**Преодоление профессиональных затруднений педагогов ДОО на этапе самоопределения как одно из условий повышения уровня качества образования**

Белогруд Н.П.,

*МБ ДОУ «Детский сад №16» г. Новокузнецк, старший воспитатель*

Вотинова Е.Г.

*МАОУ ДПО «Институт повышения квалификации» г. Новокузнецк, доцент кафедры дошкольного, начального и общего образования*

Оценка и развитие профессиональной компетентности педагога на разных этапах его профессиональной карьеры является одним из важнейших направлений государственной политики в области образования. В настоящий момент востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал для решения задач современной системы воспитания и развития дошкольника. Именно такой профессионал будет способствовать высокому уровню качества дошкольного образования.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью и очень важен для его дальнейшего личностного и профессионального развития. От того, насколько он будет успешен, уверен в правильности совершаемых действий, зависит его дальнейшая состоятельность, а также формирование осознанности правильного выбора профессии.

Каждый человек, делая первые шаги в профессии, испытывает определенные трудности. Становление педагога происходит гораздо сложнее, чем представителя другой профессии. Это обусловлено тем, что для успешного профессионального становления и развития не достаточно иметь только багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении: большое значение имеют еще и личностные качества.

Современный педагог дошкольного образовательного учреждения – это специалист с определенным набором психологических характеристик: ценностно-смысловыми установками, особенностями мотивации, профессионально значимыми личностными качествами (ПЗЛК), профессиональной компетентностью, способностью к профессиональному росту и конкурентоспособностью на рынке педагогического труда. Все эти качества и характеристики необходимы для того, чтобы качественно осуществлять работу с развивающейся личностью ребенка, которая нуждается в постоянной помощи и поддержке.

Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути являет­ся личностным аспектом формирования профессиона­ла.

По мнению Е.М. Борисовой, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, А.К. Марковой, Н.С. Пряжникова и др. понятие «профессиональное самоопределение» не ограничивается моментом выбора профессии. Они характеризуют его как динамичный, целостный, непрерывный, продолжающийся в течение всей трудовой жизни человека 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 данного процесса во многом зависят от того, как они соотносятся с личностным самоопределением педагога.

Профессиональное самоопределение имеет определенный алгоритм: сопровожда­ется построением личного профессионального плана, формированием внутренней готовности к осознанно­му и самостоятельному представлению, корректиров­ке и реализации перспектив своего развития, готовно­сти рассматривать себя субъектом, развивающимся во времени, и самостоятельно находить личностно значи­мые смыслы в конкретной профессиональной деятель­ности.

Особенностью трудовой деятельности начинающих педагогов является то, что с первого дня работы они имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем работы. При этом родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них достаточно высокого уровня профессионализма.

Результаты исследований показывают, что многие начинающие педагоги боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с детьми, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят.

Чтобы этого не происходило, нужно целенаправленно оказывать методическую помощь молодым педагогам, создавать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для их профессионального роста и более успешной адаптации к профессиональным требованиям, бесконфликтному, комфортному взаимодействию с коллективом.

Профессиональная адаптацияначинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а материально-техническое обеспечение образовательного процесса помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

В решении проблемы профессиональной адаптации существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в организации.

Руководитель образовательного учреждения совместно со старшим воспитателем, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога.

Наличие в дошкольной организации педагога-психолога поможет выстроить систему психологической поддержки молодого специалиста в процессе адаптации к коллективу. При этом необходим дифференцированный подход к каждому начинающему педагогу и учет его индивидуальных особенностей (темперамент, характер, уровень профессиональной подготовленности, опыт взаимодействия с субъектами образовательной деятельности).

Проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия. Например, при возникновении конфликтных ситуаций наставник может предложить различные варианты их решения, в педагогической деятельности будет способствовать развитию у молодого специалиста интереса к профессии, освоению приемов, методов, технологий работы с детьми и их родителями, оказывать положительное влияние на осознание его профессиональной значимости. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задавать возникающие вопросы и получать на них ответы. При поддержке наставника молодой педагог начинает применять имеющиеся теоретические знания и умения в практике работы с детьми и их родителями. Важно то, что наставник помогает овладеть искусством общения, найти индивидуальный подход к любому родителю, а через него узнать больше о ребенке и установить доверительные отношения с детьми, в дальнейшем обрести любовь детей и уважение родителей воспитанников.

