

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Гимназия
Городской округ Нижняя Салда
Свердловская область



Утверждаю:
директор MAOYT
Т.А. Сторожкова
от « » 2024 г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Автор-составитель:
Бабайлова Людмила Григорьевна,
педагог-психолог ВК, наставник

Нижняя Салда
2024

Персонализированная программа наставничества молодого специалиста

1. Пояснительная записка.....	3
1.1 Значимость данной программы в условиях гимназии	
1.2 Актуальность разработки программы наставничества	
1.3 Основные принципы организации наставничества	
2. Организационные основы наставничества.....	6
3. Содержание программы.....	7
3.1 Основные направления работы по программе	
3.2 Функции наставника	
3.3 Основной подход в оказании помощи специалисту	
3.4 Формы наставничества	
3.5 Тематический план реализации программы наставничества	
3.6. Виды контроля работы молодого специалиста	
4. Требования к участникам программы наставничества.....	12
4.1 Требования, предъявляемые к наставнику	
4.2 Требования к молодому специалисту	
5. Результативность программы наставничества.....	14
5.1 Оцениваемые результаты	
5.2 Документы для процедуры оценки результатов	
5.3 Условия завершения персонализированной программы наставничества	

1. Пояснительная

записка

1.1 Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. *Значимость данной программы* заключается в том, что в современных условиях в России значительно возрастает роль специалиста, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к профессиональной деятельности в образовании:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых методик, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- осуществление профессиональной деятельности не может достигнуть желаемых результатов без создания *предметно-развивающей среды* как необходимого условия организации работы с обучающимися, в том числе с ОВЗ;
- основное направление коррекционно-развивающей работы педагога-психолога в условиях гимназии - накопление, систематизация и эффективное использование *диагностического инструментария*.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставник: Бабайлова Людмила Григорьевна, педагог-психолог высшей квалификационной категории, руководитель Службы психолого-педагогического сопровождения.

Наставляемый: Филатова Алина Александровна, педагог-психолог.

Цель программы наставничества: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МАОУГ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию молодых специалистов.

Задачи персонализированной программы наставничества:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию специалиста, привить интерес к профессиональной деятельности и закрепить его в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу со специалистом на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень наставляемого с учетом его потребностей, затруднений;
- развивать творческий потенциал молодого специалиста, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы и результативность психолого-педагогического сопровождения в образовательном учреждении;
- способствовать самореализации молодых/начинающих специалистов и закреплению их в педагогической профессии;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого специалиста.

1.2 Актуальность разработки программы наставничества.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу или столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу педагога-психолога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения психолого-педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области практической психологии.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых

специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики образовательных учреждений.

Данная программа очень актуальна и для гимназии, так как в настоящее время разработано Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Гимназия. Кроме того, в ней работают 2 педагога-психолога, один из которых имеет стаж работы в должности педагога-психолога -25 лет, а другой - 3 года педагогической деятельности.

1.3 Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника, его личной примерности;
- морально-психологической контактируемости наставника и наставляемого;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием календарно-тематического плана
- систематичность проводимой работы по повышению профессионального становления наставляемого.

2. Организационные основы наставничества

2.1 Персонализированная программа включает описание основных направлений наставничества, всех участников наставнической деятельности, и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

2.2 Сроки реализации программы: 3 года, начало реализации программы с января 2024 года.

2.3 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы

2.4 Разработка и реализация программы наставничества, в том числе деятельность наставника, регламентируется Положением о наставничестве.

3. Содержание программы наставничества

3.1 Основные направления работы:

- 1) Оказание помощи наставляемому специалисту в формировании предметно-развивающей среды как необходимого условия организации работы с обучающимися гимназии, в том числе с ОВЗ, с НПО;
- 2) Накопление, систематизация и эффективное использование диагностического инструментария для осуществления коррекционно - развивающей работы педагога-психолога в условиях гимназии.
- 3) Повышение профессиональной компетентности наставляемого через различные виды и формы.

3.2 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 (знакомство с нормативными документами по организации психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, решение проблем профессиональной деятельности и др.);
- совместная разработка рабочих программ и других учебно-методических документов;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

3.3 Основной подход в оказании помощи специалисту – амбивалентный, при нём проявляется взаимная профессиональная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

3.4 Используется традиционная форма наставничества (педагог-педагог) - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Отбор наставника и наставляемого проводился по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Формы и методы работы с молодым специалистом:

- беседы
- собеседования
- тренинговые занятия
- встречи в неформальной обстановке

