

Функционирование электронной информационно-образовательной среды должно соответствовать законодательству Российской Федерации.

Эффективность использования средств электронного обучения заключается в экономии времени педагогов на проверку студенческих работ, проведение учебных занятий при объяснении нового материала, закреплении, осуществлении контроля; повышении доступности учебной информации; снижении затрат колледжа на обеспечение каждого студента раздаточным материалом, как во время аудиторных занятий, так и для обеспечения самостоятельной работы обучающихся осуществлении самоконтроля, самопроверки, моментальной обратной связи.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.02.2020) "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

2. Блинов В.И., Сергеев И.С., Есенина Е.Ю. Проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения. М.: Издательство «Перо», 2019. 72 с.

3. Кузьмина А.В. О разработке онлайн-курсов и симуляторов, обеспечивающих формирование компетенций в области использования онлайн-курсов [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://openedu.urfu.ru/notv/static/materials/> (дата обращения: 10.03.2020)

4. Лебедева М.Б. Массовые открытые онлайн-курсы как тенденция развития образования // Человек и образование. 2015. № 1(42). С. 105-108.

5. Никуличева Н.В. Внедрение дистанционного обучения в учебный процесс образовательной организации: практ. пособие. М.: Федеральный институт развития образования, 2016. 72 с.

6. Романова Н.Л. Онлайн-курсы как инновационная форма дистанционного обучения // Педагогика высшей школы. 2018. № 2. С. 5-8. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://moluch.ru/th/3/archive/86/3178/> (дата обращения: 10.03.2020).

Е.А. Кузьмина, Н.И. Зырянова
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
kotia1506@mail.ru

УСЛОВИЯ УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Аннотация. Молодой педагог с опытом работы – это мечта любого руководителя, он думает, что молодой воспитатель будет делать всё сам и с большим энтузиазмом, и забывает, что первый год – это год адаптации к работе и к коллективу. Нужно мотивировать специалиста, не забывать про него (подсказывать, проверять и т.д.), иначе он может уйти в другое учреждение, где его будут поддерживать, правильно стимулировать к продуктивной деятельности, или полностью поменять вид профессиональной деятельности.

Ключевые слова: молодой педагог, дошкольное образовательное учреждение, профессиональная адаптация.

Многие с детства мечтают стать врачом, учителем, пожарным... На практике воспитателями становятся люди, которые уже работают в детском саду младшим

воспитателем (нянечкой). И это не плохо, ведь они уже поработав в этой среде, понимают и видят, какая это ответственная работа. В городе Новоуральск работодатели поощряют такой карьерный рост.

В 2013 году в группу на образовательную программу «Дошкольное образование» направления подготовки 44.03.01 Педагогическое образование ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» поступило 25 человек, из них только 6 не работали и не знали особенности педагогической деятельности, но они хотели получить образование и пойти работать воспитателями в дошкольное образовательное учреждение (ДОУ).

