

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА С МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ, ВОСПИТАТЕЛЯМИ И КЛАССНЫМИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ

Фаткина З.Р.,
старший воспитатель (начальник учебного курса)
ФГКОУ МКК «Пансион воспитанниц Министерства обороны
Российской Федерации», г. Москва

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ, ВОЗНИКАЮЩИХ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ РАБОТЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ВОСПИТАТЕЛЕЙ) В ПАНСИОНЕ

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав **школ** и **образовательных учреждений** стремительно «стареет». На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов образовательных учреждений становится всемерная поддержка тех немногих **молодых специалистов**, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в образовательные учреждения, очень мало.



Задача руководителя – помочь молодым педагогам-воспитателям адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Молодой воспитатель пришел в Пансион. Подготовлен ли он к работе с воспитанницами? Совершенно очевидно, как бы хорошо ни готовил к работе вуз, решающее становление мастерства происходит в процессе работы, в живом общении с детьми, на практике. Именно в первые годы работы начинается интенсивное формирование тех качеств, которые определяют степень мастерства будущего воспитателя. Всем известно, что у молодых специалистов очень высок уровень тревожности, часто наблюдается завышенная самооценка, отсюда формирование авторитарной позиции воспитателя к воспитанницам. А это значит, что молодые педагоги-воспитатели становятся более

категоричны, однозначны, склонны строже оценивать поступки детей. Изменение ценностных ориентаций начинает проявляться и в восприятии атмосферы учебного заведения, его психологического климата. Чтобы избежать этого, необходимо создавать ситуацию успеха. Опытные педагоги проявляют тактичность, профессиональную и человеческую мудрость, стараются бережно относиться к убеждениям и позициям молодых коллег, оказывают им реальную поддержку во всем.

Отсюда задача администрации – организация целенаправленной, оперативной помощи молодым педагогам-воспитателям в приобретении практического опыта:

- ✓ умения применять теоретические знания в конкретной практической работе;
- ✓ изучение передового педагогического опыта, поиск методов воспитания для активизации познавательной деятельности у воспитанниц;
- ✓ приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит понятия **«молодой специалист»**, как обиденное понятие обозначает человека, который в недавнем прошлом окончил учреждение образования и имеет мало практического опыта для выполнения порученной ему работы. В принципе, логичное и совершенно не страшное понятие в отличие от понятия в юридическом смысле.

В образовании принято считать, что молодым специалистом признаются педагогические работники с педагогическим образованием и стажем работы в школе не более 3 лет. В части 13 статьи 10 Закона «Об образовании», части 2 пункта 5 статьи 30 Закона «О высшем образовании», части 1 пункта 5 Положения о распределении прописана совокупность обязательных признаков, при наличии которых выпускник учреждения образования приобретает специальный статус и может считаться молодым специалистом:

- а) выпускник должен получить высшее образование, т.е. окончить полный курс обучения, пройти итоговую аттестацию и получить соответствующий документ (диплом);
- б) выпускник должен обучаться в дневной форме получения образования;
- в) образование выпускника должно финансироваться за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов;
- г) выпускник должен быть направлен на работу по распределению в порядке, установленном специальным законодательством и получить соответствующий документ.

Профессиональное становление молодого специалиста.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

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

II-й этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание автори-

тета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других образовательных учреждений, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, творческие отчеты и т.д. На этом этапе необходимо определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

III-й этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV-й этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога-воспитателя очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента. Поэтому администрации 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 воспитанницами и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. Остановимся подробно на 1-й этапе профессионального становления молодого специалиста.

Адаптация (1-й год работы молодого специалиста)

Поскольку I-й этап является одним из самых важных и сложных, остановимся подробнее на работе старшего воспитателя с молодым специалистом в этот период.



Адаптация социальная – постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, а также результат этого процесса.

Руководитель при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом образовательного учреждения, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет **анкету с общими данными о себе** (см. Приложение 1). По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работают опытные воспитатели, которые могут быть его наставником, дать необходимые консультации. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, **как личный пример**.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством **старшего воспитателя ОУ** проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой воспитанниц наставника. За это время он знакомится с воспитанницами, родителями, другими воспитателями, изучает режим дня, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.



