

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Утверждено  
методическим  
советом  
от 31.08.2023г., протокол № 12

**Персонализированная программа наставничества**

**«Шаг за шагом»**

**на период с 01.10.2023 года по 31.05.2023 года**

**Наставляемый:**

Мустафина Ксения Евгеньевна,  
педагог-психолог

**Наставник:**

Двойнева Юлия Юрьевна,  
педагог-психолог

Когалым, 2023

### Паспорт программы

Название программы	«Шаг за шагом» программа по организации наставничества для педагогов-психологов образовательных организаций
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;</li><li>- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</li><li>- письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;</li><li>- методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657).</li><li>- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года No 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li></ul> Локальные нормативные акты образовательной организации <ul style="list-style-type: none"><li>- Положение ОО о наставничестве;</li><li>- Приказ о назначении наставников.</li></ul>
Составитель программы	педагог-психолог Двойнева Ю.Ю.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Целевая группа	педагоги-психологи
Цель программы	Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов
Задачи программы	- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории
Уровень реализации программы	На всех уровнях образования
Реализуемые формы наставничества	В отношении специалистов сопровождения реализуются следующая форма наставничества: «педагог – педагог»
Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации

## **I. Целевой раздел**

### **1.1. Актуальность**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка педагогов.

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

#### **Пояснительная записка.**

Профессиональная адаптация вновь прибывшего или молодого специалиста – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду.

Это побуждает специалиста мобилизовать волю, энергию, умение управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей. Основная проблема заключается в недостатке практического опыта начинающего педагога-психолога, неполном знании нормативных документов, регламентирующих деятельность педагога-психолога в ОО, а также в недостаточном понимании своих профессиональных функций.

В ОО действует ППМС-центр, служба медиации, ППк, в работу которого необходимо включаться педагогу-психологу, реализуются индивидуальные образовательные маршруты и педагог-психолог является одним из специалистов, сопровождающих процесс разработки и реализации коррекционно-развивающих программ; потребность педагогов и родителей в консультировании по различным вопросам развития и воспитания, подготовки к обучению в школе детей, поэтому деятельность в рамках программы наставничества поможет новому специалисту освоить эти направления работы.

#### **Цель и задачи персонализированной программы наставничества**

**Цель:** совершенствование профессиональных компетенций педагога-психолога Мустафиной К.Е.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

### **Задачи:**

1. Профессиональная адаптация вновь прибывшего специалиста в трудовом коллективе ОО.
2. Изучить методическую документацию педагога-психолога в ОО.
3. Оказать методическую помощь в определении диагностического инструментария для организации и проведения психологической диагностики детей разных целевых групп.
4. Освоить способы представления учащихся на заседании ППк по итогам психологической диагностики.
5. Освоить способы разработки индивидуальной коррекционно-развивающей программы сопровождения учащихся.
6. Освоить консультативную и профилактическую деятельность педагога психолога с родителями и педагогами.

### **Принципы, определяющие содержание программы**

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

### **1.2. Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества**

Освоение персонализированной программы наставничества считается завершенным, если достигнуты следующие результаты:

- специалист включен в активную деятельность трудового коллектива;
- работа педагога-психолога выстроена в соответствии с функциональными обязанностями;
- сформирована методическая картотека диагностического инструментария для организации и проведения психолого-педагогической диагностики детей разных целевых групп;
- получен профессиональный опыт представления ребенка на ППк в соответствии с выявленными особенностями развития;
- разрабатываются и реализуются индивидуальные маршруты с участием педагога-психолога.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам деятельности педагога-психолога в ОО.

## **II. Содержательный раздел**

### **2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого**

#### **2.1.1. Запросы наставляемого**

Наставляемый испытывает трудности по вопросам деятельности педагога-психолога в ОО.

