

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 44 «Сибирячок»

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА –

педагог- психолог М.Ш. Вафина

с молодым специалистом М.М. Шамовой

на 2024 - 2025 уч. год

2024 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой педагог на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с воспитанниками, родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающие педагоги нуждаются в помощи при разработке плана занятий, внедрении новых технологий в преподавании, предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, организации работы с родителями.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых педагогов необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Цель и задачи программы

Цель: создание благоприятных условий для работы, приобретение нового опыта, необходимых навыков и компетенций для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению порога адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставника и наставляемого.
4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества

- законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Индивидуальный план по осуществлению наставничества

Ф.И.О. наставник Вафина Миляуша Шамилевна

Ф.И.О. молодого педагога: Шамова Мильвара Мердановна, педагог- психолг, специалист первого года работы.

Период наставничества с 01.10.2024 по 31.05.2025

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ответственный
Октябрь	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	Вафина М.Ш. Шамова М.М.
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.	Вафина М.Ш. Шамова М.М.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого- педагогической направленности	<ol style="list-style-type: none">1. Особенности организации и проведения развивающих занятий.2. Условия эффективности коррекционного	Практические занятия	Вафина М.Ш. Шамова М.М.

		<p>воздействия на занятиях.</p> <p>3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей.</p> <p>4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей.</p> <p>5. Примерный конспект одного коррекционного занятия.</p>		
Декабрь	<p>Диагностическая работа.</p> <p>Проективные методики.</p>	<p>Диагностический инструментарий.</p> <p>Практическое применение.</p> <p>Интерпретация.</p>	Практическое занятие	<p>Вафина М.Ш.</p> <p>Шамова М.М.</p>
Январь	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.	<p>Вафина М.Ш.</p> <p>Шамова М.М.</p>
Февраль	Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска»	<p>Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся.</p> <p>Составление характеристик на обучающихся</p>	Практическое занятие	<p>Вафина М.Ш.</p> <p>Шамова М.М.</p>
Март	Система организации просветительской работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие	<p>Вафина М.Ш.</p> <p>Шамова М.М.</p>
Апрель	<p>Консультативная работа.</p> <p>Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.</p>	Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения общеобразовательной программы.	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.	<p>Вафина М.Ш.</p> <p>Шамова М.М.</p>

Май	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы.	Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год.	Вафина М.Ш. Шамова М.М.
-----	--	---	--	----------------------------

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

- положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью);
- применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности;
- 100% реализация запланированных мероприятий программы.