Стиль управления – это совокупность определенных принципов, наиболее характерных и устойчивых методов решения типовых задач, возникающих в процессе руководства, приемов общения руководителя с членами коллектива.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию **традиций наставничества** позволяет:

- ✓ отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов-воспитателей на практике;
- ✓ освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для педагогического коллектива. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в учреждении, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога-воспитателя, условий труда и т.д.



«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).

В каждом коллективе 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.

Роль старшего воспитателя в организации работы молодых специалистов

Руководитель с самого первого дня ориентирует педагога-воспитателя на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с воспитанницами, постижение секретов воспитания. Одна из **основных функций старшего воспитателя** – оказание помощи в организации педагогического процесса.



Социально-психологический климат – это вид психологического климата, вызванного межличностными отношениями или влияющего на них.

Морально-психологический климат – вид социально-психологического климата, связанный с моральным состоянием группы.

Свою работу старшему воспитателю с молодыми специалистами можно построить с учетом **трех аспектов их деятельности:**



«Старший воспитатель – молодой специалист» – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками.

«Молодой специалист – воспитанница и ее родители» – формирование авторитета педагога-воспитателя, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

«Молодой специалист – коллега» – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Между тем основной задачей является развитие особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом-воспитателем теоретических знаний. Недостаточное владение этими навыками заставляет новичка заняться самообразованием. И здесь незаменима роль старшего воспитателя, который знакомит молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.



Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Руководитель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в классе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их

вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

В коллективах, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволяет им быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Примерный план работы с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами осуществляется по плану.

Таблица 1. План работы с молодыми специалистами

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Составление плана на учебный год	Август	Старший воспитатель
2.	Организация наставничества (закрепление молодых специалистов)	Сентябрь	Старший воспитатель
3.	Определение нагрузки молодых специалистов с учетом рационального использования их рабочего времени	Сентябрь	Старший воспитатель
4.	Диагностирование профессиональных затруднений молодых специалистов	Октябрь, февраль	Старший воспитатель, психологическая служба
5.	Совершенствование педагогического мастерства, профессионального роста молодых специалистов: - посещение внеклассных мероприятий у наставников, творчески работающих воспитателей; - участие в профессиональных конкурсах; - участие в работе методических объединений, психолого-педагогических семинаров, городских методических сообществах, творческих группах, курсовая переподготовка	В течение года	Старший воспитатель, наставники
6.	Привлечение молодых воспитателей к жизни и традициям Пансиона	В течение года	Старший воспитатель, наставники
7.	Посещение мероприятий у молодых воспитателей администрацией, наставниками	В течение года	Администрация, старший воспитатель, наставники
8.	Ведение учета статистических данных по движению молодых специалистов, по их аттестации	В течение года	Зам. директора по ВР, старший воспитатель

9.	Рассмотрение вопроса о состоянии работы с молодыми специалистами на совещании при директоре, МО	1 раз в год	Администрация, старший воспитатель
----	---	-------------	------------------------------------

В течение года, исходя из затруднений молодых специалистов, каждому оказывается индивидуальная адресная помощь по различным вопросам обучения и воспитания. Возможна работа в группах по некоторым общим вопросам.

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

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

- ✓ профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе;
- ✓ 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 воспитателю реализовать инновационные подходы.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Для обучения молодых воспитателей используются различные формы и методы:

- ✓ обучение на рабочем месте;
- ✓ осуществление практики наставничества;
- ✓ участие в работе методического объединения;
- ✓ самообразование, включающее самостоятельное изучение воспитательной программы, обучение на курсах повышения квалификации, методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Диагностика затруднений в работе молодых специалистов

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.

Это, прежде всего, **диагностика затруднений в работе молодых специалистов:**

- а) в подготовке воспитательного мероприятия:** подготовка материала в соответствии с целями, выбор формы мероприятия; формирование положительной мотивации, развитие познавательного интереса, обеспечение единства обучения, воспитания, развития; подбор способов и приемов, обеспечивающих эффективную познавательную деятельность воспитанниц;
- б) в общении:** неумение найти правильный тон в отношениях; затруднение в распределении внимания между всеми воспитанницами; неумение концентрировать внимание на существенном, главном.

Определить стратегию и тактику деятельности старшего воспитателя по отношению к работе молодого специалиста поможет специальная анкета (см. Приложение 2).

В течение года, исходя из затруднений молодых специалистов, каждому оказывается индивидуальная адресная помощь по различным вопросам обучения и воспитания. Возможна работа в группах по некоторым общим вопросам.

