

**Муниципальное бюджетное учреждение
«Научно-методический информационный центр» г.Белгорода**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
для педагогов-психологов дошкольных образовательных
организаций города Белгорода по организации наставничества
молодых педагогов-психологов

Авторы-составители:

творческая группа педагогов-психологов:
Комарцова Марина Анатольевна,
педагог-психолог МБДОУ д/с № 40, г. Белгород
Хлапова Ирина Стефановна,
педагог-психолог МБДОУ д/с № 48 г. Белгород
Дурова Лина Сергеевна,
педагог-психолог МБДОУ д/с № 58
Спирина Екатерина Александровна,
педагог-психолог МБДОУ № 17 г. Белгород
Герасименко Марина Александровна,
педагог-психолог МАОУ д/с № 89 г. Белгород
Маркова Наталья Ивановна,
Педагог-психолог МБДОУ д/с № 64 г. Белгород
Гладышева Алёна Викторовна,
педагог-психолог МБДОУ д/с № 46 г. Белгород

Белгород, 2021

Аннотация

Методические рекомендации посвящены процессу сопровождения молодых педагогов-психологов со стороны наставников; рассматривается совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих внедрение наставничества молодых педагогов-психологов в дошкольных образовательных организациях и достижение поставленных результатов, рассматриваются вариативные модели сопровождения. Методические рекомендации могут быть полезны всем, кто занимается системой сопровождения молодых педагогов-психологов, управленцам, наставникам и методистам.

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Актуальность	
1.2. Нормативно-правовые основы наставничества	
1.3. Цель разработки методических рекомендаций	
1.4. Ожидаемый результат	
2. Содержание.....	10
2.1. Организация наставничества	
3. Заключение.....	28
Список литературы.....	29
Приложения.....	30

Эффективная система мотивации для наставников
должна быть создана, и это должно быть
эффективное современное наставничество,
передача опыта, конкретных навыков
В.В. Путин

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность

Модернизация образования в Российской Федерации предполагает обеспечение адекватных условий развития всем категориям обучающихся и воспитанников, в том числе и детям, имеющим нарушения физического и психофизического развития. Увеличение и усложнение этого контингента и его неполный охват существующей системой психолого-педагогической поддержки, особенно в раннем и дошкольном возрасте, когда психолого-педагогическая поддержка является важной и перспективной с точки зрения преодоления имеющегося отклонения, обуславливает острую необходимость расширения штата практических психологов дошкольных образовательных организаций (ДОО). При этом повысились требования к личностным и профессиональным качествам специалиста, к его активной социальной и профессиональной позиции, соответствующим новым профессиональным стандартам.

В связи со сложившейся необходимостью во многие дошкольные образовательные организации г. Белгорода пришли молодые педагоги-психологи.

С одной стороны, молодой педагог – это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. С другой стороны, актуальность проблемы профессиональной адаптации в новых условиях дошкольной образовательной организации молодых педагогов-психологов обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, влияющих как на закрепление молодых специалистов в системе дошкольного образования, так и на дальнейшую эффективность работы принятых сотрудников.

Анализ закономерностей профессионального самоопределения личности, лежащих в основе профессиональной адаптации, позволяет выделить несколько факторов, которые определяют характер ее протекания.

Во-первых, на характер профессиональной адаптации влияет уровень профессиональной подготовки начинающего специалиста, сформированность профессионально важных личностных качеств и навыков решения практических задач.

Во-вторых, существенное влияние на процесс профессиональной адаптации оказывает становление профессионального самосознания и интериоризация системы ценностных ориентаций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

В-третьих, профессиональная адаптация зависит от мотивационных факторов, побуждающих человека к осуществлению профессиональной деятельности, профессиональному развитию, и определяющих систему отношений человека к объектам профессионального взаимодействия и самому себе как ее участнику.

Кроме того, на процесс профессиональной адаптации влияют и конкретные условия среды, в которых она протекает. Эти условия, являясь по сути «внеличностными», преломляются в сознании каждого субъекта профессиональной деятельности в виде причин, облегчающих или усложняющих профессиональную адаптацию.

Перечисленные факторы профессиональной адаптации являются универсальными для любого вида профессиональной деятельности, однако применительно к каждой конкретной профессии имеют свою специфику.

Специфика адаптации к профессии психолога связана с тем, что она относится к профессиям типа «человек-человек». Психолог является субъектом помогающей деятельности, что предполагает активную личностную включенность в работу. Это накладывает отпечаток на процесс профессиональной адаптации, обуславливая наличие специфических факторов риска, которые могут затруднять конструктивную профессиональную деятельность.

Часто у начинающих свой профессиональный путь педагогов-психологов ДОО возникает дезорганизующее чувство беспомощности, когда они обнаруживают достаточно резкое несоответствие между накопленными ими в процессе обучения академическими знаниями и реальным практическим наполнением профессиональной деятельности.

Успех деятельности психолога в адаптационный период зависит, прежде всего, от того, насколько он сможет соответствовать ожиданиям администрации, педагогического коллектива и родителей воспитанников образовательного учреждения. Эти ожидания непосредственно влияют на оценку работы специалиста, отношение к нему в коллективе и его статус. При этом необходимо иметь в виду, что часто эти нетерпеливые ожидания быстрых результатов относятся к вопросам, требующим длительной, упорной и целенаправленной работы, прежде всего, самого педагогического коллектива и родителей. Поэтому одной из важнейших задач адаптационного периода педагога-психолога является управление ожиданиями коллег, родителей воспитанников, приведение их в соответствие с целями психологической службы, реальными условиями и возможностями как психологической науки, так и конкретного специалиста.

Трудности испытывают молодые психологи и при вхождении в педагогический коллектив. У молодого специалиста ДОО возникает вопрос: какую позицию занять, налаживать ли дружеские взаимоотношения или придерживаться нейтралитета?

Существует и проблема налаживания контактов с родителями воспитанников ДОО, которая косвенно касается проблемы взаимодействия

психолога и педагогов. В случае позитивных контактов педагог при необходимости или возникновении проблем может посоветовать родителям обратиться за помощью к психологу и – наоборот. Поэтому психолог сам должен позаботиться о себе. Чтобы в начале своего профессионального пути заинтересовать родителей, привлечь их к решению проблем ребенка, молодой специалист должен продумать способы рекламы своей деятельности, найти каналы привлечения клиентов, выбрать правильную стратегию своего позиционирования.

Всё это усугубляется ещё и критическим отношением к возрасту молодого специалиста со стороны педагогов и родителей. Часто свое нежелание обращаться за помощью к психологу некоторые педагоги и родители мотивируют его молодостью.

Специфика работы психолога дошкольной образовательной организации определяется ещё и несколькими аспектами, связанными с особенностями детей дошкольного возраста.

Особый акцент психолог ДОО должен делать на работу с педагогами и родителями, отвечающими за детей, так как именно в семье оказывают решающее влияние на развитие, формирование характерологических особенностей дошкольников.

В работе с дошкольниками нельзя использовать развернутые тестовые методы, применяемые в работе с подростками и взрослыми людьми. Кроме того, для сбора объективной информации и оказания ребенку и его близким квалифицированной помощи психологу недостаточно провести диагностическое обследование с помощью стандартизированных методик. Ему необходимо наблюдение за естественным поведением ребенка в повседневной жизни, что предполагает контакт и предметное обсуждение и с родителями, и с педагогами. В отличие от взрослых дошкольник не может рассказать окружающим о своих проблемах, проанализировать их и что-то изменить. Внешние проявления одной и той же проблемы могут быть многообразными. Возникает трудность дифференциации внутренней причины и внешних проявлений.

Отдельным блоком можно выделить проблемы оказания квалифицированной коррекционной помощи детям с ограниченными возможностями здоровья, особенно со сложными нарушениями развития, и психологической помощи их родителям.

Часто начинающие специалисты бросаются в работу, отдавая ей все силы и время. Такое рвение приятно администрации (и оно быстро к нему привыкает), но опасно для самого специалиста перегрузками, нарушением баланса между работой и личной жизнью и в результате - риском возникновения признаков эмоционального выгорания.

