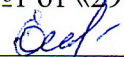



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад №196**

Принято
Педагогическим советом МБДОУ –
детского сада №196,
протокол №1 от «29» августа 2025 г.
Секретарь  Е.В. Евдокимова



Утверждено
Приказом МБДОУ – детского сада №196
№91-О от «26» сентября 2025 г.
Заведующий  С.В. Бударкова

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(2025 – 2026 уч.год)**

Наставническая пара:
Бойцова И.В., музыкальный руководитель, наставник
Егорова А.А., музыкальный руководитель, наставляемый

Екатеринбург, 2025

	Содержание	Страница
	Паспорт Программы наставничества	3
	Раздел 1. Целевой раздел	9
1.1.	Пояснительная записка	9
1.2.	Цели и задачи программы	11
1.3.	Основные принципы Программы	11
1.4.	Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества	13
1.5.	Планируемые результаты реализации Программы	15
	Раздел 2. Содержательный раздел	18
2.1.	Теоретические основы Программы	18
2.2.	Этапы и сроки реализации Программы	20
2.3.	Формы и методы работы с наставляемыми педагогами	22
2.4.	Механизм реализации Программы	31
2.5.	Система контроля	33
	Раздел 3. Организационный раздел	35
3.1.	Организационные основы наставничества	35
3.2.	Требования к качествам педагога наставника	35
3.3.	Распределение зон ответственности, прав и обязанностей участников наставнической пары	36
	Приложение 1. План работы по реализации программы наставничества в МБДОУ – детском саду № 196	40

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1. Общая информация о программе	
1.1. Направление наставничества	Сопровождение профессионально-личностного развития молодых музыкальных руководителей ДООУ
1.2. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, e-mail	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 196 620141, г. Екатеринбург, ул. Софьи Перовской, дом № 119 а +7 (343) 366-04-2 ekb_mdou196@mail.ru
1.3. Сроки реализации программы наставничества	Сентябрь 2025 г. – май 2026 г.
1.4. Целевая аудитория	«Наставник» – опытный педагог (музыкальный руководитель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области музыкальной педагогики, современных инновационных технологий, владеющие компьютерной грамотностью (имеющие высшую или первую квалификационную категорию). стаж работы более 20 лет. «Наставляемый» – педагог (стаж работы до 3 лет), который через взаимодействие с наставником приобретает новый опыт, развивает необходимые компетенции, преодолевает профессиональные затруднения.
1.5. Разработчики и реализующие программу педагоги наставники и наставляемые	Руководитель Программы: Бударкова С.В. – заведующий Состав рабочей группы по разработке программы: Евдокимова Е.В. – заместитель заведующего Бойцова И.В. – музыкальный руководитель (наставник) Егорова А.А. – музыкальный руководитель (наставляемый)
2. Описание программы наставничества	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Программа наставничества направлена на поддержку молодых педагогов – музыкальных руководителей, испытывающих профессиональные затруднения в организации музыкальной деятельности детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО и ФОП. Анализ ситуации в ДООУ и регионе показывает, что выпускники музыкальных или педагогических колледжей и вузов, приходящих в дошкольные учреждения, имеют высокий уровень теоретической подготовки, но демонстрируют недостаточную сформированность практических навыков: планирования работы с учётом возрастных и индивидуальных особенностей детей, владения современными музыкальными технологиями, эффективного взаимодействия с воспитателями и родителями. Это приводит к снижению качества музыкального образования, формальному проведению занятий, трудностям в организации праздников.

Ключевые трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты:

1. Методические трудности:

- неумение структурировать музыкальное занятие в соответствии с ФГОС ДО (сочетание образовательных областей «Художественно-эстетическое развитие», «Социально-коммуникативное развитие», «Речевое развитие», «Физическое развитие»);
- сложности в подборе музыкального репертуара (песенного, танцевального, инструментального) с учётом возрастных возможностей детей, уровня их музыкального развития, тематических недель;
- слабое владение современными технологиями: логоритмикой, ритмодекламацией, элементарным музицированием (орф-подход), шумовым оркестром, музыкально-дидактическими играми;
- недостаточное умение интегрировать музыку с другими видами детской деятельности (изобразительной, театрализованной, двигательной).

2. Организационные трудности:

- незнание структуры и требований к ведению документации музыкального руководителя (календарные и перспективные планы, планы индивидуальной работы, мониторинг музыкального развития, сценарии праздников и досугов, журнал учета работы);
- трудности в подготовке и проведении утренников, развлечений, досугов (распределение ролей, работа с воспитателями и детьми, техническое обеспечение);
- неумение организовать музыкальную предметно-пространственную среду в группах и музыкальном зале (с учётом принципов трансформируемости, полифункциональности, вариативности);

3. Коммуникативные и психологические барьеры:

- страх публичных выступлений (родительские собрания, педагогические советы, открытые занятия, праздники и развлечения);
- неуверенность при работе с большой группой детей, особенно с детьми с ОВЗ и речевыми нарушениями;
- тревога в ситуациях, требующих импровизации на инструменте или вокальной импровизации;
- трудности в установлении конструктивного взаимодействия с воспитателями групп;

Актуальность программы обусловлена следующими факторами:

- необходимость обеспечения качественного музыкального образования дошкольников в соответствии с ФГОС ДО и ФОП (целевые ориентиры: ребёнок проявляет интерес к музыке, эмоционально отзывается, может двигаться под музыку, подпевать, различает жанры и т.д.);