Наставник выявляет психологические сложности в процессе адаптации сотрудника при осуществлении отдельных видов деятельности, помогает в их успешном преодолении.

Действия наставника могут быть следующими:

- ✓ собеседование для выявления потребности новичка в дополнительной информации;
- ✓ оценка результатов деятельности сотрудника за прошедшие две недели, анализ успехов, а также неудач (выявление причин и способов их преодоления);
- ✓ определение типов задач, которые необходимо освоить на данном этапе;
- ✓ составление или корректировка программы личностно-профессионального развития;
- ✓ выяснение у работника впечатления о Пансионе и соответствия его ожиданиям; прогнозирование возможности согласования целей, принципов, организации деятельности в Пансионе с его личными установками и стереотипами, а также проектирование путей достижения их взаимного соответствия; выявление его пожеланий.

Можно выделить **четыре фактора**, влияющие на адаптацию молодого специалиста: **фактор организационной культуры, фактор мотивации, фактор коммуникации, фактор стресса**. Эти факторы регулируют процесс адаптации в направлении достижения значимых целей по ее прохождению,

что позволяет молодому специалисту, несмотря на отсутствие необходимых стратегий адаптации, не только достичь целей, но и сохранить благоприятное эмоциональное состояние. В то же время влияние этих факторов в ущерб профессиональной педагогической деятельности может приводить молодого специалиста в процессе адаптации не только к неуспеху в достижении целей, но и уходу с работы. Рассмотрим меры, нивелирующие их воздействие на молодого специалиста в период адаптации.

Таблица 2. Меры по снижению факторов, влияющих на адаптацию молодых специалистов

Фактор	Меры по снижению влияния данного фактора на адаптацию
Фактор организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> • подробное ознакомление молодого специалиста с организационной культурой Центра; • способствование принятию молодым специалистом организационной культуры; • содействие налаживанию взаимоотношений в коллективе; • проявление равноценного отношения к молодому специалисту, несмотря на возрастное отличие и возможное отсутствие опыта; • проявление знаков сотрудничества и взаимопонимания со стороны руководителей и коллег
Фактор мотивации	<ul style="list-style-type: none"> • создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе; • обеспечивать надлежащее вознаграждение за эффективную работу; • развивать систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег); • содействовать укреплению и повышению уровня престижности, важности и нужности преподавательской деятельности в глазах молодых специалистов
Фактор коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> • укреплять и способствовать развитию межличностных взаимоотношений в коллективе; • следить за развитием отношений к молодому специалисту в коллективе; • помогать начинающему педагогу в развитии позитивной самооценки собственных коммуникативных качеств; • устранять дефицит коммуникативных навыков путем обучения вербальным и невербальным коммуникациям и навыкам публичного выступления прислушиваться к мнению молодых специалистов при обсуждении вопросов в жизни коллектива четко описывать конкретные зоны полномочий, ответственности и производственных ожиданий
Фактор стресса	<ul style="list-style-type: none"> • оценивать способности и склонности молодых специалистов и выбирать для них соответствующий объем и тип работы; • разрешать молодым специалистам отказываться от выполнения какого-либо задания, если есть достаточные для этого основания. Если нужно, чтобы они выполнили именно это задание, объясните, почему это нужно и установите приоритеты; • не перегружать молодого специалиста большим объемом заданий;

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• способствовать четкому и ясному пониманию начинающего педагога своей функциональной роли, во избежание конфликта ролей из-за противоречия требований руководства и желанием со стороны группы |
|--|---|

Метод моделирования и анализа методических ситуаций

Одним из наиболее эффективных в педагогическом процессе является метод моделирования и анализа методических ситуаций. Он помогает найти обоснованное решение возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу. В Пансионе регулярно проводятся семинары-практикумы, деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов-воспитателей с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.

Планирование и организация обучения проводятся по результатам изучения потребностей педагогов-воспитателей в ходе собеседования, наблюдения за педагогической деятельностью. Начинающий воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы. За каждым молодым педагогом закрепляется опытный наставник, который выполняет те же функции.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, **совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов** предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь воспитанниц и уважение их родителей. Главное – активная позиция молодого педагога.



Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, а так же собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом. Наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых специалистов проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т.д. Молодые педагоги привлекаются к участию в конференциях, конкурсах городского, областного, межрегионального уровней, закрепление за молодым педагогом педагога-наставника обеспечивает необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

«Школа педагога-воспитателя» – помощь воспитателям в повышении их профессиональной компетентности

Одним из направлений деятельности Методического объединения является «Школа педагога-воспитателя», целью которой является помощь педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Заседания проходят раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов и трудностей педагогов. К работе «Школы педагога-воспитателя» привлекаются опытные, творческие специалисты. В рамках Пансиона рассматриваются теоретические и практические вопросы. Для молодого воспитателя, проработавшего 1–2 месяца, проводится опрос на тему «Адаптация молодого специалиста в ОУ». Педагог делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы. Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников.

При проведении занятий в «Школе педагога-воспитателя» применяются разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Вариант работы школы молодого педагога-воспитателя предлагается в виде следующей таблицы 2.

Таблица 3. План работы «Школы педагога-воспитателя»

№ п/п	Тема занятия	Вид занятия	Время проведения	Кто проводит
1.	Оформление документации (личных дел, журналов)	Практическое занятие	1-я неделя сентября	Старший воспитатель
2.	Подготовка воспитателя к мероприятию (обучение составлению планирования)	Практическое занятие	3-я неделя сентября	Старший воспитатель, наставники
3.	Составление плана воспитательной работы	Практическое занятие	4-я неделя сентября	Старший воспитатель, наставники
4.	Поколение образовательных технологий. О педагогических технологиях и системах обучения	Лекция	2-я неделя октября	Старший воспитатель
5.	Формы воспитательных мероприятий	Самообразование, собеседование	4-я неделя октября	Старший воспитатель
6.	Требования к воспитательному мероприятию как основной форме организации воспитательного процесса в условиях личностно-ориентированного воспитания	Семинар	2-я неделя ноября	Старший воспитатель, наставники
7.	Основные понятия технологии, постановки цели	Лекция	4-я неделя ноября	Старший воспитатель, наставники
8.	Просто и технологично о методах воспитания	Лекционно-семинарское занятие	2-я неделя декабря	Старший воспитатель, наставники
9.	Стимулы в процессе воспитания	Лекционно-семинарское занятие	2-я неделя января	Старший воспитатель, наставники
10.	Анализ конструирования воспитательного мероприятия	Семинар	февраль	Старший воспитатель
11.	Алгоритм анализа проведенного воспитательного мероприятия	Практическая работа	В течение года	Старший воспитатель, наставники

12.	Посещение воспитательных мероприятий коллег	Самообразование	В течение года	Наставники
13.	Итоги работы за год	Круглый стол	Май	Старший воспитатель

Целенаправленная работа с молодыми специалистами способствует своевременной адаптации, вовлечению их в жизнь учебного заведения, продолжению традиций. Позволяет своевременно избегать ошибок во взаимоотношениях с воспитанницами, учителями, между собой, позволяет «технически» подготовить к самостоятельной работе и закрепить на данном месте.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому начинающему педагогу следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь.

Программа работы с молодыми специалистами (цель, задачи, этапы)

Для системной работы с молодыми педагогами-воспитателями целесообразно разработать специальную программу.

Цель программы работы с молодыми специалистами: создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для воспитательной деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

1. Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помочь воспитателю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого воспитателя в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего воспитателя конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

2. Этапы реализации Программы:

- 1-й этап – диагностический;
- 2-й этап – самостоятельный творческий поиск;
- 3-й этап – оценочно-рефлексивный.

Планируемые результаты Программы:

- 1) Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- 2) Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.

- 3) Повышение качества воспитания, уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные показатели Программы:

- 1) умение планировать воспитательную деятельность, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения нетрадиционных мероприятий;
- 3) умение работать с классом на основе изучения личности воспитанниц;
- 4) умение проектировать воспитательную систему;
- 5) умение индивидуально работать с воспитанницами;
- 6) овладение системой контроля воспитанниц;
- 7) становление молодого педагога-воспитателя как профессионала;
- 8) повышение методической, интеллектуальной культуры воспитателя.

