

Методическая работа как средство управленческого сопровождения молодого педагога

Л.В. Трубайчук

В настоящее время дошкольное образование остро нуждается в сохранении молодых кадров: модернизация образования и инновационное развитие общества возможны только с участием энергичных молодых педагогов.

Наши исследования показывают, что 55% выпускников педагогических вузов и колледжей «не доходят» до дошкольных образовательных учреждений (далее ДОУ), которые сегодня испытывают кадровый дефицит. Педагогический состав в основном превышает 50-летний возраст, 46% молодых педагогов не задерживаются здесь больше года. В начале профессиональной деятельности перед молодыми педагогами встают такие проблемы, как низкая заработная плата, напряжённый рабочий график, авторитарный стиль руководства, равнодушие коллег, отсутствие помощи и поддержки со стороны администрации, неспособность самостоятельно решать профессиональные проблемы, связанные с введением Федеральных государственных требований 2009 г. Как следствие, происходит разочарование в профессии, наблюдается инфантильность в понимании необходимости профессионального роста. Проблема обеспечения ДОУ молодыми энергичными педагогами требует незамедлительного решения. Выход из создавшейся ситуации мы видим в утверждении молодого педагога ДОУ в профессиональной деятельности и формировании его профессионального самоопределения через управленческое сопровождение педа-

гогической деятельности в первые три года после окончания вуза или колледжа.

Современный педагог ДОУ – это специалист с определённым набором психологических характеристик (особенностями мотивации, ценностно-смысловыми установками, профессионально значимыми личностными качествами, профессиональной компетентностью, способностью к профессиональному росту и конкурентоспособностью на рынке педагогического труда), так как он имеет дело с личностью растущего ребёнка, нуждающейся в постоянной помощи и поддержке.

В «Словаре русского языка» С.И. Ожегова даётся следующее толкование: **сопровождать** – «следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь» [8]. Управленческое сопровождение – это движение вместе с изменяющейся личностью, рядом с ней, своевременное указание возможных путей развития, при необходимости – помощь и поддержка (С.А. Белоусова, Л.М. Митина, Г.Н. Сериков и др.). Результатом управленческого сопровождения профессиональной деятельности должно стать развитие и саморазвитие личности педагога, реализация его психолого-педагогических способностей, знаний, умений и навыков, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворённость трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности.

В психолого-педагогической литературе понятие **«управленческое сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов»** понимается как целенаправленный процесс оказания своевременной методической помощи и социальной поддержки начинающим педагогическую деятельность специалистам в утверждении и закреплении в педагогической профессии, осуществляемой в ходе интерактивного взаимодействия.

Профессиональное самоопределение молодого педагога ДОУ выступает не как определённый акт или стадия профессионального становления, а как его сущностная основа, своеоб-

разный механизм и представляет собой не прекращающийся на всём протяжении профессионального пути процесс поиска и обретения смыслов своей профессиональной деятельности, открытия и реализации своего «Я»-профессионала, осуществления выбора в проблемных ситуациях, которые ставит перед ним постоянно изменяющаяся и усложняющаяся профессиональная деятельность. Характер и направленность этого процесса во многом определяется тем, как организована методическая работа в ДОУ, направленная на формирование профессиональной компетентности молодого педагога.

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (2010 г.) предусматривает формирование профессиональной компетентности как одного из важных видов профессиональной подготовки педагога. Проблемы профессионального самоопределения молодых специалистов возникают в связи с началом самостоятельной педагогической деятельности. Педагогический коллектив ДОУ ждёт от молодых педагогов высокого уровня профессионализма и компетентности. Поэтому при вхождении молодых педагогов в профессию требуется управленческое сопровождение их педагогической деятельностью. Молодым кадрам необходима помощь и поддержка опытных специалистов, благодаря чему воспитатель ДОУ сможет повысить уровень профессиональной компетентности и утвердиться в профессии.

Системой деятельности администрации по формированию профессиональной компетентности молодых специалистов является методическая работа в ДОУ.

Для молодого педагога вхождение в новую деятельность связано с высоким напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание гибкой и мобильной системы методической работы, способной оптимизировать процесс профессионального самоопределения молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию.

Под методической работой по формированию профессиональ-

ной компетентности молодых педагогов ДОУ понимается целостная система мер, которая направлена на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта в области воспитания и развития детей дошкольного возраста, способствующих профессиональному самоопределению, профессиональному росту и повышению конкурентоспособности молодых педагогов ДОУ на рынке педагогического труда. У молодого воспитателя имеется потребность в получении поддержки опытных педагогов, готовых оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте для закрепления его в педагогической профессии.

Пройдя через методическую работу, начинающие воспитатели не только повышают свой профессиональный уровень – для них становится потребностью узнавать новое, учиться работать в соответствии с концепциями планов и программ дошкольного воспитания, которые принимаются на федеральном и ведомственном уровнях.