		наставником	коррекционно-развивающих занятий с об-ся 5 кл.	
5.	Февраль	Собеседование по организации практической деятельности психолога	Дополнение развивающей среды кабинета 122	Игровая зона
6.	Февраль	Участие в заседании Малого пед.совета	Ознакомление с требованиями к участию и ведению протокола	Протоколы
7.	Февраль	Оформление фото-выставки «День науки. Умные игры»	Совместная деятельность	Фото-выставка
8.	Февраль	Лекция «Права и полномочия педагога-психолога при работе с обучающимися и их родителями»	Ознакомление с правовым статусом педагога-психолога в образовательном учреждении	Информация
9.	Март	Тематическая консультация	Накопление и систематизация диагностического материала для работы с детьми разного возраста	Банк диагностического материала
10.	Март	Супервизия	Проведение и анализ диагностического обследования обучающегося	Результаты диагностического обследования
10.	Март	Собеседование по оформлению кабинета	Дополнение развивающей среды кабинета	Игровая зона
	Март	Самообразовательная работа		конспект
	Март	Методическая		

- методическая консультация
- посещение и взаимопосещение занятий
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях
- прохождение курсов повышения квалификации
- тематическая консультация
- информационная консультация
- лекция
- супервизия
- практикум
- выдача материала на бумажных и электронных носителях.

3.5 Тематический план реализации программы наставничества (на 6 месяцев)

п/п	Срок	Форма	Цель проведения	Результат
1.	Январь	Собеседование	Определение основных направлений программы наставничества	Разработка программы наставничества
2.	Январь	Информационная консультация	Правила заполнения Журнала проведения индивидуальных КРЗ	Журнал
3.	Январь	Информационная консультация	Правила заполнения Журнала проведения групповых занятий	Журнал
4.	Январь	Собеседование	Дополнение развивающей среды кабинета	Выполнение оформительских работ
5.	Январь	Собеседование	Уточнение перечня нормативной документации педагога-психолога	Тематическая папка
6.	Январь	Совместная деятельность	Разработка программы наставничества	Персонифицированная программа наставничества (ППН)
4.	Февраль	Посещение тренингового занятия	Контроль за методологией проведения	Рекомендации

		консультация		
11.	Апрель	Посещение психологического часа	Контроль за методологией проведения коррекционно-развивающих занятий	Рекомендации
	Апрель	Самообразовательная работа		
	Апрель	Собеседование по оформлению кабинета	Дополнение развивающей среды кабинета	Учебная зона кабинета
	Апрель	Собеседование об организации работы с обучающимися «группы риска»	Психологическое сопровождение обучающихся, проживающими в Центре	
	Апрель	Практикум	Демонстрация и заполнение протоколов, ведение документации	
	Апрель	Участие в проведении заседания ППк	Предоставление результатов диагностического обследования на ППк, участие в написании заключения	Психологическое представление, протоколы
12.	Май	Анализ процесса психолого-педагогического сопровождения	Совместное написание отчетов, итоговых аналитических записок	Аналитические записки, отчеты
	Май	Лекция – обсуждение «Кодирование информации, абривиатура профессиональных названий»	Информирование о допустимых сокращениях в документации и профессиональном кодировании информации	Информация

3.6. Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в гимназии. Кроме того, могут быть использованы виды контроля, направленные только на отслеживание деятельности молодого специалиста и установление динамики результатов психолого-педагогической деятельности.

Таблица осуществления контроля

Время	Вид контроля	Форма проведения	Цель контроля
Начало реализации программы (январь)	обзорный контроль	Посещения всех занятий в и внеклассных мероприятий по какой-либо теме	Общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога
1 раз в квартал (февраль)	предупредительный контроль	Посещение мероприятия	Выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога
1 раз в квартал (апрель)	Повторный контроль	Посещение мероприятия	Устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле
Май	Персональный контроль	Проверка документации	Проверка профессиональных умений, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).
Октябрь	Фронтальный контроль		Изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени на основе фиксированных результатов

4. Требования к участникам программы наставничества

4.1 Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня профессионального развития, педагогической и методической подготовки по специальности;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к специалисту, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение с целью повышения квалификации;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, диагностического обследования;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста,
- содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессионального становления молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения обучения по программе, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

4.2 Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие профессиональную деятельность, структуру, особенности деятельности гимназии и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства,

- овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5. Результативность персонифицированной программы наставничества

5.1 Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве специалистов гимназии;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков психолого-педагогического сопровождения;
повышению профессиональной компетентности специалиста в вопросах педагогики и психологии;
использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

умение работать в команде через проведение совместных мероприятий наставника и наставляемого.

5.2 На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом ;
 - Отзыв наставника о результатах профессиональной деятельности молодого специалиста;
 - Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста •
- Отчет молодого специалиста о проделанной работе;

5.3 Условия завершения персонализированной программы наставничества
Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МАОУГ публикуются после их завершения.