

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Городского округа «город Ирбит» Свердловской области
«Основная общеобразовательная школа № 5
имени Героя Российской Федерации И.О.Родобольского»
(МАОУ «Школа № 5 им. И.О.Родобольского»)



Утверждаю
Директор МАОУ «Школа №5
им.И.О.Родобольского»
Л. А. Адамбаева
«30» августа 2025г.

**План работы наставника
с молодым специалистом,
педагогом – психологом
на 2025 – 2026 уч. г.**

Составитель:

Асмус Елизавета Олеговна
педагог - психолог

Ирбит, 2025

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. 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 дополнительного 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 незнакомым 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-психологов.

Цели и задачи программы

Цель программы - оказание помощи педагогу-психологу в их профессиональном становлении, через 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 педагогов и педагогов – психологов «МАОУ «Школа № 5 им. И. О. Родобольского»;
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 педагога-психолога в решение задач повышения качества психолого-педагогического сопровождения школы;

6. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся.

Структура и примерное содержание программы

Программа охватывает несколько направлений работы специалиста. Содержание программы отражает актуальные проблемы психолого-педагогического сопровождения образования обучающихся в том числе с ОВЗ, возникающие перед молодым специалистом.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса;
2. Психолого-педагогическое сопровождение;
3. Методическое сопровождение образовательного процесса,
5. Диагностика результатов сопровождения и особенности представления результатов деятельности педагога-психолога.

Срок реализации программы: 1 год

Программа реализуется в три этапа:

- 1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН у пришедшего педагога-психолога, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;
- разработка плана профессионального становления молодого специалиста.

- 2 этап. Деятельностно - технологический

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы.

Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста.

- 3 этап. Контрольно-оценочный этап

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание портфолио молодого педагога-психолога.
- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;
- подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ.

Ожидаемые результаты:

1. Комфортное эмоциональное состояние педагога-психолога в педагогическом коллективе;
2. Улучшение ЗУН молодого специалиста и предъявление практических результатов на уровне профессионального сообщества;
3. Соблюдение педагогом-психологом сроков, принципов и условий реализации психолого-педагогического сопровождения с обучающимися «групп риска».

Оценка усвоения программного материала может проходить в различных форматах:

- Анкеты обратной связи;
- Оценочные формы теоретических знаний;
- Оценочные формы умений и навыков: система наблюдений; система практикумов.

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров методических объединений и совещаний и т.д.

Для более эффективного прохождения программы к молодому педагогу прикрепляется наставник. Наставником может быть опытный педагог-психолог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области коррекции и развития обучающихся. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Информация о наставнике и наставляемом

Наставляемый	
ФИО	Карфидова Анжелика Евгеньевна
Должность наставляемого	Педагог-психолог
Квалификационная категория	-
Место работы	МАОУ «Школа № 5 им. И. О. Родобольского
Образование	Среднее профессиональное образование
Образовательное учреждение, факультет	Педагогика дополнительного образования
Год окончания	2023
Квалификация по диплому	Педагог дополнительного образования
Педагогический стаж	1
Год последней аттестации	-
Нагрузка	1 ставка
Наставник	
ФИО	Асмус Елизавета Олеговна
Должность наставляемого	Педагог-психолог
Квалификационная категория	-
Место работы	МАОУ «Школа № 5 им. И. О. Родобольского
Образование	Высшее
Образовательное учреждение, факультет	ФГАОУ ВО УрГПУ, ИСО
Год окончания	2024
Квалификация по диплому	Магистр специального (дефектологического) образования
Педагогический стаж	10
Год последней аттестации	2020
Нагрузка	1 ставка

Планирование работы наставника с молодым специалистом педагогом-психологом на 2025-2026 учебный год

Период	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Сентябрь	Введение в систему работы школы	- Перспективы развития образовательного учреждения. - Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы) - Организация планирования деятельности педагога-	Теоретическое занятие и практические рекомендации. Анкетирование молодого специалиста.

		психолога на учебный год	
Октябрь	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности	1. Особенности организации и проведения развивающих занятий. 2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях. 3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей. 4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей. 5. Примерный конспект одного коррекционного занятия.	Практические занятия
Декабрь	Диагностическая работа. Проективные методики.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация.	Практическое занятие
Январь	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.
Февраль	Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска»	Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся. Составление характеристик на обучающихся	Практическое занятие
Март	Система организации просветительской работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие
Апрель	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей,	Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.

	педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	общеобразовательной программы.	
Май	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы.	Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год. Повторное анкетирование.

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.

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. 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 дополнительного 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 незнакомым 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-психологов.

Цели и задачи программы

Цель программы - оказание помощи педагогу-психологу в их профессиональном становлении, через 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 педагогов и педагогов – психологов «МАОУ «Школа № 5 им. И. О. Родобольского»;
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 педагога-психолога в решение задач повышения качества психолого-педагогического сопровождения школы;

6. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся.

Структура и примерное содержание программы

Программа охватывает несколько направлений работы специалиста. Содержание программы отражает актуальные проблемы психолого-педагогического сопровождения образования обучающихся в том числе с ОВЗ, возникающие перед молодым специалистом.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса;
2. Психолого-педагогическое сопровождение;
3. Методическое сопровождение образовательного процесса,
5. Диагностика результатов сопровождения и особенности представления результатов деятельности педагога-психолога.

Срок реализации программы: 1 год

Программа реализуется в три этапа:

- 1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН у пришедшего педагога-психолога, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;
- разработка плана профессионального становления молодого специалиста.

- 2 этап. Деятельностно - технологический

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы.

Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста.

- 3 этап. Контрольно-оценочный этап

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание портфолио молодого педагога-психолога.
- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;
- подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ.

Ожидаемые результаты:

1. Комфортное эмоциональное состояние педагога-психолога в педагогическом коллективе;
2. Улучшение ЗУН молодого специалиста и предъявление практических результатов на уровне профессионального сообщества;
3. Соблюдение педагогом-психологом сроков, принципов и условий реализации психолого-педагогического сопровождения с обучающимися «групп риска».

Оценка усвоения программного материала может проходить в различных форматах:

- Анкеты обратной связи;
- Оценочные формы теоретических знаний;
- Оценочные формы умений и навыков: система наблюдений; система практикумов.

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров методических объединений и совещаний и т.д.

Для более эффективного прохождения программы к молодому педагогу прикрепляется наставник. Наставником может быть опытный педагог-психолог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области коррекции и развития обучающихся. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Информация о наставнике и наставляемом

Наставляемый	
ФИО	Карфидова Анжелика Евгеньевна
Должность наставляемого	Педагог-психолог
Квалификационная категория	-
Место работы	МАОУ «Школа № 5 им. И. О. Родобольского
Образование	Среднее профессиональное образование
Образовательное учреждение, факультет	Педагогика дополнительного образования
Год окончания	2023
Квалификация по диплому	Педагог дополнительного образования
Педагогический стаж	1
Год последней аттестации	-
Нагрузка	1 ставка
Наставник	
ФИО	Асмус Елизавета Олеговна
Должность наставляемого	Педагог-психолог
Квалификационная категория	-
Место работы	МАОУ «Школа № 5 им. И. О. Родобольского
Образование	Высшее
Образовательное учреждение, факультет	ФГАОУ ВО УрГПУ, ИСО
Год окончания	2024
Квалификация по диплому	Магистр специального (дефектологического) образования
Педагогический стаж	10
Год последней аттестации	2020
Нагрузка	1 ставка

Планирование работы наставника с молодым специалистом педагогом-психологом на 2025-2026 учебный год

Период	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Сентябрь	Введение в систему работы школы	- Перспективы развития образовательного учреждения. - Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы) - Организация планирования деятельности педагога-	Теоретическое занятие и практические рекомендации. Анкетирование молодого специалиста.

		психолога на учебный год	
Октябрь	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности	1. Особенности организации и проведения развивающих занятий. 2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях. 3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей. 4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей. 5. Примерный конспект одного коррекционного занятия.	Практические занятия
Декабрь	Диагностическая работа. Проективные методики.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация.	Практическое занятие
Январь	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.
Февраль	Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска»	Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся. Составление характеристик на обучающихся	Практическое занятие
Март	Система организации просветительской работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие
Апрель	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей,	Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.

	педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	общеобразовательной программы.	
Май	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы.	Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год. Повторное анкетирование.

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.