Несмотря на то, что в общеобразовательных учреждениях должность психолога введена в 1988 году, до сих пор не существует устоявшихся представлений о содержании и формах его профессиональной деятельности. В результате субъекты образовательного процесса зачастую предъявляют к

нему не свойственные его роли требования, администрация нередко стремится детально контролировать его деятельность. Границы его функциональных обязанностей на практике оказываются достаточно подвижными и простираются от ролей «вечного дежурного», «общественника», «посыльного по мелким поручениям» и т. п. до «эксперта по наиболее важным вопросам обучения и воспитания». Поэтому актуальными проблемами, с которыми сталкивается педагог-психолог, являются: трудность определения своей роли в данном учреждении, проблема занять достойное место в учебно-воспитательном процессе, трудности определения своих обязанностей, не идущих в разрез с общей концепцией образовательного учреждения.

Таким образом, становится очевидно, что первые шаги педагога-психолога в ДОО – период ответственный и трудный. Все вышеперечисленные специфические аспекты требуют обязательного учета в деятельности психолога ДОО и дальнейшего поиска путей преодоления этих проблем на управленческом уровне.

Осуществление адресной поддержки и помощи молодым педагогам-психологам ДОО со стороны профессионального сообщества педагогов-психологов дошкольных образовательных организаций г. Белгорода, которая трактуется в данных рекомендациях как сопровождение становления профессиональной компетентности молодого (начинающего) специалиста, возможно через создание системы наставничества.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, в том числе, дошкольного.

Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников (далее - наставляемых), имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или

специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставляемый (молодой специалист/подопечный) – специалист, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или начинающий педагогический работник, имеющий высшее педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Наставник – опытный педагог-психолог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

1.2. Нормативно-правовые основы наставничества

- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

На уровне управления образования

Локальные нормативные акты образовательной организации:

- Положение ДОО о наставничестве.
- Приказ о назначении наставников.
- Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников.

1.3. Цель разработки методических рекомендаций

Настоящие методические рекомендации разработаны с целью методической поддержки внедрения методологии (целевой модели) наставничества молодых педагогов-психологов дошкольных образовательных организаций, оказания им в период адаптации психологической и методической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей в соответствии требованиям профстандарта.

Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов.

С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.4. Ожидаемый результат от использования данных методических рекомендаций:

- Развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога-психолога ДОО в профессии, создание пространства для профессиональной коммуникации с опытными коллегами.
- Минимизация сроков адаптации молодого (начинающего) специалиста в коллективе педагогов ДОО и педагогов – психологов дошкольных образовательных организаций г. Белгорода.
- Рост профессионального мастерства молодого (начинающего) специалиста в психолого-педагогической деятельности.
- Снижение текучести молодых кадров.

2. Содержание

2.1. Организация наставничества

Наставничество устанавливается продолжительностью от 3 месяцев до 3 лет.

В случае быстрого и успешного освоения необходимых навыков, наставничество, по согласованию с куратором/руководителем государственного органа и наставника, **может быть завершено досрочно.**

Реализация программы наставничества молодых педагогов-психологов ДОО включает пять основных этапов.

Основные этапы организации и внедрения наставничества

Таблица 1

I.	Подготовка условий для запуска программы наставничества
II.	Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество
III.	Прохождение наставничества
IV.	Разработка оценки результативности работы наставников
V.	Завершение наставничества

I этап

Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне образовательных организаций;
- сформировать базу потенциальных наставляемых и наставников;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам формы наставничества;
- мотивировать наставников.

Условия для запуска программы наставничества

Таблица 2

Сформировать мотивированную команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы наставничества
Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества Утверждение положения о наставничестве
Сформировать базу потенциальных наставляемых и наставников
Информировать аудиторию, заинтересованную в наставничестве, о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
Выявить запросы от потенциальных наставляемых

Выбрать формы наставничества
Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет управляющий орган или иное должностное лицо. При этом на него возлагаются следующие функции:

- назначение наставников;
- рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;
- контроль за прохождением наставничества;
- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения, анализ эффективности деятельности наставника;
- отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от сформированности мотивированной команды и выбора куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества, поможет выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Важным на первом этапе является мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личностный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками и наставляемыми согласия на обработку персональных данных.

Результатом этапа является:

- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).
- Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.
- Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы

Таблица 3

ФИО наставника	Стаж работы в должности психолога	Возрастная категория	Список компетенций <i>Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?</i>	Ресурс времени	Место работы	Контактные данные

Выбор формы наставничества

Необходимо отметить, что чаще всего функционирует два типа наставничества:

- один наставляемый – один наставник (индивидуальное сопровождение);
- группа молодых специалистов – группа наставников (как правило, такое наставничество организовывается в форме «Школы молодого специалиста»).

Однако сегодня возможны и необходимы и другие формы наставничества.

Необходимо подчеркнуть, что выбираемая форма наставничества и разрабатываемая программа сопровождения, интеграции и профессионализации молодых педагогов-психологов зависит от:

- численности молодых педагогов, работающих в организации;
- профессиональных дефицитов и потребностей, а также личностных особенностей молодых специалистов, выявленных по результатам диагностики;
- кадрового потенциала работающих специалистов и мотивационной готовности опытных педагогов-психологов стать наставниками.

**Основные формы наставничества
в рамках целевой модели наставничества
педагогов-психологов ДОО**

Таблица 2

Форма наставничества	Особенности
Традиционное наставничество (или наставничество «один на один») Такая форма наставничества может быть реализована в ДОО, в психологической службе которой работают опытный и молодой педагог-психолог.	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с начинающим подопечным в течение определенного периода времени (от 3 месяцев до 3 лет). В центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передаёт свой опыт, правила и традиции отношений в организации, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.
Ситуационное наставничество Является разновидностью традиционного наставничества.	Подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
Партнерское наставничество – «равный – равному». Наставником является один из педагогов-психологов ДОО, равный по уровню подопечному, но с имеющимся опытом работы в определённой области, которым партнёр не обладает.	Наставник помогает партнёру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворённости работой. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создаёт видение перемен и мотивирует партнёра к действиям. Наставник помогает партнёру отслеживать прогресс в достижении конкретных целей. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо

Разновидность – взаимное наставничество - организация взаимной поддержки специалистов, обладающих разными типами образовательных дефицитов.	программу наставничества дополнять другими формами. Эта модель может быть реализована в ДОО в двух формах. Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной организации и становится наставником, а другой - выпускник - только приступает к работе. Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, имеющих небольшой опыт, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной области, которые требуются другому сотруднику.
Групповое наставничество - связь нескольких молодых педагогов-психологов с более опытными коллегами. Эта форма может применяться, когда не имеется требуемого количества наставников. Наставник работает с группой подопечных одновременно. Как правило, такое наставничество организуется в форме «Школы молодого специалиста»	Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить недостатки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационном направлении работы и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации. Непосредственное общение происходит периодически. Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, результатах программы развития. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.
Краткосрочное или целеполагающее наставничество Такая модель может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет	Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения,

опыт работы (например, работал не с детьми дошкольного возраста, а с другой возрастной категорией) и его развитие может быть переведено в область саморазвития.	поэтому данная модель не подходит для новых сотрудников, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником.
Флэш-наставничество - наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Флэш-наставники назначаются по одному на определённый микрорайон города, так, чтобы охватить ДОО всего городского округа. Флэш-наставником определяется один день в неделю для встречи, обозначается время.	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному специалисту. Флэш-наставники предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Темы для флэш-наставничества широки, определяются по запросу подопечного. Суть концепции флэш-наставничества состоит в следующем. Специалисты, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим опытом и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Подопечные предварительно могут запросить резюме нескольких флэш-наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности. После того как подопечному назначается наставник, они могут после первой личной встречи принять решение о прекращении отношений. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. Флэш-наставничество имеет множество модификаций. Например: Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

	Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.
Виртуальное наставничество - советы и рекомендации предоставляются наставником в онлайн формате. Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами организации.	Молодой специалист самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга специалистов. Но личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.
Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. Такая модель наставничества, например, может помочь решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации

II этап

Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

Основные задачи данного этапа:

- выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для решения конкретных запросов наставляемых,
- формирование пар «наставник - обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые», подходящих друг другу по критериям.

