

1

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №6**

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Наставник:** Василькина Е.М.

**Наставляемый:** Гаркуша М.В.

Сургут 2022

## Содержание

I.	Пояснительная записка (описание проблемы)	3
1.1.	Цель и задачи программы наставничества	3
1.2.	Участники программы	4
1.3.	Формы и виды наставничества	4
1.4.	Основные направления наставнической деятельности	4
1.5.	Сроки реализации программы наставничества	4
1.6.	Планируемый результат	4
II.	План мероприятий программы наставничества	5-7

## **I. Пояснительная записка**

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров, т.к. наставничество играет важную роль в становлении молодых и вновь прибывших педагогов. Современная система образования, даже с учетом практической направленности, не способна подготовить педагогов к полному погружению в профессиональную деятельность. Стремительные изменения в системе образования, в ее организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Профессиональная интеграция педагога в наше понимание – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности. При этом он адаптируется в сфере общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами образовательного учреждения. Для этого в системе образования предусмотрено дополнительное профессиональное образование, важная часть которого – наставничество. Наставничество гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования за счет взаимодействия с более опытными коллегами и интеграции полученных знаний и практического опыта. Иными словами, именно персонализация позволяет достичь наибольшего результата.

**1.1. Цель программы** - успешное закрепление в должности вновь прибывшего педагога, адаптация его профессионального потенциала и уровня под задачи данной образовательной организации, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

### **Задачи программы:**

- Оказание методической помощи вновь прибывшему педагогу в повышении профессионального уровня в организации образовательной деятельности;
- ускорение процесса адаптации вновь прибывшего педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формирование у специалиста потребности в непрерывном самообразовании;
- развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- поддержать развитие индивидуального стиля творческой деятельности вновь прибывшего специалиста.

## 1.2. Участники программы

<b>Сведения о наставляемом</b>	
ФИО наставляемого	<b>Гаркуша Марина Вячеславовна</b>
Должность	Педагог-психолог
<b>Сведения о наставнике (наставниках)</b>	
ФИО наставника	<b>Василькина Екатерина Михайловна</b>
Должность	Педагог-психолог

### 1.3. Форма наставничества – педагог – педагог.

Элементы технологий, которые будут применяться в ходе реализации данной программы: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство.

### 1.4. Направления деятельности:

1. Углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня вновь прибывшего специалиста в контексте современного образования, с учетом специфики контингента ОУ.

2. Транслирование профессионально значимых умений наставником и формирование аналогичных у специалиста, с учетом направлений работы ОУ.

3. Свободное владение научным стилем речи и культурой педагогического общения.

4. Развитие способности работать в коллективе (команде).

5. Тактичное транслирование корпоративных норм поведения наставником и освоение их подопечными.

6. Углубление освоения методики научно-исследовательской деятельности.

### 1.5. Срок реализации программы наставничества - 5 месяцев.

### 1.6. Промежуточные и планируемые результаты:

1. Высокий уровень включенности вновь прибывшего специалиста в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь ОО;

2. Повышение квалификации наставляемого;

3. Наличие у наставляемого необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления, развития внутри организации;

4. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого;

5. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, наставляемого;

6. Стабильность психологического комфорта, наставляемого и, в целом, успешность ОО.

**II. План мероприятий программы наставничества**  
**2.1. Мероприятия**  
**по планированию, организации и содержанию деятельности**  
**на 2023-2024 уч. год**

Содержание мероприятий			Контроль
Работа по предмету	Методическая работа	Работа с нормативной документацией	
<b>сентябрь</b>			
1.Изучение обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО, составление рабочих программ, календарно-тематического планирования. 2.Практикум «Цель психологического сопровождения и его конечный результат». 3.Взаимопосещение занятий с последующим анализом.	1.Изучение плана работы школы, составление плана работы специалиста. 2.Консультации и по вопросу возрастных особенностей школьников.	1.Изучение нормативно-правовой базы школы. 2.Практическое занятие «Ведение школьной документации педагога-психолога» (карты обучающихся, журналы учета всех видов работ педагога-психолога).	Контроль ведения документации педагога-психолога
<b>октябрь</b>			
1.Посещение занятий, оказание методической помощи. 2.Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. 3.Совместная разработка планов-конспектов занятий по деятельности педагога-психолога.	Занятие «Методика проведения коррекционно-развивающего занятия».	1.Изучение документации учета деятельности педагога-психолога. 2.Практическое занятие «Выполнение единых требований к документации».	Контроль качества составления планов, выполнение единых требований.
<b>ноябрь</b>			
1.Занятие «Диагностика обучающихся, испытывающих трудности в освоении ООП». 2. Особенности подготовки документации на ППк, ТПМПК.	Практикум «Совместная разработка мероприятия по психологическому просвещению педагогов».	Практикум «Обучение составлению справок по итогам диагностической работы».	Контроль качества составления планов, посещение занятий, психологических мероприятий мероприятий.
<b>декабрь</b>			
1.Беседа «Дифференцированный подход в организации коррекционной работы». 2.Практикум «Формы и методы консультативной работы с родителями».	Анализ педагогических ситуаций.	Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Посещение занятий. Контроль ведения школьной документации электронного

			журнала
<b>январь</b>			
1.Подведение итогов работы и достигнутых результатов. 2.Выступление специалиста на семинаре. 3.Составление плана саморазвития специалиста на следующий период профессионального развития	Оказание помощи в составлении анализа проделанной работы за полугодие.	Отчёт о результатах наставнической работы на заседании методического совета.	Собеседование по итогам полугодия (качество выполнения программ).