**Диагностический этап (1-й год работы)
«Знания и умения педагога-воспитателя – залог
творчества и успеха воспитанниц»**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с воспитателем. Презентация программы «Школы молодого специалиста»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями Пансиона; • выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого воспитателя. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами 	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов Пансиона, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников воспитанниц; электронных личных дел, Уставом и Регламентом Пансиона. 2. Коррекция планов воспитательной работы, планов молодых специалистов 	Сентябрь
3.	Воспитательное мероприятие. Требования к организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методические требования к воспитательному мероприятию. 2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество воспитания». 3. Подробный анализ типов и структуры мероприятия в соответствии с классификацией. 4. Соответствие методов и форм организации воспитательного мероприятия. 5. Примерная схема тематического плана классного часа. 6. Неделя открытых внеклассных мероприятий. 7. Санитарно-гигиенические требования. 	Октябрь, ноябрь

		Практикум «Оптимизация выбора методов и средств воспитания при организации разных видов внеклассных мероприятий»	
4.	Педагогический анализ воспитательного мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка к анализу воспитательного мероприятия. 2. Критерии эффективности планирования воспитательных мероприятий. 3. Планирование воспитательного мероприятия. 4. Организация и проведение мероприятия. 5. Подведение итогов, критерии оценки мероприятия. Практикум «Алгоритм анализа воспитательного мероприятия»	Декабрь
5.	Эмоциональная устойчивость воспитателя. Функция общения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дискуссия на тему «Трудная педагогическая ситуация и ваш выход из нее». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости воспитанниц»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний». Психологические тренинги «Учись строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	Февраль
6.	Самообразование воспитателя – лучшее обучение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития). 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста 	Апрель
7.	Бенефис молодого воспитателя	<ol style="list-style-type: none"> 1. Творческий отчет молодых педагогов-воспитателей. 2. Творческий отчет воспитателя-наставника. Круглый стол «Педагогическая культура педагога-воспитателя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса» 	Май
8.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление педагогических проблем молодых воспитателей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях 	В течение года

**Самостоятельно-творческий (2-й год работы)
«Самостоятельный творческий поиск»**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август

2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, воспитательных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристик класса с учетом возрастных особенностей воспитанниц	<ol style="list-style-type: none"> 1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельности по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания 	Октябрь
4.	Современные воспитательные технологии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Семинар «Инновационные воспитательные технологии, их использование в воспитательном процессе». 2. Круглый стол «Проектная деятельность воспитанниц как модель педагогической технологии». 3. Практикум «Организация исследовательской работы воспитанниц, оформление работ, подготовка к выступлению и защите проекта» 	Ноябрь–декабрь
5.	Основы целеполагания. Самоанализ воспитательного мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа воспитательного мероприятия. Программа самонаблюдения и самооценивания внеклассного мероприятия. 2. Самоанализ по качеству цели и задач. 3. Образцы самоанализа внеклассного мероприятия. Сравнительный анализ и самоанализ. Памятка для проведения самоанализа внеклассного мероприятия. 4. Посещения мероприятий молодых педагогов-воспитателей старшим воспитателем и воспитателями-наставниками с целью оказания методической помощи 	Январь–февраль
6.	Анализ мероприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Памятки для проведения анализа мероприятия. Советы молодому воспитателю по подготовке воспитательного мероприятия. 2. Совместный анализ мероприятия педагогом-воспитателем и старшим воспитателем – эффективный способ повышения квалификации 	Март
7.	Методическая выставка достижений молодого педагога-воспитателя	<p>Динамика роста профессионализма молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • открытые мероприятия; • выступления-презентации на МО по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • конкурс профессионального мастерства «Открытие»; 	Апрель–май

		<ul style="list-style-type: none"> представление молодого воспитателя наставником. <p>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</p>	
8.		<ol style="list-style-type: none"> Выявление педагогических проблем молодых специалистов, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т.д. 	В течение года