Для отбора наставников необходимо:

- выбрать из сформированной базы подходящих для решения конкретных запросов, наставляемых;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников и лиц, в отношении которых будет осуществляться наставничество.

Основные критерии для формирования пар/групп участников наставничества:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

- Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым или следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).
- Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Например, обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кто может помочь вам достичь желаемых целей?

С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

- Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

- Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора.

- Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Таблица 3

Перечень наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество		Ознакомление и согласие с назначением наставника	Наставник		Согласие с назначением в качестве наставника	Период наставничества		Руководитель/лицо, ответственное за организацию и руководство наставничеством
Ф.И.О.	Должность	Подпись	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Дата начала наставничества	Дата окончания наставничества	Подпись

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество:

- Педагог-психолог, впервые поступивший на работу в ДОО
- Работник, изменение и/или выполнение новых должностных обязанностей которого требует назначения наставника.
- Работник, назначенный на иную должность.
- Работник, изъявивший желание в назначении наставника (по согласованию с руководителем государственного органа)

Что нужно для назначения наставника

- Издание приказа о назначении наставника лицу, в отношении которого осуществляется наставничество.
- Согласие с назначением наставника лицу, в отношении которого осуществляется наставничество (кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия).
- Ознакомление лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с приказом о назначении (наставляемый подписывает приказ о назначении ему наставника).

Замена наставника может производиться в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с наставником или наставляемым;
- перевод наставника или наставляемого на другую должность;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

Основы деятельности наставника

Наставник должен иметь:

- опыт работы в ДОО не менее 3 лет;
- высокий уровень развития компетенции;
- отсутствие фактов нарушения служебной дисциплины;
- способность передавать накопленные опыт и знания другим сотрудникам ДОО.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

- Принятие (неосуждение наставляемого)
- Умение слушать и слышать
- Умение задавать вопросы
- Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
- Честность и открытость
- Надежность и ответственность
- Последовательность.

К вопросу о мотивации быть наставниками

Быть наставником – дело эмоционально непростое, требующее сил, времени, а главное, внутренней готовности. Поэтому так важно, чтобы наставник действительно хотел заниматься тем, чем он занимается. Разница между «надо» и «хочу» кому-то может показаться существенной в плане «эгоистичного» перекоса второго слова. Однако именно слово «хочу» имеет огромную значимость. Если человек не хочет что-то делать, а работает либо «из-под палки», либо по привычке, или потому, что так хочет общество, то, как показывает массовая практика, ни к чему хорошему такой подход к делу не приводит.

Следует иметь в виду и тот факт, что, принимая на себя определенные обязанности, наставник открывает и для себя ряд преимуществ. Во-первых, наставничество помогает опытному специалисту увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей профессиональной деятельности. Во вторых, при успешном решении задач сопровождения молодых специалистов у наставника есть возможность получить удовлетворение от общения, ощутить личный вклад в улучшение функционирования психологической службы в

ДОО. И, в-третьих, результаты деятельности наставника могут учитываться при его аттестации, при материальном и нематериальном поощрении, а также влиять на его продвижение по карьерной лестнице.

Рекомендации по повышению эффективности работы наставников

- Разработать памятки для начинающего педагога-психолога. ***(Приложение № 1).***
- Обучить методам предоставления подопечному обратной связи. ***(Приложение № 2).***
- Разработать систему стимулирования за наставническую работу в образовательных организациях (объявление благодарности, награждение, распространение лучшего опыта наставничества, опубликование результатов работы наставников, отзывы о наставниках и т.д.)

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

III этап

Разработка оценки результативности работы наставников *Оценка результативности наставничества*

Без оценки результативности наставничества нельзя составить полное представление о его эффективности и понять, насколько оно полезно для конкретного человека и каким способом можно его улучшить в будущем.

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым запланированных результатов в период наставничества.

При определении успешности наставничества нужно учитывать особенности, которые напрямую влияют на его результативность:

- Наличие внутренней готовности наставника заниматься наставничеством.
- Есть ли желание у наставляемых изменить свое поведение.
- Понимают ли участники, что и как нужно делать.
- Степень достижения цели наставничества – главный критерий его результативности. Поэтому цель должна быть ясной, чётко сформулированной по срокам и конкретным количественным или качественным показателям.
- Присутствует ли поощрение участников обучения за изменение их поведения.
- Создан ли соответствующий социально-психологический климат на рабочем месте молодого специалиста.
- Объект оценки – не только молодой специалист и его навыки, но и сам наставник. Оцениваться они могут по разным критериям и разными способами.

Методом, позволяющим адекватно и разносторонне оценить эффективность наставничества, называют модель Дональда Киркпатрика. Он предложил оценивать эффективность процесса обучения по четырём уровням:

- Оценка эмоциональной удовлетворённости участника.
- Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний.
- Оценка изменения поведения.
- Оценка результатов для образовательных организаций.

Куратор наставничества и другие ответственные лица вправе самостоятельно определять степень полноты оценки эффективности и результативности наставничества.

Следует иметь в виду, что первый уровень обязателен и, если не проводить его, то последующая оценка не будет иметь смысла.

Следует также отметить, что в каждом конкретном случае результаты наставнической деятельности могут быть очень индивидуальны в зависимости от поставленных целей, например:

- результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (например, самостоятельности педагога-психолога);
- результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к труду, образовательной организации, месту работы);
- результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);
- результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах);
- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);
- результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей и др.

Инструменты оценки:

- Изучение непосредственной реакции молодых специалистов возможна с помощью специально разработанных опросников, заданий и тестов. Желательно, чтобы анкеты были анонимными. Считается, что в таком случае ответы будут более откровенными. (*Приложение № 2*).

- Еще один инструмент оценки - это обучение других сотрудников. Его можно организовать в виде проведения различных презентаций для коллег, помощи в обучении и адаптации новых педагогов-психологов.

- Оценка улучшения качества психологического сопровождения может проводиться с использованием по окончании наставничества отзыва руководителя ОО, в котором работает наставляемый.

- Инструментом для оценки результативности наставничества также может служить оформление портфолио. Портфолио помогает и наставнику увидеть динамику профессионального становления молодого специалиста в ходе наставнической деятельности. Создание такого документа позволяет избежать формализма в действиях наставника, целенаправленно и системно подходить к выбору форм и методов работы с молодым педагогом-психологом, адекватно оценивать результаты его профессионального роста и позитивных изменений в профессиональной деятельности.

IV этап

Осуществление наставничества

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе может включать:

- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением учетной документации;
- итоговую встречу с заполнением анкеты обратной связи. (*Приложение № 2*).

На этом этапе происходит реализация процесса наставничества:

- Утверждается перечень мероприятий по наставничеству.
- Определяются формы и методы работы наставников.
- Осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

Пара или группа обсуждает и по итогу формулирует цели на период совместной работы.

Наставник может предложить нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений (ощущений, предметов).

После того как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица.

Таблица 4

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				

После того как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать, создается индивидуальный план будущей работы.

Индивидуальный план наставничества

Таблица 5

№ п/п	Желаемый результат	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Показатель эффективности	Отметка о выполнении
				<i>наставляемый</i>		
				<i>наставник</i>		

На этом же этапе наставник и наставляемый определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

Индивидуальный план сопровождение подписывается наставляемым по согласованию с наставником.

Условные этапы взаимодействия наставника и наставляемого

В процессе взаимодействия наставника и наставляемого, обычно, выделяются три этапа.

