



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №22 «Планета детства»
(МАДОУ «Детский сад №22 «Планета детства»)**

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
Протокол от 30.08.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад № 22
«Планета детства»
от 30.08.2022 № 362

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
«Мы профессиональная пара»
на 2022 – 2025 уч. Г.**

Музыкального руководителя
Сургутской Инны Анатольевны

г. Ханты-Мансийск
2022 г.

Сургутскова Инна Анатольевна, музыкальный руководитель
МАДОУ «Детский сад № 22 «Планета детства», г. Ханты-Мансийск, ХМАО-Югра

Содержание

1	Паспорт программы	3
2	Пояснительная записка	5
3	Общие положения	6
3.1	Основные термины	6
3.2	Принципы организации наставничества	7
3.3	Правила общения	8
3.4	Обратная связь как инструмент развития	8
3.5	Условия эффективности организации наставничества	10
3.6	Ожидаемые результаты	10
4	Содержание программы	10
4.1	Система работы с молодыми педагогами	10
4.2	План саморазвития педагога-наставника	11
4.3	Этапы реализации программы	12
4.4	Формы работы педагога наставника с молодым педагогом	14
4.5	Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом	17
4.6	Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества	23
4.7	Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	25
5	Заключение	27
	Приложение 1. План работы педагога наставника с наставляемым	28

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования «Мы профессиональная пара»
Авторы	Сургутскова Инна Анатольевна, музыкальный руководитель
Организация исполнитель	МАДОУ «Детский сад № 22 «Планета детства», г. Ханты-Мансийск
Целевая аудитория	Цуканова Мария Александровна, музыкальный руководитель (молодой педагог), студенты АУ «Технологического педагогического колледжа»
Срок реализации	3 года
Этапы реализации	1. 1 этап – адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» 2. 2 этап – основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу» 3. 3 этап – контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»
Цель	Оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения. 2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДООУ и т.д.). 3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности. 4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности. 5. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности. Способствовать профессиональному развитию и раскрытию творческого потенциала.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и

	учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<p><u>Наставничество для наставника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться. - Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. - Происходит рост самооценки наставника . <p><u>Наставничество для молодого педагога</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Молодой педагог быстрее адаптируется в должности. - Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. - Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию. <p><u>Наставничество для Учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Сокращает срок адаптации новых сотрудников. - Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. - Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников. - Способствует развитию навыков коммуникаций. - Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО,

«Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста.

Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль,

условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

3. Общие положения

3.1. Основные термины

Наставничество - это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает

необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Цель программы - оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с молодым коллегой.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ДООУ и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления музыкального руководителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

3.2. Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

Мотивация

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.

Сотрудничество

Наставничество основано на **взаимном уважении и доверии**. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка.

Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

Системность

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «*зону ближайшего развития*» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

3.3. Правила общения

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие **правила общения**:

- следует сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

3.4. Обратная связь как инструмент развития

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных

способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого.

Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки. Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи

1. Сбалансированность, позитивная направленность.

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. Конкретность.

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему.

Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. Направленность на поведение, безоценочность.

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

4. Своевременность.

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

5. Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно:

3.5. Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.6. Ожидаемые результаты

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций,
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

4. Содержание программы

4.1. Система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. В своём профессиональном становлении, молодой специалист в нашем ДООУ проходит несколько ступеней:

I ступень - (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я своим молодым специалистам предлагаю определить методическую тему самообразования, над которой они будут работать более углубленно. А так же они активно привлекаются к демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений и т.п.).

III ступень – у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV ступень – происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

4.2. План саморазвития педагога-наставника

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

4.3. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **индивидуальный план профессионального становления молодого педагога**. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы.

Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

4.4. Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом

<p>№ 1</p>	<p>Этапы работы «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!» (Адаптационная ступень)</p>	<p>Традиционные формы работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Беседа-знакомство; - опрос; - собеседование; - анкетирование; - тестирование; - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; - консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации. 	<p>Нетрадиционные формы работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоративное мероприятие «Посвящение в педагоги»; - разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности); - психологические диагностические тесты; - тьюторство, как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
-----------------------	---	--	--

2	<p>«Пробуй себя! Я тебе помогу!» (Основная развивающая ступень)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример; - информирование (инструктирование); - обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий); 	<ul style="list-style-type: none"> - Мастер-классы; - семинары-практикумы; «кейс»метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому
			<p>коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание чеклистов (<i>«контрольных списков» важных дел</i>) по различным
		<ul style="list-style-type: none"> - создание развивающей предметно-пространственной среды. 	<p>рабочим вопросам;</p> <ul style="list-style-type: none"> - «коуч»-метод («терапия успеха»). Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - «тайм-менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.