К различным формам методической работы относятся: деловые и ролевые игры, тренинги, моделирование и анализ ситуаций, интерактивные упражнения, мероприятия по самооценке и рефлексии педагогической деятельности, «мозговые штурмы», фестивали и аукционы педагогических идей и др. Мы также использовали педагогические чтения, семинары, практикумы и интерактивные консультации. В соответствии с ФГТ 2009 г. определялось содержание психолого-педагогической работы по освоению детьми образовательных областей «Физическая культура», «Здоровье», «Безопасность», «Социализация» и др., ориентированных на развитие физических, интеллектуальных и личностных качеств воспитанников, а также тематика семинаров, конференций и педагогических чтений.

Формирующая работа имела целью развитие профессиональной компетентности молодых педагогов в различных образовательных областях. Так, содержание образователь-

ной области «Музыка», направленное на развитие музыкальности детей, их способности эмоционально воспринимать музыку, достигалось в результате решения таких задач, как развитие музыкально-художественной деятельности и приобщение к музыкальному искусству. Семинар-практикум для молодых педагогов по теме «Интеграция художественного воспитания дошкольников» с подбором музыкального и художественного ряда был организован для решения задач образовательной области «Музыка» на различных занятиях в ДОУ. Мелодии-попевки, песенки, музыкальные игры и танцы, развивающие ритмичность и пластику, литературные произведения, обогащающие речь воспитанника, примеры из изобразительного искусства – всё это было призвано расширить кругозор ребёнка и приобщить его к культуре.

В рамках методической работы реализовывались практикумы по решению педагогических ситуаций и задач, наблюдение и анализ открытых занятий и других форм работы с детьми, смотры-конкурсы по проектированию и созданию предметно-развивающей среды для организации самостоятельной творческой деятельности дошкольников, а также конкурсы на звание «Самый творческий педагог года».

Хотелось бы особо остановиться на практикумах по решению педагогических ситуаций и задач, которые могут стать продуктивной формой развития профессиональной компетентности педагогов. При анализе ситуации сталкиваются различные точки зрения, что исключает шаблонность мышления и упрощённый подход к сложным педагогическим явлениям.

Большое внимание уделялось безопасности ребёнка, охране и укреплению его здоровья, адаптации к детскому саду, взаимодействию с родителями.

Одной из задач методической работы является создание такой образовательной среды в учреждении, где бы полностью реализовался творческий потенциал отдельного педагога и всего педагогического коллектива.

Для формирования творческой компетенции молодого педагога использовался тренинг «Развитие творческих способностей педагога». Его задачи:

1) осознание участниками своих личностных особенностей и творческих возможностей;

2) овладение приёмами преодоления сомнений, приобретение уверенности в своих силах;

3) создание в группе атмосферы психологического комфорта.

Терапевтический потенциал интерактивных методов в условиях их системного использования в образовательном процессе очевиден. Дискуссия, анализ реальных ситуаций, «мозговой штурм», ролевая или имитационная игра ведут к созданию благоприятной психологической атмосферы на занятии, к усилению речевой и интеллектуальной активности молодых воспитателей, повышают их заинтересованность, чувство уверенности в себе, снижают тревожность и создают смысловой контекст коммуникаций.

Одним из эффективных методов, на наш взгляд, который имеет целью развитие коммуникативной компетенции, является сензитивный тренинг. Его особенность – стремление к максимальной самостоятельности участников. В ходе этого тренинга молодые педагоги включаются в совершенно новую для них сферу социального опыта, узнают, как они воспринимаются другими членами группы, и получают возможность сравнивать эти перцепции с самовосприятием.

Для развития у молодого педагога рефлексии мы предлагали каждому участнику перед началом интерактивного взаимодействия заполнить свою **индивидуальную карту**. Это позволяет более мягко и постепенно ввести участников в групповое взаимодействие. Процедура заполнения карты состоит из трёх этапов:

1. «Кто я?». Участникам раздаются папки, ручки и бланки, на которых предлагается в течение 10 минут не менее 10 раз письменно ответить на данный вопрос.

2. «Мои профессиональные планы». Участникам раздаются каранда-

ши, ластики и листы для рисования. Им предлагается нарисовать картинку на тему «Каким я себя вижу?». Это может быть любой рисунок: чёрно-белый или цветной, реалистичный или абстрактный, – или даже схема. Словом, участник абсолютно свободен в выборе как жанра, так и техники. Время на рисование – около 10 минут. Упражнение помогает определить тенденции своего профессионального развития.

