

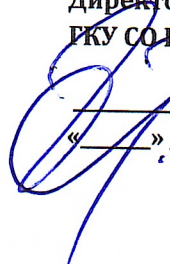
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Республика Северная Осетия – Алания

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РСО-АЛАНИЯ «ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ
ВОСПИТАНИЮ Г. МОЗДОК «АМОНД»

363754, г. Моздок, ул. Маркова, 58
ИНН 1510008979, ОГРН1021500919329; л/с 05102J317610 в УФК
по Республике Северная Осетия-Алания

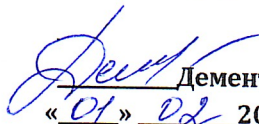
" УТВЕРЖДАЮ "

Директор
ГКУ СО ЦССВ «Амонд»


Насоновская Н.А.
« 01 » 02 2023г

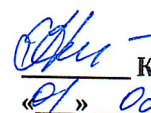
" СОГЛАСОВАНО "

Заместитель директора по ВР


Дементьева И.М.
« 01 » 02 2023г.

" РАССМОТРЕНО "

на заседании МО


Кокоева Н.Т..
« 01 » 02 2023г.

Программа наставничества
Новиковой Анжелы Борисовны
«Воспитатель – воспитатель»
ГКУ СО ЦССВ
г. Моздок «Амонд»

Актуализация

В настоящее время в системе образования значительно возрастает роль педагога. Для эффективной организации воспитательно - образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Когда новый воспитатель приходит в учреждение, на него обрушивается большое количество задач. Молодому специалисту особенно непросто с ними справиться, поскольку у него еще нет практических знаний, и не всегда есть понимание, как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои способности и понять подходит ли ему эта работа, поэтому важно оказать ему поддержку. Ведь он имеет те же должностные обязанности и несет ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и администрация учреждения ожидает столь же безупречного профессионализма. Исправить ситуацию помогает наставничество.

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытного сотрудника организации молодому специалисту. Исходя из этого, наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность.

Данная программа призвана помочь организации деятельности педагога - наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

1. Цель и задачи:

Цель: повышение профессионального мастерства молодого специалиста в первый год работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую и практическую поддержку молодому педагогу.
2. Способствовать адаптации молодого специалиста к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Оказать помощь молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями.
4. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
5. Формировать потребность «малоопытного педагога» в непрерывном самообразовании.
6. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
7. Отслеживать динамику освоения профессиональной деятельности молодого педагога.
8. Анализ результатов работы наставничества.

2. Основные направления:

- Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.

- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Подбор методической литературы для изучения начинающим педагогом.
- Развитие профессиональной компетенции.

3. Этапы деятельности наставника:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

4. Формы работы с молодым педагогом:

- Диалог, беседа, обмен опытом.
- Мастер-классы, посещение открытых мероприятий педагога – наставника и других опытных педагогов учреждения.
- Курсы повышения квалификации, профессиональные конкурсы.
- Методические объединения, семинары, вебинары.
- Анализ педагогических ситуаций.

5. Принципы реализации:

- Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с молодым педагогом на равных.

6. Права и обязанности: наставник:

- Стремиться, в меру своих способностей и наличия свободного времени, доводить до успешного завершения, в соответствии со взятой на себя ответственностью «Программу наставничества»
- Сотрудничать с наставляемым по «Программе наставничества» в духе взаимопонимания и взаимного уважения.
 - Не уклоняться от новых знаний.
 - Не разглашать конфиденциальную информацию.
 - Уважать Права Человека и основные принципы наставничества.
 - Обеспечивать необходимое обучение и помощь в формировании умения выстраивать взаимодействие с воспитанниками детского дома.

наставляемый:

- Сотрудничает с наставником по «Программе наставничества» в духе взаимопонимания и взаимного уважения.
- Не уклоняться от новых знаний.
- Не разглашать конфиденциальную информацию.
- Уважать Права Человека и основные принципы наставничества.
- Обучиться приемам улучшения взаимодействия с воспитанниками детского дома.
- Научиться самостоятельно применять техники по улучшению психологического микроклимата в группе.

7. Ожидаемый результат.

