

Адаптация молодых специалистов

Жакупова Анар Хибатуллаевна
методист
Детского сада ТОО "Баларман"

Сегодня ситуация изменилась. Большинство молодых воспитателей нуждается не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую помощь, помощь в раскрытии творческого потенциала.

При определении уровня профессиональной компетентности молодых специалистов по трем компонентам: профессионально-ценностные ориентации, психолого-педагогические знания, методические умения выявлено следующее:

во-первых, молодые специалисты имеют недостаточно полные представления в области дошкольной педагогики и психологии, методик дошкольного образования, не уверены в их содержательности;

во-вторых, стремятся к созданию условий для эффективной организации педагогического процесса и разнообразных форм взаимодействия с его участниками, но не всегда достигают оптимальных результатов и не могут определить причины успехов и неудач своей деятельности;

в-третьих, молодые педагоги не относятся к своей профессиональной деятельности как к призванию и недостаточно осознают полной ответственности за результаты своей педагогической деятельности. Не в полной мере осознают своей профессиональной некомпетентности и недостаточно проявляют потребность в профессиональном совершенствовании и развитии.

Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов второго поколения, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования. Актуально для руководителей образовательных учреждений в работе с кадрами создание условий для адаптации и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях. Другой аспект эффективной работы - развитие перспектив профессионального роста педагогов.

Становление молодого специалиста как профессионала включает в себя этапы:

начинающий педагог;

педагог, имеющий стабильно высокие результаты;

педагог - участник творческих конкурсов;

педагог-мастер;

педагог-организатор.

Каждый из этих этапов возможен при реализации творческого потенциала, посредством которого реализуются лидерские качества и стремление к самосовершенствованию.

Все это возможно при ведении разных форм работы с молодыми педагогами. Это:

проведение психологических тренингов;

анкетирование в ходе повышения квалификации на модульных курсах;

трансляция и обобщение педагогического опыта;

посещение мастер-классов, открытых уроков или занятий и внеклассных мероприятий;

выступления на окружных конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и на заседаниях различных общественных советов;

применение технологий педагогического проектирования;

разработка методических рекомендаций для молодых специалистов по повышению качества образования.

Необходимо признать, что в образовательных учреждениях не хватает перспективных молодых специалистов, педагогов, эффективно реализующих полученное профессиональное образование. Начиная профессиональную деятельность в образовательном учреждении, молодой педагог должен свободно владеть педагогическими технологиями такого типа, как диагностика, целеполагание, прогнозирование, методами и средствами педагогического воздействия, навыками организации различных видов деятельности учащихся, умением связывать личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе, а также преодолевать трудности в общении с обучающимися, родителями, коллегами и администрацией. Практика показывает, что не все молодые специалисты в состоянии самостоятельно решать поставленные перед ними задачи, и это причина того, что часть педагогов уходит из профессии.

Решением проблемы движения педагогических кадров служит создание системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодых педагогов, формировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество как способ подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности давно используется в сфере образования. Сегодня наставничество вступает в новый этап своего развития, на котором к процессу становления молодого педагога подключаются специалисты разных областей педагогики и психологии. Очевидно, что в рамках образовательного учреждения невозможно обеспечить каждого молодого специалиста консультациями профессионалов. Кроме того, молодые люди, приходя на работу в образовательные учреждения округа, хотят обмениваться друг с другом новыми идеями, делиться приобретенным опытом, словом, испытывают потребность в общении со своими коллегами-ровесниками. Предоставлению таких возможностей способствует проведение коучинга как групповой формы работы всех участников программы поддержки молодого специалиста. Но для всего этого необходимо создание окружной, централизованной сетевой системы наставничества в рамках не только отдельного образовательного учреждения, но и округа в целом.

Модуль первого года «Адаптационный»: специалисты со стажем педагогической работы до 1 года изучают спектр современных действующих учебных программ, особенности организации воспитательной работы, знакомятся с нормативно-правовой базой, передовым педагогическим опытом, посещают мастер-классы; участвуют в тренингах на развитие коммуникативных и организаторских способностей.

Модуль второго года «Аналитический» (для молодых специалистов 2-го года педагогической деятельности) помогает формированию умений в использовании современных информационных и лично ориентированных технологий обучения через активное участие педагогов в учебно-познавательной деятельности (посещение практико-ориентированных занятий по моделированию уроков (занятий) с последующей апробацией в классах (группах) по месту работы молодого специалиста). Активное включение в практические занятия и тренинги создает условия для трансляции полученных знаний в практическую деятельность и выхода на новый профессиональный уровень.

Модуль третьего года «Проектный» (для молодых специалистов, имеющих от 2 до 3 лет стажа) предполагает наиболее полное раскрытие индивидуаль-

ного стиля профессиональной деятельности и презентационной культуры. Основные формы работы с молодыми специалистами - участие в творческих, проблемных группах, самостоятельная проектная деятельность с последующей защитой творческих работ (разработанные дидактические материалы, сценарии уроков или занятий), участие в профессиональных конкурсах, конференциях и так далее.

На протяжении всех трех лет методисты-наставники и методисты-предметники осуществляют непрерывную методическую поддержку молодых специалистов, посещают уроки и занятия начинающих педагогов, определяют основные проблемы и пути их решения, а также возможности для раскрытия творческого потенциала, задавая тем самым индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста.

В определении правильности выбранного образовательного маршрута важную роль играет как рефлексия, так и самооценка. Это приводит к изменению технологий оценивания, главная задача которых не выявление недостатков, а осознание успешности достижения поставленной цели. При этом оценивание должно не просто фиксировать достижения педагога, но и давать полную информацию о профессиональном развитии, показывая связь между поставленными целями и полученными результатами.

В работе используются виды всеобуча: тематические, консультации, собеседования, заседания метод совета и педсовета, работа с родителями и т.д. Рассматриваем основные вопросы: педагогические, психологические, правовые. Материалы всеобуча размещаю в уголках для педагогов.

- На педсовете мною была продемонстрирована деловая игра «Ступени здоровья», Дебаты на тему "Интегрированные занятия - дань моде или необходимость?"

Наиболее чаще использую форму в моей практике установления связи с педагогом, - это консультации, памятки.

- В уголке для педагогов я размещаю консультации и статьи по адаптации педагога.

Обобщаем информационный материал, собранный в течение месяца путем индивидуального анализа работы каждого молодого педагога. Результат отражается в диаграмме, проводимой в начале и в конце года.