

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Гимназия № 5 города Кызыла
Республики Тыва"

Республика Тыва, г. Кызыл, ул. Московская, 105/1. ОГРН 1021700516683

ИНН 170101001

т.8(39422)52832, e-mail: mbou_gim5@rtyva.ru

«Рассмотрено»

Руководителем ШМО

РТ»

МБОУ «Гимназия №5 г. Кызыла РТ»

Ооржак /А.Б. Ооржак/

Протокол № 1

№

от « 30 » 08 2024 г.

г.

«Утверждено»

Директор МБОУ «Гимназия №5 г. Кызыла



М.В. Горбунова /

Приказ

от « 03 » сентября 2024

**Программа наставничества на Сундуй А.А.
педагога-психолога**

Составитель программы:

Сат М.Б.,

педагог – психолог, первой категории

КЫЗЫЛ – 2024 г.

**Программа работы педагога- психолога Сат М.Б.
с молодым специалистом Сундуй А.А.
на 2024-2025 уч. год**

Сведения о педагоге – психологе молодом специалисте

Ф.И.О.	Сундуй Андрина Андрияновна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ТувГУ, 2024 г.
Специальность по диплому	Психология
Педагогический стаж	9 месяцев
Место работы	МБОУ «Гимназия №5 г. Кызыла РТ»
Должность	Педагог-психолог
Нагрузка	1 ставка Внеурочная деятельность в 1, 4 классах
Классы сопровождения	1и,к,м 2з 4е,ж,з,и,к,м,н
Квалификационная категория	Нет

Сведения о педагоге – психологе наставнике

Ф.И.О.	Сат Менги Борисовна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ФБОУ ВПО ТувГУ, 2012
Педагогический стаж	12 лет
Место работы	МБОУ «Гимназия №5 г. Кызылы РТ»
Должность	Педагог-психолог
Нагрузка	1 ставка Внеурочная деятельность в 1,4 классах
Классы сопровождение	1а,б,в,г,д 2а 4а,б,в,г,д
Квалификационная категория	Первая

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 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.
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.

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 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 учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся.

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.

**Планирование работы наставника педагога-психолога с молодым специалистом
на 2024-2025 учебный год**

Дата	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Сентябрь	Введение в систему работы школы	<ol style="list-style-type: none">1. Перспективы развития образовательного учреждения.2. Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы)3. Организация планирования деятельности педагога-психолога на учебный год	Теоретическое занятие и практические рекомендации
Октябрь	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условиям и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности	<ol style="list-style-type: none">1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях.3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей.	Практические занятия

		4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей. 5. Примерный конспект одного коррекционного занятия.	
Декабрь	Диагностическая работа. Проективные методики.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация.	Практическое занятие
Январь	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	
Февраль	Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска»	Выбор диагностических методик. Составление психологических представлений на обучающихся.	Практическое занятие
Март	Система организации просветительской работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие
Апрель	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	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 по плану работы за отчетный период	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы.	Итоговое занятие. 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.