Наряду с этими формами работы, можно организовать деятельность клуба «Школа молодого педагога». Целью деятельности данного клуба является помощь начинающим педагогам в формировании профессиональной компетентности. Задачами «Школы» является: содействовать профессиональному росту молодых педагогов, оказывать практическую помощь педагогам на этапе профессионального самоопределения в период их адаптации.

Для выявления у молодых специалистов возникающих затруднений в профессиональной деятельности проводится анкетирование, в ходе которого определяются параметры и направления оказания методической помощи.

Деятельность клуба осуществляется в соответствии с профессиональными запросами молодых специалистов посредством использования следующих форм работы: сообщений и дискуссий по методике обучения и воспитания дошкольников, деловых игр, практических семинаров, мастер-классов, психологических тренингов, конкурсов, решения педагогических ситуаций, аукционов педагогических идей, презентаций, индивидуальных консультаций, «круглых столов», открытых просмотров с последующим обсуждением. Молодые педагоги учатся анализировать особенности образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности с группой воспитанников.

Большую роль в становлении профессионализма имеет рефлексия. Профессиональная деятельность и рефлексия находятся в неразрывном единстве друг с другом, а формирование рефлексивной компетентности необходимо для повышения качества дошкольного образования.

Педагогическая рефлексия дает возможность молодому педагогу утвердиться в правильности выбранной позиции, в правомерности собственных решений, позволяет своевременно профессионально самоопределиться в педагогической деятельности.

При этом развивать рефлексию можно только в том случае, если в молодом педагоге уже воспитана самостоятельность, выражающаяся в целенаправленной, систематической работе субъекта над собой. В связи с этим, педагогическую рефлексию можно понимать, как способность педагога к самостоятельному анализу своей деятельности, без побуждения со стороны.

В основе большинства функций профессионального самоопределения лежат навыки рефлексии личности педагога. Данной теме посвящены многие научные исследования. Наиболее ярко виды функций представлены Г.П. Никовым, В.А. Сафиным, А.К. Марковой (табл. 1).

Таблица 1. – Функции профессионального самоопределения педагога

|  |  |
| --- | --- |
| ***Автор(ы)*** | ***Функции профессионального самоопределения*** |
| Г.П. Ников, В.А. Сафин | осознание субъектом своих личностных и физических свойств, профессиональных целей, планов, идеалов, своих возможностей, склонностей, дарований |
| осознание субъектом, что от него хочет или ждет коллектив, общество |
| осознание субъектом своей готовности функционировать в системе общественных отношений |
| А.К. Маркова | установление человеком своих собственных особенностей, качеств, черт, возможностей, способностей |
| выбор критериев, норм оценивания себя |
| определение собственных наличных, уже имеющихся к сегодняшнему дню, качеств, соответствующих требуемым нормам |
| построение своих целей, задач, планов для развития у себя необходимых качеств |
| предвосхищение своих завтрашних потенциальных качеств, соответствующих требуемым нормам |

Как видно из таблицы, функции сформулированы разнообразно и каждый из авторов делает акцент на определенных позициях профессионального самоопределения. Для начинающего педагога все эти функции важны и значимы, но с повышением профессионализма и переходом на другую ступень мастерства, данный спектр функций начинает варьироваться: сужаться или расширяться в определенных направлениях, связанных с актуальными профессиональными затруднениями.

Таким образом, для реализации данных функций необходима педагогическая рефлексия. Если она развита на достаточном уровне, то будет способствовать профессиональному и личностному самосовершенствованию и самоактуализации молодого специалиста в профессионально-педагогической деятельности, с учетом конкретных педагогических ситуаций и условий.

Несомненно, что успешность профессионально-педагогической деятельности возрастает при наличии обратной связи: становление рефлексии на уровне навыка происходит лишь в ходе этой профессионально-педагогической деятельности. Это позволяет молодому педагогу планировать и грамотно реализовывать свою дальнейшую деятельность, формируя определенный педагогический опыт. Значит, педагогическая рефлексия помогает специалисту сформулировать получаемые результаты, предопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой профессиональный путь.

Следующим важным аспектом профессионального самоопределения и решения профессиональных затруднений начинающих воспитателей является самообразование. Практика показывает, что отсутствие необходимого практического опыта стимулирует новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем, затруднений каждый воспитатель определяет для себя тему, над какой он будет работать на протяжении определенного периода. В случае необходимости, старший воспитатель помогает молодому специалисту в выборе темы самообразования.

