

Данилова Екатерина Рудольфовна

заведующая

МБДОУ «Д/С №112»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

К ВОПРОСУ О РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО В СОПРОВОЖДЕНИИ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается вопрос об особенностях сопровождения молодых специалистов в ДОО. Автор отмечает, что руководитель – это первый стратег развития своего образовательного учреждения, и его задача – создать комплекс необходимых условий для профессионально-личностного становления каждого педагога, в первую очередь – начинающих специалистов.*

***Ключевые слова:** руководитель, дошкольная образовательная организация, сопровождение, начинающий педагог, молодой педагог.*

ФГОС дошкольного образования диктует возрастающие требования к личностно-профессиональному развитию воспитателя. Исходя из этих положений все значимее начальный этап вхождения молодого воспитателя в образовательную среду дошкольной организации. Необходимо опытным педагогам уделять большое внимание молодым воспитателям, помощи в их подготовке, профессионально-личностному становлению и росту в ДОО.

Необходима адресная поддержка начинающим воспитателям как управленческое сопровождение становления профессионально-личностной компетентности молодого педагога. Такое управленческое сопровождение начинающих специалистов может помочь выявить и утвердиться педагогам в собственной профессиональной позиции по освоению некоторых новых для себя методов и средств в педагогической работе с дошкольниками в инновационных условиях развития общества.

Обычно непрерывность профессионально-личностного совершенствования начинающих педагогов осуществлялась с помощью их самообразования, под-

держки со стороны методиста ДОО и, конечно, через наставничество – за каждым начинающим специалистом закреплялся педагог-наставник. Интересна практика организации «Школы молодого педагога», целью которой является передача готового передового педагогического опыта работы начинающему педагогу от более опытных коллег. Эти формы работы не учитывают индивидуально-психологические возможности воспитателя-новичка, его возможный потенциал.

Сегодня появилась необходимость индивидуализации профессионально-личностного роста педагогов, например, средствами тьюторского сопровождения. Индивидуальный подход обуславливает управление начинающими специалистами, их методическое самообразование с учетом индивидуальны-личностных особенностей молодого воспитателя.

Руководство становлением начинающего воспитателя как знающего и умеющего специалиста станет результативным лишь при обновлении системы сопровождения, где контроль будет меняться на оказание методической помощи воспитателям. Исходя из этого необходима инновационная технология методической работы в ДОО: отказ от прямого наставничества, деятельность на доверии, практическая помощь с целью формирования у воспитателей-новичков самостоятельного профессионально-творческого поведения.

Аспект, касающийся роли руководителя дошкольной образовательной организации в ходе становления и роста профессионально-личностной компетентности начинающего педагога мало изучен. Работа с молодыми воспитателями обычно проводилась педагогами-наставниками либо старшим воспитателем. Также возросло значение и педагога-психолога, который обеспечивает психологическую комфортность начинающего специалиста в новых условиях.

Руководитель – это первый стратег развития своего образовательного учреждения. Его задача создать комплекс необходимых условий для профессионально-личностного становления каждого педагога, в первую очередь – начинающих специалистов. Первой задачей является мотивация приучения коллектива педагогов к постоянному самообразованию. Руководитель дошкольной образо-

вательной организации должен помочь начинающим воспитателям адаптироваться на новом рабочем месте, в новом коллективе, создать условия, чтобы они не разочаровались в избранной профессии.

Характерные особенности профессиональной педагогической деятельности способны препятствовать адаптации начинающих специалистов: нет так называемых скидок на недостаточную педагогическую квалификацию; жесткие требования к профкомпетенции со стороны руководителя и в целом образовательной среды, начиная с первого дня работы; воспитатель не может остановить или отсрочить педагогический процесс, чтобы, к примеру, получить консультацию; педагогическая работа в ДОО часто требует мгновенной и профессионально точной реакции; высокая цена профессиональных ошибок и длительный период появления более-менее оформленных результатов деятельности педагога и др.

Опыт руководителей ДОО демонстрирует, что профессиональная адаптация молодого педагога при вхождении в образовательную среду учреждения может пройти эффективно, если мотивация к педагогическому труду является одним из главных факторов при поступлении воспитателя на работу; если профессионально-личностная адаптация молодого педагога происходит в тесной взаимосвязи с его личностным и профессиональным развитием и обусловлена методической работой ДОО; в работе педагога максимально учитываются его морально-личностные особенности и уровень профессиональной готовности; осуществляется активная поддержка профессионально-личностного становления молодого воспитателя; необходимое для этого материально-техническое обеспечение педагогического процесса, которое соответствует современным требованиям времени и также помогает начинающему специалисту внедрять в работу различные инновационные подходы.

Адаптация начинающего воспитателя во многом зависит от стиля управления руководителя, условий труда, который он предоставляет, профессионально-личностной опытности каждого педагога.

В каждом детском саду преобладают собственные традиции и условия, согласно которым выстраивается вся система сопровождения молодых педагогических кадров. С учетом условий конкретного дошкольного образовательного учреждения отбираются методы, которые будут способствовать профессионально-личностному росту начинающего специалиста.

Приоритетными направлениями деятельности руководителя ДОО в этом отношении будут следующие:

- организация условий для эффективной адаптации начинающих воспитателей в педагогическом коллективе;
- в процессе адаптации молодых педагогов поддержание их эмоционально-личностной сферы, укрепление веры в себя как в компетентного специалиста;
- расширение информационного пространства для самостоятельного овладения начинающими педагогическими кадрами профессиональными знаниями и умениями;
- обеспечение комплексного подхода по повышению уровня профессионально-личностной компетентности молодых воспитателей.

Таким образом, вышеперечисленные положения позволят молодому педагогу легко и быстро адаптироваться к педагогической работе в ДОО, уменьшить неуверенность в своих силах, успешно взаимодействовать со всеми остальными участниками образовательного процесса, продолжать развивать мотивацию к самообразованию, радоваться за свои профессиональные достижения и не расстраиваться каких-либо неудач, раскрыть свою профессионально-личностную индивидуальность и начать формировать собственную профессиональную траекторию.

Итоговым результатом реализации собственной модели руководителя ДОО сопровождения начинающих педагогов будут являться профессионально-личностный рост, компетентность и конкурентоспособность в педагогической деятельности.