РАЗДЕЛ IV. ПСИХОЛОГИЯ

Усольцева В.В., Голенкова Н.А.

Основные проблемы повышения личной и профессиональной компетентности воспитателей с различным стажем работы

ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»
(Россия, Омск)

doi: 10.18411/sr-10-10-2018-10

idsp: 000001:sr-10-10-2018-10

Аннотация

Статья посвящена проблемам, возникающим при организованном и самостоятельном повышении личной и профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования с разным стажем работы. В ней рассматриваются основные элементы компетентности воспитателя, а также генезис противоречий при её повышении. В заключении, по результатам исследования работ различных авторов, рассматриваются практические рекомендации по устранению и оптимизации выявленных недостатков.

Ключевые слова: повышение квалификации, личная компетентность, профессиональная компетентность, тенденции системы дошкольного образования, проблемное обучение.

Современные тенденции модернизации образования, в частности дошкольного, свидетельствуют о том, что на первый план выдвигается не сам педагогический процесс с его многочисленными методическими и технологическими элементами, а роль в нём отдельного педагога. В данных условиях развития образования в первую очередь важна индивидуальная позиция воспитателя, ориентированная на реальное состояние окружающего мира, чтобы передать ребенку правильное его понимание [7]. Достичь необходимых условий может лишь специалист, обладающий определенными профессиональными компетенциями и качествами личности. Следовательно, современной системе дошкольного образования требуются воспитатели «нового типа», умеющие творчески мыслить, способные самостоятельно принимать решения и осознающие свою личную и коллективную ответственность за результаты деятельности [5, 12].

В качестве одной из составляющих нового подхода предполагается активное привлечение детей к проектной и исследовательской деятельности. Как отмечает С. И. Поздеева [11], детская потребность в познании (исследовании) окружающего мира обусловлена их биологическими особенностями и должна всячески поддерживаться родителями и воспитателями. Однако, как подчёркивает автор [11], взрослый, который занимается с ребенком, должен учитывать его возрастные и индивидуальные особенности. С другой стороны также необходимо избегать формализации и чрезмерной простоты «исследования», не несущей для конкретного ребенка практической значимости и приводящей к потере интереса.

В связи с этим специалисты рекомендуют использовать методику «проблемного обучения», которая подразумевает: постановку проблемы, актуализацию знаний, выдвижение гипотез, проверку решения, введение полученной информации в систему знаний ребенка или её практическое применение. При этом важно, чтобы учащийся был инициатором исследовательского процесса. Воспитатель в этом случае является лишь наставником и консультантом, но способным заинтересовать и удивить маленького учёного. Таким образом, нельзя допускать таких методических ошибок как:

— заставлять фиксировать готовую, найденную взрослым информацию;

- искать информацию без участия ребенка и самому выбирать то, что кажется интересным;
- самому все оформлять, объясняя это неумелостью, неаккуратностью ребенка.

Кроме того, исследовательский проект должен иметь осязаемый результат, который может быть использован в другой деятельности (творческой, социальной, игровой). Например, узнав что-то новое об известном или неизвестном ранее животном, воспитанник обязан поделиться полученными знаниями со своими сверстниками путем устного рассказа или изобразив «объект исследования» в виде рисунка.

Ещё одним важным элементом организационной деятельности дошкольного образования является применение информационно-коммуникационных технологий, которые на сегодняшний день уже не являются инновацией, став частью повседневной жизни, а значит и разных форм педагогического процесса. В конечном итоге это должно привести к созданию единого информационного пространства среди соответствующих образовательных учреждений [3].

Однако данному процессу препятствует ряд негативных факторов и противоречий. В первую очередь это отражается в дифференциальном отношении педагогов с различным стажем работы к своим воспитанникам. Как отмечает В. С. Собкин [12], молодые специалисты (44,2 %) со стажем работы менее трёх лет предпочитают взаимодействовать преимущественно с более «послушными детьми». Среди преподавателей с педагогическим стажем более 20 лет – данный показатель снижается до 16,7 %. Следовательно, для начинающих педагогов покладистость является одним из тех доминирующих личностных качеств ребенка, которые определяют позитивное отношение к нему воспитателя. Однако, «послушный» воспитанник, далеко не всегда одарённый и склонный к научной и практической деятельности.