3	<p>«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!» (Контрольно-оценочная ступень)</p>	<p>- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; - подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания; - выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.</p>	<p>- Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru; - активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)</p>
---	--	---	--

4.5 План работы педагога – наставника (музыкальный руководитель)

Сургутскова Инна Анатольевна – Цуканова Мария Александровна

(молодой специалист, музыкальный руководитель) на 2022 - 2025 годы

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации музыкального руководителя (рабочая программа, перспективный и календарный план работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов организации в работе с детьми дошкольного возраста;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий вовремя НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- организация праздничных мероприятий в ДОУ;
- общие вопросы организации работы с родителями.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарноэпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ Оформление документации музыкального руководителя. Мониторинг детского развития.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение	Консультация, оказание помощи. Знакомство с	Октябрь

	<p>программы учреждения, участие молодого педагога в составлении рабочей программы, перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.</p> <p>Подготовка к участию в родительском собрании</p>	<p>основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</p> <p>Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.</p>	
3.	Изучение методики проведения НОД,	Посещение молодым	Ноябрь

1 год 2022-2023г.г.

	<p>совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.</p>	<p>специалистом НОД и индивидуальной работы с детьми у наставника.</p>	
4.	<p>Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом</p> <p>Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.</p> <p>Подготовка к новогодним мероприятиям.</p>	<p>Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога.</p> <p>Обсуждение.</p> <p>Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.</p>	Декабрь

5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Проект «Защитники отечества», «Милая мама»	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы.	Февраль
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Март
8.	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 (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель

9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста.	Май
2 год 2023-2024			
1.	<i>Моделирование воспитательного процесса в музыкальном зале</i>	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) Разработка рабочей программы	Сентябрь 2023
2.	<i>Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников</i>	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий. Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария	Октябрь 2023
3.	<i>Описание темы по самообразованию</i>	Оказание методической помощи наставником. План работы по самообразованию.	Ноябрь 2023
4.	<i>Знакомство с современными педагогическими технологиями</i>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Декабрь 2023

5.	<i>Создание портфолио педагога</i>	Презентация портфолио наставника. Создание портфолио молодого педагога.	
6.	<i>Введение в процесс аттестации</i>	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Подготовка к прохождению аттестации.	Январь 2024
7.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД	Февраль 2024
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Март 2024
10	<i>Итоги реализации программы</i>	- Подготовка отчета наставника. Отчёт наставника.	Апрель, май 2024

3 год 2024-2025			
1.	<i>Освоение современных педагогических технологий</i>	- Планирование и организация консультаций наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по	Сентябрь 2024

		проектированию ООД с использованием конкретных технологий. Самостоятельно Разработанные настоящим конспекты ООД, планы воспитательнообразовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.	
2.	<i>Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.	Октябрь 2024
3.	<i>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО</i>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Ноябрь 2024
4.	<i>Разработка рабочей программы.</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. Самостоятельно разработанная рабочая программа.	Декабрь 2024
	<i>Ведение педагогической докуменаци.</i>	- Компетентность в оформлении документации.	Январь 2025
5.	<i>Реализация культурнодосуговой деятельности</i>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам. Наличие самостоятельно разработанных сценариев	Февраль 2025
6.	<i>Аттестация</i>	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.	Март 2025

7.	<i>Диссеминация педагогического опыта</i>	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта. Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.	Апрель 2025
8.	<i>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</i>	- Выбор диагностических методик. - Осуществление мониторинга	Май 2025
9.	<i>Итоги реализации программы</i>	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	Май 2025

4.6 Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как ***внутренние***, так и ***внешние условия***. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческими решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное

признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

4. *Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.*

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

4.7 Показатели эффективности внедрения программы по организации наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух **основных этапов**:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
 - обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
 - контроль хода программы наставничества;
 - описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
 - определение условий эффективной программы наставничества;
 - контроль показателей социального и профессионального благополучия.
- Оформление результатов.

