

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №25 «РОДНИЧОК»
(МБДОУ №25 «Родничок»)**

Принята на заседании
педагогического совета
от «20» февраля 2025г.
Протокол № 3

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 25 «Родничок»

Подписано электронной подписью
Сертификат:
7AC3EFCCA5A129F441924B1E3FB995A40DE6E6D47
Владелец:
Невьянцева Татьяна Александровна
Действителен: 19.01.2025 с по 13.04.2026

**Программа
работы наставника с молодым
специалистом
педагогом – психологом
на 2025 – 2026 учебный год**

Составитель:
Куцкая Елена Владимировна
педагог - психолог

г. Сургут, 2025

Пояснительная записка

Современному дошкольному 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 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.

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.

Структура и примерное содержание программы.

Программа охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области начального школьного образования.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса,
2. Психолого-педагогическое сопровождение,
3. Программирование и моделирование образовательного процесса,
4. Методическое сопровождение образовательного процесса,

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

Срок реализации программы: 1 год

Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН вновь пришедших педагогов-психологов, 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

Молодые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Кроме этого, реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит:

1. Повысить % участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства;
2. Повысить % результативности участия в конкурсах различного уровня и различной направленности;
3. Повысить % участия педагогов в научно-исследовательской деятельности;
4. Повысить % педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт;

5. Увеличить % положительных отзывов деятельности специалиста со стороны общественности, администрации и коллег.

6. Снижение % «текучести» кадрового персонала.

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 (серия заданий с разработанными оценочными формами); оценочные деловые игры.

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические бюллетени, 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 педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

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:

1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой специалист нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению документации ДОУ;

На данном этапе в работе с молодым специалистом участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист. Составляется план профессионального

становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование (приложение 2), по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение 5), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. На этом этапе педагог-психолог может использовать таблицу.

**Возможные недостатки в работе начинающего педагога и
пути их преодоления**

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание школьников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у обучающихся, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса школьников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучающихся. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении обучающихся	Неприязненное отношение к воспитателю	Сочетание требовательности с доверием
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к воспитателю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации

Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации воспитателя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Невнимательное выслушивание опрашиваемого ребенка, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание	Нервное состояние отвечающего ребенка	Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных возможностей обучающихся	Притупление интереса к обучению	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов обучающихся; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей обучающихся	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени в работе	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями

		(при опросе, изложении нового, закреплении)
--	--	---

2. Основной, проектировочный этап:

- проводится работа над темой самообразования,
- осуществляется планирование методической работы,
- вырабатывается индивидуальный стиль деятельности,
- начинается оформление портфолио,
- разрабатывается и организуется программа адаптации,
- осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя,
- педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный этап.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодого учителя, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть учителя, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо.

Успех молодого педагога нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть".

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

**Индивидуальный план наставничества педагога- наставника Куцкой Е.В.
с молодым специалистом
педагогом- психологом Капаевой В.С.
на 2025-2026 учебный год**

Цель: развить профессиональные навыки и умения молодого специалиста

Задачи:

- повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого;
- повышение уровня личной и социально-педагогической адаптации наставляемого;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;
- оказание методологической и консультативной помощи в образовательном процессе наставляемому;
- оказание помощи наставляемому в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.

№ п/п	Вид деятельности	Сроки реализации	Результат
1	Изучить нормативно-правовую документацию, профессиональный стандарт педагога-психолога образовательного учреждения, этический кодекс педагога-психолога. Изучить трудовые функции, т.е. чем должен заниматься педагог-психолог в ДОУ.	Сентябрь	Подготовить необходимую нормативно-правовую документацию
2	Ознакомиться и научиться оформлять основную документацию педагога-психолога ДОУ: журналы видов работ педагога-психолога, график работы, циклограмма, годовой план работы, календарно-тематическое планирование деятельности. Ознакомиться с особенностями работы педагога-психолога ДОУ в адаптационный период. Заполнение индивидуальных карт развития ребенка и листов адаптации.	Октябрь	Аналитическая справка по результатам адаптационного периода
3	Изучение диагностического инструментария педагога-психолога ДОУ. Диагностики познавательного развития, эмоционально-волевого развития ребенка, коммуникативной сферы, детско-родительских отношений. Диагностики по определению готовности к школьному обучению.	Ноябрь	Список используемых диагностических методик. Аналитическая справка по итогам первичной диагностики готовности к школьному обучению.
4	Проведение диагностического обследования с обработкой диагностического материала, интерпретацией и описанием результатов.	Декабрь	Диагностические карты

	Оформление диагностического исследования		
5	Написание рабочей программы педагога-психолога ДОУ.	Январь	Рабочая программа
6	Коррекционно-развивающая работа педагога-психолога ДОУ: изучение особенностей проведения групповых и индивидуальных занятий, коррекционно-развивающей деятельности с детьми с ОВЗ. Изучение техник, методик и инструментов коррекционно-развивающей работы.	Февраль	Аналитическая справка
7	Консультативная и просветительская деятельность с родителями и педагогами.	Март	Темы консультаций Журнал консультаций
8	Экспертная работа педагога-психолога. Участие в психолого-педагогических консилиумах. Особенности составления представлений и характеристик на воспитанников. Написание индивидуальных маршрутов развития.	Апрель	Разработка индивидуальных маршрутов
9	Научиться оформлять отчетную документацию: аналитический отчет о проделанной работе за год, аналитические справки по итогам адаптации, аналитические справки по результатам диагностики, статистический отчет и др.	Май	Аналитический отчет о проделанной работе за год
10	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	Июнь	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.
11	Самообразование педагога-психолога	Июль	План по самообразованию
12	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период	Август	Определение направлений работы на следующий год

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.

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА
ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**
Образовательное учреждение МБДОУ детский сад №25 «Родничок»
Педагог-психолог Куцкая Елена Владимировна

	Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
Испытываю проблемы				
1. Нормативно-правовая база				
	- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся.			
2. В урочной деятельности:				
2.1. Разработка учебных рабочих программ				
2.2. Моделирование занятия				
а)	целеполагание:			
	- цель и задачи занятия;			
	- пути мотивации обучающихся.			
б)	содержание:			
	- объем подачи материала;			
	- структура содержания;			
	- формы подачи содержания.			
в)	методики:			
	- методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.);			
	- средства (наглядные, технические и др.);			
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
3. Реализация:				
а)	целеполагания:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) занятия;			
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) занятия;			
б)	содержания:			
	- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): проектной; игровой; развивающего обучения; развития критического мышления;			

	другие.			
в)	проведение занятий различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			
г)	приемы формирования УУД			
д)	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
3. В деятельности:				
	- подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;			
	- подготовка обучающихся к продолжению образования.			
Хотелось бы				
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

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 трудовых обязанностей	
Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности)	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

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 руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, 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.

1. В разделе "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

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

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