

ДОШКОЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Бехтерева Елена Николаевна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный
педагогический университет»

г. Челябинск, Челябинская область

Казенко Евгения Васильевна

воспитатель

МДОУ Д/С №436

г. Челябинск, Челябинская область

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы профессионального роста молодых специалистов, проблемы, с которыми сталкиваются молодые кадры и пути их решения. Авторы приходят к выводу, что только комплексный подход к организации профессионального развития, с учетом понимания плюсов и минусов молодых специалистов, обеспечит успешное будущее организации и станет залогом повышения квалификации и карьерного роста данной категории сотрудников.*

***Ключевые слова:** молодой специалист, профессиональный рост, профессиональная адаптация, профессиональное становление, начинающий педагог.*

В современной системе дошкольного образования происходят стремительные обновления, поэтому предъявляются новые, более высокие требования к профессиональному развитию молодых специалистов, готовых реализовать новые задачи, такие как развитие личности ребенка, индивидуализация образования, усиление практической направленности образовательных услуг. Современ-

ный детский сад нуждается в молодых, талантливых, высококвалифицированных специалистах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы воспитатель был информирован о последних достижениях науки, держал руку на пульсе современности, постоянно совершенствовал средства и методы, используемые в образовательном процессе детского сада.

Привлечение к работе молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения федерального государственного образовательного стандарта, современных информационных, коммуникативных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций в систему дошкольного образования.

Особое внимание в дошкольной образовательной организации необходимо уделять профессиональной адаптации молодых педагогов, т. к. для реализации поставленных задач необходимо создать новую систему методической работы, позволяющую развивать у педагогов профессиональные компетенции, способность к непрерывному самообразованию и творчеству.

Актуальность вопроса заключается в том, что молодой специалист приходя в дошкольную образовательную организацию (далее ДОО) сталкивается с рядом трудностей: напряженный график работы, авторитарный стиль руководства, отсутствие помощи и поддержки как со стороны коллег, так и со стороны руководства, несформированность компетенции самостоятельно решать профессиональные проблемы, неспособность к самообразованию, и как следствие, разочарование в профессии, непонимание в необходимости профессионального роста. Проблема обеспечения детского сада молодыми, целеустремленными педагогами требует решения через управление профессиональным ростом каждого из молодых специалистов в дошкольной организации.

Рассматривая дошкольное учреждение как целостную, динамическую систему, исследователи Денякина Л.М., Поздняк Л.В. считают, что ее оптимальное

жизнеобеспечение возможно лишь при умении руководителя планировать, организовывать, контролировать, регулировать, согласовывать и координировать работу коллектива [3, с. 24].

Мы разделяем мнение М.М. Поташника, который отмечает, что как бы педагог сам ни заботился о своём профессиональном росте, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает образовательная организация [4]. Из этих слов следует, что стратегически спланированное управленческое сопровождение является необходимым фактором профессионального роста и конкурентоспособности молодого воспитателя ДОО в процессе его профессионального самоопределения. Это позволяет ему успешно адаптироваться к работе в детском саду, определять для себя ценность педагогической деятельности, налаживать коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, овладевать творческой компетенцией, избегать момента неуверенности в собственных силах, через развитие педагогической рефлексии, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования Белой К.Ю., Гвоздевой М.С., Денякиной Л.М., Фалюшиной Л.И. и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов руководителю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений вносить необходимые коррективы.

По мнению Белой К.Ю., особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а учащиеся, роди-

тели, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. В большинстве случаев проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества [2, с. 36].

В последнее время увеличивается число молодых специалистов, приходящих в дошкольное учреждение. При поступлении на работу в детский сад молодой специалист испытывает серьезный стресс, связанный с периодом адаптации к новым условиям, к коллегам, к воспитанникам и их родителям. Вхождение в профессию требует терпения и понимания. От того, как он преодолеет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования. Наибольшие проблемы в адаптации и выработке своей системы работы молодые воспитатели испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на ознакомительной фазе (первый месяц работы) и на фазе вхождения в профессию (первый год работы).

Особенностью труда молодых воспитателей является то, что они с первого дня работы имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, воспитанники ожидают от них безупречного профессионализма.

Вхождение молодого специалиста в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно, а чтобы этого не произошло, руководителю необходимо целенаправленно помогать и мотивировать начинающего педагога на повышение профессионального развития.

Руководитель, зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, может попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами

мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Анализируя состояние проблемы на практике, выявляют следующие проблемы: в работе с молодыми специалистами нет четкой схемы, педагоги решают возникшие профессиональные вопросы самостоятельно, обращаясь за помощью к тем, кто имеет больший педагогический опыт, к интернет источникам, занимаются самообразованием. Молодые специалисты чувствуют себя неуверенно, эмоционально-напряженно, так как требования к ним предъявляются такие же, как и опытным педагогам, проработавшим не один год в педагогике. На профессиональное развитие молодых специалистов в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем «испытательным сроком», который определяет позиции специалиста в социальной профессиональной среде. Необходимо помогать молодому специалисту в начале его трудового пути, создать такие условия в дошкольной организации, при которых профессиональный рост молодых специалистов будет проходить успешно, в полном объеме, четко и структурированно.

Для решения данной проблемы в каждой дошкольной образовательной организации должна быть разработана программа по адаптации молодых специалистов, включающая различные методические рекомендации, направленные на профессиональный рост молодых специалистов детском саду. Программу целесообразно разработать на один учебный год и включить в нее: консультации на различные темы, например, «Моделирование развивающей среды группы», «Организация игровой деятельности с детьми», «Оформление документации, ведение плана» и др.; различные мастер-классы с участием опытных педагогов, готовые поделиться своим опытом; разнообразные практикумы, позволяющие молодым специалистам совместно со опытными педагогами использовать интерактивные технологии, проблемные ситуации в образовательном процессе; круглые столы, где обсуждаются возникшие у молодых специалистов вопросы, где они могут получить конкретный ответ; контроль за выполнением должностных обязанностей, проведением образовательной деятельности, организацией прогулок

и т. д. Контроль необходим для своевременного выявления проблем, с которыми сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности, и оказания высококвалифицированной помощи, в виде консультации, беседы и т. д.

Таким образом, следуя разработанным рекомендациям, создавая определенные условия для молодых специалистов, сопровождая их профессиональную деятельность, их профессиональный рост шаг за шагом, рука об руку, мы получим креативных, уверенных в себе педагогов, умеющих приспосабливаться к меняющимся условиям, способных к самостоятельному поиску ответов на возникающие вопросы, относящихся с интересом к самообразованию, стремящихся к профессиональному росту в дошкольной образовательной организации. Только комплексный подход к организации профессионального развития, с учетом понимания плюсов и минусов молодых специалистов, обеспечит успешное будущее организации и станет залогом повышения квалификации и карьерного роста данной категории сотрудников.

Список литературы

1. Бабухина А.В. Педагогические условия успешной реализации модели управленческого сопровождения профессионального самоопределения молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения / А.В. Бабухина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2011. – №12. – С. 15–22.

2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2011. – 96 с.

3. Коновалова И.В. Профессиональная адаптация молодых педагогов-психологов / И.В. Коновалова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2013. – №11. – С. 24–27.

4. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием / А.Н. Троян. – М.: Просвещение, 2009. – 342 с.

5. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Л.И. Фалюшина. – М.: Аркти, 2008. – 262 с.

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении федерального государственного общеобразовательного стандарта дошкольного образования» от 17 октября 2013 г. №1155 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>.