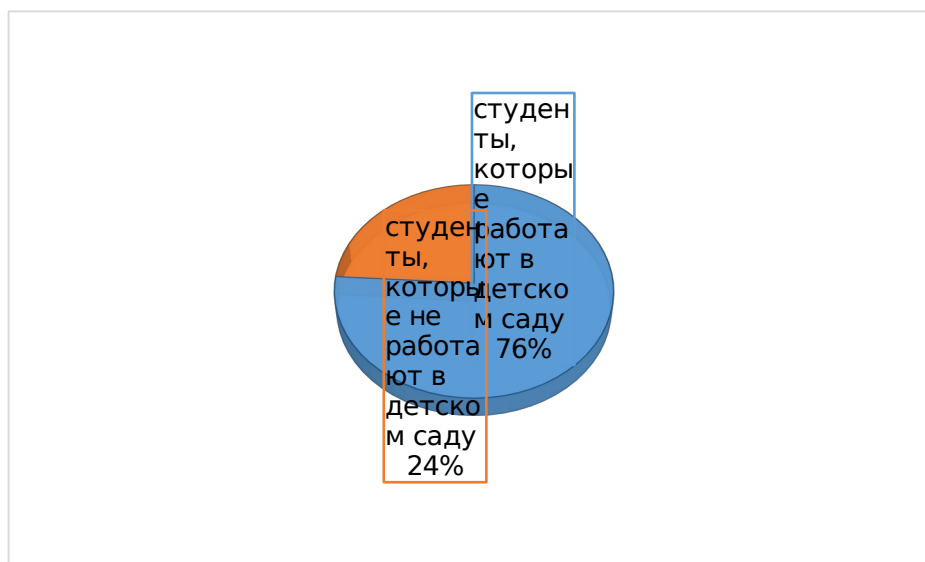


Рисунок 1 – Успешность освоения образовательной программы «Дошкольное образование» благодаря профессиональной ориентации

Когда студенты завершили обучение в вузе и пошли на работу по специальности «воспитатель», то из 22 человек, завершивших обучение стали работать воспитателями только 20 человек.

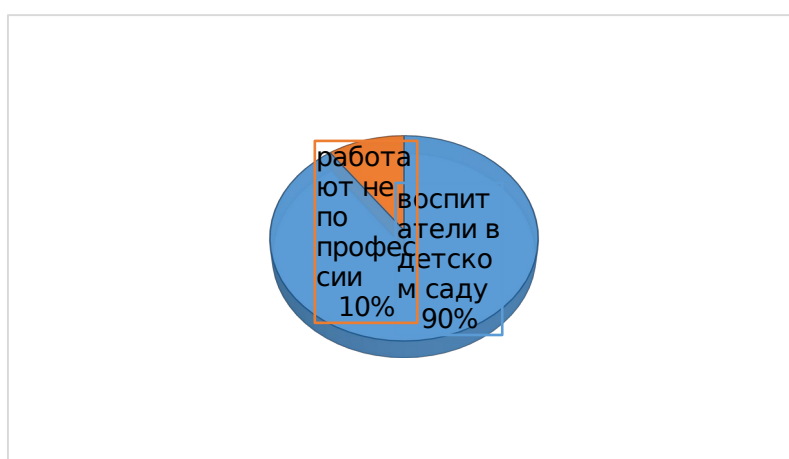


Рисунок 2 – Трудоустройство выпускников образовательной программы «Дошкольное образование» 2017 года выпуска

Достаточно высокий показатель трудоустройства говорит о замотивированности людей на результат. У студентов был стимул завершить

обучение и получить профессию, благодаря которой повысится зарплата, станет более удобным график работы и появится возможность продолжить профессиональную деятельность в той же организации. А работодателям удобно способствовать карьерному росту сотрудников, повышающих свой образовательный уровень, поскольку они их знают в работе и не нужно искать новых работников.

Сложнее приходится выпускникам педагогического вуза, не имеющим стажа работы в ДОУ. Приходит молодой педагог на работу и понимает, что со стороны всё выглядело идеально, а в реальности оказалось совсем нелегко. Нужно заполнять журналы, учиться работать не только с детьми, но и с родителями. В большинстве ДОУ молодого педагога ставят в напарники к более опытному педагогу. И у методиста облегчается работа. Бывают ситуации, когда люди не срабатываются, не могут найти общее решение. В свою очередь молодой воспитатель сталкивается со следующими трудностями:

- необходимость правильно и корректно заполнять журнал посещения детей детского сада;
- ежедневное заполнение журнала о дезинфекции помещения для служб санитарного контроля в соответствии с требованиями;
- методически грамотное ведение журнала или тетради для занятий с детьми.

Часто напарник не объясняет задачи молодого педагога, а методист не оказывает должной поддержки. При этом следует заметить, что не каждый молодой специалист готов спрашивать и просить о помощи. К тому же новая должность, новые обязанности – это тяжело психологически, появляется риск ухода нового воспитателя в другую профессиональную область. Как следствие, встают вопросы об адаптации, мотивации молодого специалиста, помощи в его деятельности.