**Оценочно-рефлексивный (3-й год работы)
«Выбор индивидуальной линии»**

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы	Анализ изменений в документах к началу учебного года	Сентябрь
3.	Аттестация	<ol style="list-style-type: none"> Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого. Требования к квалификации пед. работников 	Октябрь–ноябрь
4.	Нестандартные формы мероприятий. Использование информационных технологий	<ol style="list-style-type: none"> Система нестандартных мероприятий, нестандартные мероприятия в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных мероприятий. Информационные технологии в учебной и воспитательной деятельности. Создание программного продукта 	Декабрь
5.	Внеклассная работа. Вовлечение молодых специалистов в исследовательскую деятельность. Методика работы с одаренными детьми	<ol style="list-style-type: none"> Разнообразие методов и форм внеклассной работы. Система работы с одаренными воспитанниками. Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества воспитателей, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация исследовательской (проектной) деятельности воспитанниц 	Февраль–март
6.	Предпрофильное обучение. Профориентация	<ol style="list-style-type: none"> Программа предпрофильного обучения. Модель выпускницы Пансионата. Организация работы педагога-воспитателя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускницы. 	Апрель
7.	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога-воспитателя и пути дальнейшего развития	<p>Подведение итогов работы «Школы молодого специалиста»:</p> <ul style="list-style-type: none"> портфолио молодого педагога-воспитателя; анализ карьерных перспектив молодого педагога-воспитателя. 	Май

		Практикум «Анализ воспитателем особенностей индивидуального стиля своей деятельности». Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других»	
8.		Выявление педагогических проблем молодых воспитателей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях	В течение года

Заключение

О процессе формирования и развития способностей молодого специалиста, как воспитателя, можно сказать следующее: быть хорошим воспитателем сложнее, чем быть хорошим учителем. Это связано с тем, что среди характерных для педагога-воспитателя способностей больше таких, которые даны человеку от природы. В среде педагогов немало таких, кто является хорошим учителем, но сравнительно слабым воспитателем. Это обстоятельство не является основанием для вывода о том, что соответствующие люди не могут стать хорошими педагогами, просто сфера их педагогического мастерства может быть различной: или преимущественно учительской или преимущественно воспитательной. Современная социокультурная ситуация требует, чтобы молодой специалист одновременно выступал как педагогом, так и воспитателем. Молодым специалистам в тоталитарном режиме было адаптироваться намного проще. Они были трансляторами своей культуры, их деятельность сдвигалась от собственно педагогической функции к функции трансляции, передачи деятельности, т.е. к довольно пассивной деятельности. Центральная тяжесть в принципиально демократической культуре все более падает на индивидуальности и индивидуальное сознание, воспитание, а не научение. Педагог теперь не образец, а индивидуальность, личность, которая хочет, чтобы ее поняли. Но такая личность и сама хочет понимать других, тоже личностей, имеющих право на слово и мнение.

Процесс адаптации молодых специалистов в системе образования характеризуется способностями молодых специалистов к выполнению данного вида педагогической деятельности, присвоением им определенных общественных отношений, которые раскрываются в их практической преобразующей деятельности.

О социально-профессиональном потенциале молодого специалиста следует судить о выраженности у него педагогических способностей.



В процессе социальной адаптации молодыми специалистами происходит развитие его личности, путем качественных изменений, ведущих к новому уровню ее целостности. Оно предполагает изменение мировоззрения личности педагога; преобразование сложившихся установок, ориентации, потребностей, интересов, мотивов поведения под влиянием изменяющихся общественных отношений, приобретаемых личностью.

Внешние факторы, включающие в себя социально-экономические факторы, играют значительную роль в мотивации молодых специалистов по развитию и ускорению адаптационного процесса, но все же на первом месте респондентов стоят личностно ориентированные факторы.

Для повышения качества адаптационного процесса молодых специалистов играет роль несколько факторов: фактор культуры, фактор мотивации, фактор коммуникации, фактор стресса, факторы, которые формируют межличностные отношения, комфортность и тому подобное или наоборот могут играть негативную роль в формировании адаптационного процесса

Разработка программы работы с молодыми специалистами в системе образования может послужить ресурсом для реализации одной из целей государственной молодежной политики: формировании и создании условий, способных не только улучшить качество жизни молодых людей, но и активизировать саму молодежь на подготовку ее ко «взрослой жизни» через активную трудовую деятельность. При освоении молодым специалистом новой профессионально-статусной роли, на этапе организационной, социально-психологической адаптации, необходимо учесть все особенности, проблемы и факторы, рассмотренные в работе, для создания необходимых условий для полноценной реализации молодым человеком своего потенциала на рабочем месте.

Использование старшими воспитателями в организации работы с молодыми специалистами предлагаемой программы позволит педагогам-воспитателям успешно влиться в профессиональное сообщество педагогов и квалифицированно выполнять свои профессиональные обязанности, а учебное заведение в свою очередь сможет пополнить педагогические кадры молодыми специалистами.