I этап – адаптационный – первые полгода работы в образовательной организации. На этом этапе проводятся собеседование, анкетирование, по результатам которых вырабатывается индивидуальный план адаптации к образовательной организации и к профессиональной педагогической деятельности. Наставник совместно с молодым педагогом-психологом разрабатывает и контролирует план адаптации, содействует корректировке его профессиональных умений, помогает выстроить молодому специалисту собственную программу адаптации.

На этом этапе наставнику важно, в первую очередь обратить внимание молодого специалиста на требования к организации профессиональной

деятельности, на требования к ведению документации, формы и методы организации направлений деятельности.

С целью создания благоприятных и комфортных условий адаптации и расширения профессиональных контактов в рамках сообщества педагогов-психологов ДООУ г. Белгорода в начале учебного года организуется мероприятие с элементами тренинга, на котором происходит процедура «посвящения» начинающих специалистов в «Педагоги-психологи ДООУ» с вручением методического кейса, куда входит примерный перечень документации педагога-психолога. (*Приложение № 3, Приложение № 4*).

Центральное звено в организации помощи молодому специалисту – предварительная работа с ним. На адаптационном этапе необходимо исходить из того, что профессиональное становление молодого педагога-психолога связано не только с умением решать профессиональные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к самостоятельному поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самореализации во всех направлениях психолого-педагогической деятельности. К сожалению, бывают случаи, когда молодой специалист может овладевать профессиональными умениями, проявлять определенные способности и в то же время иметь низкую мотивацию к своему личностно-профессиональному росту, индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности. В этом случае вероятность того, что он останется в профессии, тоже будет не высокой. Поэтому на первом, адаптационном, этапе наставникам особенно важно организовать диагностическое сопровождение методической работы с молодыми (начинающими) специалистами. Ключевое место в рамках первого этапа занимает помощь в выявлении возникающих у начинающего педагога-психолога затруднений.

II этап – основной, вхождение в профессию – со второй половины первого года работы в ДОО. На втором этапе взаимодействия с молодым специалистом приоритетным направлением становится разработка и реализация плана по самообразованию начинающего педагога-психолога. Осуществляется планирование методической работы, продолжается корректировка профессиональных умений молодого педагога-психолога, предпринимаются усилия по оформлению портфолио молодого педагога-психолога с учетом того, что этот документ будет полезен как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию.

III этап - контрольно-оценочный – второй-третий год работы в дошкольной образовательной организации. На этом этапе приоритетным направлением взаимодействия становится рефлексия молодого специалиста. Как правило, к этому времени повышается уровень участия молодых педагогов-психологов в конкурсах и других мероприятиях по направлениям профессиональной деятельности, идет развитие творческого потенциала молодых педагогов-психологов, расширяется их участие в инновационной

деятельности. На этом этапе в центре внимания наставника – уровень профессиональной компетентности молодого педагога-психолога, степень его готовности к самостоятельному выполнению всего спектра функциональных обязанностей.

Методы работы наставников

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

- Методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
- Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
- Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
- Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставляемого)
- Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, и т. д.).
- Методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации.
- Личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
- Информирование (в том числе в форме инструктирования).
- Консультирование и др.

Формы работы наставников

- «Я расскажу, а ты послушай»
- «Я покажу, ты посмотри»
- «Сделаем вместе»
- «Сделай сам, я подскажу»
- «Сделай сам, расскажи, что сделал» и т.д.

Дополнительные направления сопровождения молодых педагогов-психологов ДОО

Комплексная программа сопровождения молодого педагога-психолога наставниками может включать следующие направления:

- Обеспечение вариативности траекторий профессиональной самореализации. Научно-методическое обеспечение и содействие реализации различных траекторий профессионального роста: участие в конкурсном движении, позволяющем проявить талант, профессионализм, мастерство; участие в международных проектах, так как для молодых характерна мобильность, гибкость, потребность в движении, познании новых культур и стран; участие в творческих проектах, направленных на сотворчество, содружество, созидание. Поддержка инициативы и творчества молодых педагогов-психологов.

- Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации. Содружество поколений: создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами.

- Создание на уровне методической службы МКУ НМИЦ системы мер, направленных на общественное признание – продвижение имиджа профессии «педагог-психолог». Публичное представление успехов молодых педагогов. Продвижение имиджа профессии «педагог-психолог» в СМИ. Создание блога «Молодой педагог-психолог».

Результатом этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

V этап

Завершение наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов и получение обратной связи от наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество с помощью заполнения формализованных отчетов (анкет), обработку формализованных отчетов (анкет), а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов - усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие.

Что самого ценного было в вашем взаимодействии?

Каких результатов вы достигли?

Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.

Как вы изменились?

Чем запомнилось взаимодействие?

Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

Формы мониторинга. *(Приложение № 2).*

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

3. Заключение

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Однако сегодня, привлечение внимания к вопросу сопровождения молодых педагогов-психологов и к развитию наставничества остается актуальным. Идея наставничества требует поддержки со стороны специалистов муниципальных органов управления образованием, методистов муниципальных методических служб, руководителей дошкольных образовательных организаций, демонстрации готовности лично в нем участвовать, реальной заинтересованности в достижении положительных результатов от наставничества, принятия на муниципальном уровне управленческих решений по оптимизации сопровождения молодых педагогов-психологов, дальнейших усилий всех заинтересованных сторон в поиске и апробации инновационных моделей и технологий сопровождения молодого педагога-психолога ДОО.

Список литературы

1. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала. Практическое руководство для специалиста по обучению. СПб: Речь, 2014 – 320 с.
2. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом: учебник. — М: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2009. — 336 с. — (Профессиональное образование)
3. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. — 3-е изд. — М.: Альпина Паблишерз, 2011 — 280 с.
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016 — 153 с.
5. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020 — 51 с.
6. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02
7. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: Методические рекомендации/ О.Б.Даутова, М.Г.Ермолаева, А.Н.Шевелев. — СПб.: АППО СПб., 2019.- 141 с.
8. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясищевой. — Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020 — 164 с. — Режим доступа: <https://beliro.ru/assets/resourcefile/168/sbornik-metod-rekom-dnevnik-nastavnika.pdf>
9. Оценка эффективности обучения. Модель Дональда Киркпатрик: [Электронный ресурс]. — 2007 — URL: <https://hr-portal.ru/article/ocenka-effektivnosti-obucheniya-model-donalda-kirkpatrik> (дата обращения 10.10.21 г.)
10. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала: [Электронный ресурс]. — 2017 — URL: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning.shtml

Приложения

Приложения имеют примерный формат, содержание может быть изменено.

Приложение 1. Примеры памяток молодому специалисту

Приложение 2. Анкеты, опросники, тесты

Приложение 3. Сценарий посвящения молодых педагогов-психологов

Приложение 4. Перечень примерной документации педагога-психолога, работающего в дошкольной образовательной организации

ПАМЯТКА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ ДОУ

- При поступлении молодого специалиста на работу необходимо обговорить с администрацией временные рамки адаптационного периода. Обычно он составляет 2–3 месяца. Это время предназначено для первичного поверхностного «погружения» специалиста в проблематику взаимоотношений в коллективе, налаживания контактов, знакомства с детьми и родителями, анализа запросов, изучения деятельности предшественника (если таковой был), оформление рабочей документации, организации рабочего пространства.
- Начиная работу в детском дошкольном учреждении, практический психолог должен, прежде всего, ознакомить педагогический коллектив и родителей со своими функциями, довести практическую значимость своей профессии, предоставить информацию о том, какую помощь он может осуществить и в чем сам нуждается для успешной работы. При этом важно учитывать, что среди населения (а также среди педагогических работников детского дошкольного учреждения) часто бывает распространено неверное представление о том, что такое психология. Ее нередко считают медицинской дисциплиной, приписывают психологу функции психиатра, психотерапевта. Поэтому необходимо объяснить, что детская психология занимается, прежде всего, изучением закономерностей развития ребенка, и основная задача практического психолога - обеспечить это нормальное развитие, предотвратить и, насколько это возможно, исправить отклонения. Такая работа возможна только при взаимном понимании, тесном общении практического психолога и взрослых, окружающих ребенка.
- Дайте понять окружающим, что от Вас не стоит ждать мгновенных результатов. Психологическое влияние – это, чаще всего, длительный процесс, а не «скорая помощь». Особый акцент психолог ДОУ должен делать на работу с педагогами и родителями, отвечающими за детей, так как именно в семье оказывают решающее влияние на развитие, формирование характерологических особенностей дошкольников.
- Ваше главное дело - это общение с детьми. Умейте испытывать настоящую радость и удовлетворение от этого. Будьте веселыми! Скучных и мрачных дети не любят.
- Целесообразно распланируйте свой рабочий день: проводите в кабинете только те часы, когда дети спят или едят. Каждую возможную минуту старайтесь быть рядом с воспитателями, родителями, детьми.

