

Холева Светлана Анатольевна

соискатель, музыкальный руководитель

МБУ «Д/С №93 «Мишутка»

г. Тольятти, Самарская область

ОПИСАНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДООУ

Аннотация: в статье приводится описание системы наставничества в работе музыкального руководителя ДООУ. Раскрыта цель, определены задачи.

Ключевые слова: ДООУ, обучение музыке, наставничество, музыкальный руководитель.

Описание:

Сегодня система наставничества в ДООУ заслуживает пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога, который может предложить, как практическую, так и теоретическую помощь в организации образовательной деятельности.

Цель моего наставничества – оказание помощи молодому музыкальному руководителю в повышении уровня профессионального мастерства и накоплении педагогического опыта, адаптации к педагогическому коллективу и коллективу детей и родителей.

Задачи:

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- оказать теоретическую, психологическую и методическую поддержку;
- помочь овладеть современными образовательными программами, инновационными технологиями;
- познакомить с новыми технологиями, используемыми в работе музыкального руководителя и помочь внедрить их в образовательную деятельность;
- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении
- уровня организации образовательной деятельности; изучение нормативно-правовой документации;

– помочь в ведении документации музыкального руководителя (рабочая программа, перспективный и календарный план работы, план по самообразованию, мониторинг и т. д.);

– применение форм и методов организации в работе с детьми дошкольного возраста; организация НОД, помощь в постановке целей и задач;

– использовать музыку в режимных моментах;

– механизм использования дидактического и наглядного материала;

– углубленно изучить инновационные технологии;

– организовать праздничные мероприятия в ДОУ;

– проанализировать музыкальные занятия;

– обсудить общие вопросы организации работы с родителями.

Работа с молодым специалистом строится поэтапно:

1 этап – адаптационный:

– определение обязанностей и полномочий молодого специалиста;

– выявление недостатков в его умениях и навыках;

– разработка программы адаптации.

2 этап – основной:

– реализация программы адаптации;

– корректировка профессиональных умений и навыков молодого специалиста;

– построение его собственной программы самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный:

– проверка уровня профессиональной компетентности молодого специалиста;

– определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа включает в себя:

– оценку деятельности музыкального руководителя с детьми, родителями;

– выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности»;

– определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;

– подведение итогов, выводы.

В своём профессиональном становлении, молодой специалист в нашем ДОУ проходит несколько ступеней:

I ступень – (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивает свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского сада был опыт работы в школе.

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

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

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