**Программа**

**работы наставника с молодым специалистом**

**педагогом-психологом**

**на 2024 – 2025 уч. г.**

Наставляемый: Кудрина Е.В.,

педагог-психолог

Наставник: Яцына Н.В.,

педагог-психолог

Форма наставничества: «педагог-психолог - педагог-психолог».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Кудрина Елизавета Викторовна | Яцына Надежда Викторовна |
| Образование | Высшее | Высшее |
| Какое учебное заведение окончил | СурГПУ | СурГПИ |
| Педагогический стаж | 1 месяц | 20 лет |
| Место работы | МБДОУ №38 «Зоренька» | МБДОУ №38 «Зоренька» |
| Должность | педагог-психолог | педагог-психолог |
| Специальность и квалификация | Специальность:  «Психология»  Квалификация: «Педагог-психолог» | Специальность: «Психология»  Квалификация: «Педагог-психолог, преподаватель психологии» |
| Учебная нагрузка | 1,5 ставка | 1,5 ставка |
| Квалификационная категория | не имеет | высшая |

**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 детей на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация консультаций с родителями и воспитателями, осуществление индивидуальной работы с детьми. 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 специалиста 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.

**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 педагогов и педагогов – психологов в Даниловском районе \.

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.

**Планирование работы наставника педагога-психолога с молодым специалистом педагогом-психологом**

**на 2024-2025 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата проведения** | **Тема** | **Вопросы для обсуждения** | **Форма проведения** |
| Сентябрь | Введение в систему работы детского сада | 1. Перспективы развития образовательного учреждения. 2. Нормативно – правовая база (режим работы учреждения, работа педагога-психолога в детском саду) 3. Организация планирования деятельности педагога-психолога на учебный год | Теоретические занятия и практические рекомендации, знакомство с документацией педагога-психолога |
| Октябрь | Психологическое сопровождение образовательного процесса | Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к детскому саду, рассмотрение вопроса «Готовности детей к школе» | Просветительские занятия.  Папка документация педагога-психолога в образовательной организации |
| Ноябрь | Организация коррекционно-развивающих занятий педагогом-психологом | 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 с детьми в детском саду. Проективные методики. | Диагностический инструментарий. Практическое применение психодиагностических методик. Обработка и интерпретация результатов диагностики. | Практические занятие |
| Январь | Практическое занятие молодого специалиста – педагога-психолога | Структура занятия, целеполагание, составление плана. | Просмотр занятия, анализ, самоанализ. |
| Февраль | Особенности работы педагога-психолога с детьми с ОВЗ (ТНР, ЗПР) | Выбор диагностических методик для индивидуальной диагностики.  Составление характеристик на обучающихся | Практические занятия, наблюдение на работой педагога-психолога (наставника) |
| Март | Система организации просветительской работы | Структура консультирования родителей и педагогов. | Теоретические занятия |
| Апрель | Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ, с детьми раннего возраста во время адаптационного периода. | Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения общеобразовательной программы. | Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам. |
| Май | Анализ деятельности педагога-психолога по плану работы за отчетный период | Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста – педагога-психолога. Выводы. | Итоговое занятие. Помощь в определении направлений работы педагога-психолога на следующий учебный год. |

**Основные формы и методы индивидуальной работы наставника (педагога-психолога).**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами профессиональной 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 (заключений, характеристик, отчетов и т.д.).

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.

**ОТЧЕТ  
об итогах наставничества**

Молодой специалист\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Образование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия (должность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методическое объединение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Периоды наставничества         с «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

                                               по «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Краткая характеристика**  **достигнутых показателей** |
| Знания по профилю работы |  |
| Навыки по профилю работы |  |
| Объем выполняемых профессиональных обязанностей |  |
| Результаты работы (результаты коррекционно –развивающей деятельности) |  |
| Отношение к работе |  |
| Работоспособность |  |
| Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах) |  |
| Дисциплинированность |  |
| Взаимоотношение с коллегами |  |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности |  |
| Ведение документации |  |
| Составление отчетов, написание справок |  |

Вывод

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рекомендации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

  (должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                          (подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В [разделе](https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2016/09/21/programma-nastavnichestvo#id.4d34og8) "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.