

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»

Школа педагогического мастерства



Когалым



*Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,
никогда не будет хорошим педагогом, я
сам учился у более старых педагогов... А.С. Макаренко*

I. Введение

1. Пояснительная записка

Модернизация системы образования влечет за собой существенные и качественные изменения в практике работы воспитателя. И, наверное, каждый педагог в одиночку вряд ли справится с ними. Важным фактором улучшения качества их деятельности является работа, организованная старшим воспитателем, курирующим работу педагогов по всем направлениям образовательной деятельности. Методическая помощь - это оперативное и перспективное реагирование старшего воспитателя на запросы и потребности педагогов. Методическая деятельность - особый вид интеллектуальной деятельности, способствующей росту профессионализма специалистов системы образования. Взаимодействие педагога с методической службой - важное звено непрерывного образования педагогических кадров.

Программа нацелена на работу с молодыми педагогами. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Цель работы: обеспечение постепенного вовлечения молодых воспитателей во взаимодействие со всеми субъектами педагогического процесса.

Для реализации цели поставили ряд **задач:**

- ✓ Создать условия для успешной профессиональной адаптации молодых воспитателей в коллективе.
- ✓ Способствовать повышению уровня профессиональных знаний, умений необходимых для воспитательно - образовательного процесса.
- ✓ Формировать потребность в непрерывном самообразовании и повышении профессиональной квалификации.
- ✓ Оказание консультативной помощи по вопросам применения теории на практике.

В школе работают молодые педагоги, которые:

1. Испытывают потребность в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности;
2. Хотят научиться решать профессиональные задачи в условиях профессиональной деятельности;
3. Хотят научиться успешно строить взаимодействие со всеми субъектами воспитательно-образовательного процесса;
4. Стремятся научиться проектированию и организации процесса самообразования воспитателя.

Занятия Школы молодого воспитателя планируются ежегодно 1 раз месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется:

- ✓ Положением о школе молодого воспитателя;
- ✓ Перспективным планом работы на учебный год.

Система работы школы молодого воспитателя

Основные виды деятельности:

Анкетирование молодых педагогов, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании.

Оказание помощи начинающим воспитателям в овладении педагогическим мастерством, через изучение опыта работы наставников

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Оказание помощи начинающим воспитателям в овладении педагогическим мастерством, через изучение опыта работы наставников.

Проведение опытными воспитателями консультаций, семинаров, мастер-классов, образовательной деятельности и режимных моментов для начинающих воспитателей;

Организация разработки молодыми специалистами в сотрудничестве с наставниками конспектов организованной образовательной деятельности в соответствии с возрастными группами

Привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, работа в рамках методического объединения, к участию в

Проведение творческой недели – просмотр открытых мероприятий, подготовленных молодыми педагогами.

Отслеживание результатов работы молодого педагога.
Диагностика успешности работы молодого педагога.

Для повышения квалификации и мастерства молодых воспитателей используются разнообразные формы работы. **Формы работы.**

