

<p>Принято на заседании педагогического совета МБОУ «Борисовская сош» №1 от 30.08.2024 г. Утверждено Приказом №192 от 30.08.2024</p>	<p>ВН Бакулкина</p> <p>Подписан: ВН Бакулкина DN: OU=Директор, O="МБОУ "" Борисовская сош""", CN=ВН Бакулкина, E=borisovschool@yandex.ru Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью Местоположение: место подписания Дата: 2024-08-30 14:11:21 Foxit Reader Версия: 9.7.0</p>
--	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ- ПСИХОЛОГ»

2024/2025 уч.года

**Срок реализации:
1 учебный год**

Содержание программы

I. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества
Взаимосвязь с другими документами организации
Цель и задачи программы наставничества
Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

II. Содержание программы

Основные участники программы и их функции
Механизм управления программой наставничества

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную психолого-педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу-психологу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим педагогам-психологам необходима профессиональная помощь в овладении психолого-педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога-психолога. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого психолога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам-психологам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам-психологам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с психолого-педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога-психолога и вновь прибывшему педагогу-психологу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных

педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами-психологами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает вновь прибывший педагог-психолог.

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: АООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- Адаптировать вновь прибывшего специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога-психолога через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога-психолога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения младших школьников.

4) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога-психолога.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. Это связано с тем, что план ШМО, ППк естественного цикла составляется на учебный год, в котором назначаются наставники для новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 30.06.2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-психолог». Данная форма предполагает взаимодействие нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом-психологом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов-психологов школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников..

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции Наставляемые:

2.1.1) Соцкова Ф.В. - вновь прибывший специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией рабочего времени, в составлении коррекционно-развивающих программ, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста:

Педагог-психолог **Быкова И.К.**

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог-психолог – вновь прибывший специалист», классический вариант поддержки для приобретения вновь прибывшим специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с 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 3 лет.

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

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с вновь прибывшим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и психологической подготовки;

-изучать деловые и нравственные качества вновь прибывшего специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить вновь прибывшего специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу-психологу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение вновь прибывшим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с вновь прибывшим специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать вновь прибывшему специалисту индивидуальную помощь в овладении психолого-педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества вновь прибывшего специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации вновь прибывшего специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы 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 и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами-психологами; открытые коррекционно-развивающие занятия, диагностики, мероприятия по просвещению; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО, как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов в психолого-педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог-психолог - наставляемый получит 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
 - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
в МБОУ «Борисовская сош»**

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Изучение потребности наставничества в Школе	Сентябрь 2024	Зам. директора по УВР
Ознакомление с методической литературой по теме наставничества	сентябрь 2024	Зам. директора по УВР
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	сентябрь 2024	Зам. директора по УВР
Информирование психолого-педагогического консилиума образовательной организации о реализации программы наставничества	сентябрь 2024	Зам. директора по УВР
Издание приказа	сентябрь 2024	Директор школы
Разработка локальных актов	сентябрь 2024	Директор школы
Формирование базы наставников	По программе наставничества	Куратор
Проведение собеседования с наставниками		
Обучение наставников	По программе наставничества	Куратор
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	До 10.09.24	Куратор
Реализация программы наставничества	01.09.2024 по 30.06.2025	Куратор Наставник
Регулярные встречи наставника и наставляемого	По программе наставничества	Наставник
Сроки сбора обратной связи от участников	По программе	Куратор

программы наставничества	наставничества	
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	июнь 2025 г	Куратор