Для молодого специалиста:

- Начинаящий педагог приобретет возможность личностного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно – образовательного процесса в учреждении.
- Качественно изменятся взаимоотношения с коллегами, воспитанниками, администрацией.
- Ускорится процесс профессионального становления начинающего специалиста.
 - Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
 - Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
 - Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

План работы на 2023-2024 г.г.

Педагог-наставник - Новикова А.Б.

Молодой специалист - Иванина А.В.

Общие сведения	молодой специалист	педагог – наставник
Фамилия, имя, отчество	Иванина Анна Валентиновна	Новикова Анжела Борисовна
Образование	высшее	среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил	СОРИПКРО	Орджоникидзевское педагогическое училище №1
Педагогический стаж	-	26 лет
Место работы	ГКУ СО ЦССВ «Амонд» г. Моздок	ГКУ СО ЦССВ «Амонд» г. Моздок
Должность	воспитатель	воспитатель
Группа	младшая	старшая
Квалификационная категория	без категории	без категории

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми младшей группы;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1	<p>Выявление знаний и затруднений у молодого педагога в процессе воспитательно-образовательной деятельности в начале трудовой деятельности.</p> <p>Оказание помощи в организации работы с документацией -</p> <p>- знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ГКУ СО ЦССВ «Амонд»</p> <p>- изучение целей и задач годового плана.</p> <p>- структура перспективно-календарного планирования.</p>	<p>Анкетирование</p> <p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>	Февраль
2	<p>Выбор темы самообразования, составление плана; общие вопросы ведения портфолио</p>	<p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>	Март
3	<p>Мониторинг детского развития.</p>	<p>Подбор диагностического материала.</p>	Апрель
4	<p>Подготовка к летне-оздоровительному периоду.</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.</p> <p>Самоанализ молодого специалиста.</p>	Май
5	<p>Использование современных здоровье сберегающих технологий.</p>	<p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, проводимых наставником. Консультации, ответы на вопросы молодого специалиста.</p>	Июнь
6	<p>Составление конспектов, сценариев тематических бесед, воспитательных часов и т.д. молодым специалистом</p>	<p>Посещение наставником тематических бесед, воспитательных часов и режимных моментов молодого педагога.</p>	Июль
7	<p>Составление перспективного и тематического плана на 2023 – 2024 уч.год</p>	<p>Помощь в составлении планов. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>	Август
8	<p>Использование в работе ИКТ.</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Использование презентаций в работе с детьми.</p>	Сентябрь

9	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Октябрь
10	Изучение методики проведения НОД (непосредственная образовательная деятельность) по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов НОД эффективное использование дидактического материала в работе.	Изучение программ по НОД	Ноябрь
	Изучение использования в работе молодым специалистом передовых педагогических технологий	Методика проведения воспитательных мероприятий	Декабрь
11	Собеседование по итогам работы за год наставничества.	Отчет о проделанной работе наставника.	Январь
12	Создание развивающей среды	Анализ развивающей среды с требованием ФГОС. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	В течение года
13	Методика проведения детских праздников	Помощь в подготовке и организации праздников. Наблюдение за наставником в роли ведущей и персонажа.	В течение года
14	Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения - - в работе с родителями; - в работе с детьми; - в работе с коллегами.	Консультации, беседы, ответы на вопросы.	В течение года
15	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	По мере необходимости

Источники: https://www.akbiz.ru/publications/doshkolnoye_obrazovaniye/rabota-pedagoga-nastavnika-s-molodym-vospitatelem-v-DOO-plan-i-poleznye-rekomendacii
https://xn--jlahfl.xn--p1ai/library/programma_po_organizacii_nastavnichestva_v_doshkol_051343.html
<https://xn--d1abbusdciv.xn--p1ai/%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%91%D0%B2%D0%B0-%D1%82-%D0%B0->

[%D1%81%D0%BA%D0%BB%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%B2-%D0%B8/](#)

[https://nsportal.ru/detskii-sad/vospitatelnaya-rabota/2022/09/18/programma-realizatsii-nastavnichestva](#)

[https://xn--jlahfl.xn-](#)

[plai/library/rabochaya_programma_po_nastavnichestvu_shkola_molodog_135616.html](#)

[https://multiurok.ru/files/programma-nastavnichestva-8.html](#)

[https://multiurok.ru/files/plan-raboty-nastavnika-s-molodym-spetsialistom-vos.html](#)