



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КЛЁНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»
СИМФЕРОПОЛЬСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
(МБОУ «КЛЁНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ШКОЛА»)

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по
учебно-воспитательной работе

_____ Е.П. Амбросенко

УТВЕРЖДЕНА
приказ МБОУ «Клёновская
основная школа»

Директор _____ О.В. Гарник

**Программа
работы наставника
с молодым специалистом
педагогом – психологом**

Составитель:
Ирkitова Наталья Сергеевна,
педагог - наставник

с. Клёновка, 2025 г.

Сведения о педагоге – наставнике

Иркитова Наталья Сергеевна

Педагогический стаж: 16 лет

Место работы: МБОУ «Кленовская основная школа»

Должность: учитель английского языка

Образование: высшее.

Квалификационная категория: высшая

Сведения о молодом специалисте

Молодой специалист: Шубина Ирина Евгеньевна

Место работы: МБОУ «Кленовская основная школа»

Должность: педагог-психолог

Образование: высшее.

Квалификационная категория: базовая

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация консультаций с родителями учащихся, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог-психолог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым специалистам. Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы образовательного учреждения.

Период вхождения молодого педагога-психолога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог-психолог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Особенностью труда начинающих педагогов-психологов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги-психологи с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование. Наибольшие трудности молодые специалисты испытывают в период адаптации и видении пути своего профессионального развития особенно в течение первых трех лет работы. При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность. Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее незнакомым людям, изучать нормы и правила поведения учреждения. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник как можно раньше начал работать максимально эффективно, руководству учреждения необходимо обращать внимание на такую серьезную процедуру, как адаптация. Таким образом, первоочередной задачей при приеме на работу специалиста является создание таких условий, которые позволят педагогу добиваться высоких результатов без ущерба здоровью (психическому и эмоциональному), а в результате снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

Основное предназначение программы – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы. Программа - современная системная единица профессиональной подготовки молодого специалиста к работе, благодаря которой обеспечивается первичное приобретение некоторых теоретических и практических навыков для выполнения какой-либо конкретной работы» с учетом уровня квалификации вновь пришедших педагогов.

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.
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.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Программа охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области педагогики и психологии:

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.

Срок реализации программы: 31.01.2025 – 31.05.2025

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические бюллетени, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров методических объединений и совещаний и т.д.

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. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся.

На данном этапе в работе с молодым учителем участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники.

2. Основной, проектировочный этап:

- проводится работа над темой самообразования,

- осуществляется планирование методической работы,
- вырабатывается индивидуальный стиль деятельности,
- осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя,
- педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный этап.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники.

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.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Молодые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. Кроме этого, реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит:

1. Повысить % участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства;
2. Повысить % результативности участия в конкурсах различного уровня и различной направленности;
3. Повысить % участия педагогов в научно-исследовательской деятельности;
4. Повысить % педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт;
5. Увеличить % положительных отзывов деятельности специалиста со стороны общественности, администрации и коллег.
6. Снижение % «текучести» кадрового персонала.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДАННОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание работы	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления		
1	Самодиагностика на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития
2	Диагностическая/развивающая беседа с наставником для уточнения	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником

	зон развития	
3	Разработка меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятия раздела 2	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей
Раздел 2. Вхождение в должность		
4	Знакомство с МБОУ, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития. Изучение структуры управления МБОУ	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности. Изучена структура управления школой и функции органов управления. Изучена Программа развития
5	Изучение помещения школы (основные помещения, правила использования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, буфет и пр.	Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов
6	Изучение локальных нормативных актов ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО
7	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с ним: руководство ОО, педагоги-предметники, педагог-психолог, бухгалтерия	Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства к руководителям МО, библиотека. Во время визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества
8	Изучение официального сайта ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети Интернет о деятельности ОО	Изучены правила размещения информации в сети Интернет
9	Изучение нормативных документов, регулирующих деятельность педагога-психолога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию, Положение о ВСОКО	Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкция, Положение о ВСОКО
10	Изучение Кодекса этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоение правил поведения с родителями, коллегами, учащимися	Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО
11	Формирование понимания о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей
12	Изучение методики построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс.
13	Анализ результатов своей профессиональной деятельности	Изучены методы самоанализа урока. Представлены самоанализы урока
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника		

14	Изучение психологических и возрастных особенности обучающихся 1-9 классов	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-9-х классов, которые учитываются при подготовке к занятиям
15	Освоение эффективных подходов к планированию деятельности педагога-психолога	Освоен подход
16	Знакомство с успешным опытом организации внеклассной деятельности учащихся	Изучен опыт организации тематических занятий
17	Освоение методики составления технологических карт урока	Составлены технологические карты уроков и поурочные планы
18	Изучение системы профессионального развития педагога-психолога, возможностей использования ресурсов методических центров.	Выбраны формы собственного профессионального развития на учебный год
19	Изучение алгоритма поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоение способы урегулирования и профилактики конфликтов	Изучен алгоритм поведения педагога-психолога при возникновении конфликтной ситуации в классе, связанной с буллингом учащегося