Этап 2. Вторым этапом мониторинга является оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников;

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность и т.п.)

5. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

План работы педагога наставника с наставляемым
I этап – адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»
 (сентябрь 2022 - май 2023 гг.):

освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности

Цель: Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности;
- методическая помощь в организации работы по образовательной области «Художественно-эстетическое развитие» («Музыкальная деятельность»);
- ускорение процесса профессионального становления музыкального руководителя;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	1. Выявление профессиональных затруднений. 2. Мониторинг музыкального развития обучающихся. 3. Взаимное посещение занятий с последующим обсуждением.	1. Индивидуальная работа по запросу. 2. Подбор диагностического материала. 3. Советы и рекомендации.
Октябрь	1. Подбор сценариев и музыкального материала к осенним праздникам. 2. Помощь в создании атрибутов к играм и танцам. 3. Составление перспективного планирования по возрастным группам. 4. Разработка Рабочей программы.	1. Журналы: «Музыкальный руководитель», «Справочник музыкального руководителя»; интернет-ресурсы. 2. Совместная работа. 3. Консультации и советы. 4. Обмен опытом.
Ноябрь	1. Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателя в НОД. 2. Использование ИКТ в образовательной деятельности.	1. Консультация «Роль воспитателя на музыкальных занятиях». 2. Консультации и советы по

	3. Подбор сценариев и музыкального материала к новогодним праздникам.	целесообразности их использования. 3. Журналы, интернет-ресурсы.
Декабрь	1. Повышение профессионального мастерства (овладение современными методиками музыкального воспитания). 2. Взаимодействие с родителями.	1. Применение собственных методик. 2. Участие в разработке материалов для родителей.
Январь	1. Использование в работе с детьми произведений композиторов-классиков. 2. Музыкальное сопровождение игр.	1. Подбор произведений для слушания музыки с детьми. 2. Обмен опытом, картотека.
Февраль	1. Подбор музыкального материала к праздникам, посвященным Дню защитника Отечества. 2. Подбор сценариев и музыкального материала к праздникам, посвященным 8 Марта. 3. Использование музыкально-дидактических игр в НОД.	1. Журналы, интернет-ресурсы. 2. Обмен опытом, картотека.
Март	1. Взаимные консультации по использованию музыкального материала. 2. Пополнение иллюстративного материала по музыкальным произведениям.	1. Консультации и рекомендации. 2. Совместная работа.
Апрель	1. Подготовка музыкального материала для использования в режимных моментах, нерегламентированной деятельности обучающихся. 2. Составление мониторинга музыкального развития и сравнение его с первоначальным.	1. Фонотека. 2. Оценка правильности составления.
Май	1. Подготовка и участие к празднику День Победы. 2. Подготовка к летней оздоровительной работе. 3. Подведение итогов работы.	1. Совместная работа, выступление. 2. Консультации, сценарии развлечений. 3. Анализ проделанной работы и пожелания на будущее.

**План работы педагога наставника с наставляемым
II этап «Попробуй себя! Я тебе помогу»**

(сентябрь 2023 -май 2024 гг.):

основной, развивающий: приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление профессиональных затруднений. 2. Мониторинг музыкального развития обучающихся. 4. Взаимное посещение занятий с последующим обсуждением. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Индивидуальная работа по запросу. 2. Подбор диагностического материала. 3. Советы и рекомендации.
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подбор информации, музыкального материала к выступлению на методическом часе. 2. Помощь в создании дидактического материала по вокально-хоровой работе. 3. Составление перспективного планирования по возрастным группам. 4. Разработка общеразвивающей программы художественной направленности «Соловушка» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выступление на педагогическом часе с консультацией «Формирование певческих навыков у детей дошкольного возраста». 2. Совместная работа. 3. Консультации и советы. 4. Защита программы на педчасе.
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование ИКТ в образовательной деятельности. 2. Подбор сценариев и музыкального материала к новогодним праздникам. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации и советы по целесообразности их использования. 2. Журналы, интернет-ресурсы.
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства (овладение современными методиками музыкального воспитания). 2. Взаимодействие с родителями. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Применение собственных методик. 2. Участие в разработке материалов для родителей.
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование в работе с детьми произведений композиторов-классиков. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подбор произведений для слушания музыки с детьми.