3. «Мои символы». Участникам раздаются бланки «Символ и девиз». Требуется подобрать символы, наиболее точно выражающие сущность каждой темы: 1) «Я – педагог»; 2) «Мои воспитанники»; 3) «Я глазами моих подопечных»; 4) «Моя профессиональная мечта». На бланке предлагается написать фразу, которая могла бы служить личным профессиональным девизом. Это может быть известное высказывание или фраза, придуманная участником. Время выполнения задания – 15–20 минут.

В методическую работу с молодым педагогом были включены деловые и ролевые игры, игры-имитации. В результате молодые педагоги овладевают реальным опытом, который могли бы получить в ходе проведения занятия, учатся активно решать трудные проблемы. Кроме того, использование игровой формы занятий (заседаний) в проблемных микрогруппах помогает педагогам научиться экономить, «сжимать» время при отработке определённых понятий, умений и навыков, что способствует повышению уровня профессиональной компетентности. А главное – игры способствуют активизации самообразования педагогов в работе над формированием профессиональных качеств, необходимых для обучения, воспитания и развития личности воспитанника. Завершать игру следует анализом игровой ситуации, определяя её соотношение с реальностью и, главное, значимостью для формирования интеллектуально-познавательных, профессиональных интересов педагогов.

Ролевые игры – по существу, игры-драматизации, в которых участвуют педагоги проблем-

ных групп или структурных подразделений, распределяющие между собой роли педагога, воспитанника, заведующего ДОУ, его заместителей. При этом педагоги должны видеть, какими возможностями обладает игра в сочетании с профессиональной рефлексией.

Игры-имитации – это форма занятий проблемных микрогрупп, требующая творческого подхода от ведущего (им может быть куратор-учёный, заместитель заведующего или высококвалифицированный педагог). Грамотно подготовленная игра-имитация предполагает, что тема, цели, задачи и структура глубоко продуманы и помогут активисту поддерживать высокую активность начинающего педагога. Сопровождающий даёт ясные и простые (устные или письменные) инструкции своим коллегам-игрокам, распределяет роли участников и устанавливает продолжительность игры. Участники самостоятельно оценивают проигранные ими ситуации, в процессе которых педагоги пытаются имитировать виды, приёмы и формы работы педагогов-профессионалов. Были проведены такие игры, как «Портрет профессионально компетентного воспитателя», «Мои взаимодействия с родителями», «Воспитатель с детьми в театре (музее, на выставке, экскурсии)» и др.

Итак, систематическая методическая работа, направленная на деятельность молодых педагогов, способствует развитию их профессиональной компетентности, профессиональному самоопределению, последующему профессиональному росту. Не секрет, что профессиональный рост педагога может сдерживаться или стимулироваться коллективом и администрацией. Необходимо, чтобы организованный и сплочённый коллектив создавал начинающим педагогам ситуацию успеха, открывал им путь к дальнейшему совершенствованию и развитию, выдвигал их для участия в престижных мероприятиях.

Таким образом, если молодому педагогу будет оказана своевременная методическая помощь, стимулирующая его творческую поисковую

деятельность, если рядом окажется опытный педагог-наставник, способный передать свои знания и помогающий адаптироваться к новой роли, образовательному учреждению, его традициям, то это поддержит молодого специалиста, поможет ему выявить собственную индивидуальность и определить приоритетные педагогические ценности. Тем самым будет активизироваться не только готовность молодого педагога грамотно и компетентно осуществлять профессиональную деятельность, но и её самостоятельное совершенствование.

Литература

1. *Виноградова, Н.А.* Методическая работа в ДОУ : Эффективные формы и методы : метод. пос. / Н.А. Виноградова. – М. : Айрис-пресс, 2008.
2. *Забродин, Ю.М.* Психология личности и управление человеческими ресурсами / Ю.М. Забродин. – М. : ФИНСТАТИНФОРМ, 2002.
3. *Кларин, М.В.* Интерактивное обучение – инструмент освоения нового опыта / М.В. Кларин // Педагогика. – 2000. – № 7.
4. *Кларин, М.В.* Корпоративный тренинг от А до Я : науч.-практ. пос. / М.В. Кларин. – М. : Дело, 2000.
5. *Климов, Е.А.* Педагогический труд : психологические составляющие : учеб. пос. / Е.А. Климов. – М. : Академия; Изд-во Моск. ун-та, 2004.
6. *Клюева, Н.В.* Технология работы психолога с учителем / Н.В. Клюева. – М. : ТЦ «Сфера», 2000.
7. *Лукина, Л.И.* Как разработать систему управления ДОУ / Л.И. Лукина. – М. : ТЦ «Сфера», 2007.
8. *Ожегов, С.И.* Словарь русского языка / С.И. Ожегов ; под ред. Н.Ю. Шведовой – М. : Русский язык, 1990.

Людмила Владимировна Трубайчук – доктор пед. наук, профессор, зав. кафедрой педагогики и психологии детства факультета дошкольного образования Челябинского государственного педагогического университета, г. Челябинск.