

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
(педагог-психолог-педагог-психолог)
2025-2026 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ наставничества
М.Л.Сафарова, заместитель директора по воспитательной
работе

Наставник: Березовская Ольга Юрьевна

Наставляемый: Моисеева Дарья Дмитриевна

г.Сургут, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Содержание деятельности

Цель и задачи программы

Принципы наставничества

Формы контроля

Планируемые результаты реализации программы

2. Содержание программы

3. Анализ результативности, выводы

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

- Программой развития МБОУ гимназии имени Ф.К.Салманова;

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по 4

совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Закономерности профессионального становления учителя в процессе профессиональной адаптации раскрываются в работах Аржакаевой Т.А., Вершловским С.Г., Гоноболыным Ф.Н., Щербаковым А.И. и другими. Особого внимания заслуживают исследования Аксаковой Т.А., Вершловского С.Г., Кондратьевой Г.В., Лушниковой И.Д., Поляковой Т.С., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя, когда происходит его социально- профессиональное становление, Митина Л.М., Ходаков А.Н. в своих работах рассматривают ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации начинающего учителя. В качестве самостоятельного предмета исследования профессиональная адаптация представлена в работах Антипенко В.А., Бызова В.М., Голянковой Н.М., Касаткиной Н.Э., Кожарской В.И., Солодовой Г.Г., Рудневой Е.Л., Чурековой Т.М.

2. Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности,

уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Участники программы:

Наставник:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Березовская Ольга Юрьевна	педагог-психолог	22	Высшая квалификационная категория	Работа в государственных образовательных учреждениях, разработка индивидуальных программ сопровождения, профилактических и коррекционно – развивающих программ, разработка профилактических занятий и тренингов, подбор диагностических методик. Анализ диагностических данных, написание аналитических справок по итогам диагностики, супервизия, интервью

Наставляемый

ФИО	Образование	Должность	Стаж	Категория
Моисеева Дарья Дмитриевна	Высшее Сургутский государственный университет	педагог- психолог	1	-

5. Содержание деятельности

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий молодого специалиста
3. Планирование и анализ профессиональной деятельности.
4. Привлечение молодого специалиста к разработке профилактических мероприятий (Акции, недели психологии и др.)
5. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
6. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами психолого-педагогического сопровождения, совместно разрабатывает индивидуальные программы сопровождения, профилактические и коррекционно-развивающие программы,
- совместный подбор диагностических методик.
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

6. Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: преодоление молодым специалистом профессиональных затруднений, приобретение практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности в образовательном учреждении.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в развитии профессиональных умений и навыков: приобретение навыков практической деятельности, планирование и организация психологической деятельности;

- формирование потребности и мотивации в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, в непрерывном самообразовании;
- воспитание исполнительской дисциплины и чувства ответственности.

7. Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между компетентным педагогом и педагогом, испытывающим профессиональные затруднения в отдельных областях педагогической деятельности.

Формы работы:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- методические консультации;
- взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

8. Формы контроля

Анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагога-психолога по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов гимназии.

9. Планируемые результаты

Критерии	Показатели
<i>Количественные</i>	
реализация годового плана наставляемого	100%
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%
выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	70-100%
<i>Качественные</i>	
положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да
применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности	да
активизация практических, индивидуальных, самостоятельных профессиональных навыков	да
использование в работе начинающего педагога-	да

психолога новых психолого-педагогических технологий	
поступление наставляемому запросов на профилактическую и коррекционную работу от участников образовательного процесса	да
успешное прохождение аттестации	да

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Мероприятия для наставляемого педагога в рамках муниципальной системы

№п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный/организация
1	Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов	Август-сентябрь	Наставник
2	1. Инструктаж по работе с электронным журналом. 2. Помощь в составлении плана психолого-педагогического сопровождения на 2025-2026 учебный год.	Август-сентябрь	Администрация, наставник
3	Помощь в подборе, обработке и анализе психологической диагностики	сентябрь-май	наставник
4	Подборка методической литературы Консультация по вопросам организации работы с родителями.	ноябрь	наставник
5	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам	сентябрь-май	наставник
6	Оказание практической помощи в составлении индивидуальных программ сопровождения, профилактических и коррекционно-	сентябрь-май	наставник

	развивающих программ		
7	Помощь в работе над темой самообразования	ноябрь	наставник
8	Повышение методической культуры путем участия в семинарах, конференциях и пр.	сентябрь-май	наставник
9	Подведение итогов работы за год. Планирование плана саморазвития на следующий учебный год. Отчет наставника о работе за год	Май	Наставник

Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника

№п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Вопросы для обсуждения	Мероприятия по взаимодействию наставника и наставляемого	Сроки
1	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания детей	консультация	сентябрь
2	Организация коррекционных занятий с учащимися с ОВЗ	1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.	практическое занятие	сентябрь

		<p>2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях.</p> <p>3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей.</p> <p>Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей.</p> <p>4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей.</p>		
3	<p>Организация коррекционных занятий с учащимися с ОВЗ</p>	<p>1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.</p> <p>2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях.</p> <p>3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию коммуникативных способностей и эмоционально-волевой сферы</p> <p>4. Примерная схема проведения</p>	<p>практическое занятие</p>	<p>ноябрь</p>

		коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей. 5. Комплексы упражнений по развитию коммуникативных способностей и эмоционально-волевой сферы		
4	Диагностическая работа	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация.	консультация	сентябрь-май
5	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, самоанализ, анализ	декабрь
6	Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска»	Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся. составление психологического заключения	Практическое занятие	январь
7	Консультативная работа	1. Структура консультирования родителей и педагогов. 2. Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам	Теоретическое занятие	январь-февраль

--	--	--	--	--

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Степень достижения показателей
<i>Количественные</i>		
реализация годового плана наставляемого	100%	
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%	
выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	70-100%	
<i>Качественные</i>		
положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да	
применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности	да	
активизация практических, индивидуальных, самостоятельных профессиональных навыков	да	
использование в работе начинающего педагога-психолога новых психолого-педагогических технологий	да	

Выводы по итогам реализации программы

Рекомендации