	<ul style="list-style-type: none"> - острая потребность в снижении текучести молодых кадров в дошкольном образовании; - важность преемственности профессионального опыта: сохранение лучших традиций музыкального воспитания и одновременно трансляция инновационных подходов; - необходимость создания в ДОО единой музыкально-образовательной среды, где музыкальный руководитель, воспитатели, логопед, психолог действуют согласованно; - психологическая поддержка молодого специалиста, профилактика профессионального выгорания.
2.2. Цель программы	Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников.
2.3. Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - создать психологически комфортную среду взаимодействия в паре «опытный музыкальный руководитель – молодой специалист», снижающую тревожность и повышающую мотивацию к профессиональному росту; - разработать и реализовать индивидуальную образовательную траекторию профессионального развития наставляемого с учётом его текущего уровня подготовки, личностных особенностей и запросов; - организовать систематический обмен профессиональным опытом между наставником и наставляемым по вопросам: планирования и проведения музыкальных занятий (с учётом возраста, речевых нарушений, индивидуальных особенностей); подбора и адаптации музыкально-дидактического материала; эффективного взаимодействия с воспитателями и родителями; подготовки и проведения праздников, досугов, развлечений; - способствовать адаптации наставляемого к профессиональной среде ДОО: познакомить с нормативными требованиями, спецификой ведения документации, правилами и традициями музыкального воспитания в учреждении, принципами сотрудничества со специалистами;
2.4. Этапы реализации программы	<p>Программа рассчитана на 1 учебный год и включает три этапа</p> <p>I этап. Подготовительный (сентябрь – октябрь 2025 г.) Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества.</p> <p>II этап. Реализационный (ноябрь 2025 г. – апрель 2026 г.) Методическое сопровождение деятельности педагогов: представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя, учителя-логопеда дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.</p>

	<p>III этап. Итоговый (май 2026 г.)</p> <p>Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога.</p> <p>Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.</p>
2.5. Условия эффективности	<p>Эффективность программы обеспечивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимосвязью всех звеньев методической деятельности, разнообразием форм и методов; - системностью и непрерывностью взаимодействия наставника и наставляемого; - добровольностью участия и личной заинтересованностью обеих сторон; - открытостью обсуждения трудностей и совместным поиском решений.
2.6. Планируемые результаты	<p>Для наставляемого (молодого музыкального руководителя):</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение уровня профессиональной тревожности, повышение мотивации к работе; - освоение навыков календарно-тематического планирования музыкальных занятий с учётом ФОП, возраста, речевых и индивидуальных особенностей детей; - владение современными музыкальными технологиями: логоритмикой, ритмодекламацией, шумовым оркестром, элементарным музицированием (орф-подход); - умение грамотно вести документацию музыкального руководителя (планы, мониторинг, сценарии, журналы); - развитие коммуникативных навыков: способность эффективно взаимодействовать с воспитателями (организация совместной работы по разучиванию репертуара, подготовке праздников) и родителями (консультации, мастер-классы, анкетирование); - формирование метакомпетенций: рефлексия, целеполагание, планирование самообразования; - уверенное проведение праздников, досугов, открытых занятий; <p>Для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование навыков методического сопровождения, развитие лидерских и коммуникативных компетенций; - систематизация и осмысление собственного педагогического опыта через его трансляцию; <p>Для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение качества музыкального образования (положительная динамика музыкального развития детей); - снижение текучести кадров среди молодых специалистов; - создание единой музыкально-образовательной среды, согласованность подходов всех педагогов; - рост профессионального уровня педагогического коллектива через распространение лучших практик наставничества.

	<p>Для воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стабильная положительная динамика музыкального развития (развитие звуковысотного, ритмического, тембрового слуха, певческих навыков, музыкально-ритмических движений, творческих проявлений); - успешная социализация, эмоциональный комфорт через коллективное музицирование, пение, танцы; - повышение познавательной активности и интереса к музыкальной деятельности.
3. Механизмы реализации Программы наставничества	
<p>3.1. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р; - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»; - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"); - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.)
<p>3.2. Условия реализации</p>	<p>Реализация программы наставничества рассчитана на 2025-2026 учебный год, осуществляется наставником и наставляемым педагогом, заместителем заведующего, руководителем ДОУ. Заведующий ДОУ и заместитель заведующего осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника,</p>

	создает необходимые условия для их совместной работы. На основе примерного плана по наставничеству наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми осуществляется работа и контроль. В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.
4. Матрица ролей и ключевых участников реализации наставничества в ДОУ	
4.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации наставничества в ДОУ	<p>Заведующий МБДОУ – детского сада № 196 Бударкова Светлана Владимировна</p> <p>Роль заказчика:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Иницирует внедрение программы наставничества; - Издаёт приказы о назначении наставника и наставляемого; - Обеспечивает ресурсную поддержку (временные, материальные, методические условия); - Утверждает индивидуальные планы и отчёты; - Поощряет наставника (материально и нематериально) по итогам года.
4.2. Куратор (ФИО, должность в организации). Краткое описание деятельности куратора	<p>Куратор:</p> <p>Евдокимова Евгения Викторовна – заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе.</p> <p>Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации педагогического наставничества и контроль.</p> <p>Куратор выполняет следующие действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организует педагогическое наставничество в организации; - информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах Программы наставничества; - формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации; - подбирает наставников и организует их обучение; - формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп; - определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников.
4.3. Наставник (ФИО, должность в организации)	Бойцова Ирина Владимировна – музыкальный руководитель;
4.4. Наставляемый	Егорова Анжелика Александровна – музыкальный руководитель;

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Разработка программы наставничества для музыкальных руководителей в МБДОУ № 196 обусловлена необходимостью создания эффективной системы адаптации и профессионального развития молодых специалистов в области музыкального воспитания. Современная система дошкольного образования предъявляет высокие требования к педагогам: они должны не только владеть традиционными методиками, но и быть готовыми к использованию инновационных технологий, интеграции различных видов детской деятельности, построению индивидуализированных образовательных маршрутов.

Проблема заключается в наличии существенного разрыва между уровнем теоретической подготовки выпускников музыкальных колледжей и педагогических вузов и их практической готовностью к самостоятельной работе в дошкольном учреждении. Молодые специалисты, как правило, хорошо знают музыкальную литературу, теорию музыки, методику развития детского голоса, но испытывают трудности при планировании образовательной деятельности, при подборе репертуара с учётом тематических периодов и возможностей конкретных детей, при организации взаимодействия с воспитателями и родителями. Особую сложность представляет подготовка и проведение праздничных утренников, требующих координации усилий многих участников.

