

учебного материала исходя из возрастных особенностей учащихся, при этом каждый из образцов творчества должен иметь определенную привлекательность и вызывать глубокий интерес. Закономерно, что у учащихся различаются степень подготовки и уровень развития и усвояемости материала, а также имеются различия в отношении к процессу обучения. В пробуждении таких личностных качеств учащихся, как творческий интерес, анализ и оценка предлагаемого материала, а также в повышении эстетической культуры возможности предмета изобразительного искусства неограниченны. Вместе с тем организация экскурсий в музеи, к историческим памятникам, архитектурным зданиям способствуют высокой усвояемости учебных заданий.

Принцип учета личных особенностей учащихся при индивидуализированном обучении изобразительному искусству с целью модернизации образовательного процесса расширяет возможности нетрадиционного метода обучения, обеспечивая тем самым интеллектуальное развитие учащихся, и в то же время способствует выявлению творческого потенциала учащихся.

В качестве положительных аспектов принципа индивидуализации обучения изобразительному искусству при модернизации образовательного процесса можно отметить нижеследующие.

I. Для образовательного процесса в целом:

– предотвращается снижение общего уровня обучения.

II. Преподавателю предоставляется возможность:

– обращать достаточно внимания как учащимся с низкой степенью усвояемости, так и хорошо успевающим;

– обращать больше внимания как ученикам с низкой степенью усвояемости, так и учащимся с трудным воспитанием;

– выравнивания учащихся, не нашедших достойное место в группе, а также тех кто.

III. У учащихся:

– с *хорошей* степенью усвояемости появляется возможность активизации своей деятельности;

– с *низкой* степенью усвояемости появляется желание и возможность сравняться с успевающими учащимися, воодушевление собственными достижениями, стремление устранить свои недостатки;

– *в целом* появляется осознание собственной значимости, вера в свои способности.

Таким образом, соблюдение принципа индивидуализации при обучении изобразительному искусству с целью модернизации образовательного процесса служит для дальнейшего интеллектуального развитию, росту творческой активности, а также формированию у учащихся общечеловеческих ценностей.

Литературы:

1. Есев А.Н. Соотношение индивидуальных и надиндивидуальных факторов ценностных ориентаций личности как методологическая проблема: Дис. ...канд. филос. наук. Ставрополь, 1999. – 153 с.

2. Садовая В.В. Самореализация учащихся в познавательной деятельности в условиях индивидуализации обучения: Дис. ... канд. пед. наук. Казань, 1999. – 177 с.

3. Сафарова Р.Ф. Иноятова М.Э. ва бошқалар. Истикболдаги таълим мазмунини модернизациялашнинг дидактик асослари. Тошкент, Фан, 2009, 240 б.

4. Унт И. Индивидуализация и дифференциация обучения. Москва, Педагогика, 1990. – 189 с.

Яковлева И.М. Индивидуальный подход к учащимся как одно из условий эффективности учебного процесса в общеобразовательной школе (на примере дидактической игры при обучении иностранному языку): Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Курган, 2000, - 20 с.

Куренкова Людмила Алексеевна

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

№ 7 города Калуги

Заведующий

АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Kurenkova Lyudmila Alekseevna

Municipal budgetary preschool educational institution

No. 7 of the city of Kaluga

Manager

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы адаптации молодых специалистов в сфере образования. Раскрываются: понятие «профессиональная адаптация», компоненты профессиональной адаптации и этапы её прохождения. В статье подчёркивается важность системы управления профессиональной адаптацией.

Summary. In this article problems of adaptation of young specialists in education sulfur are considered. Reveal: concept "professional adaptation", components of professional adaptation and stages of its passing. In article importance of a control system of professional adaptation is emphasized.

Ключевые слова: молодой педагог, специалист, профессиональная адаптация, система управления адаптацией.

Keywords: young teacher, expert, professional adaptation, control system of adaptation.

Современное образование в нашей стране претерпевает стремительные изменения, которые призваны повысить конкурентную способность, престиж образования и раскрыть его инновационный потенциал. В связи с этим общество предъявляет к молодым педагогам особые требования как в профессиональном плане, требующем постоянного усовершенствования, так и в личностном.

Педагогическая деятельность не позволяет делать скидки на недостаточную квалификацию педагога: жёсткие и достаточно высокие требования к профессиональной компетентности педагога действуют с самого первого дня работы и до последнего.

Вхождение в профессиональную педагогическую среду отличается особой напряжённостью. Это связано с важностью этого периода для личностного и профессионального развития педагога, начинающего свой путь в педагогической деятельности. От того, как пройдёт этот период, будет зависеть, останется ли молодой педагог в сфере образования или будет искать для себя другой путь.

Мы будем называть этот период «профессиональная адаптация». Под этим понятием мы будем понимать процесс освоения педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения: взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, а также с коллегами и администрацией.

Профессиональная адаптация – это сложный процесс. Он имеет свои противоречия и трудности. Это могут быть противоречия, касающиеся как конкретного педагога, например, противоречие между теоретической подготовкой молодого педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности, так и противоречия, касающиеся администрации образовательной организации, например, требование профессионального развития педагога и несовершенство системы работы с молодыми педагогами в организациях или завышенные требования администрации.