После определения темы молодым специалистом составляется план работы по ее реализации. План включает в себя следующие компоненты: изучение литературы, передового педагогического опыта, планирование перечня практических мероприятий по оснащению развивающей предметно-пространственной среды, создание пособий, картотек, папок-передвижек и других средств обучения и воспитания. В течение года начинающие специалисты обсуждают с коллегами на консультациях, педагогических часах наиболее успешные методы, методики, удачные формы работы с детьми и родителями.

На каждого начинающего педагога наставник (старший воспитатель) оформляет карту наблюдений. Здесь фиксируются результаты организации образовательного процесса, ведется работа по оформлению портфолио воспитателя, собирается материал по профессиональной деятельности в течение учебного года.

Традиционной формой, вызывающей интерес у молодых педагогов, является проведение аукциона педагогических идей,который позволяет обмениваться педагогическими находками начинающим и опытным педагогам. Результатом такой формы работы в ДОО является создание и наполнение «методической копилки».

Для каждого начинающего педагога создается банк профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг профессиональных достижений. Данный банк дает возможность проанализировать потребности педагога, динамику его профессионального роста, определить перспективы профессионального развития, создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает применение анкет и опросников. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути специалиста.

При проектировании индивидуального плана профессионального развития используются результаты самоанализа и самооценки профессиональной деятельности, которые включают как достижения, так и выявленные профессиональные дефициты (затруднения).

Проектирование индивидуального плана необходимо начинать со структурирования достижений.Схема проектирования индивидуального плана профессионального развития педагога включает следующий алгоритм (табл.2):

Таблица 2. – Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Этап деятельности*** | ***Участники*** |
| 1. | Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: мои достижения | Педагог, старший воспитатель |
| 2. | Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: мои дефициты | Педагог, старший воспитатель |
| 3. | Определение целей индивидуального плана профессионального развития | Педагог, старший воспитатель |
| 4. | Планирование деятельности по устранению дефицитов (затруднений) | Педагог, коллеги, старший воспитатель |
| 5. | Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития | Педагог, старший воспитатель |
| 6. | Организация коллективной работы по проектированию плана профессионального развития | Педагоги, старший воспитатель |

Пройдя через разнообразные формы методической работы, начинающие воспитатели не только повышают профессиональный уровень, но и формируют потребность узнать новое, научиться работать в соответствии с концепциями планов и программ дошкольного образования. К данным формам относятся деловые и ролевые игры, тренинги, моделирование и анализ ситуаций, интерактивные упражнения, мероприятия по самооценке, мозговые штурмы, фестивали и аукционы педагогических идей и др.

Таким образом, можно констатировать, что работа с начинающими педагогами должна иметь системный подход к решению профессиональных затруднений, способствующий повышению уровня профессиональной компетентности и качества образования. Это позволит педагогу быстрее адаптироваться к условиям работы, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, усилить мотивацию к дальнейшему самообразованию, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и продолжить путь собственной профессиональной траектории. В случае сложившейся системы наставничества повысится также и качество дошкольного образования.

**Литература**

* 1. Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление [Текст] : материалы II межрегиональной научно-практической конференции, г. Кемерово, 09 апреля 2015 года. – Кемерово: МБОУ ДПО «НМЦ», 2015. – 136 с.
  2. Бабухина, А. В. Управленческое сопровождение профессионального самоопределения молодых педагогов дошкольной образовательной организации [Электронный ресурс] / А. В. Бабухина. – Челябинск, 2012. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01005011443#?page=5>
  3. Бабухина, A. B. Модель управленческого сопровождения профессионального самоопределения молодого педагога дошкольного образовательного учреждения [Текст] / A. B. Бабухина // Современная высшая школа: инновационный аспект. Изд-во Негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Русско-Британский Институт Управления», 2011. – № 4. – С. 109-112.
  4. Тихомирова, A. B. Педагогическая рефлексия как условие профессионального самоопределения молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении [Электронный ресурс] / A. B. Тихомирова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2011. – №3. – С. 162-168. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskaya-refleksiya-kak-uslovie-professionalnogo-samoopredeleniya-molodogo-spetsialista-v-doshkolnom-obrazovatelnom/viewer>
  5. Тихомирова, A. B. Профессиональное самоопределение как педагогическая проблема [Текст] / A. B. Тихомирова // Учебное занятие: поиск, инновации, перспективы. // Научно-методический сборник статей/ ГГОУ ВПО «ЧГПУ». – Челябинск : Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2008. – №4 (12). – С. 12-17.