

ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА «ПЕРСПЕКТИВА» НА БАЗЕ СП «ДЕТСКИЙ САД № 13» Г.О. ОТРАДНЫЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Панкова Наталья Петровна, старший воспитатель

*Структурное подразделение государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения гимназии «Образовательный центр
«Гармония» г.о. Отрадный Самарской области «Детский сад № 13»,
г. Отрадный, Самарская область, (Россия)*

Аннотация: Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения и проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. В статье описан опыт применения одной из эффективных технологий методической работы – организация школы молодого педагога, работа которой направлена на повышение профессионализма молодых работников.

Ключевые слова: молодой педагог; профессиональный рост; профессиональная деятельность; педагогическая технология; самообразование; наставничество.

Труд педагога ни с чем несравним. Ткач уже через час видит плоды своего труда, сталевар уже через несколько часов радуется огненному потоку металла, хлебороб через несколько месяцев любителю колосьями. И лишь педагогу, а тем более педагогу дошкольного образования, надо трудиться годы и годы, чтобы увидеть результат своего творения. Бывает, проходят десятилетия и тогда начинает обозначаться то, что он замыслил. Но нет ничего радостнее и труднее дела, чем воспитание души!

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения и проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление воспитателя происходит труднее и сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Молодой педагог - это педагог непосредственно после окончания образовательного учреждения (высшего или среднего профессионального), поступивший на работу по специальности, проработавший до 5 лет. [1; с. 13] Очень часто молодые специалисты испытывают затруднения в применении полученных теоретических знаний, возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога»: отсутствие познавательных интересов, безынициативность, неуверенность, а затем пассивность в своей работе. С этой целью в образовательной организации необходима эффективная технология методической работы, направленная на повышение профессионализма молодых работников. [2; с. 11] На мой взгляд, главное в работе с молодыми кадрами – оказать реальную, действенную помощь в развитии их мастерства, работать с ними на полном взаимодововерии.

Так в нашем детском саду появилась Школа молодого педагога «Перспектива», девиз которой: «К сердцам детей откроют новые дороги, успешные и молодые педагоги!».

Цель работы ШМП: обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов в условиях введения ФГОС ДО.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.
2. Оказать необходимую педагогическую, методическую и психологическую помощь молодым воспитателям.
3. Систематизировать знания молодых специалистов в области использования разнообразных форм и методов работы с дошкольниками.
4. Познакомить с возможностями и способами повышения профессиональной компетентности.
5. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения ими профессиональными знаниями.
6. Удовлетворить потребности молодого воспитателя в непрерывном образовании.

В состав Школы молодого педагога входят 8 воспитателей. Три педагога имеют высшее образование, а пять педагогов – среднее-специальное. Семь воспитателей имеют соответствие занимаемой должности, один педагог на данный момент получает образование по специальности «Дошкольное воспитание».

Исходя из запросов молодых педагогов, был составлен перспективный план работы, который был утвержден на установочном педсовете. В рамках Школы рассматривались теоретические и практические вопросы согласно разработанному плану. Заседания проходили 2 раза в месяц по плану и 1-2 раза в месяц - индивидуально по запросу педагогов.

В начале года педагоги были ознакомлены с нормативно-правовыми документами ДОО. Основные формы работы с воспитателями - это консультации, теоретические семинары, круглые столы и семинары-практикумы. В течение всего учебного года особое внимание уделялось ознакомлению молодых педагогов с методической литературой, с целью пополнения багажа теоретических знаний и развития навыков практического применения полученных знаний.

Одной из эффективных форм работы по повышению профессионального мастерства молодых кадров в нашей дошкольной организации стало **наставничество**, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, что также способствовало сплочению педагогического коллектива. В начале учебного года к каждому начинающему педагогу были прикреплены наставники и составлен план работы педагогов-наставников.

На мой взгляд, эта формы работы важна как для начинающего воспитателя, так и для опытного педагога, и, конечно, для организации в целом. Благодаря этой работе, наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения; молодой педагог, в свою очередь, получает знания, повышает свой профессиональный уровень, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником; а руководитель ДОО повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Наставники помогали молодым педагогам в составлении документации, показывали свои мероприятия и просматривали мероприятия молодых, выполняли совместные практические задания и проводили обмен опытом. По итогам всех мероприятий проводилось обсуждение, и давались рекомендации педагогам. Для оценки профессионального мастерства использовались карты анализа, которые помогали руководителю ШМП отслеживать профессиональный рост педагогов.

Вот некоторые достижения молодых педагогов за учебный год:

1. 6 педагогов из 8 принимали участие в конкурсах педагогического мастерства.
2. В конкурсах с детьми все педагоги принимали активное участие.
3. К сожалению, ни один педагог не имеет публикации в сборниках, но все педагоги транслировали свой опыт на сайте ДОО и своих мини-сайтах. Публикация в сборниках – задача на будущий учебный год.
4. Половина молодых педагогов прошли курсы повышения квалификации.
5. Порадовало, что 6 педагогов из 8 посещали семинары различного уровня, также хочется отметить их, как активных участников вебинаров. Ведь не всегда есть возможность посетить семинары, а в вебинарах они сами выбирали тему, ни надо было никуда ездить и ходить, а нужно было лишь немного времени и желания!