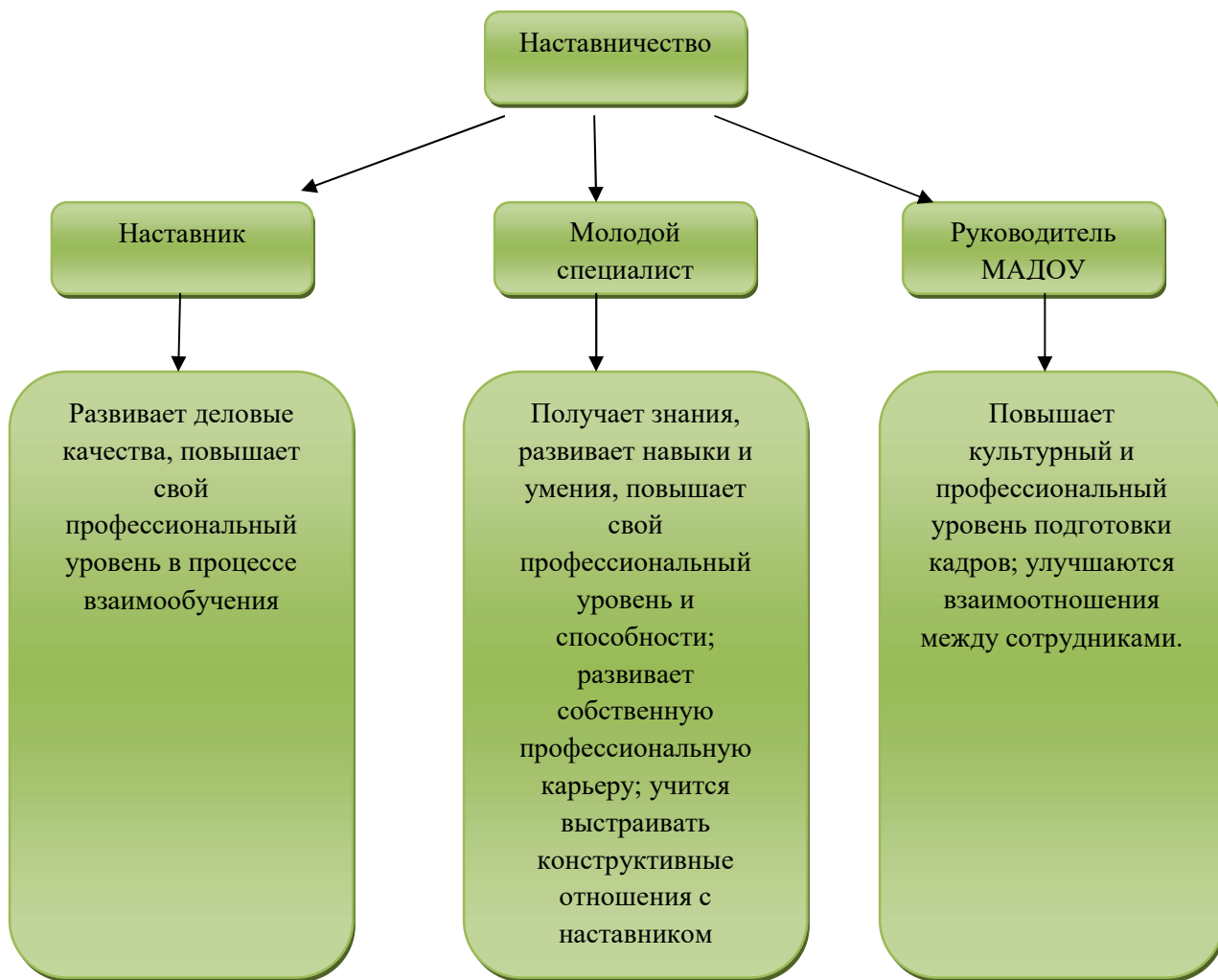
- педсоветы и семинары
- индивидуальные и групповые консультации
- открытые занятия, взаимные посещения занятий
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений
- самообразование, изучение методической литературы
- собеседование (в начале года)
- участие в анкетировании и опросах
- анализ собственной деятельности
- индивидуальная работа с опытными педагогами
- беседы
- диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность
- Мастер-классы.
- Решение педагогических ситуаций
- Наставничество
- Ярмарки педагогических идей

Мастер-классы проводятся с целью обучения педагогов. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующиеся вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем педагогического творчества.

Очень важно постоянное взаимодействие «обучающихся» педагогов с теми, кто может оказать содействие в освоении и применении новых технологий. С этой целью используется наставничество.

Наставничество стимулирует потребности молодого воспитателя в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность





Условия эффективности работы.

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.

II. Основная часть

2. Этапы реализации программы:

Задача «Школы молодого педагога» - помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2-ой год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу образовательной деятельности на уровне детского сада;

III этап – 3-й год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.



Ожидаемый результат.

- ✓ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.

- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДОО.

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого воспитателя поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.



III. Заключительная часть

Результативность реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Воспитатели приобретут и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

К концу второго учебного года, педагоги должны подняться с низкого профессионального уровня на средний. В процессе освоения материала предусмотрено наблюдение за профессиональной компетентностью педагогов, которое позволяет проследить за уровнем роста педагогической деятельности молодого и вновь прибывшего педагогов.

Список литературы.

1. Книга под редакцией: Управление персоналом. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина М.ЮНИТИ, 2002.
2. Статья из журнала: Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения - 2008. - № 12.- С. 6 - 15
3. Книга авторов: Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.,2008
4. Книга одного автора: Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы.- М СФЕРА, 2006.
- 5.Книга одного автора: Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами.- М: ТЦ Сфера, 2003.
6. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
7. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
8. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
9. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
- 10.Старший воспитатель дошкольного учреждения №12 2008г.
- 11.Старший воспитатель дошкольного учреждения № 3 2010г.
12. Дошкольное воспитание №1 2008г.
13. Старший воспитатель дошкольного учреждения №10 2008г.
- 14.Старший воспитатель дошкольного учреждения № 5 2010г.
15. Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2012 г.
16. Методист №8 2009 г.