Изучив некоторые источники информации (В.И. Астахова, Л.М. Митина, А.Л. Сидоренко, Б.П. Черник и др.) мы пришли к выводу, что наиболее употребляемой трактовкой термина «адаптация» является следующая: «Адаптация – многокомпонентный процесс, обеспечивающий развитие субъекта и включающий три релевантных признака: во-первых, процесс приспособления субъекта к новой среде; во-вторых, отношение равновесия между субъектом и средой; в-третьих, результат приспособительного процесса» [4].

Для обеспечения адаптации молодых педагогов (воспитателей) думается целесообразно проводить мероприятия:

- оказание методической помощи молодому педагогу, консультационная помощь в специально отведенное время;
- проверка методической работы молодого педагога в группе;
- помощь психолога при диагностике профессиональной деятельности воспитателя;
- ознакомление молодого педагога с программой, по которой работает детский сад (например: «Радуга», «Первые шаги» и др.) и примерными методическими материалами;
- предложение обучения на курсах для повышения квалификации по отдельным направлениям учебно-воспитательной деятельности;
- возможность участия в конкурсах для молодых педагогов (это позволит научиться правильно, на высоком профессиональном уровне оформлять свои достижения).

Практикующие воспитатели рекомендуют приобрести книгу для занятий по комплексной программе («Радуга», «Детство»), где подробно представлены все занятия на год. Это настольная книга, помогающая в написании занятий с детьми, ведь программа, по которой работает ДОУ, может отличаться по направлению учебно-воспитательной деятельности, однако ключевые положения остаются неизменными. Как уже отмечалось, нужно мотивировать молодого воспитателя на

активное участие в конкурсах профессионального мастерства. Можно начать с внутренних педагогических конкурсов, по результатам которых станут видны ошибки и недочеты. Также рекомендуется посещать открытые занятия, перенимая положительный опыт коллег. Это поможет молодому специалисту «загореться» идеями и желанием проявить себя в профессии. Наставники и методисты должны этому способствовать.

Как показывает опыт, активно работать молодому специалисту помогают: на первом месте – премия. В ряде организаций педагог заполняет бланк по проведённой работе за квартал, если педагог активно участвовал в различных видах деятельности, то ему выдают стимулирующую премию; на втором месте – признание сторонних педагогов; на третьем месте – получение более высокой категории. Педагогическая категория – это оценка на соответствие занимаемой должности в ДОУ воспитателя [2].

В заключение отметим, что профессиональная адаптация происходит у молодых педагогов по-разному. Большую сложность представляет вступление в новый коллектив. Попав в новую среду, молодой специалист постоянно контролирует себя, адаптируется к её специфике, вырабатывает новый стиль поведения. Находясь в новом коллективе, он неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценностные нормы. Большое значение в профессиональном становлении, в совершенствовании личности молодого педагога имеет нравственная основа коллектива, его морально психологическая атмосфера, которая бывает и созидательной и разрушительной.

Список использованной литературы

1. О российских программах дошкольного образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://megalektsii.ru/s52813t7.html>
2. Абрамсон С. Как проходит аттестация воспитателя [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fgosuchetnik.ru%2Fkadry%2Fkak-prokhorit-attestatsiya-vospitateley>
3. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка: Около 100000 слов. Москва: Аделант, 2013. 800 с.
4. Черник Б.П. Эффективное участие в образовательных выставках. Новосибирск, 2001. С. 126.

УДК 378.0

А. Ли , Е.В. Ли
Ташкентский государственный педагогический
университет имени Низами, Ташкент, Узбекистан
liekaterina86@gmail.com

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Аннотация. За последние двадцать-тридцать лет высшая школа претерпела множество изменений и процесс трансформации, реформирования продолжается. Данная проблема сложная, требующая детального, вдумчивого анализа и постепенного внедрения новаций в высшую школу. Актуальность перемен в системе высшего образования обусловлена потребностью в высококвалифицированных отечественных специалистах, способных конкурировать с профессионалами других стран.