- Выработывайте в себе искреннее, чуткое, заинтересованное отношение к окружающим: не заискивайте перед руководством и не изолируйте себя от коллег. Постоянно работайте над собой, развивайте наблюдательность, аналитическое мышление, человечность, коммуникабельность, внимательность.
- Психолого-педагогическая литература - Ваш хороший помощник и советчик, но каждый человек - неповторимый в проявлениях своей индивидуальности, поэтому рецепты, предложенные для многих, не всегда срабатывают. Помните, что самостоятельность мышления, творческий поиск, находки - это то, что необходимо.
- Сначала не распыляйте свое внимание на большое количество проблем. Определите определенный круг вопросов, которые соответствуют Вашим возможностям и интересам детей. Не хватайтесь сразу за все - качественно сделать это невозможно. Лучше разрабатывайте один-два направления, но делайте это дело досконально и квалифицированно. «Не навредить» - главный принцип работы психолога.
- Помните, что информация, которая поступает к Вам, далеко не всегда должна быть достоянием всех. Только положительное можно обсуждать на педсовете, собрании. Те недостатки, что Вы увидели в работе воспитателей, поведении детей, обсуждайте в индивидуальных беседах. Сведения, которые попадают к Вам, могут помочь, а могут принести зло.
- Будьте оптимистами! Когда разговариваете с родителями, не пугайте их перечислением тревожных симптомов, обязательно покажите сильные стороны в развитии их малыша. А потом дайте практические рекомендации, как еще больше улучшить положение дел.
- Никогда не делайте категоричных выводов. Старайтесь увидеть человека в его развитии и становлении, выявить потенциальные возможности, создать условия для раскрытия лучших возможностей. Не наклеивайте ярлыков!
- Поймите, что в коллективе объектом Вашей заботы являются не только воспитатели. Администрация, помощники воспитателей, повара, дворник и др. - это люди, которые вносят значительную долю в создание психологического климата в учреждении. По отношению к руководству занимайте дипломатическую, но твердую позицию. Не прибегайте к уничтожению невыгодных, захваливания любимцев. Проводите свою линию: «в нашем коллективе нет плохих и хороших. У каждого есть просчеты и находки, ошибки и успехи». Относитесь одинаково ровно и с уважением ко всем.
- Производите умение находить компромиссное решение. Это искусство, которое помогает достичь взаимопонимания. Избегайте борьбы с людьми, лучше направлять свою энергию на борьбу с обстоятельствами. Помните, что всегда можно договориться

- Вечером суммируйте рабочий день, отмечая успехи - это поможет Вам сохранять веру в свои силы. Но не забывайте анализировать ошибки, не позволяйте себе амбициозности и превосходства.
- Не забывайте о том, что недостаток многих педагогов в том, что они развивают бурную деятельность, но забывают думать. Думать - Ваш главный долг!
- Заботьтесь о сохранности своей нервной системы. Психолог-невротик даже с безграничными знаниями - это горе для всех. Бассейн, прогулки на свежем воздухе, работа на смежные области, пение, танцы, аутотренинг и собственная психотерапия - все это поможет Вам сохранить хорошее настроение, оптимизм, хорошие отношения, веру в людей и в себя.
- Верьте в свои силы, в окружающих вас людей! Не забывайте о том, что на Вас смотрят, от Вас ждут сдвигов, Вас ждут!

РЕКОМЕНДАЦИИ НАЧИНАЮЩЕМУ ПСИХОЛОГУ ДОУ

Каждый психолог, приходя в новый коллектив, сталкивается с рядом типичных для большинства его коллег проблем:

1. ДЕЗОРГАНИЗУЮЩЕЕ ЧУВСТВО БЕСПОМОЩНОСТИ.

ВЫХОД: дать себе право на первые ошибки и, для начала, взяться за то, что получается лучше всего (заняться оснащением кабинета, сбором информации, провести диагностическое обследование развития детей в соответствии с планом)

2. ВХОЖДЕНИЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ.

Многое зависит от того, займет ли психолог в коллективе одну из позиций: «При руководителе», «Самый умный», «Сам по себе», «Один из нас», «Палочка-выручалочка». **ВЫХОД:** лучший вариант – придерживаться нейтрально-доброжелательной позиции, постараться не попасть под влияние группировки или отдельного коллеги и отслеживать, когда происходит соскальзывание в какую-либо из вышеперечисленных позиций.

3. ПРОБЛЕМА НАЛАЖИВАНИЯ КОНТАКТОВ С ДЕТЬМИ И РОДИТЕЛЯМИ.

ВЫХОД: не стоит ждать, когда родители начнут обращаться за психологической помощью, как правило, этого не происходит, особенно, если психолог молод и совсем недавно пришел в учреждение. Психолог сам должен позаботиться о продвижении своего имиджа: вывесить в групповых раздевалках приглашения для родителей с указанием консультативных часов, заинтересовать новой информацией психологического плана, касающейся проблем в развитии детей, повесить объявления о проведении (с согласия родителей!) диагностического обследования детей и о возможности узнать его результаты в часы приема и т. д.

4. КРИТИЧЕСКОЕ ОТНОШЕНИЕ К ВОЗРАСТУ (наличию опыта)

психолога со стороны педагогов и родителей. **ВЫХОД:** свое нежелание обращаться за помощью к психологу некоторые педагоги и родители мотивируют его молодостью и неопытностью. В этом случае лучший помощник – чувство юмора, ведь на такой аргумент можно оригинально ответить: «А у нас, психологов, профессиональная обязанность выглядеть молодо!».

5. ПОЛНОЕ «ПОГРУЖЕНИЕ» В РАБОТУ В УЩЕРБ ЛИЧНОМУ

ВРЕМЕНИ. **ВЫХОД:** важно стараться следить за нарушением баланса между работой и личной жизнью. Часто молодые специалисты бросаются в работу, отдавая ей все силы и время. Такое рвение приятно администрации (и оно быстро к нему привыкает), но опасно для специалиста перегрузками и стрессами.

6. ПРОБЛЕМА «ЛИЧНОСТНОГО» ВЗРОСЛЕНИЯ. ВЫХОД: профессиональная склонность к рефлексии способствует тому, что психолог начинает явственно видеть и чувствовать изменения в собственном мировоззрении, взглядах на жизнь. Это не всегда его радует, но это неизбежно и, как правило, позитивно. Надо просто быть к этому готовым.

! Первые шаги психолога в коллективе – период ответственный и трудный. И от того, как специалист себя зарекомендует, зависит успешность его дальнейшей работы. При возникновении трудностей неоценимую помощь может оказать независимый коллега-психолог, имеющий опыт работы и согласившийся выполнять роль временного супервизора, а также обсуждение сложных ситуаций со знакомыми практикующими психологами.