Как известно, мир не стоит на месте. Чтобы не отстать от времени, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания, овладевать прогрессивными педагогическими технологиями воспитания и обучения и тем самым обеспечить возможность для своего развития. Поэтому было решено выбрать такую форму повышения профессиональной компетенции педагогов, как самообразование. Сущность самообразования заключается в умениях самостоятельно добывать знания из различных источников, воплощать их в практической деятельности, совершенствуя профессиональное мастерство. Самообразование – одна из форм повышения профессиональной компетенции педагогов, путь достижения серьезных результатов, самореализации в профессии. [3, с. 8]

Самообразование педагогов состояло из 4-х этапов: 1 – установочный, 2 – обучающий, 3 – практический и 4 – итогово-контрольный. В начале учебного года все педагоги выбрали темы самообразования.

Далее каждый педагог составил личный план, руководствуясь алгоритмом составления плана по самообразованию:

1. Подбор темы
2. Актуальность
3. Определение целей и задач
4. Подбор литературы
5. Подбор видов деятельности в рамках работы над методической темой
6. Этапы работы
7. Сроки выполнения каждого этапа

8. Предполагаемый результат (выход темы)
9. Форма представления результатов самообразования

В начале и в конце учебного года молодым специалистам были предложены анкеты с целью выявления затруднений в их педагогической деятельности, определение степени удовлетворенности своей работой и причин, препятствующих успешности их трудовой деятельности, после чего был проведен сравнительный анализ. На вопрос «Что повлияло на выбор Вашей профессии?» более половины респондентов ответили «Любовь к детям» (6 чел.-75%).

Профессиональный выбор опрошенных респондентов напрямую связан с отношением педагогов к своей деятельности. 7 человек из 8 (87,5%) педагогов хотят продолжать работать в ДОО и не хотят заниматься другим видом деятельности. Конечно, есть и такие, которые хотели бы сменить работу (всего 1 человек).

При этом представление о труде воспитателя после самостоятельной педагогической деятельности изменилось в лучшую сторону у 6 респондентов (75%). У 2 педагогов (25%) оно не изменилось. В худшую сторону отношение не изменилось ни у кого.

Большинство опрошенных обращаются за помощью в решении возникающих проблем к другим специалистам и администрации (7 чел. - 87,5%). Уровень самостоятельности в данном вопросе невысок (1 чел. - 12,5%).

Отрадно, что наибольшее влияние на отношение к профессиональной деятельности оказывает такой фактор, как возможность работать с детьми (1 место рейтинга). Так же молодые специалисты ценят возможность для саморазвития и совершенствования (2 место). На 3 месте молодые педагоги отметили такой фактор, как «благоприятный коллектив». Размер заработной платы не является первостепенным для наших молодых кадров (предпоследнее место рейтинга).

Большая часть опрошенных молодых специалистов хотели бы получить методическую помощь по следующим вопросам:

- Знание нормативно-правовой базы системы общего образования РФ
- Использование новых педагогических технологий
- Умение обобщать свой опыт работы
- Повышение своего профессионального уровня через самообразование
- Ведение документации
- Планирование и проведение НОД
- Эффективное сотрудничество с родителями
- Решение конфликтных ситуаций

С учетом полученных результатов и был выстроен план мероприятий Школы молодого педагога «Перспектива».

На начало года имели желание посещать занятия Школы молодого педагога и считали это нужным лишь 50% опрошенных, остальные затруднялись ответить на данный вопрос. В конце учебного года все 8 педагогов ответили, что и в следующем году продолжат посещать данные занятия, отметив их важность.

Таким образом, исходя из результатов анкетирования, стало ясно, что молодые специалисты легко обучаемы и справляются с трудностями в своей работе. Все педагоги отмечают необходимость посещения занятий Школы молодого педагога, так как это помогает их самообразованию и повышению их профессиональной компетентности. Исходя из выявленных затруднений и желаний педагогов, планируется продолжать работу ШМП в будущем году.

Итак, молодым специалистам оказывается помощь администрацией и педагогами-наставниками в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства. В будущем учебном году целесообразно продолжить работу с молодыми специалистами в направлении «Самообразование», «Как сделать НОД эффективным и эффективным?», «Транслирование опыта», «Работа с родителями».

По итогам работы за предыдущий учебный год была выявлена перспектива работы на следующий учебный год:

- Продолжать работу по обогащению предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО.
- Продолжать работу по ознакомлению педагогов с новыми технологиями.
- Уделить большее внимание работе с родителями.
- Повышать профессиональный уровень педагогов через самообразование и работу с наставниками.
- Уделить внимание участию в методических конкурсах различного уровня с целью повышения профессионального мастерства.
- Сделать упор на публикацию и распространение собственного опыта.

Уверена, что благодаря работе ШМП «Перспектива», путем самообразования и творческих поисков каждый молодой воспитатель сможет прийти к своему мастерству.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Осмоловская И.М. Дидактика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд. М. : Издательский центр «Академия», 2008. 240 с.
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. М : ТЦ «Сфера», 2009. 96 с.
3. Айзенберг А.Я. Самообразование: история, теория и современные проблемы. М., 1986. 126 с.