Методическое обеспечение



Визитная карточка молодого воспитателя

Фамилия, имя, отчество _____
Дата рождения _____
Должность _____
Образование: _____
Образовательное учреждение _____
Год _____ окончания, _____ специальность _____

Педагогический стаж работы _____

Стаж работы в дошкольном учреждении _____

Уровень квалификации _____

Прохождение курсов _____

Наличие наград, звания _____

Личностный паспорт

Ф.И.О. _____

Должность _____

Аттестация _____

Приемлемая для Вас форма контроля (взаимоконтроль, административный, индивидуальный) _____

Ваши _____ трудности _____ в _____ педагогической деятельности _____

Чья _____ помощь _____ Вам _____ нужна?

Укажите темы занятий, формы организации педагогического процесса, которые Вы _____ отели _____ бы _____ посетить _____ у _____ коллег:

Планы _____ будущего года: _____

Принять _____ участие _____

Провести _____

Изучить _____

СОВЕТЫ СТАРШЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.

- ✓ Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- ✓ Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- ✓ Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.
- ✓ Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
- ✓ Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.
- ✓ Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
- ✓ Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.
- ✓ Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.
- ✓ Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
- ✓ Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
- ✓ От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.
- ✓ Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.
- ✓ Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
- ✓ Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.



Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением не унизится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.



Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - * новизна деятельности;
 - * условия работы;
 - * возможность экспериментирования;
 - * пример и влияние коллег и руководителя;
 - * организация труда;
 - * доверие;
 - * возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить?

Тест «Насколько вы дружелюбны?»

вопросы.

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:

- а) избегаете вмешиваться;
- б) можете встать на сторону потерпевшего или того, кто прав;
- в) всегда вмешиваетесь и отстаиваете свою точку зрения?

2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки:

- а) нет;
- б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;
- в) всегда критикуете за ошибки?

3. Ваш непосредственный начальник излагает нерациональный, на ваш взгляд, план работы. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше:

- а) если другие вас поддержат, то да;
- б) вы обязательно будете поддерживать свой план;
- в) боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных и т.д.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:

- а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;
- б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
- в) вы спорите со всеми и по любому поводу?

5. Кто-то пытается пролезть вперёд вас без очереди. Ваши действия:

- а) считая, что и вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
- б) возмущаетесь, но про себя;
- в) открыто высказываете негодование.

6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в котором есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:

- а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
- б) выделите положительные стороны работы и предложите предоставить возможность продолжить её;
- в) вы станете критиковать её: чтобы быть новатором. Нельзя допускать ошибок?

7. Представьте: свекровь постоянно говорит вам о необходимости бережливости, экономии, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажите:

- а) что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;
- б) говорите, что эта вещь безвкусная;
- в) постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого?

8. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете:

- а) думаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за плохо воспитанных чужих озорников?»;
- б) если дети балуются, Вы их отчитываете?

9. В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

- а) в таком случае вы не даёте ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;
- б) просите, чтобы он ещё раз посчитал сумму;
- в) это будет поводом для скандала?

10. Вы в доме отдыха. Администратор сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности, не следит за уборкой в комнатах, разнообразием меню. Возмущает ли вас это:

- а) да, но полагаете, что если вы даже и выскажете ему какие-то претензии, вряд ли это что-то изменит;
- б) вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;
- в) вы вымещаете недовольство на младшем персонале?

11. Вы спорите с вашим ребёнком-подростком и убеждаетесь, что он прав. Вы признаете свою ошибку:

- а) нет;
- б) разумеется. Признаете;
- в) какой же у вас авторитет, если вы признаете, что были неправы?

Ключ:

За каждый вариант ответа «а» - 4 балла;

За каждый вариант ответа «б» - 2 балла;

За каждый вариант ответа «в» - 0 баллов.

Результаты.

Сумма от 30 до 44 баллов. Вы тактичны, не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь её оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете уважение к себе и в глазах других?

Сумма от 15 до 29 баллов. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете своё мнение, невзирая на то, как отразится это на вашем положении. И вас за это уважают.

Сумма от 10 до 14 баллов. Вы ищете поводов для споров, большая часть которых излишняя, мелочная. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете своё мнение, даже если неправы. Вы не обидитесь, если вас будут считать любителем поскандалить? Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.