

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА П. СОСНОВКА»**

**Персонализированная
программа наставничества**
(заместитель директора по воспитательной работе – педагог-организатор)

Наставник:

Успанова Лязат Жаксовна

Наставляемый:

Успанов Талгат Ермекович

п. Сосновка, 2023

Пояснительная записка

Программа реализуется с использованием традиционной формы наставничества - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим педагогическим работником. 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 Успанова Л.Ж. заместитель директора по ВР, имеет большой стаж и опыт работы в реализации программ социально-педагогической и художественной направленностей, сетевых и адаптированных программ, владеет современными педагогическими технологиями (проектная деятельность, технологии наставничества «ученик-ученик» и т.д.). Организует участие учащихся в концертной и досуговой деятельности, социальных и патриотических акциях, конкурсах различного уровня, экскурсиях, выставочной деятельности, сама является организатором внутриучрежденческих и муниципальных конкурсных мероприятий.

Наставляемый – Успанов Т.Е. Работает в должности педагога-организатора с сентября 2023 года, имеет внутреннее совмещение должности педагога.

Цель Программы – вовлечение молодого начинающего педагога во все сферы профессиональной деятельности; 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 начинающего 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.

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 начинающего педагога и определение способов повышения их эффективности.

Ознакомление начинающего педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

успешная адаптации начинающего педагога в Учреждении;

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

обеспечение непрерывного повышения качества обучения педагога;

совершенствование методов работы начинающего педагога по развитию самостоятельной деятельности учащихся;

использование в работе современных педагогических технологий;

умение работать с коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу 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

(Приложение 1). 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 наставника о работе за год	май	Собеседование, анализ.	Куратор наставничества
----------------------------------	-----	------------------------	------------------------

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 приемов для реализации целей:	возмож 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 учащихся:	да; нет; познава
частично;	
развитие творческих способностей учащихся:	да; 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):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам; – творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;

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 теоретические знания 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 наставника на возникающие вопросы по электронной почте

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

- Личные консультации в заранее определенное время

- Личные консультации по мере возникновения необходимости

- Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

Дата

Подпись _____ /