Кроме того, воспитатели со стажем более 15 лет в два раза чаще, чем их молодые коллеги, отмечают и развивают личностные качества ребенка, способствующие совместной деятельности. Также тенденция проявляется и в отношении интеллектуальной активности, любознательности: среди воспитателей со стажем более 24 лет на эти качества указывает 74,6%, а со стажем менее 8 лет – 56,4% [12]. При этом каждый второй молодой воспитатель (57,3%) в своей работе не ориентирован на выделение как отстающих, так и одаренных детей. Треть педагогов (35,2%) указали, что выделяет отстающих, четверть (24,1%) – одаренных [12]. Это также указывает на более низкую эффективность реализации принципов проблемного обучения у молодых специалистов.

Ещё одной проблемой молодых педагогов является недостаток знаний и умений работы с возрастными особенностями воспитанников. Так, например, кризис трёх и семи лет является оптимальным возрастом для закладки научно-познавательных навыков. Однако по статистике об этом знают и способны перенаправлять негативные возрастные проявления в мирное русло не более 20 % молодых воспитателей. Остальным требуется помощь старших коллег [5].

Также не стоит забывать о сложном периоде социализации молодых специалистов. Первое место работы всегда связано с повышенным стрессом, неуверенностью в собственных силах из-за недостатка опыта и боязни не оправдать ожидания общественности (коллег, руководства, воспитанников и их родителей). В свою очередь опытные педагоги сталкиваются с другой проблемой - эмоциональным выгоранием, что проявляется в резкой утрате эмоциональной, когнитивной, физической энергии и как следствие негативно сказывается на профессиональных результатах [1, 8].

Изучая работы отечественных и зарубежных авторов, Е. Ю. Костин [9] делает вывод, что главной причиной эмоционального выгорания, которым страдает порядка 30 % педагогов дошкольного образования, является хроническое психологическое переутомление, которое с возрастом перерастает в защитный механизм. Последствием

эмоционального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и, в первую очередь, с детьми. Под воздействием эмоционального выгорания усиливаются тревожность, раздражительность, появляется агрессивность, изменяется стиль общения педагога с детьми. Чаще стиль общения становится авторитарным или либерально-попустительским, а это приводит к нарушению благоприятной психологической обстановки в группе [9].

Таким образом, педагог под действием своего личного эмоционального выгорания не способен объективно оценить индивидуальные особенности ребенка, чтобы направить их на развитие творческих, практических и исследовательских навыков. Кроме того это свидетельствует о недостаточном уровне психолого-педагогической компетентности [2].

Стоит так же отметить, что и опытным воспитателям требуется профессиональная поддержка молодых, энергичных коллег, обладающих большим инновационным потенциалом и способных помочь в освоении новых педагогических технологий.

Как отмечает О. В. Глазырина [4], имеющая большой опыт работы в рамках курсов повышения квалификации, воспитатели демонстрируют неспособность занять позицию партнера в познавательно-исследовательской деятельности. Наиболее ярко данная характеристика отмечается у педагогов с большим стажем работы, у которых выработался определенный стереотип взаимодействия с детьми.

Также автор подчёркивает, что у большинства воспитателей недостаточно сформированы собственные исследовательские навыки. В условиях познавательно-исследовательской деятельности от педагога не требуется знать ответы на все вопросы, но он должен уметь исследовать разные проблемы, находить нужную информацию и научить этому детей. Кроме того у педагогов с большим стажем часто возникают трудности с освоением современных средств коммуникации и передачи и обработки информации, на базе которых зачастую необходимо построить исследовательскую деятельность.

Обобщая выше сказанное, мы видим необходимость преемственности поколений, при которой, на разных этапах в качестве наставника выступают специалисты разного возраста и стажа. На сегодняшний день данная потребность переросла в совершенно новую систему профессиональной адаптации, касающуюся, в том числе повышения квалификации педагогических кадров [6].

При этом цели и задачи самих курсов повышения квалификации должны опираться на следующие принципы [10]:

- ориентация на постоянное обновление информации как неотъемлемой составляющей педагогической профессии;
- реализация способности самостоятельно действовать в различных ситуациях на основе полученного и получаемого опыта;
- готовность к постоянному профессиональному росту, активному включению в инновационную деятельность детского сада, умению применять на практике современные образовательные технологии.