Приложение 1

Анкета для воспитателя

1. Ф.И.О. _____
2. Дата рождения _____
3. Место рождения _____
4. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) _____
5. Диплом (№, дата выдачи) _____
6. Общий стаж на момент поступления _____
7. Педагогический стаж на момент поступления _____
8. Дата последней аттестации _____
9. Категория _____
9. Основание (аттестации) _____
10. Повышение квалификации (дата начала, окончания, кол-во часов, наименование ОУ, название документа, №, специальность) _____
11. Награды _____
12. Семейное положение _____
13. Состав семьи _____
14. Социальные льготы _____
15. Паспортные данные _____

16. ИНН _____
17. Страховой полис _____
18. Адрес проживания (фактический) _____
19. Адрес места жительства (по паспорту) _____
20. Дата регистрации _____
21. Телефон мобильный _____
22. Телефон домашний _____
23. E-mail _____
24. Иностранные языки (степень знания) _____

Приложение 2

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? 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 воспитателем? _____
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? _____

Приложение 3

Памятка для воспитателей

«Правила поведения и общения воспитателя в Пансионе»

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 унижится 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.*

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.*

Приложение 4

Тест для воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в Пансион воспитанниц МО РФ:

- А.** *Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.*
- Б.** *Ехал к вам, да заехал к нам.*
- В.** *Попался, как ворона в суп.*

- 2. Посвящение в должность воспитателя:**
А. *Посла не секут, не рубят, а только жалуют.*
Б. *Летать летаю, а сесть не дают.*
В. *Напишешь пером, что не вывезешь волон.*
- 3. Первый самостоятельный опыт:**
А. *Прежде веку не помрешь.*
Б. *Его пошли, да сам за ним иди.*
В. *Как ступил, так и по уши в воду.*
- 4. Отношение к наставничеству:**
А. *Наука учит только умного.*
Б. *Болящий ожидает здравия даже до смерти.*
В. *Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.*
- 5. Проведение занятий с детьми:**
А. *Не бьет стрела татарина.*
Б. *Учи других – и сам поймешь.*
В. *Ехала кума неведомо куда.*
- 6. Проведение режимных моментов:**
А. *День в день, топор в день.*
Б. *Жив, жив Курилка.*
В. *Что ни хватъ, то ерш, да еж.*
- 7. Работа с родителями:**
А. *Не трудно сделать, да трудно задумать.*
Б. *Первый блин комом.*
В. *Жаловался всем, да никто не слушает.*
- 8. Участие в педагогических советах в Пансионе:**
А. *Живет и эта песня для почину.*
Б. *Стрелял в воробья, да попал в журавля.*
В. *Фасон дороже приклада.*
- 9. Конец учебного года:**
А. *Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.*
Б. *За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.*
В. *Вечер – плач, а заутре – радость.*

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как «идеальном педагоге» (каким бы Вы хотели стать), «потенциальном педагоге» (каким бы Вы могли стать) и «реальном педагоге» (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

«Б» – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы призывали учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

«В» – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

- для ответов типа «А» – нормальная;
- для ответов типа «Б» – неустойчивая;
- для ответов типа «В» – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель – это:

- А. *Добрая лошадка все сvezет.*
- Б. *Без матки пчелки – пропащие детки.*
- В. *Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.*

2. Педагогический коллектив – это:

- А. *В мире, что в море.*
- Б. *У одной овечки да семь пастухов.*
- В. *Склеенная посуда два века живет.*

3. Обучать детей – значит:

- А. *Что посеешь – то и пожнешь.*
- Б. *Была бы нитка, дойдем и до клубка.*
- В. *В дорогу идти – пятеры лапти сплести.*

4. Воспитывать детей – значит:

- А. *Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.*
- Б. *Перемелется – все мука будет.*
- В. *Наказом воевода крепок.*

5. Развивать детей – значит:

- А. *Сей день не без завтра.*
- Б. *Высоко летаешь, да низко садишься.*
- В. *Палка о двух концах.*

6. Работа с родителями – это:

- А. *Бумага некупленная, письмо домашнее.*
- Б. *В добрый час молвить, в худой промолчать.*
- В. *По способу пешего хождения.*

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

«А» – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-

просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т.е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, «поучающего» стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

«Б» – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т.е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

«В» – приоритетным направлением Вашей деятельности в ОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Приложение 5

Советы воспитателю для успешной работы

- Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- Авторитет 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, расхоложивают 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.*
- *Учитесь распределять обязанности, распорядиться 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. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.*
- *Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ. Оценивайте людей исключительно по их делам.*
- *Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на окружающих меньше, чем спокойный, тактичный анализ поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак слабости, а не силы.*
- *От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы. Настроение зависит от успешности вашей 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 окружающих уверенность в успехе дела.*
- *Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе не лестное 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 на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.*

Мальцева С.Н.,
старший методист ФГКОУ МКК «Пансион воспитанниц
Министерства обороны РФ», г. Москва

ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА «ДИАЛОГ» НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Цель работы: оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения педагогического мастерства.

Задачи:

- 1) формировать потребность начинающих педагогов в непрерывном самообразовании;
- 2) предупредить затруднения и оказать помощь в профессиональном становлении;
- 3) способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- 4) выявить ведущие потребности начинающих специалистов в образовательном процессе и выбрать соответствующую форму организации методической работы.

Формы работы:

- ✓ деловые игры, практические занятия, семинары, эвристические беседы, «круглые столы»;
- ✓ встречи с психологами и опытными педагогами; посещение уроков;
- ✓ анкетирование, микроисследование, мониторинг;
- ✓ защита-презентация проектов, уроков, сценариев занятий.

I-й триместр

Тема «Знание и умение преподавателя – залог творчества и успеха воспитанницы»

Рассматриваемые вопросы, формы работы.	Ф.И.О.	Дата
1. Микроисследования №1. Изучение уровня профессиональной и педагогической подготовки: «Сформированность профессионально-педагогического умения педагогов» (анкетирование, самоанализ).	психолог	
2. Учебный план – учебная программа по предмету – рабочая программа – план – конспект урока (практическое занятие).	методист	
3. Задачи урока, подготовка к уроку, формулировка целей, выбор форм и приемов обучения (эвристическая беседа)	методист	
Практическое занятие: 1. Инструктаж о ведении документации (заполнение, ведение	методист	

классных журналов, проверка тетрадей). Инструктаж о работе LMS школы, заполнении электронного журнала. Работа с электронной доской. 2. План самообразования		
1. Практика гендерного обучения. 2. Основы творческой разработки урока с учетом гендерного подхода в обучении. Методические требования к современному уроку (круглый стол)	психолог методист	
1. Семинарское занятие: - культура современного урока; - соответствие методов обучения формам организации урока; - требования ФГОС ООО. 2. Посещение уроков начинающих специалистов с целью оказания методической помощи и предупреждения затруднений. 3. Индивидуальные консультации: помощь в изучении учебной программы по предмету, нормативных документов по организации образовательного процесса	методист методисты, рук . МО методисты	
1. Творческая мастерская «Воспитательный потенциал урока» (мастер-класс). 2. Панорама открытых уроков «Школа мастеров» для молодых специалистов по темам: «Формы организации самостоятельной деятельности», «Оценочная деятельность», «Самоанализ урока». 3. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи. 4. Анкетирование по выявлению факторов, стимулирующих и препятствующих развитию и саморазвитию педагогов	методист препода- ватели методисты, рук . МО психолог	
Собеседование с молодыми специалистами по итогам работы в 1-м триместре	зам. на- чальника	

II-й и III-й триместры

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

Рассматриваемые вопросы, формы работы	Ф.И.О.	Дата
Посещение уроков по теме «Создание ситуации продуктивной и творческой деятельности»		Январь
Трудная ситуация и Ваш выход из нее (дискуссия)		Фев- раль
1. Культура учения, УУД, ключевые компетенции (обмен приобретенным опытом, круглый стол). 2. Посещение уроков опытных преподавателей молодыми специалистами по теме «Приемы и методы формирования ключевых компетенций»		Фев- раль
1. Система контроля и оценки качества образования. 2. Административный срез знаний по предметам обучения		Март
1. Микроисследования №2. Выявление уровня сформированности педагогических умений, направленных на развитие познавательного интереса воспитанниц (анкетирование). 2. Педагогический манеж «Я Вас приглашаю на урок» (открытые уроки молодых специалистов и вновь принятых преподавателей)		Апрель
Итоговое занятие: «Выбор индивидуальной линии». Выставка методических разработок, проектов молодых педагогов. Эссе «Урок! Урок? Урок...» (педагогическая гостиная)		Июнь