**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 4 село Петропавловское**

**Арзгирского района Ставропольского края**

Персонализированная

программа наставничества

(заместитель директора по УВР – педагог-психолог)

**Наставник:**

Смирнова Е.А.

**Наставляемый:**

Халилова Ф.Н.

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)

**Цели и задачи программы.**

**Цель программы:**

Оказание помощи специалисту в профессиональном становлении в новой должности. Создание условий для самореализации специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности.

**Задачи программы:**

1. Вхождение в должность, ознакомление со спецификой деятельности в качестве педагога-психолога.

2. Минимизация сроков адаптации специалиста в коллективе педагогов и педагогов – психологов в Арзгирском районе.

3. Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.

4. Обеспечение необходимой осведомленности педагога-психолога о предъявляемых к нему требованиях.

5. Содействие вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

6. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической 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: Халилова Фатима Ниматулаевна, педагог-психолог.

Ф.И.О., должность наставника: Смирнова Елена Алексеевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

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

**Структура и примерное содержание программы.**

Программа охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области школьного образования.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса,

2. Психолого-педагогическое сопровождение,

3. Программирование и моделирование образовательного процесса,

4. Методическое сопровождение образовательного процесса,

5. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

Программа реализуется в три этапа:

**1 этап.** **Теоретико-методологический, проектировочный**

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН назначенного педагога-психолога, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- сбор информации для формирования плана действий;

- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;

- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;

- разработка плана профессионального становления молодого специалиста.

**2 этап. Деятельностно - технологический**

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы.

Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;

- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса;

- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста;

**3 этап. Контрольно-оценочный этап**

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание портфолио молодого педагога-психолога.

- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;

- подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ.

**Ожидаемые результаты**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных профессиональных навыков;

- повышение профессиональной компетентности педагога-психолога в вопросах педагогики и психологии;

- использование в работе начинающего педагога-психолога новых психолого- педагогических технологий.

Оценка усвоения программного материала может проходить в различных форматах:

• Анкеты обратной связи.

• Оценочные формы теоретических знаний.

• Оценочные формы умений и навыков: система наблюдений; система практикумов (серия заданий с разработанными оценочными формами); оценочные деловые игры.

**Планирование работы наставника с педагогом-психологом**

**на 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведения** | **Тема** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** |
| Сентябрь  | Введение в систему работы школы | 1. Перспективы развития образовательного учреждения.
2. Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы)
3. Организация планирования деятельности педагога-психолога на учебный год
 | Теоретическое занятие и практические рекомендации |
| Октябрь | Психологическое сопровождение образовательного процесса | Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни. | Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации. |
| Ноябрь | Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности | 1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях.3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей.4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей.5. Примерный конспект одного коррекционного занятия. | Практические занятия |
| Декабрь  | Диагностическая работа. Проективные методики. | Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация. | Практическое занятие |
| Январь | Практическое занятие молодого специалиста | Структура занятия, целеполагание, составление плана. | Просмотр занятия, анализ, самоанализ. |
| Февраль | Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска» | Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся.Составление характеристик на обучающихся | Практическое занятие |
| Март | Система организации просветительской работы | Структура консультирования родителей и педагогов. | Теоретическое занятие |
| Апрель | Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ. | Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения общеобразовательной программы. | Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.  |
| Май | Анализ деятельности по плану работы за отчетный период | Анализ эффективности планирования работы специалиста Выводы. | Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год. |

**Основные формы и методы индивидуальной работы наставника**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Приложение 1

