


УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки
З.Е. Пьянкова
«06» сентября 2022 г.
Приказ № 33-од от 06.09.2022 г.

**Персонализированная программа наставничества для молодого педагога
(музыкального руководителя)
Суворовой Екатерины Викторовны
с 06.09.2022 г – 06.12.2022 г.**

Пояснительная записка

В современных условиях системы образования особое значение приобретает тот факт, что педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий. Если вовремя не помочь и не поддержать педагога в такой ситуации, а просто “отпустить в свободное плавание”, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

В МБДОУ «ЦРР» с. Новосысоевки используется системный подход по повышению профессиональной компетентности специалистов, что позволяет педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. К каждому вновь прибывшему педагогу прикреплен наставник.

Цель:

- оказание практической помощи молодому специалисту в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.

2. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающему педагогу.
3. Познакомить с игровыми, здоровьесберегающими технологиями, используемыми в работе музыкального руководителя и помочь внедрить их в образовательную деятельность.
4. Развить профессионально значимые качества молодого педагога, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Молодой педагог: Суворова Екатерина Викторовна, музыкальный руководитель
Педагог-наставник: Кошелева Любовь Александровна, учитель-логопед

В отношении педагогического работника ДОУ модель наставничества предусматривает реализацию следующей формы наставничества: «педагог – педагог».

В рамках этой формы **задачами** наставничества являются:

- сокращение сроков адаптации молодого специалиста к профессии;
- успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ.

В форме наставничества «педагог-педагог» возможна **модель взаимодействия:**

«опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных);

Формы и методы работы с молодым специалистом

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- наличие практического опыта работы с детьми.

Выделим два ведущих **направления** в становлении молодого педагога:

Направления	Содержание направления
профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
социализация	Появление новых качеств личности

Формы и методы работы

- диалоги, активизирующие мыслительную познавательную деятельность;
- беседы;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- анализ собственной деятельности;

- индивидуальные и групповые консультации;
- педсоветы и семинары;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;

Условия эффективности работы

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты:

1. Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде.
2. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

План работы по наставничеству профессионального становления начинающего педагога (музыкального руководителя) Суворовой Екатерины Викторовны

Тема	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
Знакомство с молодым музыкальным руководителем. Изучение нормативно-правовой базы, ведение документации.	Изучение нормативно-правовой базы: Федеральный закон «Об образовании». Конвенция о правах ребёнка ООН Типовое положение учреждения Знакомство с целями и задачами Программы по музыкальному воспитанию и обучению детей.	Консультация, изучение литературы	Сентябрь
Секреты мастерства. Структура проведения эффективной НОД	Изучение методики проведения занятий совместное написание конспектов занятий, эффективное использование дидактического материала на занятии. Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми	- Посещение НОД наставника, посещение занятий молодого специалиста. - Практикум по решению проблемных ситуаций	Октябрь
Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе.	Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ. Изучение психофизиологических особенностей детей дошкольного возраста	Изучение литературы по теме Просмотр организованной деятельности по здоровьесбережению (утренняя	Ноябрь

		гимнастика, гимнастика для глаз, пальчиковая гимнастика т. д.)	
--	--	---	--