

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4
ИМЕНИ ЛАРИСЫ ИВАНОВНЫ ЗОЛОТУХИНОЙ
(МБОУ СОШ №4 имени Л.И.Золотухиной)

**Программа наставника Камышевой Алёны Альбертовны,
педагога-психолога
по сопровождению молодого специалиста педагога-психолога
Ильиной Анны Андреевны**

Наставник: Камышева Алёна Альбертовна (педагог-психолог)

Сведения о педагоге – наставнике:

Педагогический стаж: стаж по данной специальности 6 лет.

Место работы: МБОУ СОШ №4 имени Л.И. Золотухиной

Должность: педагог-психолог

Образование: высшее.

Квалификационная категория: первая

Молодой специалист: Ильина Анна Андреевна (педагог-психолог)

Сведения о молодом специалисте

Место работы: МБОУ СОШ №4 имени Л.И. Золотухиной

Должность: педагог-психолог

Образование: высшее.

Квалификационная категория: нет

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 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.

Актуальность

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 неизвестным 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.

Цели и задачи программы.

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 МБОУ СОШ №4 имени Л.И. Золотухиной.
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.

Структура и примерное содержание программы.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей;

2. Планирование и анализ деятельности;

3. Планирование и организация методической работы (работа с документацией, работа по саморазвитию);

4. рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;

5. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации психологической работы;

6. Организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной психолого-педагогической деятельности;

7. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

Срок реализации программы: 3 года

Этапы реализации программы наставничества

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:

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний. Адаптационная работа включает в себя: Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4 имени Л.И. Золотухиной» - знакомство молодого специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д.

За молодым специалистом закрепляется наставник.

II этап – 2 год работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

– изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;

– повышение своего профессионального мастерства,

– посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

– приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;

– участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классах, тренингах и др.

– проведение семинаров-практикумов.

III этап - 3 год работы: апробационный (контрольно - оценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождения курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

План работы наставника педагога-психолога Камышевой А.А. с молодым специалистом педагогом-психологом Ильиной А.А.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Сентябрь	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условиям и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Изучение документов, регламентирующих деятельность педагога-психолога (законодательно-правовые акты и нормативные документы, организационно-методическая документация, специальная документация).
Сентябрь	Оказание практической помощи в составлении плана работы, рабочей программы.	Работа с документацией. Правила оформления документации.	Консультирование
Сентябрь	Выбор методической темы по самообразованию.	Подбор литературы, теоретическое обоснование.	Методическая помощь
Сентябрь	Изучение работы муниципального методического объединения.	Структура работы в методическом объединении. Знакомство с коллегами.	Работа с педагогами-психологами города. Участие в семинарах для молодых

			специалистов
Октябрь	Диагностическая работа. Изучение психодиагностического инструментария	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация.	Практическое занятие
Октябрь	Изучение ФГОС для детей с ОВЗ и детей-инвалидов.	Работа с документацией.	Консультирование
Декабрь	Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия.	Работа с отчетной документацией.	Консультирование
Январь	Практическое занятие молодого специалиста.	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.
Март	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	Структура консультирования родителей и педагогов. Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения общеобразовательной программы.	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.
Апрель	Анкетирование, тестирование	Выявление профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Анкетирование. тестирование
Май	Помощь в оформлении итоговой отчетной документации.	Работа с отчетной документацией.	Консультирование
Май	Анализ деятельности по плану работы за полугодие	Анализ эффективности планирования работы «Наставничество». Выводы.	Отчет наставника о работе с молодым педагогом.
В течение года	Индивидуальные консультации по выявленным затруднениям, по		

	запросу молодого специалиста.		
В течение года	Посещение занятий молодого с целью оказания методической помощи		

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:

-активизация практических, индивидуальных, самостоятельных профессиональных навыков;

-повышение профессиональной компетентности педагога-психолога в вопросах педагогики и психологии;

-использование в работе начинающего педагога-психолога новых психолого-педагогических технологий.