Памятка начинающему педагогу-психологу

Специфика работы психолога в ДООУ

- Специфика работы психолога в ДООУ определяется несколькими аспектами, связанными, прежде всего, с особенностями детей дошкольного возраста. В работе с ними нельзя использовать развернутые тестовые методы, применяемые в работе с подростками и взрослыми людьми.
- Особый акцент психолог ДООУ должен делать на работу с педагогами и родителями, отвечающими за детей, так как именно в семье оказывают решающее влияние на развитие, формирование характерологических особенностей дошкольников.
- Кроме того, для сбора объективной информации и оказания ребенку и его близким квалифицированной помощи психологу недостаточно провести с ним диагностическое обследование с помощью стандартизированных методик. Ему необходимо наблюдение за естественным поведением ребенка в повседневной жизни, что предполагает контакт и предметное обсуждение и с родителями, и с педагогами.
- В отличие от взрослых дошкольник не может рассказать окружающим о своих проблемах, проанализировать их и что-то изменить. Внешние проявления одной и той же проблемы могут быть многообразными. Здесь и заключается трудность дифференциации внутренней причины и внешних проявлений, и здесь на помощь психологу приходит его умение получить полную информацию о ребенке, его образе жизни, окружении.

Все вышеперечисленные специфические аспекты требуют обязательного учета в деятельности психолога ДООУ!

Анкеты для самоанализа процесса наставничества начинающих педагогов психологов.

Пояснительная записка.

В начале трудовой деятельности молодой специалист сталкивается со множеством трудностей в реальной трудовой деятельности, в связи с чем является актуальной самооценка деятельности, для выявления профессиональных затруднений и анализе взаимодействия в системе наставничества.

Поскольку требования к должностным обязанностям педагога-психолога могут изменяться, мы поставили цель создать анкеты, способные выявить интересующие параметры вне зависимости от локальных актов, а касающиеся основных принципов оказания психолого-педагогической помощи.

Анкета для начинающих психологов

Данная анкета используется наставниками для выявления затруднений молодых педагогов-психологов, а так же молодыми специалистами для определения областей затруднения в деятельности, для дальнейшей их коррекции.

Цель: выявить потребности в наставничестве, затруднения по направлениям деятельности

Результат: выявление области, в которых педагогу-психологу требуется совершенствование

Вопрос	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1. Когда я прихожу на работу я не знаю с чего начать день.			
2. Я не знаю, какими методиками оценить результат моей деятельности, действую «по наитию»			
3. На работе я постоянно занят, не успеваю выполнить задуманное.			

4. Я четко понимаю, что входит в мои непосредственные должностные обязанности.			
5. Я понимаю, из чего складывается стимулирующая часть зарплаты и как набрать дополнительные баллы.			
6. Я выполняю только те требования, предъявляемые ко мне со стороны участников образовательного процесса, которые прописаны в должностной инструкции.			
7. Мне страшно разговаривать с родителями воспитанников			
8. Я затрудняюсь оценить эффективность консультации			
9. При возникновении запросов, я затрудняюсь проводить консультацию и переношу её на другой день.			
10. Я чётко знаю структуру построения занятия с детьми.			
11. Все мои занятия построены с учётом возраста воспитанников.			
12. Я вижу результат групповой работы с детьми			
13. Я понимаю смысл каждого документа, необходимого в работе педагога-психолога.			
14. Большая часть документации заполняется в ходе реализации деятельности, а не по запросу руководителей.			
15. Запрос отчитаться о проделанной работе не вызывает у меня затруднений			
16. Я четко осознаю разницу между ребёнком с инвалидностью и ребёнком с ОВЗ			
17. Я владею методами диагностики для представления ребёнка на ППк и тППК			
18. Я могу объяснить, чем различаются психологическое представление, характеристика и заключение.			

Обработка результатов:

Посчитайте сумму баллов по каждой шкале:

Шкала 1 (Планирование)

В вопросах №1,2,3 - за каждый ответ «Да» 2б «Нет» 0б «Не знаю» - 1 б

Шкала 2 (Обязанности и зарплата)

В вопросах №4,5,6 - за каждый ответ «Да» 0б «Нет» 2б «Не знаю» - 1 б

Шкала 3 (Консультирование)

В вопросах №7,8,9 - за каждый ответ «Да» 2б «Нет» 0б «Не знаю» - 1 б

Шкала 4 (Работа с детьми)

В вопросах №10,11,12 - за каждый ответ «Да» 0б «Нет» 2б «Не знаю» - 1 б

Шкала 5 (Документация)

В вопросах №13,14,15 - за каждый ответ «Да» 0б «Нет» 2б «Не знаю» - 1 б

Шкала 6 (ППк и работа с ОВЗ)

В вопросах №16,17,18 - за каждый ответ «Да» 0б «Нет» 2б «Не знаю» - 1 б

Интерпретация результатов: область, набравшая большее количество баллов вызывает затруднения и требует консультации наставника.

Шкала «Планирование», данная шкала отвечает за планирование работы педагога-психолога, ясность для него целей работы и возможностей их осуществления.

Шкала «Обязанности и зарплата» в данной шкале отражено, понимает ли педагог-психолог, что является его непосредственной деятельностью, что дополнительной, а что не входит в его обязанности.

Шкала «Консультирование» показывает готовность педагога-психолога к проведению консультаций и его мастерство в данной профессиональной области.

Шкала «Работа с детьми» - в данной шкале отражена специфика работы педагога-психолога при групповом взаимодействии с детьми.

Шкала «Документация» показывает понимание молодым специалистом принципов ведения документации, назначения тех или иных документов.

Шкала «ППк и работа с ОВЗ» - отражает понимание педагогом-психологом принципов психолого-педагогической комиссии.

Анкета для наставников

Цель: выявить сформированные представления о наставничестве и обосновать их оптимальность

Составлена на основе диагностики "Стили педагогического общения" (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов). Позволяет выявить предпочтение наставниками традиционных стилей общения - авторитарного, демократического и либерального.

1. Считаете ли Вы, что молодой специалист должен:

А. Делиться с Вами всеми своими мыслями и чувствами по поводу деятельности и т.д.;

В. Говорить Вам только то, что захочет сам;

С. Оставлять свои мысли и переживания при себе

2. Если молодой специалист, вступил в конфликт с воспитателем по поводу педагогических действий, то Вы:

А. Доверительно с ним поговорите и предоставите самому принять нужное решение;

В. Предоставите самим разобраться в своих проблемах;

С. Известите об этом всех сотрудников и попросите извиниться перед коллегой

3. Подвижный, суетливый, тревожный молодой специалист сегодня был сосредоточен, спокоен и аккуратен. Как Вы поступите?

А. Похвалите его;

В. Проявите заинтересованность, выясните, почему так хорошо получилось сегодня;

С. Скажете ему: "Вот всегда бы так!"

4. Молодой специалист при входе в кабинет не поздоровался с Вами. Как Вы поступите?

А. Заставите его поздороваться с Вами;

В. Не обратите на него внимания;

С. Сразу же вступите с ним в общение, не упоминая о его промахе

5. Молодой специалист спокойно занимается выполнением рабочих обязанностей. У Вас есть свободная минута. Что Вы предпочтете делать?

А. Спокойно, не вмешиваясь, понаблюдаете, как он работает;

В. Поможете, подскажете, сделаете замечание;

С. Займетесь своими делами (записи, проверка и пр.)

6. Какая точка зрения Вам кажется наиболее правильной:

А. Чувства, переживания молодого специалиста относительно работы еще поверхностны, быстро проходящие и на них не стоит обращать особого внимания;

В. Эмоции молодого специалиста, его переживания - это важные факторы, с помощью которых его можно эффективно провести наставничество;

С. Чувства молодого специалиста удивительны, переживания его значимы, и к ним нужно относиться бережно, с большим тактом

7. Ваша исходная позиция в работе с молодым специалистом:

А. Молодой специалист слаб, неразумен, неопытен, и только наставник может и должен научить его

В. У молодого специалиста много возможностей для саморазвития, а сотрудничество наставника должно направляться на максимальное повышение активности самого начинающего педагога-психолога;

С. Молодой специалист развивается почти неуправляемо под влиянием коллектива, и поэтому главная забота, чтобы он был на рабочем месте и не нарушал внутреннего распорядка

8. Как Вы относитесь к активности самого молодого специалиста:

А. Положительно - без неё невозможно полноценное развитие;

В. Отрицательно - она часто мешает устоявшемуся порядку работы;

С. Положительно, но только тогда, когда согласовано с наставником

9. Молодой специалист не захотел выполнить ваше поручение под предлогом, что это не входит в его должностные обязанности. Ваши действия?