### **2.1.2. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества**

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие вновь прибывшего специалиста с опытным, располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам профессиональной деятельности в ОО.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

**2.1.3.** традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

№	Содержание	Сроки	Формы
1	Изучение нормативных документов	Октябрь 2023	Рабочая встреча
2	Профессиональная адаптация молодого специалиста в трудовом коллективе	постоянно	Акции, выступления, конкурсы, тематические недели и т.д.
3	Сформировать методическую картотеку диагностического инструментария для организации и проведения психолого-педагогической диагностики детей разных целевых групп по различным вопросам (СПТ, познавательные процессы, эмоционально-волевая сфера, коммуникативные навыки и др.)	октябрь-ноябрь 2023 (далее по запросу)	Рабочая встреча, мастер-класс
4	Совместная разработка алгоритма подготовки к ППк в соответствии с Положением о ППк	постоянно	Рабочая встреча
5	Обучение наставляемого подготовке представления ребенка на заседании ППк	октябрь 2023 (далее по запросу)	Рабочая встреча, посещение ППк

6	Совместная разработка индивидуальных образовательных маршрутов детей с разными образовательными потребностями	октябрь 2023 (далее по запросу)	Рабочая встреча
7	Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества	Май 2023г.	Анкетирование

## **2.2. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества**

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества оценивается по следующим направлениям:

- оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества. В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворённость педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование.

Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

### **Анкеты для молодого педагога**

#### **Вводная анкета**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
  - в составлении рабочей программы
  - в составлении перспективного планирования
  - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
  - в ведении другой документации (укажите, какой)
-



- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении совместных мероприятий с родителями обучающихся
- в проведении других мероприятий (укажите, каких)

- 
- в общении с коллегами, администрацией
  - в общении с обучающимися
  - в общении с родителями обучающихся
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности учащихся
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практикоориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности учащихся
- оценка достижений учащихся, динамики развития
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями

- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Анкета для молодого педагога  
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?  
Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2-3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое \_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5-2,5 часа в неделю;
- 2-1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое \_\_\_\_\_

3. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое \_\_\_\_\_

4. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
- другое \_\_\_\_\_

5. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

7. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период.

### Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Наставляемый: (Ф.И.О.)

Наставник: (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки специалиста по шкале:

3 - высокий уровень развития навыка;

2- средний уровень развития навыка;

1 - развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№		Оценка		
		1	2	3
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана, текущих задач			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности обучающихся в процессе реализации коррекционно-развивающих программ			
4	Умеет формировать коллектив обучающихся и организовывать его деятельность, мотивировать учащихся общаться с педагогами и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями учащихся			
<b>Аналитические навыки</b>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными задачами			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность обучающихся и уровень их развития			
3	Может оценить уровень актуального развития обучающегося			

4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			
---	--	--	--	--

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_.

### III. Организационный раздел

#### 3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: октябрь-май 2023-2024 учебный год.

#### 3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы

Встречи наставляемого и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в неделю. Встречи проходят в очной форме.

#### Список литературы

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю.Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014 – 144 с.
2. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
3. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-inastavnik.html>
4. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>
5. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015 – 89 с.
6. Плиски, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434>

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №5» города Когалыма  
(МАОУ «Средняя школа №5»)

**ПРИКАЗ**

16.10.2023

№1030

г. Когалым

О формировании наставнических пар.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать наставнические пары на 2023-2024 учебный год:

Наставник		Наставляемый	
Грачева Л.А.	Учитель географии	Рузметова А.А.	Учитель географии
Ишбулатова В.Я.	Педагог логопед	Миквельман Э.А.	Педагог логопед
Двойнева Ю.Ю.	Педагог психолог	Мустафина К.Е.	Педагог психолог
Игольникова Ю.С.	Учитель музыки, руководитель ГПС молодых специалистов	Маруцак Н.В.	Учитель начальных классов

2. Наставникам разработать персонализированные программы наставничества, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

3. Контроль исполнения приказа оставляю на заместителя директора Гумерову Э.А.

Директор МАОУ  
«Средняя школа №5»

П.И. Заремский