

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 18 «Сказка»**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
протокол № 1 от 30.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МКДОУ
детский сад № 18 «Сказка»

_____ С.М.Пестерева
Приказ № 33/4-о от 01.09.2023г.

**Персонализированная программа наставничества
музыкального руководителя
на 2023-2024 учебный год**

Таштагол 2023 г.

Пояснительная записка

*Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать.
Н.Н.Бурденко.*

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность:

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель наставничества в дошкольном образовательном учреждении: оказание помощи молодым специалистам и новым сотрудникам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Способствовать успешной адаптации вновь принятых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
2. Оказание методической помощи музыкальному руководителю (новому сотруднику) в повышении уровня организации учебно-воспитательной деятельности по образовательной области "Музыка"
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности музыкального руководителя (нового сотрудника);
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Планируемые результаты:

У педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

Основные термины:

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОО это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым Персонализированную программу наставничества последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения образования, воспитанников и их родителям;
- вводить в профессию (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение новым сотрудником занятий и мероприятий, проходящих в ДОО, выполнение плана профессионального становления;
- оказывать музыкальному руководителю (новому сотруднику) индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества нового сотрудника, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Права наставника:

- включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Содержание программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Этапы реализации программы

I. Подготовительный II. Реализационный III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за педагогами наставниками.

- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программ «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой; «Ритмическая мозаика» А.И.Бурениной; «Музыкальные шедевры» О.П. Радыновой; «Ладушки» И.Каплуновой, И.Новоскольцевой; «Театрализованная ритмопластика» И.В.Крыловой, И.В.Алексеевой; «Игровой стретчинг» А.Г.Назаровой
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на районном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.

- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Механизм реализации программы

Реализация Персонализированной программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации Персонализированной программы наставничества представляются на итоговом педагогическом совете.

План работы на 2022-2023 учебный год

	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	<p>Самостоятельное изучение, подборка методической литературы по образовательной области «Музыка». Блиц-опрос: «Основы методики Проведения занятия по музыкальному развитию детей»</p> <p>Ознакомить молодого специалиста с новым порядком размещения предметно-развивающей среды ДООУ (в муз. кабинете и муз. зале), распределение групп, составление циклограммы работы, составление расписания занятий.</p> <p>Формировать отношение к деятельности (дисциплинированность, добросовестность, ответственность, инициативность);</p> <p>проявление независимости в суждениях, собственной позиции, творчества;</p> <p>- Знакомство с опытом работы коллег (посещение МО) (в течение года)</p>	сентябрь	Старший воспитатель
2	<p>- Консультация «Роль воспитателя на музыкальных занятиях» Помощь в обогащении предметно пространственной развивающей среды: оформление музыкальной зоны в группе.</p> <p>- Рекомендации для выполнения декоративно-оформительской работы (рисование образцов для слушания музыки в мл. и ср. гр.)</p> <p>- Составление перспективного и календарно-тематического плана на год.</p> <p>- Обновление «Портфолио педагога»</p>	октябрь	Старший воспитатель
3	<p>Знакомство с новыми музыкально-игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми.</p> <p>Развитие профессиональной компетентности - игра на фортепиано музыкального материала ДООУ (в течение года)</p> <p>Разбор и анализ.</p> <p>Проведение занятия новым сотрудником.</p> <p>Анализ</p> <p>Использование разнообразных форм, методов, приемов на занятиях (применение музыкально-дидактических игр, иллюстраций, презентаций, музыкальных игрушек и др.)</p>	ноябрь	Старший воспитатель

4	Консультация «Организация Праздников и развлечений» Практическая работа по созданию и обогащению развивающей среды музыкального зала, помощь в его оформлении к новогодним утренникам. Творческая лаборатория: «Совместная разработка новогодних сценариев».	декабрь	Старший воспитатель
5	Самостоятельное изучение, подборка игр и упражнений к пальчиковой гимнастике Е.Железновой, в соответствии с возрастом детей. Корректировка методической темы самообразования. Помощь в подборе методической литературы	январь	Старший воспитатель
6	Консультация «Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от занятий время» Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей (во второй половине дня).	февраль	Старший воспитатель
7	Тема «Работа с воспитателями» (выступление на совещаниях, педсоветах, пятиминутках) Разработка и составление выступлений по работе с воспитателями. Практикум «Подвижные игры с песнями в детском саду. Методика проведения»	март	Старший воспитатель
8	Мастер-класс: «Музыкальные шумовые инструменты своими руками» Тема «Мониторинг усвоения программы» дошкольниками Разработка и составление презентаций по работе с дошкольниками (тема на выбор)	апрель	Старший воспитатель
9	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке к родительскому собранию Подведение итогов работы. Самоанализ музыкального руководителя. Определение перспектив на следующий уч. год	май	Старший воспитатель
10	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	В течение учебного года	Старший воспитатель