А. Сказали бы: "Ну и не надо!";

В. Заставили бы выполнить работу;

С. Предложили бы другое задание

10. Какая позиция, по-вашему, более правильная:

А. Молодой специалист должен быть благодарен наставнику за заботу о нем;

В. Если он не осознает заботу о нем, не ценит её, то это его дело, когда-нибудь пожалеет;

С. Наставник должен быть благодарен молодому специалисту за его доверие

Варианты ответов:

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2
В	3	1	3	1	2	2	3	1	2	1
С	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3

Значение баллов:

Если наставник набирает 25-30 баллов, то его характеризует предпочтение демократического стиля. 20-24 балла - педагог отличается склонностью к авторитарному стилю. Выраженность либерального стиля обусловлена набранными 10 - 19 баллами. Преставление об особенностях своего стиля наставничества позволит педагогу внести необходимые коррективы в характер взаимоотношений с молодым специалистом.

Позиция «Я – самый умный» (авторитарная)

Наставник занимает доминирующую позицию, не позволяет молодому специалисту проявлять самостоятельность и инициативу. Молодой педагог-психолог в данном случае выступает объектом воспитательных воздействий. Данная модель не способствует развитию самостоятельности и творческой инициативы, а также полноценным межличностным контактам.

Позиция «Молодые лучше знают» (попустительская)

Характеризуется стремлением наставника минимально включаться в деятельность, формализмом. Попустительский стиль общения реализует

тактику невмешательства, основу которой составляют равнодушие и незаинтересованность. Уходит от ответственности за результаты своей деятельности. К результатам такого подхода. Возможно, что молодой специалист проявит самостоятельность и независимость.

Позиция «На равных» - (демократическая)

Основная особенность этого стиля – взаимопринятие и сотрудничество. Наставник ориентирован на привлечение молодого специалиста к обсуждению и совместному решению общих дел, проблем. Создает условия для самореализации и проявления творческой инициативы. Молодой специалист чувствует себя эмоционально защищенным, проявляет уверенность и активность.

Анкета обратной связи

Ответы, которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы наставника

1. Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
2. Каких результатов вы достигли?
3. Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.
4. Как вы изменились?
5. Чем запомнилось взаимодействие?
6. Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

СЦЕНАРИЙ МЕРОПРИЯТИЯ «ПОСВЯЩЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕДАГОГИ-ПСИХОЛОГИ».

Цель: способствовать успешному вхождению молодых педагогов в профессиональную деятельность; формирование у молодых педагогов профессионально-педагогических компетенций, положительного отношения к профессии педагога-психолога, представления о значимости профессии.

Задачи:

- развитие профессионального и творческого потенциала молодых специалистов;
- адаптация молодых специалистов к должности.

Оборудование: музыкальное сопровождение, раздаточный материал: «клятва детского психолога», анкета обратной связи, шары с пожеланиями, памятки, методические рекомендации.

План проведения:

- вступительное слово;
- мини-самопрезентации молодых специалистов «Мой путь в профессию»;
- упражнение «Чемодан»;
- совместная работа с опытными наставниками, упражнение «Слепой и поводырь»;
- «Клятва детского психолога»;
- рекомендации педагогам, вручение памяток «Советы молодому педагогу-психологу»; раздача кейсов «Методические рекомендации»;
- заключительное слово.

Ход мероприятия:

Ведущий: – Минералы ищет геолог, Языки изучает филолог, Раскопки ведёт археолог. Это понятно, но кто же такой ПСИХОЛОГ?

Психолог? Нет, он не волшебник,
Не чудотворец, не атлет,
Не жизненных задач решебник,
И он не супер- человек.

Он так же дышит, так же любит,
И так же чувствует, как все.
Он не вершит великих судеб,
Он все не знает о тебе.

Измерить также может память,
Мышление, темперамент, речь.
Он может лишь чуть-чуть исправить,
Но он не в силах уберечь.

Души твоей путеводитель,
Он лишь подсказка – не ответ,
Дорожный знак, ограничитель
Твоих ошибок, друг побед.

Гармонии в душе желая,
За вас не сотворит ее,
Советом в жизни помогая,
За вас ее не проживет.

Психолог? Нет, он не волшебник,
Не шарлатан, не чародей,
Он не святой, не тяжкий грешник,
Он – человек среди людей.

Ведущий: – Ежегодно педагоги-психологи образовательных учреждений принимают в свои ряды молодых специалистов. Не секрет, что процесс адаптации в профессии труден и длителен. Каждый раз начинающие психологи переживают, как их примут коллеги, которые работают уже не один год и имеют достаточно большой опыт. Для того чтобы начальный этап адаптации прошел более легко и успешно, мы предлагаем ввести в традицию проведение такого мероприятия, как «Посвящение в психологи».

1. Вступительное слово

Слово предоставляется... (напутственные слова в адрес молодых специалистов).

Ведущий: – Уважаемые гости, поприветствуем наших энергичных, творческих, неповторимых молодых специалистов...(называются Ф.И.О.). Вот они, самые смелые и отважные педагоги. Посмотрите, каким задором сияют их глаза! Они красивы! Они полны энергии! Представьтесь, пожалуйста, и расскажите немного о себе.

2. Самопрезентация молодых специалистов «Мой путь в профессию».

Ведущий: – Замечательно! Вам предлагается выполнить упражнение «**Чемодан**». Каждому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данном ДОУ. «Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

Ведущий: – Думаю, что вы согласитесь, что в работе любого педагога очень важно установить теплые, доверительные отношения со своими коллегами, воспитанниками, их родителями. Это +10 баллов успеха в нашей непростой деятельности. Сегодня на нашей встрече присутствуют наставники молодых педагогов. Предлагаю вам апробировать необычное упражнение «**Слепой и**

поводырь». Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника. В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

- как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?
- какие были трудности в процессе выполнения задания?
- какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

Ведущий: Психология общения помогает нам понять юмор, уметь видеть смешное. Не зря в народе говорят: «Кто смеется - тому всё удаётся». Но бывает и так: кто весел, а кто и нос повесил. «Встречают по одежке, а провожают по уму» - гласит известная русская пословица. Нам сейчас необходимо проверить ваше остроумие. Я называю вам название фильма в перевернутом виде, а вы мне называете правильное название. Например, перевертыш «Василий Иванович остается на работе» представляет собой перевернутое название фильма «Иван Васильевич меняет профессию».

Задания:

- 1) Грустные девчонки ("Весёлые ребята").
- 2) Холодные ноги ("Горячие головы").
- 3) Не бойся велосипеда ("Берегись автомобиля").
- 4) Костяная нога ("Бриллиантовая рука").
- 5) В симфоническом оркестре не только мальчики ("В джазе только девушки").
- 6) 71 час осени ("17 мгновений весны").
- 7) Ручной кактус ("Дикая орхидея").
- 8) Земной мир ("Звёздные войны").
- 9) В Лондоне любят заплаканные лица ("Москва слезам не верит").
- 10) На авеню всегда светло ("Улица разбитых фонарей").

11) Бедные иногда смеются ("Богатые тоже плачут").

Ведущий: – Ни одно посвящение в профессию не обходится без клятвы. А теперь прошу произнести Клятву детского психолога.

Клятва детского психолога.

- Ступая на путь практической психологии, я клянусь, что все мои знания и способности вложу в свою непростую работу.
- В моих руках душа, а значит, и судьба того, кто обратился ко мне за помощью. Все, что я умею и знаю, все, чем природа и люди одарили меня как личность, – для тех, кто идет ко мне.
- Я не допущу, чтобы то, что я узнал о человеке, обернулось против него.
- Овладевая профессией психолога, горячо желаю только одного – быть для людей тем, кому можно довериться.
- И я не опозорю свою профессию некомпетентностью, непорядочностью, равнодушием и стяжательством.
- И пусть удача сопутствует мне в моем искреннем стремлении пробудить и развить дар в ребенке, помочь ему в трудные минуты его постепенного взросления, принять, ценить и беречь загадку его неповторимой индивидуальности. Клянусь!