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА**

**ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**Образовательное учреждение *МКОУ СОШ № 4 с. Петропавловское***

**Педагог-психолог *Халилова Фатима Ниматулаевна***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название диагностируемой позиции | да | частично | нет |
| **Испытываю проблемы** |
| 1. **Нормативно-правовая база**
 |
| - знание федерального закона «Об образовании в РФ»,- образовательных стандартов по предмету,- норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся. |  |  |  |
| 1. **В урочной деятельности:**
 |  |  |  |
| 2.1.Разработка учебных рабочих программ |  |  |  |
| 2.2. Моделирование урока |  |  |  |
| а) | целеполагание: |  |  |  |
| - цель и задачи урока; |  |  |  |
| - пути мотивации обучающихся. |  |  |  |
| б) | содержание: |  |  |  |
| - объем подачи материала; |  |  |  |
| - структура содержания; |  |  |  |
| - формы подачи содержания. |  |  |  |
| - разработка технологической карты урока |  |  |  |
| в) | методики: |  |  |  |
| - методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.); |  |  |  |
| - средства (наглядные, технические и др.); |  |  |  |
| - приёмы:активизация познавательной деятельности;активизация мыслительной деятельности;активизация творческой деятельности. |  |  |  |
| 1. Реализация:
 |
| а) | целеполагания: |  |  |  |
| - определение места предъявления целей и задач (начало – конец) урока; |  |  |  |
| - определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) урока; |  |  |  |
| б) | содержания: |  |  |  |
|  | - с использованием инновационных педагогических технологий (элементов):проектной;игровой;развивающего обучения;развития критического мышления;другие. |  |  |  |
| в) | проведение уроков различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.) |  |  |  |
| г) | приемы формирования УУД |  |  |  |
| д) | в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей: |  |  |  |
|  | - парной; |  |  |  |
|  | - групповой; |  |  |  |
|  | - по само- и взаимоконтролю; |  |  |  |
|  | - по оценке и самооценке; |  |  |  |
|  | - другое. |  |  |  |
| е) | в применении на уроке: |  |  |  |
|  | - ИКТ; |  |  |  |
|  | - изготовление и применение ЭОР и ЦОР; |  |  |  |
|  | - другое. |  |  |  |
| 2.4. Рефлексия |  |  |  |
| а) | в выборе: |  |  |  |
|  | - оснований для самоанализа; |  |  |  |
|  | - критериев для анализа деятельности обучающихся; |  |  |  |
|  | - показателей для анализа результатов деятельности обучающихся. |  |  |  |
| б) | в проведении: |  |  |  |
|  | - анализа и самоанализа урока |  |  |  |
| 1. **Во внеклассной деятельности**
 |
| 3.1. | Разработка плана воспитательной работы |  |  |  |
| 3.2. | Проведение: |  |  |  |
|  | - классных часов; |  |  |  |
|  | - тематических внеклассных мероприятий; |  |  |  |
|  | - мероприятий с привлечением родительской общественности; |  |  |  |
|  | - мониторинговых мероприятий |  |  |  |
| 1. **Во внеурочной деятельности:**
 |  |  |  |
|  | - подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам; |  |  |  |
|  | - подготовка обучающихся к продолжению образования. |  |  |  |
| **Хотелось бы** |
|  | - послушать: |  |
|  | - изучить: |  |
|  | - обсудить: |  |
|  | - увидеть: |  |
|  | - попробовать: |  |

Приложение 2

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**

**наставничества**

**Ф.И.О. специалиста: *Халилова Фатима Ниматулаевна***

**Профессия (должность)** *педагог-психолог*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчетный период:** *2024-2025 учебный год*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Сроки исполнения | Оценка выполнения (дата, подпись наставника) |
|  | Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя структурного подразделения |  |  |
|  | Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности |  |  |
|  | Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (заявлений, объяснительных, характеристик и т.д.) |  |  |
|  | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.) |  |  |
|  | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества |  |  |
|  | Участие в работе районного методического объединения, повышение профессиональной компетентности |  |  |
|  | Получение консультативной помощи в работе по специальности  |  |  |
|  | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях  |  |  |
|  | Подготовка к аттестации специалиста |  |  |
|  | Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения |  |  |
|  | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                        \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

      дата                                                       подпись наставника

Ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                                    \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

        дата                              подпись молодого специалиста

Приложение 3

**ОТЧЕТ
об итогах наставничества**

Молодой специалист\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия (должность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическое объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Периоды наставничества         с «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

                                               по «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Краткая характеристика****достигнутых показателей** |
| Знания по профилю работы |  |
| Навыки по профилю работы |  |
| Объем выполняемых трудовых обязанностей |  |
| Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности) |  |
| Отношение к работе |  |
| Работоспособность |  |
| Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях) |  |
| Дисциплинированность |  |
| Взаимоотношение с коллегами |  |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности |  |

Вывод

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рекомендации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

  (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                        (подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

1. В разделе "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В [разделе](https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2016/09/21/programma-nastavnichestvo#id.4d34og8) "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.