

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Трудовская средняя школа» Сакского района Республики Крым

ПРИНЯТО  
педагогическим советом  
МБОУ «Трудовская средняя школа»  
Сакского района Республики Крым  
Протокол от 05.09.2022 г. № 11\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ МБОУ  
«Трудовская средняя школа»  
Приказ от 28.09.2022 г. № 305

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ  
ПЕДАГОГОМ – ПСИХОЛОГОМ**

**Наставник:** *Досмамбетова Эмине Наримовна*  
**Наставляемый:** *Супруненко Татьяна Николаевна*  
**Срок реализации:** *1 год*

**Трудовое, 2022**

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества в образовательных учреждениях.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации и разработана на основании методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанных Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.12.2019 № 3273 (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования» для осуществления внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ «Трудовская средняя школа».

Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Срок реализации Программы: 1 год.

2.2. Участники Программы: молодой педагог-психолог и педагог-наставник

2.3. В МБОУ «Трудовская средняя школа» организованы формы наставничества: «учитель – учитель».

2.4. **Целью программы** является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога-психолога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.5. **Задачи программы:**

- создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
- организовать методическую работу с наставляемыми в условиях образовательной организации;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога-психолога на творческое использование передового опыта педагогов и психологов в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к профессиональной деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- адаптировать наставляемого к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

## **2.6. Портрет участников.**

**Наставник:** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант:** создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник:** опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**2.7. Результатом организации работы наставников** является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

## **2.8. Оцениваемые результаты:**

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## **2.9. Область применения в рамках образовательной программы.**

Форма наставничества «учитель – учитель» используется как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в

образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

- Преодоление профессионально-личностных кризисов;
- Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции;
- Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия;
- Повышение мотивации к достижению новых целей;
- Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни;
- Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;
- Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.

### **4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ**

#### **5.1. Принципы наставничества:**

- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **5.2. Основные направления работы:**

##### **Организация наставничества.**

- Помощь в изучении нормативно – правовых и инструктивных документов педагога-психолога, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- Помощи в анализе и конструировании адаптированных программ для детей с ОВЗ;
- Помощь в подборе методического и диагностического инструментария, проведении диагностических, профилактических и консультативных мероприятий;
- Организация практикумов, консультаций, мастер-классов с целью совершенствования профессионализма молодого специалиста;
- Анализ результатов профессиональной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки молодого специалиста, потребностей, затруднений;
- Взаимное посещение занятий с целью обмена опытом, совершенствование методики работы;
- Ознакомление молодого специалиста с новинками нормативно – правовой, учебно – методической и справочной литературы.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемого к психолого-педагогической деятельности, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

##### **Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.**

С первых дней работы молодого специалиста проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности молодого специалиста, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявляются проблемные зоны в работе наставляемого, ведется работа по выявлению причин возникших трудностей: недостаточные навыки работы с нормативной

документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения психологическими практиками; затруднения в организации психологического сопровождения в общеобразовательной организации.

#### **Составление планов работы с наставляемыми.**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению психологического сопровождения в общеобразовательной организации;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий с учащимися с ОВЗ;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности наставляемых, систематическое изучение их профессиональных проблем;
- оказание помощи в участии в профессиональных конкурсах, творческих мероприятиях;
- взаимопосещение занятий и мероприятий.

#### **5.3. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- репродуктивные, наблюдение, беседа;
- информационные;
- психолого-педагогическая рефлексия, посещение и анализ открытых мероприятий, развитие творческого потенциала молодых специалистов, мотивация участия в инновационной деятельности.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции**:

- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (при работе с документацией педагога-психолога, в организации практической деятельности);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов-психологов, их последующий анализ.

**Основной подход** в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

#### **Деятельность наставника состоит из 3 этапов:**

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

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

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

#### **5.4. Виды контроля работы молодого специалиста**

В работе с молодым специалистом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале профессиональной деятельности проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения занятий, проводимых диагностик. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога-психолога.

