

Типичные проблемы в деятельности молодых педагогов дошкольного образования

В настоящее время наблюдается увеличение количества молодых специалистов образования в учреждениях. Выпускники педагогических университетов и колледжей начинают свой профессиональный путь со школы или с детского сада.

Кто же такой молодой педагог?

Молодой педагог - это педагог непосредственно после окончания образовательного учреждения (высшего или среднего профессионального) поступивший на работу по специальности, проработавший до 5 лет.

Изучение опыта начинающих учителей позволило исследователям выяснить и описать наиболее встречающиеся «барьеры» общения, затрудняющие решения педагогических задач: несовпадения установок, боязнь класса, отсутствие контакта, наличие конфликтов с учащимися, сужение функции общения, негативная установка на класс, боязнь педагогической ошибки, подражание. В результате оказываются обеднёнными и личные контакты с детьми, без эмоционального богатства которых невозможна продуктивная, и одухотворенная положительными мотивами деятельности личности. [10; с.14]

Трудности молодых педагогов связаны непосредственно с началом самостоятельного принятия решений учебного и воспитательного характера на практике. Практические вопросы у молодого педагога возникают ежедневно, ежечасно и ежеминутно. Принимать решения необходимо только самому, полагаясь на знания, полученные в образовательном учреждении. В связи с этим у молодого педагога возникают трудности в профессиональной деятельности, т.к. у него нет достаточного уровня педагогического мастерства, опыта, и профессиональной интуиции.

По анализам анкетирования молодых воспитателей в дошкольном образовательном учреждении нами были выявлены следующие проблемы:

- Недостаточность опыта в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Противоречивость теории и практики.
- Затруднения во взаимодействии с семьёй и коллективом.
- Загруженность лишней работой.
- Отсутствие наставника.

Все эти проблемы в той или иной мере отражаются в практической деятельности молодых педагогов. В чем сущность каждой из проблем?

Недостаточность опыта – самая объективная проблема. Изучая теорию, в голове у молодого специалиста устанавливается система знаний подразумевающая «Так должно быть». Сталкиваясь с теми или иными моментами работы, происходит частичное разрушение теории, и приходится искать самостоятельно выход из сложившейся ситуации. У многих начинающих педагогов в связи с отсутствием опыта появляется страх сделать ошибку. В данной проблеме велика роль наставничества либо помощи со стороны опытных специалистов.

Противоречивость теории и практики возникает в тех случаях, если педагог четко следуя теории не берет во внимание объективные факты окружающей его действительности. Теория создается для ознакомления с целостной картиной педагогического процесса. Все нюансы практики теория не может учесть, поэтому

молодые педагоги подвержены сомнению в своих знаниях, хотя педагогика – это наука неточная, и поэтому следует самостоятельно научиться отслеживать закономерности происходящих явлений.

Самая распространенная проблема – это взаимодействие с семьёй и коллективом. Эти проблемы так же возникают из-за неопытности и несут систематический характер.

Конфликты по разным вопросам воспитания и образования, межличностные конфликты являются разрушающим фактором в общении между родителями и педагогами. Молодому специалисту становится очень трудно установить сотрудничество с родителями, и если даже с большей частью это произойдет, то, как показывает практика, с 1-2 родителями будут периодически возникать недопонимания и конфликты. Деловая тактика и психология общения помогут начинающим педагогам справиться с проблемами во взаимодействии с родителями.

Порою начальство принимает молодых педагогов с умыслом, что новые кадры изменят образовательный процесс и окажут помощь в создании инноваций. В виду того, что работник молод и неопытен, многие руководители пользуются инициативностью и амбициозностью педагогов, вовлекая их в деятельность, не связанную с их должностными обязанностями. Режим работы воспитателя очень динамичный, а при увеличении нагрузки появляется не только физическая и эмоциональная утомляемость, но и отрицательное отношение к работе. Некоторые молодые воспитатели жалуются, что их постоянно отрывают от детей, чтобы помочь руководству или стажистам. С одной стороны, это способствует включению в коллектив и установлению контакта с начальством, с другой в быстрое выгорание.

Обычно в любом учреждении новому специалисту предоставляют наставника, более опытного сотрудника, который вводит в курс профессиональной деятельности. Молодые воспитатели отмечают, что в их практике наставник как таковой отсутствовал. Им предлагалось набираться опыта либо самостоятельно, либо интересоваться разными вопросами у коллег. Один наставник со своим наработанным опытом гораздо эффективнее может воздействовать на молодого педагога, не только подсказать ему, как поступать в тех или иных ситуациях, но и на своем примере продемонстрировать модель поведения специалиста.

Ранее все чаще озвучивалась проблема в заработной плате воспитателей. На данный момент уровень оплаты труда намного возрос, что исключает финансовые затруднения, а наоборот увеличивает рейтинг профессии среди других.

Решение проблем на уровне учреждения самому педагогу достаточно проблематично. Для профилактики оттока кадров необходима система воздействий на специалистов.

Таким образом, проанализировав типичные проблемы в деятельности молодых педагогов дошкольного образования, нами сделан вывод о целесообразности создания в учреждениях либо на окружном уровне «специальных советов молодых педагогов», которые будут рассматривать все вопросы, связанные с педагогической деятельностью, нести информационно-просветительский характер и передавать опыт от стажистов к стажерам.