Программа наставничества призвана обеспечить комплексное становление педагога-музыканта: не только формирование конкретных профессиональных компетенций (планирование, проведение занятий, подготовка праздников, ведение документации), но и развитие личностных качеств – уверенности, эмпатии, способности к саморефлексии, стремления к непрерывному образованию. Только такой подход позволяет подготовить специалиста, способного решать задачи художественно-эстетического развития детей в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Актуальность программы обусловлена реальной ситуацией, сложив-

шейся в ДООУ в 2025-2026 учебном году. В учреждение пришёл работать молодой специалист (стаж до 2 лет). Специалист имеет профильное образование, высокий уровень музыкальной подготовки, владеет инструментом. Однако в процессе профессиональной деятельности у него объективно возникают следующие трудности:

- сложности с планированием работы в соответствии с ФООП ДОО;
- проблемы во взаимодействии с воспитателями: не всегда удаётся наладить совместную работу по разучиванию песен, подготовке атрибутов к занятиям и праздникам;
- заметная эмоциональная напряжённость, неуверенность при организации и проведении детских праздников;
- недостаточная компетентность в проведении мониторинга музыкального развития и грамотной интерпретации его результатов.

Без продуманной системы наставнической поддержки эти затруднения могут привести к формализации музыкальных занятий, снижению качества музыкального образования и, как следствие, к профессиональному выгоранию или даже уходу молодого педагога из сферы дошкольного образования. Программа наставничества, построенная на принципах партнёрства, взаимодействия и психологической поддержки, позволит не только оперативно преодолеть существующие дефициты, но и заложить основу для устойчивого профессионального развития молодого специалиста.

Кроме того, программа наставничества отвечает стратегическим задачам развития образования в РФ, сформулированным в Национальном проекте «Образование» (федеральные проекты «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка») и методологии (целевой модели) наставничества, утверждённой Минпросвещения России. Таким образом, реализация программы является не только внутренней необходимостью ДООУ, но и вкладом в реализацию государственной образовательной политики.

1.2. Цели и задачи программы

Цель программы – разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации, обеспечивающей высокое качество музыкального образования воспитанников.

Задачи программы:

1. Создать психологически комфортную среду взаимодействия в паре «опытный музыкальный руководитель – молодой специалист», снижающую тревожность и повышающую мотивацию к профессиональному развитию.
2. Разработать и реализовать индивидуальную образовательную траекторию профессионального роста наставляемого с учётом его уровня подготовки, личностных качеств и выявленных затруднений.
3. Организовать систематический обмен опытом между наставником и наставляемым по вопросам планирования и проведения занятий, подбора репертуара, использования ИКТ, взаимодействия с воспитателями и родителями, подготовки праздников.
4. Способствовать успешной адаптации наставляемого к профессиональной среде: познакомить с нормативными требованиями, обучить ведению документации, разъяснить принципы взаимодействия со специалистами и традициями ДООУ.
5. Ускорить профессиональное становление наставляемого, сформировать умения самостоятельно выбирать методы работы, ставить музыкально-развивающие задачи, моделировать предметно-развивающую среду, внедрять современные технологии (логоритмика, орф-подход, шумовой оркестр).

1.3. Основные принципы программы наставничества

Программа базируется на следующих принципах, обеспечивающих её эффективность и устойчивость:

1. Принцип научности – использование научно обоснованных и проверенных на практике технологий музыкального воспитания и наставничества, опора на данные педагогики, психологии, физиологии развития ребёнка.

2. Принцип системности – разработка и реализация программы как целостной системы, охватывающей все компоненты профессиональной деятельности музыкального руководителя (организационный, методический, коммуникативный, оценочный) и все этапы наставничества.

3. Принцип стратегической целостности – наличие единой стратегии реализации программы, связь целей, задач, содержания, методов и результатов; ориентация на долгосрочные эффекты (закрепление кадров, повышение качества музыкального образования).

4. Принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы законодательству Российской Федерации (ФЗ «Об образовании», Трудовой кодекс, приказы Минпросвещения), локальным актам ДОУ, а также нормам профессиональной этики.

5. Принцип обеспечения суверенных прав личности – честность, открытость и конфиденциальность взаимоотношений между наставником и наставляемым; недопустимость покушения на тайну личной жизни, манипуляций или скрытого воздействия.

6. Принцип личной ответственности – ответственное поведение куратора, наставника и наставляемого; устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего негативного опыта; готовность отвечать за результаты своей деятельности.

7. Принцип добровольности и целеустремлённости – участие в программе по взаимному согласию, осознанный выбор роли, наличие внутренней мотивации к профессиональному росту.

8. Принцип доброжелательности и взаимного уважения – создание атмосферы поддержки, признания ценности каждого участника, конструктивная критика без унижения достоинства.

9. Принцип рефлексивности – обязательный анализ собственных действий и их результатов со стороны наставника и наставляемого; постоянное «обратное движение» мысли для коррекции взаимодействия.

1.4. Возможные риски и способы их минимизации

при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живой» процесс, на который влияют как объективные (материально-техническая база, нормативные изменения), так и субъективные (личностные особенности, мотивация) факторы. Для обеспечения устойчивости Программы необходимо идентифицировать потенциальные риски и разработать способы их минимизации.

1. Формализованное наставничество.

Взаимодействие ограничивается оформлением бумаг: план составлен, но реальных встреч и совместной работы практически нет. Причины: перегруженность наставника, отсутствие реальной заинтересованности, формальный подход администрации.

- Требование обязательных открытых мероприятий от наставляемого.
- Включение показателей реального взаимодействия в критерии эффективности работы наставника.
- Непосредственный контроль: совместное посещение занятий наставника наставляемым и наоборот с обязательным письменным анализом.

2. Недостаточная компетентность наставника.

Многие опытные музыкальные руководители не всегда могут в равной степени глубоко владеть всеми направлениями профессиональной деятельности, которые требуются для полноценного сопровождения молодого специалиста. Специфика работы музыкального руководителя многогранна: это и нормативно-правовое планирование, и методика проведения занятий, и организация праздников, и мониторинг развития детей, и выстраивание коммуникации с воспитателями и родителями.

Действенным способом компенсации этой объективной ограниченности является организация работы наставнической группы из двух-трёх опытных специалистов. В рамках такого подхода каждый из наставников курирует те направления, в которых он наиболее силён. Один помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности (планирование по ФОП ДО, проведение занятий, мониторинг), другой — сопровождает освоение до-

кументации, внутренних регламентов и корпоративной культуры, третий — поддерживает в выстраивании эффективного взаимодействия с воспитателями и родителями.

Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление на педагогическом совете или методическом объединении, представление результатов совместной работы в профессиональном сообществе. Это позволяет объективно оценить динамику развития наставляемого без излишнего административного давления, одновременно снимая избыточную нагрузку с одного наставника.

3. Недостаточная мотивация наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ 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 наставляемого принимать помощь наставника.

Амбиции, завышенная самооценка, недоверие к опыту наставника («я и сам всё знаю»), или, наоборот, пассивная позиция, перекладывание ответственности.

- Индивидуальная беседа с куратором, разъяснение целей и добровольности участия.
- Использование взаимообогащающих форм: коучинг (где наставляемый сам формулирует цели), тьюторство.
- Создание «ситуации успеха»: поручить наставляемому небольшое, но значимое дело (подготовить музыкальную игру для педсовета, провести фрагмент занятия), публично похвалить.

- При сохранении пассивности – замена наставляемого или изменение формы взаимодействия (групповое наставничество).

5. Высокая загруженность участников.

У наставника и наставляемого плотный график, дополнительные обязанности (кружки, проекты), не хватает времени на совместные мероприятия.

- Чёткое планирование встреч на месяц (фиксированный день/время).
- Частичное использование дистанционных форм (консультации по электронной почте, в мессенджерах, обмен видео занятий).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества

Условием результативности наставничества является планомерность, системность и систематичность работы, а также конкретная практическая цель – подготовить высококвалифицированного специалиста, способного самостоятельно решать профессиональные задачи, транслировать свой опыт и непрерывно развиваться.

Ожидаемые результаты по ключевым группам:

Для наставляемого:

Личностные результаты:

- Снижение уровня профессиональной тревожности (по данным анкетирования – снижение показателя на 30–40%);
- Повышение мотивации к работе с детьми (в том числе с ОВЗ) за счёт психологической поддержки и практических успехов;
- Уверенность в выполнении профессиональных обязанностей: способность самостоятельно организовывать музыкальную деятельность в группах разных возрастных категорий, включая подготовку и проведение праздников.

Методические результаты:

- Освоение навыков календарно-тематического планирования музыкальных занятий с учётом структуры речевого нарушения (для групп компенсирующей направленности) и индивидуальных возможностей воспитанников; умение подбирать и адаптировать дидактические материалы и репер-

туар;

- Владение не менее чем 3-4 современными музыкальными технологиями (логоритмика, ритмодекламация, шумовой оркестр, орф-подход), демонстрация их на открытых занятиях;

- Умение грамотно вести всю документацию музыкального руководителя (план, мониторинг, сценарии, журналы) в соответствии с требованиями.

Коммуникативные результаты:

- Развитие коммуникативных навыков: способность конструктивно взаимодействовать с воспитателями всех групп (организация разучивания репертуара, помощь в подготовке к праздникам, консультации);

- Умение выстраивать доверительные отношения с родителями: проводить консультации, мастер-классы, анкетирование, привлекать родителей к участию в музыкальных мероприятиях.

Метакомпетенции:

- Сформированная рефлексия: регулярный самоанализ занятий;

- Способность ставить чёткие педагогические задачи и моделировать условия их решения;

- Навыки самостоятельного освоения новых профессиональных компетенций (через самообразование, вебинары, изучение литературы) и применение их на практике.

Для наставника:

- Совершенствование навыков методического сопровождения и наставничества, развитие лидерских и коммуникативных компетенций;

- Систематизация собственного опыта за счёт его трансляции и совместного анализа с наставляемым;

- Повышение эффективности музыкального развития детей в ДОУ благодаря согласованным действиям двух специалистов (единство требований, преемственность).

Для образовательной организации:

- Повышение качества музыкального образования;

- Снижение текучести кадров среди молодых специалистов;
- Создание единой музыкально-образовательной среды, где музыкальный руководитель, воспитатели, логопед, психолог действуют по согласованным подходам;
- Рост профессионального уровня педагогического коллектива через распространение лучших практик наставничества (выступление на педсовете, семинаре, публикация на сайте ДООУ);
- Улучшение показателей развития детей (не только музыкальных, но и речевых, социально-коммуникативных) благодаря интеграции музыки в общий образовательный процесс.

Для воспитанников:

- Стабильная положительная динамика музыкального развития (по критериям: интерес к музыке, эмоциональная отзывчивость, развитие звуковысотного и ритмического слуха, чистота интонирования, координация движений, творческие проявления);
- Более успешная социализация и адаптация в коллективе через совместную музыкальную деятельность (пение в хоре, игра в оркестре, парные танцы);
- Повышение познавательной активности и мотивации к музыкальной деятельности за счёт разнообразных, интересных, интерактивных форм занятий.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Теоретические основы программы

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы и методы под непосредственным руководством педагога-наставника. В музыкальном образовании наставничество имеет глубокие традиции (система «маэстро – ученик»), уходящие корнями в эпоху средневековых цехов и консерваторского образования.

Наставник – человек, обладающий определённым опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. В контексте музыкального руководителя ДОО наставник должен не только владеть методикой, но и сам быть музыкантом-исполнителем (игра на инструменте, вокал, дирижирование, импровизация).

Наставляемый – педагог, 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.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений. Философы с давних времён пытались определить основные задачи деятельности наставника.

Платон полагал, что воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет, уже познавший высшие истины.

Ж.-Ж. Руссо утверждал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником, предоставляя ему свободу и

естественное развитие. Эта мысль перекликается с современными идеями индивидуализации образования и тьюторства.

К.Д. Ушинский в начале XX века предупреждал: нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

В середине 60-х годов XX века понятие «наставничество» приобрело современное значение в СССР – это была действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодёжи на производстве и в образовании. Наставниками становились авторитетные люди с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. В постсоветский период институт наставничества был во многом утрачен, но в последнее десятилетие активно возрождается в рамках государственной политики (Национальный проект «Образование», методология наставничества Минпросвещения).

Виды наставничества в образовательной организации

В современной образовательной практике применяются разнообразные виды наставничества:

1. **Виртуальное (дистанционное) наставничество** – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети, мессенджеры). Особенно актуально для музыкальных руководителей при обмене видео занятий, нотными материалами, аудиозаписями.

2. **Наставничество в группе** – один наставник взаимодействует с группой наставляемых (2–5 человек). Эффективно для проведения теорети-

ческих семинаров, общих консультаций, мастер-классов.

3. **Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты (например, подготовка к конкурсу, к празднику, к открытому занятию).

4. **Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий (цифровые инструменты, актуальные музыкальные приложения, тренды в детской музыке). В музыкальной сфере молодой специалист может обучить наставника работе с музыкальными редакторами, программами для нотации, создания фонограмм.

5. **Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь всякий раз, когда наставляемый нуждается в ней (экстренные консультации перед праздником, помощь в разрешении конфликта с родителями). Требует высокой доступности наставника.

6. **Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого с наставником более высокого уровня (приглашённым экспертом) с целью построения взаимоотношений, обмена опытом. В ДОУ может быть организовано в рамках методического дня.

7. **Традиционная форма** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение продолжительного времени. Именно эта форма выбрана в качестве основной для данной программы, так как она позволяет наиболее глубоко проработать индивидуальные затруднения наставляемого.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.2. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 1 учебный год (сентябрь 2025 – май 2026) и

представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач. Организация наставничества включает три этапа.

Первый этап – подготовительный (сентябрь – октябрь 2025 г.)

Цель этапа: создание нормативно-правовой, организационной и психологической основы для эффективного наставничества.

Утверждение кандидатуры наставника, закрепление за ними наставляемого педагога. Определяются обязанности и права наставника и наставляемого, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы разработать Программу наставничества. Процесс повышения профессионализма педагогов строится с учётом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Составляется персонализированная программа наставника и наставляемого, план работы с учётом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы наставничества.

Второй этап – реализационный (ноябрь 2025 г. – апрель 2026 г.)

Цель этапа: практическая реализация индивидуального плана наставничества, формирование и развитие профессиональных компетенций наставляемого.

Мероприятия для наставляемого:

- Еженедельные консультации с наставником (очные и, при необходимости, дистанционные) по вопросам планирования, проведения занятий, подготовки праздников, ведения документации.

- Посещение занятий наставника (не менее 4 занятий за этап) с заполнением карты анализа.

- Проведение занятий (не менее 6) с последующим самоанализом и анализом наставника.

- Участие в подготовке и проведении всех календарных праздников (осенний, новогодний, праздник 23 февраля и 8 Марта, весенний утренник,

выпускной) – в качестве помощника наставника, а затем ведущего отдельных номеров или целых мероприятий.

- Подготовка и проведение одного открытого мероприятия (для родителей или педагогов) под руководством наставника.

- Оформление документации в соответствии с требованиями (календарный план, сценарии, журнал посещаемости, мониторинг).

Мероприятия наставника:

- Проведение консультаций, мастер-классов.
- Демонстрация открытых занятий и праздников.
- Наблюдение за деятельностью наставляемого.
- Организация участия наставляемого в методических мероприятиях ДООУ и города (педсоветы, семинары, РМО музыкальных руководителей).

Совместные мероприятия:

- Разработка и пополнение музыкально-дидактической базы.
- Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.
- Взаимопосещение занятий других педагогов (воспитателей, логопеда) для понимания интегрированных связей.

Третий этап – итоговый (май 2026 г.)

Цель этапа: анализ и оценка результатов наставничества, закрепление достигнутого, определение дальнейших перспектив.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает наставляемому необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.3. Формы и методы работы наставников с наставляемым педагогом

В рамках программы используются разнообразные формы и методы,

которые условно делятся на традиционные и нетрадиционные (инновационные), а также на индивидуальные и групповые.

Традиционные формы работы	Нетрадиционные (инновационные) формы работы
<ul style="list-style-type: none"> - беседа - целенаправленный разговор по конкретной проблеме; - консультация; - посещение и анализ занятия; - личный пример педагога; - практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; - информирование; - обучение на рабочем месте; - создание развивающей предметно-пространственной среды 	<ul style="list-style-type: none"> - психологические тренинги; - творческие лаборатории; деловые игры; - диспуты; конкурсы; круглые столы; - презентация моделей занятий с детьми; - мастер-классы; - семинар-практикум; кейс-метод; - коуч-метод; - тайм-менеджмент; - steam-хакатон; - педагогический форсайт; - театр ощущений; - сказки-невидимки.

Индивидуальные формы:

консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет-сети.

Групповые формы:

семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии и др.

Групповые формы эффективны для обсуждения общих проблем, обмена опытом между несколькими молодыми специалистами.

Примеры форм коллективной работы:

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, наиболее усложнённая и затруднительная, так как считается, что реально помочь можно только в индивидуальной работе, не афишируя профессиональные трудности наставляемого педагога.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения.

Педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых специалистов (что необхо-

димо знать при подборе пары «наставник – наставляемый»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива. Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные музыкальные руководители. Такая форма работы позволит молодым специалистам получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Педагогический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний наставляемых музыкальных руководителей обо всех сферах музыкально-педагогической деятельности, о приёмах взаимодействия с детьми на музыкальных занятиях, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу музыкального образования. На семинарах музыкальные руководители вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

Вечера вопросов и ответов

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым специалистам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОО, к опытным музыкальным руководителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринуждённое, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только молодых специалистов, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания интереса к музыкальным занятиям, организации эффективного взаимодействия с воспитателями и родителями, выбора форм и методов проведения праздников, прав и обязанностей музыкального руководителя и т.п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и наставляемыми. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации музыкально-образовательного процесса в ДООУ (в том числе онлайн-конференции – городские, всероссийские).

«День молодого специалиста»

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведённый для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится с детьми и коллективом, завоёвывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его музыкальные занятия, групповые формы работы с родителями начинает проверять администрация.

«День молодого музыкального руководителя» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Каждому из молодых музыкальных руководителей предлагается провести открытое занятие, рас-

сказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают молодым педагогам: они получают возможность наблюдать за действиями других музыкальных руководителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приёмы музыкально-воспитательных воздействий.

Примеры форм групповой работы

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых специалистов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не всё, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определённую и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с педагогом;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить мо-

лодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в её разрешении.

2. Наставник задаёт наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает всё, что накопилось в душе.

3. Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.

5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

6. Если консультируемый осознаёт причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути её решения так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашёл решение.

7. Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми специалистами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в подготовке музыкального праздника», «Как решить проблему нерационального использования времени на музыкальном занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной музыкально-образовательной ситуации, основываясь на понимании её психологического и педагогического смысла. Также предметом дискуссии может быть обсуждение статьи, вебинара, спорной методической проблемы.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально

подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвящённых проблемам организации музыкально-образовательного процесса в дошкольном учреждении. В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приёмы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приёмы общения.

Деловые игры (в том числе узкопрофильные для музыкальных руководителей)

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Всё зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определённых навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать музыкальные руководители, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др.

Пример деловой игры «Конфликт на утреннике»

Цель: отработка умения конструктивно реагировать на неожиданные ситуации (ребёнок забыл стих, сломался микрофон, родитель опоздал).

Роли: наставляемый – ведущий праздника; наставник – капризный ребёнок; ещё один педагог – возмущённая бабушка. Задача – доиграть сцену до конца, сохранив доброжелательную атмосферу.

Кейс-метод

Кейс-метод направлен на решение набора различных профессиональных задач-проблем. Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой.

Пример кейса «Ребёнок с отсутствием музыкального слуха»

Ситуация: родители жалуются, что ребёнок «не слышит мелодию», просят освободить от музыки.

Задание: предложить аргументы, почему музыка нужна всем, и конкретные развивающие упражнения для такого ребёнка.

Мастер-класс

Наставник показывает практические приёмы, наставляемый повторяет и закрепляет.

Пример мастер-класса «Импровизация на детских музыкальных инструментах»

Наставник показывает приёмы игры на ложках, трещотках, металлофоне, ксилофоне, бубне. Наставляемый повторяет, затем пробует сам составить простой ритмический рисунок для оркестра.

Коуч-сессия (коуч-метод)

Метод «терапия успеха», образец того, как состояться в профессии, оказание помощи в постановке и достижении цели.

Пример коуч-сессии «Мои профессиональные цели на полугодие»

Наставник задаёт вопросы: «Что для тебя самый большой вызов? Что случится, когда ты с ним справишься? Какие ресурсы тебе нужны?» – помогая наставляемому самостоятельно сформулировать задачи.

Тайм-менеджмент для музыкального руководителя

Метод, направленный на раскрытие мотивационного потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества, искусство пра-

вильно организовывать своё время.

Пример: составление циклограммы на неделю: время на подготовку к занятиям, на репетиции с детьми и воспитателями, на оформление документации, на самообразование. Анализ реальных затрат времени.

Нетворкинг

Социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых, работающих или имеющих связи в той или иной сфере, максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи.

Театр ощущений

Сказки-невидимки в рамках Театра ощущений, где «оживают» лучшие фантазии и образы, не навязанные чужим видением, общественным мнением (проработка эмоциональных состояний).

Пример упражнения в рамках Театра ощущений:

«Представь, что ты – маленькая флейта, которая боится, что из неё не извлекут звук. А теперь ты – смелый барабан, который всех зовёт за собой. Почувствуй разницу в теле, в голосе. Перенеси это ощущение на своё поведение на сцене».

Педагогический форсайт – форма работы, направленная на создание возможности педагогам быстро менять и переосмысливать своё мнение, суждение, умозаключение, технологию.

Steam-хакатон – форма работы, на которой педагоги прорабатывают погружение в разные роли и различные кейсовые задачи.

Примеры форм индивидуальной работы

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому музыкальному руководителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре

«наставник – подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определённым частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер либо проходить в форме обсуждения сложных музыкально-воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки музыкального руководителя.

Индивидуальные консультации могут включать и дистанционное сопровождение каждого специалиста с использованием компьютерных технологий.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых музыкальных руководителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах музыкального обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

2.4. Механизм реализации программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий программы осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством и локальными актами ДООУ. Механизм реализации включает: механизм управления программой, распределение сфер ответственности, контроль за реализацией.

Куратором программы является заместитель заведующего (Евдокимова Е.В.), который несёт персональную ответственность за её реализацию и конечные результаты.

Куратор программы:

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации её основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года отчёт о ходе реализации программы;
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения её мероприятий.

Соисполнителями программы являются педагог-наставник и наставляемый педагог ДОУ.

Наставляемый педагог:

- участвует в реализации мероприятий программы.
- несёт ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляет самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагог – наставник:

- несёт ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляет ведение отчётности реализации программы;
- подготавливает доклад о ходе реализации программы;
- разрабатывает в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- подготавливает по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм её выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение программы осуществляется Педагогическим советом.

Контроль за выполнением программы осуществляет заместитель заве-

дующего и заведующий ДОУ.

2.5. Система контроля

Цель – выявить эффективность процесса реализации программы наставничества, определить динамику профессионального роста наставляемого, вовремя скорректировать план.

Показатели и критерии оценивания эффективности процесса реализации программы наставничества

Группа показателей	Показатель	Критерии оценивания	Методы сбора данных
Профессиональные компетенции	Уровень владения методикой планирования музыкальных занятий	<ul style="list-style-type: none"> - корректность постановки образовательных, развивающих, воспитательных задач; - адекватность подбора репертуара и методов возрасту; - соответствие содержания занятия ФОП ДО и календарной теме; - учёт индивидуальных особенностей детей. 	Наблюдение за подготовкой и проведением занятия; оценка наставника.
	Качество ведения документации	<ul style="list-style-type: none"> - полнота и своевременность заполнения: календарный план, журнал занятий, журнал индивидуальной работы, мониторинг, сценарии; - соответствие требованиям локальных актов; - отсутствие ошибок и неточностей. 	Анализ документации.
	Умение интегрировать современные музыкальные технологии в образовательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> - частота использования логоритмики, орф-подхода, шумового оркестра, ритмодекламации, ИКТ; - разнообразие применяемых технологий; - целенаправленность их использования для достижения образовательных результатов. 	Наблюдение за занятиями и режимными моментами.
	Навыки взаимодействия с воспитателями и родителями	<ul style="list-style-type: none"> - способность грамотно объяснить задачи музыкального развития воспитателям; готовность помочь им в разучивании репертуара; - умение давать чёткие рекомендации родителям (индивидуальные и групповые консультации); - конструктивность в обсуждении проблем и путей их решения. 	Наблюдение за коммуникацией; беседа с воспитателями и родителями.

Личностное и профессиональное развитие	Развитие навыков рефлексии и самообразования	<ul style="list-style-type: none"> - регулярность ведения дневника самонаблюдения; - инициативность в изучении новых методик; - качество самоанализа проведённых занятий. 	Самоанализ наставляемого; собеседование с наставником.
	Уровень профессиональной уверенности и мотивации	- активность в профессиональном общении и обмене опытом.	Представление опыта работы профессиональному сообществу
Взаимодействие в наставнической паре	Продуктивность совместной работы	<ul style="list-style-type: none"> - частота и содержательность консультаций; - согласованность действий; - взаимная удовлетворённость участников пары результатами. 	Наблюдение за совместной деятельностью.
	Степень самостоятельности воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> - уменьшение количества обращений за помощью по типовым вопросам; - способность самостоятельно решать нестандартные педагогические задачи; - качество подготовки и проведения ООД без прямой поддержки наставника. 	Наблюдение; экспертная оценка наставника.
Результаты наставничества	Динамика музыкального развития воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение показателей по результатам педагогического мониторинга; - положительная динамика у не менее 70% детей. 	Мониторинг музыкального развития (по методике, принятой в ДОУ).
	Создание единой музыкально-образовательной среды в группах	<ul style="list-style-type: none"> - согласованность подходов в работе наставляемого и воспитателей (наличие совместных планов, тетради взаимодействия); - преемственность в музыкальном развитии на разных возрастных этапах; - оценка музыкальной предметно-пространственной среды. 	Анализ документации; наблюдение; оценка.

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Организационные основы наставничества

Наставничество в МБДОУ № 196 организуется на основании приказа заведующего. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор – заместитель заведующего.

Порядок назначения наставника:

1. Заведующий ДОУ выбирает наставника из числа наиболее подготовленных педагогов, соответствующих критериям.

2. Кандидатура наставника рассматривается на педагогическом совете (для общественного согласования) и утверждается приказом заведующего.

3. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога (наставляемого). При несогласии одной из сторон подбирается другой наставник или пересматривается форма наставничества.

4. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых (с учётом нагрузки).

5. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения наставника или перевода на другую работу;
- перевода наставляемого в другую группу / смены его должности;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности, несовместимой с наставничеством;
- психологической несовместимости (по заключению психолога или по взаимному заявлению);
- по личной просьбе наставника или наставляемого (с объяснением причин).

3.2. Требования к качествам педагога-наставника

Наставник должен соответствовать следующим критериям:

1. Профессиональная компетентность:

- высшее музыкальное или педагогическое образование;

- высшая или первая квалификационная категория;
- стаж работы в должности музыкального руководителя ДООУ не менее 10 лет;
- стабильные положительные результаты в работе (по данным мониторинга, отзывам родителей, участию в конкурсах);
- владение инструментом (фортепиано, баян, гитара и др.), достаточное для аккомпанемента и показа;
- знание современных методик и технологий музыкального воспитания.

2. Коммуникативные качества:

- развитые навыки общения, умение слушать, задавать вопросы, давать обратную связь в конструктивной форме;
- гибкость, эмпатия, терпимость к ошибкам наставляемого;
- способность устанавливать доверительные отношения, сохраняя профессиональную дистанцию.

3. Организаторские способности:

- умение планировать совместную работу, соблюдать сроки;
- готовность к систематическим встречам;
- способность мотивировать наставляемого, создавать «ситуацию успеха».

4. Личностные качества:

- авторитет в коллективе (уважение коллег, доверие руководства);
- жизненный оптимизм, стрессоустойчивость;
- педагогическая рефлексия (способность к самоанализу, признанию своих ошибок);
- желание делиться опытом, наставлять, помогать.

3.3. Распределение зон ответственности, прав и обязанностей участников наставнической пары

Музыкальный руководитель (наставник)

Обязанности:

- Провести первичную диагностику профессиональных затруднений наставляемого (анкетирование, беседа, анализ пробного занятия).
- Составить индивидуальный план наставничества с учётом выявленных дефицитов и согласовать его с куратором и наставляемым.
- Обучать наставляемого методикам планирования музыкальных занятий, подбора репертуара, использования современных технологий.
- Консультировать по вопросам ведения документации музыкального руководителя.
- Демонстрировать на практике (в ходе открытых занятий, мастер-классов) эффективные приёмы работы, объяснять их целесообразность.
- Оказывать методическую помощь в подборе и адаптации музыкально-дидактических материалов, фонограмм, нот.
- Регулярно наблюдать за деятельностью наставляемого (посещать занятия, праздники, режимные моменты), давать письменный анализ по карте.
- Согласовывать с наставляемым тематическое планирование, обеспечивать преемственность.
- Проводить совместные занятия, досуги, праздники, моделируя эффективные педагогические приёмы.
- Корректировать план наставничества при необходимости (с уведомлением куратора).
- Подготовить итоговый отчёт о результатах работы пары, представить его на педсовет.
- Участвовать в оценке эффективности программы наставничества.