Затем в течение первого года работы проводится *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. *Повторный контроль* позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

**5.5. Примерное планирование работы наставника с молодым специалистом педагогом-психологом на 2022-2023 учебный год (ноябрь-май)**

<b>Сроки</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Ответственные</b>
<b>В течение года</b>	Консультативная помощь (по необходимости)	Педагог-наставник, администрация школы
<b>ноябрь</b>	<b>Участие в конкурсах:</b> консультация в подготовке ученической мановской работы по психологии. <b>Работа со школьной документацией:</b> оформление пакета документов для представления в ТМПК. <b>Практическая работа:</b> помощь в организации проведения диагностики 5,10 классов. Проведение мероприятий, посвященных людям с ОВЗ. <b>Анкетирование</b> на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
<b>декабрь</b>	<b>Мастер-класс:</b> «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в начальной школе». <b>Работа со школьной документацией:</b> помощь в оформлении отчета по инклюзивному обучению, отчета педагога-психолога на 1 полугодие.	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
<b>январь</b>	Помощь в подготовке информационных буклетов для участников ГИА. <b>Практическая работа:</b> помощь в организации профилактической работы по психолого-педагогическому сопровождению участников образовательного процесса при подготовке к ГИА. <b>Работа со школьной документацией:</b> ведение журналов педагога-психолога, составление АООП <b>Тренинг с педагогами школы:</b> профилактика профессионального выгорания	Педагог-наставник, администрация школы, другие специалисты школы
<b>февраль</b>	<b>Практическая работа:</b> практическое занятие молодого специалиста (структура занятия, целеполагание, составление плана). <b>Работа со школьной документацией:</b> папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации.	Педагог-наставник, администрация школы
<b>март</b>	Диагностическая работа. Проективные методики. <b>Практическая работа:</b> практическое применение проективных методик.	Педагог-наставник, администрация школы
<b>апрель</b>	<b>Работа со школьной документацией:</b> оформление протоколов консультаций, бесед. <b>Практическая работа:</b> Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, работающих с детьми ОВЗ.	Педагог-наставник, администрация школы

<b>май</b>	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста. Выводы. <b>Работа со школьной документацией:</b> помощь в написании отчетов за год.	Педагог-наставник, администрация школы
------------	---	---

## СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Общеобразовательное учреждение \_\_\_\_\_  
Молодой специалист \_\_\_\_\_

Название диагностируемой позиции	Испытываю проблемы		
	да	частично	нет
<b>1. Нормативно-правовая база</b>			
- знание федерального закона «Об образовании в РФ»; - перечень обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации; - оформление психологических заключений, справок, отчетов др. - составление плана работы на год; - разработка адаптированных программ для детей с ОВЗ.			
<b>2. Проведение коррекционно-развивающих занятий с детьми с ОВЗ</b>			
2.1. Разработка учебных рабочих программ			
2.2. Моделирование занятия: - целеполагание; - содержание; - методики; - приёмы:			
2.3. Реализация занятия			
2.4. Осуществление рефлексии			
2.5. Анализ и самоанализ занятия			
<b>3. Психолого-педагогическое сопровождение в ОУ</b>			
- проведение психологических диагностик			
- осуществление профилактической и просветительской работы			
- проведение консультативной работы			
<b>4. Хотелось бы:</b>			
- послушать:			
- изучить:			
- обсудить:			
- увидеть:			
- попробовать:			

### 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	
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***

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.

В разделе «Вывод» указывается:

объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

В разделе «Рекомендации» отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту;  
недостатки, которые следует устранить;  
методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

*Приложение 3*

**Образец отчета  
молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО \_\_\_\_\_  
Должность – \_\_\_\_\_  
Педагогический стаж - \_\_\_\_\_  
Стаж работы в школе – \_\_\_\_\_  
Недельная нагрузка – \_\_\_\_\_

За отчетный 20\_\_ - 20\_\_ учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование;
  - 1.1. Курсы повышения квалификации;
  - 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где);
  - 1.3. Изучение психолого-педагогической, научно-методической литературы;
  - 1.4. Взаимопосещение занятий (сколько занятий посетили).
2. Собственно-профессиональная деятельность:
  - 2.1. Открытые занятия (тема, дата, класс);
  - 2.2. Выступление на заседаниях ШМО, Педагогических советах (тема, дата);
  - 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение).
3. Работа с детьми:
  - 3.1. Классы, в которых работала;
  - 3.2. Качество проводимой работы по психологическому сопровождению, эффективность консультативной, коррекционной работы;
  - 3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения);
  - 3.4. Работа со слабоуспевающими детьми;
  - 3.5. Работа с родителями, педагогическим коллективом;

Выводы: итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать).