Седогина Ирина Генриховна

МБОУ ДОД ДШИ «Радуга» Татарского района Новосибирской области

Профессиональное становление молодого педагога

 в детской школе искусств

2013/14 учебный год будет проходить в непростых условиях проведения комплексной реформы ДШИ, направленной на создание условий для дальнейшего развития школ искусств как эффективного инструмента выявления и развития творческих способностей детей, духовно-нравственного воспитания подрастающего поколения. Необходимо привести школу искусств и по форме, и по содержанию в современное состояние, чтобы современным было все, что обеспечивает ее образовательную деятельность, позволяет добиваться высоких результатов в качестве образования.

Современной школе необходимы молодые педагоги, творческие и целеустремленные, многогранные и ответственные, способные к творческому поиску. Педагоги, которые способны не только воспринимать новые технологии обучения и применять их в практике, но и самостоятельно заниматься исследовательской деятельностью.

Но в настоящее время существуют кадровые проблемы, подробно описанные в «Концепции развития ДШИ в РФ», которые мешают сделать школу современной. Проблемы заключаются в том, что отсутствует достаточное количество квалифицированных кадров, не позволяющих реализовывать программы предпрофессионального образования на должном уровне. Достаточно низкое качество подготовки преподавателей в ССУЗах и ВУЗах. Отсутствие мотивации действующих кадров к самосовершенствованию и развитию, влекущее за собой снижение качества предоставляемых услуг. Не созданы условия для обучения и притока новых кадров в учреждения в связи с тем, что статус профессии в системе ниже, чем статус педагогов общего образования.

Для новой модели педагогической карьеры и сопровождения профессионального развития в Концепции предлагается ряд мероприятий: введение практику повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки педагогических работников системы на базе существующих учреждений дополнительного профессионального образования, переквалификация кадров; разработка соответствующих методик, рекомендаций и программ.

После окончания учебного заведения «новоиспечённый» преподаватель детской школы искусств оказывается беспомощным перед теми педагогическими трудностями, которые неизбежно возникают в первые годы работы. Очень важным этапом в профессиональном становлении молодого педагога является первый год работы в школе. Педагог держит важный экзамен в этот период - это укрепление веры в свои силы и формирование чувства удовлетворения работой.

С профессиональной адаптацией молодого педагога связано много сложностей. Молодому педагогу бывает сложно найти общий язык с детьми, разобраться в современных тенденциях развития образования, сориентироваться в новом коллективе. Этот список можно продолжить. Проблемы пугают молодых и становятся одной из веских причин, заставляющих сменить сферу профессиональной деятельности.

Администрация нашей школы искусств, столкнувшись с проблемой адаптации молодого педагога, попыталась ответить на единственный вопрос: как быстрее адаптировать молодого педагога к школьной действительности? Ответ был найден: сделать систему повышения квалификации педагогических работников в школе непрерывной, начиная с первых дней работы в школе после окончания учебного заведения. Таким образом, возникла идея создания «Школа молодого педагога», призванной помочь в решении этой проблемы.

«Школа молодого педагога» (далее - ШМП) - это постоянно действующее профессиональное объединение преподавателей с высшим и средним специальным образованием, имеющих стаж не более 3 лет. ШМП действует в соответствии с законами РФ, решениями органами управления образования всех уровней по вопросам образования и воспитания обучающихся, Уставом и локальны­ми правовыми актами ДШИ.

Мною, как заместителем директора по НМР, осуществляется руководство работой ШМП. Для более продуктивной работы ШМП могут быть приглашены опытные педагоги, имеющие высшую или первую квалификационную категорию.

По плану работы ШМП, разработанным мною (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 1), занятия проводятся 1 раз в месяц по каждому году работы молодого педагога в школе. Слушатели ШМП своевременно информируются о графике, тематике и месте проведения очередного занятия. Они имеют право вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМП; принимать участие в составлении плана работы ШМП на следующий учебный год; участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, транслируя наработанный опыт; присутствовать на занятиях своих коллег; обращаться с предложениями, жалобами, заявлениями и получать ответы на свои обращения. Они обязаны регулярно посещать занятия ШМП; выполнять индивидуальные планы работы в ШМП в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностных инструкций; участвовать в мероприятиях организуемых ШМП; систематически повышать свою квалификацию.

Работа с молодыми педагогами направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области правовой грамотности; организации учебно-воспитательного процесса; методики преподаваемых предметов; организации работы с классным коллективом и родителями обучающихся; самопрезентации, раскрытия творческого потенциала; психологической адаптации молодого педагога.

Для организации работы ШМП необходимо вести делопроизводство, в которое входит:положение о ШМП; план работы; банк данных о педагогах ШМП (количественный и качественный состав (ФИО, возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания учебного заведения)); годовыеотчеты о работе ШМП. Кроме того, разрабатывая и корректируя материал занятий по годам и месяцам, собирать его в специальные папки. Весь материал систематизировать: подписать темы, месяцы, пронумеровать и пр.

Результатами работы ШМП является оказание адресной методической помощи молодым педагогам. Молодые педагоги принимают активное участие в работе методических секций отделений, в профессиональных конкурсах, выступают публично с методическими наработками, успешно проходят аттестацию.

Система работы с молодыми педагогами не заключается лишь в организации и работе ШМП. Молодой педагог должен быть ведомым. Для этого в нашей детской школе искусств организовано наставничество. Наставничество призвано обеспечивать методическую поддержку молодых педагогов, вовлекая их в работу методической секции отделения.

Кандидатура наставника рекомендуется научно-методическим советом школы. Директор школы в августе перед началом учебного года издает приказ о назначении наставника молодого педагога. Деятельность наставника молодого педагога контролирует научно-методический совет школы, где один раз в полугодие заслушивает отчёт наставника. Представители научно-методического совета посещают уроки молодого специалиста и внеклассные мероприятия, организованные им, с последующим анализом. Работа с молодыми педагогами на отделении проводится в соответствии с годовым планом школы.

Наставник знакомит молодого педагога с деятельностью педагогического коллектива школы. Он оказывает помощь в анализе учебных программ; в оформлении школьной документации; методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, подборе методической литературы для самообразования; контроля и направления работы молодого педагога по самообразованию и т.д. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, наставника, коллег помогают в организации учебной, культурно-просветительской и творческой деятельности, способствуют снятию затруднений.

Такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют молодому педагогу вместе с наставником добиваться хороших результатов в организации обучающихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого педагога, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

Каждый молодой педагог обязательно оформляет портфолио, где собирается документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым педагогам помогает им формироваться как специалистам.

Представленный мною опыт работы апробирован в течение 5 лет на 10 молодых педагогах. 6 из них успешно прошли процедуру аттестацию, что говорит об их профессиональном становлении. Считаю, наш опыт работы с молодыми педагогическими кадрами результативен, следовательно, его применение на практике возможно.

Если в управленческой деятельности использовать системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов, то это позволит недавнему выпускнику ССУЗа или ВУЗа быстро адаптироваться к работе, а именно:

- избежать момента неуверенности в собственных силах,

- наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса,

- формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию,

- “почувствовать вкус” профессиональных достижений,

- раскрыть свою индивидуальность,

- начать формирование собственного педагогического стиля.

Используемые источники:

* «Концепция развития детских школ искусств в Российской Федерации» от 17.12.2012г.
* <http://vashabnp.info/publ/19>
* <http://vashabnp.info/publ/36-1-0-501>
* <http://sosh-1st.ucoz.ru/index/shkola_molodogo_pedagoga/0-30>
* <http://festival.1september.ru/articles/578152/>
* <http://chmychel.blogspot.ru/p/blog-page_11.html>
* <http://nfbgu.ru/page.php?98>
* <http://festival.1september.ru/articles/602290/>
* <http://osvita.ua/school/manage/cadre/1262/>
* Синяк Е.А. Модель организации работы с молодыми специалистами в центре лечебной педагогики и дифференцированного