Кроме того при составлении плана и содержания курсов авторы должны опираться на андрагогический подход, который основан на создании условий для специалистов с разными возрастными возможностями, стажем работы и уровнем подготовки [10]. Так для борьбы со страхами, вызванными отсутствием опыта у молодых специалистов, а также неготовности педагогов со стажем к профессиональным изменениям, связанным с современными технологиями, И. П. Шелухина [13] предлагает систему непрерывного образования. Анализируя данный аспект на базе своего места работы, автор [13] выявил, что 71 % коллектива не знакомы с технологиями самостоятельного профессионального роста. Она также предполагает схожие значения показателя и в большинстве других современных детских садах.

Для повышения рассматриваемых организационно-методических навыков, наряду с классическими курсами повышения квалификации, И. П. Шелухиной [13] была

предложена система самообразования сотрудников. Так была создана рабочая группа, в которую вошли: заведующий; заместитель заведующего; старший воспитатель; педагог-психолог; воспитатели (младшего и старшего дошкольного возраста). Ими была разработана система показателей, отражающих научную, методическую и психологическую подготовленность педагогов. На основании этого были составлены индивидуальные планы повышения квалификации и карьерного роста, отражающие слабые и в тоже время перспективные стороны профессионального уровня воспитателя. Помимо этого для поддержания динамики личностного и профессионального роста в периоды между курсами повышения квалификации была реализована система создания портфолио. Оно представляло собой персональную страничку на официальном сайте образовательного учреждения. [4].

Ещё одним важным инновационным элементом, способствующим личному и профессиональному росту педагогического состава учреждений дошкольного образования, по мнению И. В. Ивановой [7], должно стать активное сетевое взаимодействие между собой как самих учреждений, так и организаций, напрямую или косвенно с ними связанных. Это позволит создать единую методическую базу, эффективно распределять имеющиеся ресурсы и использовать их в целях каждого участника сети. В заключении скажем, что предложенная инновационная модель будет способствовать оптимизации проблем возрастного, профессионального и инновационного кадрового разрыва имеющегося в большинстве современных учреждений дополнительного образования.

1. Александрова Н. В. Факторы эмоционального выгорания воспитателей дошкольной образовательной организации // Вестник НовГУ. 2016. №5 (96). С.7-9
2. Богомолова М. В. Условия формирования психолого-педагогической компетентности воспитателя детского сада // Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». 2014. №2. С.69
3. Бондаренко А. А. ИКТ в организации работы ДОУ // Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». 2016. №5. С.439-440
4. Глазырина О. В. Организация познавательно-исследовательской деятельности в ДОУ: содержательный и организационный аспекты // Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». 2016. №5. С.516-517
5. Ефимова Г. З. Молодой учитель: профессиональная социализация и качество жизни // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. №3 (3). С.102-113
6. Зубкова Н. К. Развитие и совершенствование системы повышения квалификации педагогов в России // Вестник ТГПУ. 2013. №9 (137). С.18-25
7. Иванова И. В. Инновационная модель профессионального развития педагога дошкольного образования посредством сетевого взаимодействия // Педагогическое образование в России. 2016. №4. С.129-135
8. Корытова Г. С. Эмоциональное выгорание в профессиональной педагогической деятельности: защитно-совладающий аспект // Вестник ТГПУ. 2013. №5 (133). С.175-181
9. Костин Е. Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Педагогика и психология образования. 2013. №2. С.40-44
10. Найбауэр А. В. Программы курсов повышения квалификации: особенности реализации методологических подходов // Universum: психология и образование. 2015. №6 (16).
11. Поздеева С. И. К проблеме использования проектной и исследовательской деятельности в детском саду // Вестник ТГПУ. 2017. №8 (185). С.42-45
12. Собкин В. С. К вопросу о профессиональной позиции воспитателя // СДО. 2016. №7 (69). С.46-56
13. Шелухина И. П., Тимошик Н. В. Организация самообразования педагогов МБДОУ ЦРР Д/С №15 в условиях реализации Федерального государственного стандарта дошкольного образования // Интерактивная наука. 2017. №14. С.86-90