	2. Музыкальное сопровождение игр.	2. Обмен опытом, картотека.
Февраль	1. Подбор музыкального материала к праздникам, посвященным Дню защитника Отечества. 2. Подбор сценариев и музыкального материала к праздникам, посвященным 8 Марта. 3. Использование музыкально-дидактических игр в НОД.	1. Журналы, интернет-ресурсы. 2. Обмен опытом, картотека.
Март	1. Взаимные консультации по использованию музыкального материала. 2. Пополнение иллюстративного материала по музыкальным произведениям.	1. Консультации и рекомендации. 2. Совместная работа.
Апрель	1. Подготовка музыкального материала для использования в режимных моментах, нерегламентированной деятельности обучающихся. 2. Составление мониторинга музыкального развития и сравнение его с первоначальным.	1. Фонотека. 2. Оценка правильности составления.
Май	1. Подготовка и участие к празднику День Победы. 2. Подготовка к летней оздоровительной работе. 3. Подведение итогов работы.	1. Совместная работа, выступление. 2. Консультации, сценарии развлечений. 3. Анализ проделанной работы и пожелания на будущее.

**План работы педагога наставника с наставляемым
III этап «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»
(сентябрь 2024- май 2025 гг.)**

контрольно-оценочный: анализ прогресса и эффективности программы.

Месяц	Содержание работы	Формы и методы работы
Сентябрь	1. Выявление профессиональных затруднений. 2. Мониторинг музыкального развития обучающихся. 3. Взаимное посещение занятий с последующим обсуждением.	1. Индивидуальная работа по запросу. 2. Подбор диагностического материала. 3. Советы и рекомендации.
Октябрь	1. Подбор сценария и музыкального сопровождения к кукольному театру для самых маленьких «Хитрая лисичка». 2. Помощь в создании атрибутов к играм и	1. Мероприятие с родителями «Первая встреча в детском саду»

	<p>танцам.</p> <p>3. Составление перспективного планирования по возрастным группам.</p> <p>4. Разработка Рабочей программы.</p> <p>5. Помощь в организации праздничного мероприятия, посвященного Дню народного единства</p>	<p>2. Совместная работа.</p> <p>3. Консультации и советы.</p> <p>4. Обмен опытом.</p> <p>5. Педагогический час, посвященный Дню народного единства. Исполнение песни «Ромашковая Русь»</p>
	<p>1. Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателя в НОД.</p> <p>2. Использование ИКТ в образовательной деятельности.</p> <p>3. Подбор сценариев и музыкального материала к новогодним праздникам.</p>	<p>1. Консультация «Роль воспитателя на музыкальных занятиях».</p> <p>2. Консультации и советы по целесообразности их использования.</p> <p>3. Журналы, интернет-ресурсы.</p>
Декабрь	<p>1. Повышение профессионального мастерства (овладение современными методиками музыкального воспитания).</p> <p>2. Взаимодействие с родителями.</p>	<p>1. Применение собственных методик.</p> <p>2. Участие в разработке материалов для родителей.</p>
Январь	<p>1. Использование в работе с детьми произведений композиторов-классиков.</p> <p>2. Музыкальное сопровождение игр.</p>	<p>1. Подбор произведений для слушания музыки с детьми.</p> <p>2. Обмен опытом, картотека.</p>
Февраль	<p>1. Подбор музыкального материала к праздникам, посвященным Дню защитника Отечества.</p> <p>2. Подбор сценариев и музыкального материала к праздникам, посвященным 8 Марта.</p> <p>3. Использование музыкально-дидактических игр в НОД.</p>	<p>1. Журналы, интернет-ресурсы.</p> <p>2. Обмен опытом, картотека.</p>
Март	<p>1. Взаимные консультации по использованию музыкального материала.</p> <p>2. Пополнение иллюстративного материала по музыкальным произведениям.</p>	<p>1. Консультации и рекомендации.</p> <p>2. Совместная работа.</p>
Апрель	<p>1. Подготовка музыкального материала для использования в режимных моментах, нерегламентированной деятельности обучающихся.</p> <p>2. Составление мониторинга музыкального развития и сравнение его с первоначальным.</p>	<p>1. Фонотека.</p>

		2. Оценка правильности составления.
Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка и участие к празднику День Победы. 2. Подготовка к летней оздоровительной работе 3. Подведение итогов работы. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совместная работа, выступление. 2. Консультации, сценарии развлечений. 3. Анализ проделанной работы и пожелания на будущее.

