

семинар-практикум

"Система работы с молодыми специалистами"



2022 год

План проведения семинара-практикума

1. Выступление руководителя творческой группы – Подобулкина Н.И. с сообщением на тему «Сопровождение деятельности начинающего педагога»
2. Обсуждение Положения о наставничестве и принятия его за основу.
3. Практическая работа: разработка индивидуального плана работы с молодым педагогом с учетом тех трудностей, которые он испытывает.
4. Беседа по ПАМЯТКЕ «Правила общения и поведения педагога»
5. Подведение итогов семинара-практикума.

Цель семинара-практикума:

- Обсудить различные точки зрения, которые позволят в итоге выработать единую позицию по вопросам ведения документации педагогов-наставников.

Задачи семинара-практикума:

«Закрепление педагогов наставников из числа наиболее опытных учителей предметников»

«СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»

Плохой хозяин растит сорняк,
Хороший выращивает рис.

Умный культивирует почву,

Дальновидный воспитывает работника.

И. Иманцуми

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего педагога на современном этапе в связи с возрождающимся подходом к человеку как самоценности очевидна для всех.

В последние годы появление в школьном учреждении молодого специалиста большая радость и головная боль, прежде всего для руководителя. Поэтому основная задача и руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ОУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОУ.
2. Создание в учреждении условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации.
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
7. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
8. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
9. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации

образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

10. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
11. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: положение, приемлемые и наиболее рациональные формы, рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
12. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы школьного образования несколько:

1. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. неумение применять на практике теоретические знания полученные в ходе обучения;
3. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

К перечисленным причинам можно отнести и невысокий статус профессии в обществе, а так же низкую оплату труда при психологической и социальной напряженности.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ОУ и в первую очередь старшим воспитателем.

Иной раз задаешься вопросом: «Почему в отдельных школьных организациях начинающие специалисты не задерживаются и уходят, а где-то руководитель с гордостью сообщает о том, что пополняет кадры только молодыми специалистами?»

Действительно, каждый руководитель по-своему решает кадровые вопросы, однако работа с молодыми специалистами требует профессионального подхода.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые 5-8 лет – это период становления молодого специалиста.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний.

В практике работы ОУ довольно распространены такие формы, как взаимопосещение и наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, консультации, семинары, практикумы, методические объединения, наставничество.

И вот, именно наставничество, считается наиболее одним из эффективных способов передачи знаний и навыков молодым сотрудникам в процессе их адаптации в новом коллективе.

Наставничество можно рассматривать как постоянное обучение непосредственно на рабочем месте под руководством опытного специалиста – наставника. Руководитель ОУ, определяет наставником одного из педагога, обязательно учитывает его личностные и профессиональные заслуги и знания. Наставник назначается приказом заведующего.

К задаче наставника относится не только оказывать поддержку молодому специалисту, но и показывать своим примером качественный подход к работе с детьми. Наставничество уже доказало свою эффективность. За ним уже стоит опыт многих поколений.

Хочется напомнить, что в методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разрозненные мероприятия, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной.

Вывод: такая система планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и предпочтений педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы образования. Поэтому сегодня мы

и обсудим как пример планы работы с молодыми специалистами. Потому что в понятия «профессионализм», «педагогическое мастерство» воспитателя вкладывают довольно большой объем содержания. Это прежде всего умения:

- ✓ решать педагогические задачи, не теряться в трудных и неожиданных моментах;
- ✓ привлечь внимание детей, заинтересовать их;
- ✓ учитывать возрастные, психологические и индивидуальные особенности.

Профессионализм приходит не просто с опытом, он зависит от личных способностей, интереса к делу и системе обучения.

Педагогическое мастерство предполагает наличие способностей, общую культуру, компетентность, широкую образованность, психологическую грамотность и методическую подготовленность.

Все эти компоненты мастерства проявляются в действиях и поступках, в умении решать возникающие педагогические задачи, в способности организовывать педагогический процесс.

Рекомендации

ОСНОВНЫЕ ПУНКТЫ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общее положение
2. Цели и задачи
3. Организация
4. Права
5. Обязанности
6. Взаимосвязь
7. Ответственность
8. Делопроизводство
9. Заключительное положение

Рекомендации

ОФОРМЛЕНИЕ ПРОТОКОЛА

Протокол № _____
заседания группы педагогов-наставников
МАОУ СШ № 134

От _____ 20__ г.

Присутствовало _____ человек.

Отсутствовало _____ человек (причина)

ФИО, должность

1. _____
2. _____
3. _____

Повестка дня

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Выполнение решений предыдущего заседания.

По первому вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

По второму вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

По третьему вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

По четвертому вопросу слушали _____

Голосовали: «за» _____ «против» _____

Решили _____

Решение:

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1			
2			
3			
4			

С решением ознакомлены: (подписываются все присутствующие), кто отсутствует так же знакомятся с рекомендациями и подписываются под ними, только другим числом.