Права:

- Запрашивать у администрации ДОУ ресурсы для реализации программы (нотная литература, технические средства, расходные материалы).
- Вносить предложения по корректировке плана наставничества, сроков его реализации, форм работы.
- Обращаться к специалистам (психологу, методисту, логопеду) за консультативной поддержкой в рамках наставнической деятельности.

- Получать обратную связь от наставляемого для оптимизации процесса.

- Участвовать в обсуждении и оценке результатов программы на уровне ДООУ, в том числе в принятии решения о поощрении наставляемого.

- Отказаться от наставничества при объективных причинах (состояние здоровья, чрезмерная нагрузка) с уведомлением за 2 недели.

Наставляемый (молодой специалист)

Обязанности:

- Активно участвовать в программе наставничества, выполнять согласованный индивидуальный план профессионального развития.

- Посещать все запланированные консультации, мастер-классы, совместные занятия, семинары.

- Применять на практике полученные знания и навыки в планировании и проведении занятий, праздников, ведении документации.

- Самостоятельно изучать рекомендованные наставником методические материалы, нормативные документы, современные подходы к музыкальному воспитанию.

- Регулярно (после каждого занятия) анализировать собственную педагогическую деятельность (письменно), фиксировать успехи и затруднения, обсуждать их с наставником.

- Включать в повседневную работу современные музыкальные технологии, рекомендованные наставником.

- Выстраивать конструктивное взаимодействие с воспитателями групп и родителями, используя рекомендации наставника.

- Вести документацию в соответствии с требованиями, своевременно предоставлять её для проверки.

- Участвовать в итоговой оценке результатов наставничества, формулировать собственные выводы, дальнейшие планы.

- Соблюдать этику наставнических отношений: уважать время наставника, выполнять договорённости, быть открытым к обратной связи.

Права:

- Получать своевременную и квалифицированную методическую поддержку от наставника.
- Запрашивать разъяснения по сложным вопросам организации музыкальной деятельности.
- Предлагать темы консультаций и формы взаимодействия, наиболее удобные для собственного профессионального роста.
- Использовать в работе предоставленные наставником методические материалы и рекомендации.
- Обращаться за дополнительной консультацией к другим специалистам ДООУ (психологу, логопеду, старшему воспитателю) при необходимости.
- Участвовать в обсуждении изменений в плане наставничества и сроках его реализации.
- Высказывать претензии (в конструктивной форме) и пожелания наставнику и куратору.
- В случае серьёзных разногласий обращаться к куратору или заведующему.

План работы по реализации программы наставничества в МБДОУ – детском саду № 196
наставническая пара:
Бойцова И.В., музыкальный руководитель – Егорова А.А., музыкальный руководитель.

Месяц	Содержание работы	Ответственные	Отметка о выполнении, корректировка
Сентябрь	Час общения «Расскажи о себе» установление доверительных отношений в паре.	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
	Закрепление наставнических пар приказом руководителя.	Бударкова С.В.	
	Изучение учебных программ и нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса.	Евдокимова Е.В. Бойцова И.В.	
	Первичная диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста.	Евдокимова Е.В. Бойцова И.В.	
Октябрь	Ознакомление с ведением тетради взаимосвязи специалистов (музыкальными руководителями).	Бойцова И.В.	
	Подбор методической литературы по музыкальному воспитанию детей в соответствии с возрастом детей.	Евдокимова Е.В. Бойцова И.В.	
	Помощь в проведении педагогической диагностики детей. Просмотр и анализ документации по педагогической диагностике	Бойцова И.В.	
	Консультация по организации РППС	Бойцова И.В.	
Ноябрь	Консультации и рекомендации по составлению сценариев досугов, развлечений и праздников для детей младшего возраста.	Бойцова И.В.	
	Посещение НОД наставника и их структурный анализ.	Бойцова И.В.	
	Проведение совместного открытого занятия «Русские посиделки» Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы.	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
	Знакомство с проектом «Мелодичные камешки Марблс»: актуальность, цель, задачи. Подготовка к реализации.	Бойцова И.В.	
Декабрь	Помощь в разработке конспект занятия по любой группе Просмотр и анализ занятий с детьми дошкольного возраста.	Бойцова И.В.	
	Подбор дидактических и коммуникативных игр по образовательной области по «Художественно –эстетическому развитию» по направлению «Музыкальная деятельность».	Бойцова И.В. Егорова А.А.	

	Просмотр репетиций предстоящих новогодних праздников.	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
	Круглый стол «Вопросы к наставнику» (обсуждение трудностей, обмен опытом).	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
Январь	Консультация «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов музыкальной деятельности детей»	Бойцова И.В.	
	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми, испытывающие трудности в выполнении музыкально-ритмических упражнений.	Бойцова И.В.	
	Беседа «Здоровьесберегающие технологии в работе с дошкольниками»		
Февраль	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми, испытывающие трудности в выполнении музыкально-ритмических упражнений. Анализ, выявление трудностей».	Егорова А.А. Бойцова И.В.	
	Семинар-практикум по решению педагогических ситуаций.	Бойцова И.В. Евдокимова Е.В. Егорова А.А.	
	Консультация «Инсценирование песен»	Бойцова И.В.	
	Совместная подготовка к мероприятию «Музыкальная гостиная» с партнёрами из музыкальной школы N 7 (дети, преподаватели), родителями.	Бойцова И.В. Егорова А.А. Преподаватели и учащиеся музыкальной школы Родители	
Март	Взаимопосещение НОД. Анализ проведённых мероприятий.	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
	«Использование информационных технологий в повышении методической грамотности».	Бойцова И.В.	
	Консультация по проведению заключительной диагностики по «Художественно –эстетическому развитию» по направлению «Музыкальная деятельность» .	Бойцова И.В.	
Апрель	Консультации и ответы на интересующие вопросы	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
	Подготовка материалов к заключительному педагогическому совету.	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
Май	Мониторинг достижений воспитанников.	Бойцова И.В. Егорова А.А.	
	Планирование музыкально-образовательного процесса в ДОУ на	Бойцова И.В. Егорова А.А.	