Ведущий: – Ну, вот вы и приняты в ряды педагогов-психологов. Поздравляем вас! Сейчас я попрошу каждого из вас выбрать по одному воздушному шарiku, и прочитать пожелание, которое находится внутри его.

Пожелания:

- Делай то, что можешь, используя то, что есть, там, где ты находишься.
- Черные полосы в жизни неизбежны, но чувствовать себя несчастным вовсе не обязательно.
- Хочешь сорвать плод – залезь на дерево.
- Если ты хочешь увидеть перемены в мире, ты должен сам стать этими переменами.

(Можно шары наполнить и другими высказываниями.)

Заключительное слово. А на прощание некоторые советы вам: дорогие педагоги-психологи, вы выбрали сложную, интересную и очень ответственную дорогу в своей жизни. Хочется пожелать вам большой любви к нашей профессии, любите детей, ради этого мы с вами здесь находимся, работайте так, чтобы вас уважали, чтобы воспитанники, родители, педагоги с чувством огромного уважения отзывались о вас и о вашей работе. Педагог – это очаг неиссякаемой энергии, как только пропадает энергия, желание дарить радость и любовь детям, значит пришла пенсия и пора уходить. Желаем вам крепкого здоровья, долготерпения, усидчивости, выносливости, ответственности. Желаю приобретать новые знания, учиться всему новому, постигать, осваивать, быть самым интересными, тогда и люди вокруг вас будут интересными, везде и во всём проявлять профессиональное любопытство. Всего вам самого-самого доброго. (Рекомендации наставников, вручение памяток «Советы молодому педагогу-психологу», кейсы «Методические рекомендации».)

Анкета обратной связи

Уважаемые присутствующие!

Ваше мнение о прошедшем мероприятии очень важно для нас. Ваши отзывы помогут сделать нашу совместную работу еще более эффективной.

Пожалуйста, оцените, отвечая на предложенные Вам вопросы, по 5 бальной шкале,

где 1 – соответствует минимальной оценке, а 5 – максимальной. Будем рады получить ваши комментарии к вопросам.

Закончить мероприятие можно чаепитием.

Клятва детского психолога.

- Ступая на путь практической психологии, я клянусь, что все мои знания и способности вложу в свою непростую работу.
- В моих руках душа, а значит, и судьба того, кто обратился ко мне за помощью. Все, что я умею и знаю, все, чем природа и люди одарили меня как личность, – для тех, кто идет ко мне.
- Я не допущу, чтобы то, что я узнал о человеке, обернулось против него.
- Овладевая профессией психолога, горячо желаю только одного – быть для людей тем, кому можно довериться.
- И я не опозорю свою профессию некомпетентностью, непорядочностью, равнодушием и стяжательством.
- И пусть удача сопутствует мне в моем искреннем стремлении пробудить и развить дар в ребенке, помочь ему в трудные минуты его постепенного взросления, принять, ценить и беречь загадку его неповторимой индивидуальности.

Клянусь!

Анкета обратной связи

Уважаемые коллеги!

Ваше мнение о прошедшем мероприятии очень важно для нас. Ваши отзывы помогут сделать нашу совместную работу еще более эффективной.

Пожалуйста, оцените, отвечая на предложенные Вам вопросы, по 5 бальной шкале,

где 1 – соответствует минимальной оценке, а 5 – максимальной. Будем рады получить ваши комментарии к вопросам.

1. Общая оценка мероприятия: 1 2 3 4 5

2. Насколько данный материал обладает для вас практической ценностью 1 2 3 4 5

3. Насколько комфортно вы чувствовали себя на посвящении: 1 2 3 4 5

4. Ваше общее впечатление (представьте, что Вам нужно в нескольких словах

Описать его другу или знакомому):

Перечень примерной документации педагога-психолога, работающего в дошкольной образовательной организации

Документация педагога-психолога разделяется на следующие виды:

- Законодательно - правовые акты и нормативные документы;
- Организационно-методическая документация;
- Специальная документация.

Законодательно-правовые акты и нормативные документы, регулирующие деятельность педагога-психолога в системе образования.

Международные:

- Конвенция ООН о правах ребенка.

Федеральные:

- Конституция РФ
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ
- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»
- Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) — редакция от 21.01.2019 г.

- Приказ от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам дошкольного образования»
- Профессиональный стандарт «Педагог-психолог» (психолог в сфере образования)
- Этический кодекс педагога-психолога
- Письмо МО РФ № 70/23-16 от 07.04.1999г. «О практике проведения диагностики развития ребёнка в системе дошкольного образования»
- Инструктивное письмо от 24.12.2001 № 29/1889-6 «Об использовании рабочего времени педагога-психолога образовательного учреждения»
- Постановление № 88 от 21 апреля 1993 года «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений»
- Письмо МНО РСФСР от 30.05.1989 г. № 542/13 «О введении должности психолога в учреждениях народного образования.»
- Приказ МО РФ от 22.10.1999 г. №636 «Об утверждении положения о службе практической психологии в системе МО РФ»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 сентября 2013 г. №1082» Об утверждении Положения о ПМПК»
- Письмо МО РФ от 22.01.98 № 20-58-07 ин/20-4 «Об учителях логопедах и педагогах-психологах образовательных учреждений»_
- Письмо МО РФ от 27.06.03 № 28-51-513/16. «Методические рекомендации по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся в учебно-воспитательном процессе в условиях модернизации образования»
- Приложение к письму Департамента общего и дошкольного образования от 17.02.2004 № 14-51-36/13 «Об использовании программ

индивидуального адаптивного развития при подготовке детей к школе»

- Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
- Приказ МО и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (по педагогам-психологам — пункт 2.1.)
- Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (по педагогам -психологам — пункт VIII)
- Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
- Постановление Правительства РФ от 7 апреля 2017г. № 419 «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466»
- Письмо департамента государственной политики в сфере общего образования от 20.07.2017 г. № 08 -ПГ-МОН-26725 «О регулировании вопросов образования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья»
- Концепция развития психологической службы в системе образования в РФ на период до 2025 года (утв. Минобрнауки России от 19.12.2017 года)

- Письмо МО и науки РФ от 30 июля 2018 г. № 07 — 4587 (проект нормативов штатной численности педагогов-психологов в образовательных организациях)
- Письмо МП РФ от 20.02.2019 № ТС-551/07 «О сопровождении образования обучающихся с ОВЗ и инвалидностью» (про тьюторов и ассистентов)
- Распоряжение МП РФ от 09.09.2019 N Р-93 «Об утверждении примерного Положения о психолого-педагогическом консилиуме образовательной организации»

Региональные

- Перечень документов у каждого региона свой.

На уровне ДООУ

- Положение о психологической службе в ДООУ;
- Положение о рабочей программе

Организационно-методическая документация:

В профессиональном стандарте «Педагог-психолог» (психолог в сфере образования) говорится о том, что педагог-психолог в своей деятельности должен вести

следующую документацию:

1. Планы работы (годовой план работы педагога-психолога, план работы на лето, план работы по самообразованию).
2. Журналы учёта видов работ педагога-психолога (журнал учёта индивидуальных форм работы, журнал учёта групповых форм работы, журнал консультаций).
3. Отчёты (аналитический отчёт о проделанной работе за год, аналитические справки по итогам адаптации, аналитические справки по результатам диагностики готовности к школе и т.д.).
4. Циклограмма работы педагога-психолога.

5. График работы педагога-психолога.
6. Программы (рабочие программы, программы индивидуальной работы психолога с детьми и т.д.)

Специальная документация:

- Индивидуальная карта психического развития воспитанника детского сада, получающего психологическое сопровождение;
- Протоколы диагностик;
- Психологические заключения.