К трудностям, сопровождающим профессиональную адаптацию педагога можно отнести: недооценку администрацией образовательной организации важности адаптационного периода для успешности молодого педагога; несоответствие профессионального образования настоящим мотивам выбора профессии молодых специалистов; высокое эмоциональное напряжение, которое испытывает молодой педагог на новом месте работы.

Можно выделить три компонента профессиональной адаптации педагога:

- психофизиологический – приспособление педагога к новому режиму труда и отдыха;
- социально-психологический – вхождение в коллектив, принятие норм и правил поведения в образовательном учреждении;
- профессиональный – освоение педагогом поведения в соответствии с должностными обязанностями.

Процесс адаптации неотделим от процесса развития. В нашем понимании процесс профессиональной адаптации есть переход от личностного развития в потенциальное развитие. Развитие – это процесс сравнительно протяжённый во времени, а адаптация относительно скоротечна. Социально-профессиональная адаптация – предвестница развития, определяющая его вектор и интенсивность.

В нашем дошкольном образовательном учреждении сложилась система управления адаптацией и развитием молодого педагога, целью которой стало обеспечение постепенного вовлечения молодых педагогов во все сферы профессиональной деятельности и становления профессиональной деятельности педагога.

Система учитывает оптимальное соотношение между комплексом требований, предъявляемых к профессии педагога в целом, и их реализацией в собственной педагогической деятельности молодого специалиста в условиях конкретного образовательного учреждения и предполагает профессиональную социализацию личности через самореализацию и самообразование.

Система взаимодействия «педагогический коллектив – наставник- методическая служба» оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях современных реалий. Гуманистическая направленность содержания деятельности администрации учреждения, педагога-наставника, методической службы обуславливает формирование позитивного отношения молодого педагога к педагогической деятельности и профессиональным планам.

Управление развитием молодых педагогов в нашей организации основано на следующих принципах:

- установление баланса между интересами организации и потребностями работника;
- обучение, направление, а не контроль;
- создание условий для профессионального роста и совершенствования;
- закрепление наставника;

- участие в общественной жизни педагогического коллектива;
- самостоятельное решение посильных творческих задач;
- доверие;
- поощрение.

Опыт работы показывает, что адаптация молодых педагогов проходит три этапа, на каждом из которых решается конкретная задача. Основная задача первого этапа адаптации (адаптационного) – это оценка уровня подготовленности педагога, помощь в адаптации к новой социальной ситуации, введение в профессию. На втором (проектировочном) этапе основной задачей становится оказание помощи в усвоении практических умений, а так же систематизации теоретических знаний. Задача третьего (творческого) этапа – это развитие творческих способностей и инициативности.

В решение задач адаптационного периода в нашем учреждении нам помогают так называемые адаптационные инструменты: собеседование при первой встрече при приёме на работу, различные тренинги, книга «Добро пожаловать в ДООУ», включающая краткое представление об учреждении, профессиональная мотивация (посвящение в педагоги, бенефис молодого педагога, выставка достижений молодого педагога, тесты-матрицы и т.д.) и др.

В ходе успешного функционирования системы управления адаптацией и профессиональным развитием молодых педагогов достигаются следующие результаты: облегчение процесса адаптации; повышение эффективности и качества

труда; снижение текучести молодых кадров; развитие наставничества; снижение стартовых издержек; сокращение текучести кадров; снижение уровня тревожности и неуверенности педагогов; развитие у молодого педагога позитивного отношения к своей профессиональной деятельности.

Опыт работы показывает, что управляемая адаптация облегчает процесс вхождения в профессию молодого специалиста и, прежде всего, необходима для того, чтобы сократить время, которое требуется сотруднику для того, чтобы освоиться на новом месте. Следовательно, система управления адаптацией выгодна не только молодому педагогу, но и администрации учреждения.

Таким образом, эффективный сотрудник – это не находка, пришедшая в организацию. Эффективность сотрудников формируется внутри организации.

Список литературы:

1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – №7. – 67 с.
2. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской области /сост. Лимонова М.Ю. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2011. – 21 с.

Пашаева Шабнам Асиф гызы

магистрант

Оценка и мониторинг в образовании

Ленкоранский государственный университет

Азербайджан

МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЙ ОБУЧЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Pashayeva Shabnam

Master student

Assessment and monitoring in Education

Lankaran State University

MONITORING OF IMPLEMENTING TEACHING STRATEGIES IN PEDAGOGICAL PROCESS

Аннотация. Целью мониторинга стратегии обучения в педагогическом процессе является проанализирование деятельности учителя. Каждый учитель, внедряя своей стратегии обучения, сможет построить процесс обучения в правильном направлении. Он, в своей педагогической деятельности, используя с некоторые интерактивные методы и приемы, добивается успехов. Мониторинг, проведённый в педагогической области, непосредственно служит реализации общих результатов обучения. Проведенные мониторинги дают полезные результаты для повышения эффективности планирования деятельности учителя, применения технологий обучения, для выявления проблем в процессе обучения, в том числе, и определения путей их решения.

Резюме. В статье рассматриваются стратегии обучения и основные особенности их реализации, а также мониторинг стратегий обучения в педагогическом процессе. Отмечено, что качественный уровень педагогической работы зависит от того, в какой степени направлены учебные стратегии. Кроме того, в