

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа п. Малиновский»

СОГЛАСОВАНО

заместитель директора

УТВЕРЖДЕНО

директор школы

Баранова Л.В.

« 22 » октября 2024 г.

Еловикова Н.Д..

Приказ № 437

« 22 » октября 2024 г.

**Персонализированная программа наставничества
(учитель-учитель) наставника с молодым специалистом
педагогом – психологом на 2024-2025 учебный год**

Составитель:

учитель технологии

Рябкова Татьяна Анатольевна

г.п. Малиновский 2024

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная программа наставничества составлена на основе основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р, распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 № Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели наставничества обучающихся, для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.03.2022 «№411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа- Югры», аналитического анализа (отчета) результатов мониторинга внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования и профессиональных образовательных организациях Ханты - Мансийского автономного округа- Югры, на основании приказа Управления образования администрации Советского района от 20.01.2023 №36 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Советского района (далее приказ УО от 20.01.2023 №36), с целью реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «СОШ п. Малиновский».

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной

политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Цели и задачи программы.

Цель программы:

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. Создание условий для самореализации молодого специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности.

Задачи программы:

1. Ознакомление со спецификой деятельности образовательного учреждения.
2. Минимизация сроков адаптации молодого специалиста в коллективе педагогов и педагогов – психологов в Советском 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.

Общая характеристика персонализированной программы наставничества

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
 - развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
 - ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
 - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления; ускорить процесс профессионального становления учителя;
 - сформировать школьное сообщество (как часть учительского).
- Формы и методы работы с новым специалистом: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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 1 год.
- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую

работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. 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.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит **поэтапный характер** и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются **три этапа** данной работы:

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

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

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

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества для педагога-психолога:

1. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на

основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

2. Адаптация молодого специалиста в новом педагогическом коллективе. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
3. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и психолого- педагогического потенциала;
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
5. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста
6. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных профессиональных навыков
7. Повышение профессиональной компетентности педагога-психолога в вопросах педагогики и психологии.
8. Использование в работе начинающего педагога-психолога новых психолого-педагогических технологий.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Сентябрь-октябрь	Введение в систему работы школы	Перспективы развития образовательного учреждения. Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы) 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 условиям и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности	Особенности организации и проведения развивающих занятий. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей. 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	Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся.	Практическое занятие

	детьми «группы риска»	Составление характеристик на обучающихся	
Март	Система организации просветительск ой работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие
Апрель	Консультативн ая работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОБЗ.	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 молодого специалиста Выводы.	Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год.