подпись /