

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «ШКОЛА № 39»

Рассмотрено на заседании
Методической комиссии
Протокол № 1
от «30» августа 2023г.

Принято на заседании
Педагогического совета
31 августа 2023 г.

Утверждено
Директор
ГКОУ УР «Школа № 39»

Я.А. Стерхова
Пр. № 163 от 31.08.2023 г.

**Индивидуальная программа наставничества
Педагог-психолог - педагог-психолог
на 2023 – 2025 гг.**

Наставник:
Социальный педагог, Матанцева Д.Е.
Квалификационная категория: первая

Пояснительная записка

Профессиональная адаптация 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 молодого 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 ГКОУ УР «Школа №39», а также в недостаточном понимании своих профессиональных функций. В ГКОУ УР «Школа №39» действует ППк, в работу которого необходимо включаться педагогу-психологу; в группах реализуются индивидуальные образовательные маршруты, и педагог-психолог является одним из специалистов, сопровождающих процесс разработки и реализации ИОМ; 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 молодому педагогу-психологу освоить эти направления работы.

Основные принципы организации наставничества:

- 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 по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1. Общие положения

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому педагогу-психологу в профессиональном становлении.

Задачи программы:

- Изучить методическую документацию педагога-психолога в ГКОУ УР «Школа №39».
- Оказать методическую помощь в определении диагностического инструментария для организации и проведения психологической диагностики детей разных целевых групп.
- Обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого специалиста, привить интерес к педагогической деятельности в Учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым специалистом на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога-психолога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого специалиста, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности молодого специалиста;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в Учреждении;
- Освоить способы представления ребенка на заседании ППк по итогам психологической диагностики;
- Освоить способы разработки индивидуального маршрута сопровождения ребенка, содержания деятельности педагога-психолога при реализации ИОМ, а также определения степени участия педагога-психолога при реализации ИОМ.
- Освоить консультативную и профилактическую деятельность педагога психолога с родителями и педагогами.

Осуществляя руководство молодого специалиста, 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 по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 3 года

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по курируемым вопросам.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в Учреждении. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель – выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проконтролировать устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

- ✓ адаптация начинающего молодого специалиста в учреждении, как результат, закрепление молодых специалистов в Учреждении;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков обучения;
- ✓ повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечению непрерывного совершенствования качества обучения;
- ✓ совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использование в работе молодого специалиста новых педагогических и психологических технологий.

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого должны быть сформированы профессиональные компетенции Пчельниковой В.В. по вопросам деятельности педагога-психолога в ГКОУ УР «Школа №39».

2. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью Учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Педагог-психолог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 3 месяца – с сентября по ноябрь).

Мероприятия по адаптации проводится в первые 4 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по _____ двум направлениям:

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Наставник знакомит с кругом обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки обучающихся, чтобы выработать программу адаптации для 5-х классов.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью Учреждения и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Педагог-психолог-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 4 месяца – с сентября по декабрь).

Мероприятия по адаптации проводится в первые 4 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по _____ двум направлениям:

Подготовительная часть:

1. знакомство молодого педагога с наставником и организации ГКОУ УР «Школа №39» (экскурсия по территории школы);
2. представление молодого педагога, знакомство с административным коллективом (должность, Ф.И.О., № кабинета, по каким вопросам можно обратиться);
3. Знакомство с рабочим местом, учебными классами в которых будет работать педагог;
4. содержание работы педагога-психолога, должностная инструкция, пределы полномочий,

ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;

Общая часть предполагает **введение в должность** – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа проводилась по следующим вопросам:

1. знакомство с методической документации педагога-психолога в ГКОУ УР «Школа №39», нормативной документацией, роль школьного ППк.
2. подготовка и выдача журнала педагога-психолога для фиксирования педагогической деятельности;
3. оказание помощи в составлении план работы молодого педагога к педагогической деятельности.
4. знакомство с программой профилактики по внеурочной деятельности и её реализацией;
5. разбор социально-психологического сопровождения обучающегося, формирование папки группы риска;
6. маршрут работы с родителями по индивидуально-психологической работе;
Ознакомление молодого педагога с Учреждением проводится по следующему алгоритму:
 - вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
 - ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
 - обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном Учреждении;
 - ознакомить с организационной структурой Учреждения;
 - ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
 - ознакомить с требованиями к внешнему виду;
 - предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
 - предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
 - объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения. Существующие правила и процедуры;
 - ознакомить с требованиями и стандартами образования;
 - ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
 - ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
 - ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), персонального компьютера, проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по курируемому направлению.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом;

- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста (практический)

Цель этапа – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Задачи этапа:

- создание условий для профессионального роста начинающего педагога;
- координация действий в соответствии задачами ГКОУ УР «Школа №39»;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказания позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы: самообучение, наставничество, участие в молодежных профессиональных конкурсах, участие в мероприятиях, организованных в Учреждении, самообучение.

Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста

2024-2025 уч. год

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Основные проблемы молодого специалиста	Наблюдение, планирование собственной методической работы и работы с детьми; проектирование методической структуры занятия в зависимости от его типа и видов занятий.	Сентябрь-октябрь
Тематические планы	Составление перспективных планов и программ деятельности педагога-психолога	Сентябрь-октябрь
Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах	Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, выявление недочётов.	Октябрь-ноябрь
Работа с родителями	Способы и методы организации работы с родителями, коммуникация и общение. Примерное составление консультаций для родителей, на примере темы «Рекомендации по поддержанию учебной мотивации подростков»	декабрь
Самообразование	Формы самообразования. Выбор методической темы и этапы реализации её.	январь
Как провести	Педагог-наставник делится опытом, речь идёт об	Февраль-март

<p>эффективно занятие. Секреты мастерства</p>	<p>общих вопросах методики, проведения занятий, проговаривается каждый этап занятия , затем педагог-наставник проводит после каждого занятия проработку достигнутого, реализованного, возникающих проблем, решений, выстраивание линий поведения на будущее.</p>	
<p>Копилка педагогических идей</p>	<p>Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе, участие в работе методического объединения специалистов</p>	<p>Май</p>

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет **индивидуальный план профессионального развития** до конца второго года работы молодого специалиста.

Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. Соблюдая законы перспективы при создании пейзажа, мы вместе отвечаем на принципиальные вопросы:

- ✓ Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- ✓ Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?
- ✓ Какие задачи в течение года были трансформированы?
- ✓ Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
- ✓ Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- ✓ Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества? На данном этапе я даю ещё советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в Учреждении.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных Учреждением.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по курируемому направлению.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по курируемому направлению, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по курируемому направлению следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается *эффективной*, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

ПЛАН РАБОТЫ ПЕДАГОГА_ПСИХОЛОГА НА 2023-2024

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому специалисту в коллективе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Планируемые мероприятия на 2023-2024 уч.год	Сроки исполнения
<ul style="list-style-type: none">▪ Консультирование: изучение документов, регламентирующих деятельность педагога-психолога (законодательно-правовые акты и нормативные акты и нормативные документы, организационно-методическая документация, специальная документация ОО);▪ Консультирование: планирование и организация работы по коррекционному курсу (изучение основных тем программ,	Август-сентябрь

<p>составление календарно-тематического планирования на текущий год, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Изучение инструкций: как вести электронный журнал, мониторинг карты развития обучающегося. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Особенности осуществления психологической диагностики; 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Консультирование: Особенности осуществления коррекционно-развивающей работы с детьми; ▪ Консультирование: Особенности осуществления просветительской работы со всеми участниками образовательного процесса; ▪ Консультирование: особенности осуществления консультирования педагогических работников, администрации и родителей обучающихся; ▪ Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; ▪ Практикум по темам "Разработка поурочных планов эмоционального интеллекта"; ▪ 	октябрь
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Консультирование по методическим разработкам: требования к анализу урока и деятельности педагога-психолога на уроке. Типы, виды, формы урока; ▪ Консультирование: Работа с школьной документацией; ▪ Посещение молодым специалистом уроков педагога-психолога-наставника .Самоанализ урока наставником; 	ноябрь
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; ▪ Посещение уроков молодого специалиста с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. ▪ Консультирование: о текущем мониторинге развития обучающегося; 	декабрь
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение молодым специалистом уроков педагога-психолога-наставника; ▪ Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к результатам коррекционно-развивающей программы; ▪ Изучение работы педагога-психолога с «группой контроля» имеющих социальные риски (девиантное поведение, суицидальное поведение и т.д). 	январь
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей Учреждения; ▪ Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; 	февраль

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дискуссия: Трудная ситуация в работе и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); ▪ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; 	март
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); ▪ Беседа: Содержание формы методы работы педагога с родителями; 	апрель
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; ▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. ▪ Консультирование: Помощь в оформлении итоговой отчётности документации педагога-психолога. 	май

