(cc) BY

Тимофеева Светлана Владимировна
музыкальный руководитель
МАДОУ «Д/С №300»
г. Казань, Республика Татарстан

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ-ПРОФЕССИОНАЛА

Аннотация*: статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении. Автор предлагает информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и методы наставнической деятельности.*

Ключевые слова*: ДОУ, наставничество, музыкальный руководитель, молодой специалист, образовательная деятельность, профессиональный рост.*

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Цель наставничества – создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

– обеспечить наиболее легкую адаптацию молодого специалиста, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– помочь овладеть современными образовательными программами, инновационными технологиями, используемыми в работе музыкального руководителя и помочь внедрить их в образовательную деятельность;

– 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 ОД, помощь в постановке целей и задач;

– обсудить общие вопросы организации работы с родителями;

– планировать мероприятия, способствующие профессиональному росту.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, воспитанников, родителей.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Методы наставнической деятельности.

Методы организации деятельности сопровождаемого и наставника выступают важнейшим фактором развития и накопления личностно значимого опыта (как наставника, так и сопровождаемого):

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

– информирование и консультирование (в том числе в форме инструктирования);

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

– методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);

– 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);

– создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды).

Механизм реализации программы.

Реализация Персонализированной программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками и молодыми (вновь принятыми педагогами).

Руководитель методического объединения музыкальных руководителей осуществляет контроль реализацией программы и за работой наставников. В начале учебного года он представляет молодого специалиста, 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

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

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, то есть результаты реализации Персонализированной программы наставничества представляются на итоговом методическом объединении музыкальных руководителей.

Список литературы

1. Овсянникова О.В. Год педагога и наставника / О.В. Овсянникова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://infourok.ru/informaciya-god-pedagoga-i-nastavnika-6510168.html (дата обращения: 13.09.2023).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)