ОСОБЛИВОСТІ САМОРОЗВИТКУ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЗА УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

FEATURES OF SELF-DEVELOPMENT OF THE TEACHER OF PRESCHOOL EDUCATION IN THE CONDITIONS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

У статті висвітлюється проблема саморозвитку вихователя закладу дошкільної освіти за умов професійної діяльності. Представлено різні тлумачення понять «саморозвиток особистості», наведено об'єктивні та суб'єктивні мотиваційні чинники саморозвитку вихователя, сформульовано визначення поняття «саморозвиток вихователя закладу дошкільної освіти». Виокремлено ефективні організаційно-педагогічні умови процесу саморозвитку вихователя закладу дошкільної освіти: взаємодію керівника і педагогічного колективу закладу дошкільної освіти з дотриманням особистісно-орієнтованого підходу; організацію наставництва в закладі дошкільної освіти; професійну діяльність вихователя за освітньою системою «Впевнений старт». Розкрито сутність поняття «особистісно-орієнтований підхід» і виділено його ознаки: створення умов для самоактуалізації особистості, її активізацію; забезпечення зовнішніх і внутрішніх мотивів; забезпечення умов для самооцінювання, саморегуляції та самоактуалізації; організацію суб'єкт-суб'єктної взаємодії; перенесення акценту у функціях керівника діяльності на позицію коуча. Визначено наставництво як форму взаємодії між членами педагогічного колективу й умову, яка сприяє саморозвитку як молодого вихователя, так і вихователя-наставника. Зазначено, що наставництво є двостороннім процесом. Зазначено, що у практиці роботи закладів дошкільної освіти мають місце два види наставництва: комплексне та тематичне. Подано коротку характеристику освітньої системи «Впевнений старт»: вказано, якими матеріалами забезпечена система, якій цільовій аудиторії їх адресовано. Висвітлено два рівні роботи вихователя закладу дошкільної освіти за Книгою вихователя, що належить до освітньої системи «Впевнений старт». Наведено аргументи щодо доцільності професійної діяльності за освітньою системою «Впевнений старт» у контексті саморозвитку вихователя за умов професійної діяльності.

Ключові слова: саморозвиток, вихователь закладу дошкільної освіти, організаційно-

педагогічні умови, особистісно-орієнтований підхід, наставництво, професійна діяльність.

The article highlights the problem of self-development of a preschool teacher in terms of professional activity. The purpose of the article is to single out effective organizational and pedagogical conditions of the process of self-development of a preschool teacher. The main focus is on ensuring a positive psychological microclimate in the staff of the institution; building professional interaction between participants in the educational process on the principles of a democratic society, synergetic system and adherence to a person-centered approach in the process of interaction of members of the teaching staff; use of the "Sure Start" educational system by educators in interaction with preschoolers. Based on the analysis of the scientific literature, it was found that "professional self-development of a teacher" is defined as a conscious work on self-improvement of the teacher's personality, which aims to develop professional knowledge, skills and abilities that increase professional competence. Objective and subjective motivational factors aimed at understanding the need for self-development of the educator were identified. The essence of the concept of «personality-oriented approach» was revealed and its features were highlighted: creation of conditions for self-actualization of the personality, its activation; providing external and internal motives; providing conditions for self-assessment, self-regulation and self-actualization; organization of subject-subject interaction; shifting the emphasis in the functions of the activity manager to the position of the coach. Mentoring was defined as a form of interaction between members of the teaching staff and a condition that promotes professional self-development of both the young teacher and the teacher-mentor. The "Sure Start" educational system was presented as one of the conditions for the educator's self-development in the context of professional activity.

Key words: self-development, educator of preschool education institution, organizational and pedagogical conditions, personality-oriented approach, mentoring, professional activity.

УДК 373.2.041/.091.12:005.963(045)
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/25-1.31>

Миськова Н.М.,
канд. пед. наук,
доцент кафедри дошкільної педагогіки,
психології та фахових методик
Хмельницької гуманітарно-педагогічної
академії

Гончар Н.П.,
канд. пед. наук,
старший викладач
кафедри дошкільної педагогіки,
психології та фахових методик
Хмельницької гуманітарно-педагогічної
академії

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Нині в Україні у контексті європейських вимог здійснюються значні перетворення системи професійної освіти, а саме витіснення концепції «освіта на все життя» концепцією «освіта упродовж життя». Реалізація концепції навчання впродовж життя як визначального фактору прогресивного розвитку країни спонукає до пошуків нового підходу до підготовки та професійного удосконалення фахівців, який ґрунтується на принципах сприяння сталому розвитку суспільства через накопичення конку-

рентоспроможного людського капіталу і створення умов для освіти та саморозвитку впродовж життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема саморозвитку особистості перебуває у центрі уваги багатьох науковців. На теоретико-методологічному рівні проблема саморозвитку особистості висвітлена у працях вітчизняних (Г. Костюк, І. Бех, Б. Вульфів, О. Газман, В. Зінченко, О. Киричук, Б. Кобзар, Л. Кулікова) та зарубіжних (Р. Бернс, А. Маслоу, К. Роджерс) дослідників. Особливою глибиною вирізняються дослідження

у таких напрямках: теоретичні розробки феномену «саморозвиток особистості» (О. Киричук, О. Корніяка, І. Кузьменко); рефлексивні механізми «саморозвитку особистості» (І. Булах, О. Дубовенко, О. Колесник); онтогенетичні етапи «саморозвитку особистості» (І. Маноха, Т. Серебряна, Т. Пунцева); дослідження характеру мотивації саморозвитку (В. Волков, А. Дмитренко, Т. Дмитрова); визначення провідних засобів «саморозвитку особистості» (В. Гребенюк, П. Горностаї, Є. Саянова); визначення провідних шляхів саморозвитку фахівця як необхідної умови його ефективної діяльності (Т. Титаренко, Н. Чепелєва, В. Щербакова).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значну кількість наукових праць і належне розроблення вченими різних аспектів проблеми, які є близькими до аналізованої, недостатньо висвітлено розв'язання завдань саморозвитку вихователя закладу дошкільної освіти. Значна частина робіт найчастіше присвячується окремим питанням саморозвитку педагогічних працівників різних спеціальностей. Унаслідок такого підходу в Україні критично бракує фахівців дошкільної освіти, котрі б відповідали вимогам стрімкого темпу розвитку нових освітніх технологій, педагогів, здатних до безперервного професійного й особистісного саморозвитку.

Мета статті – виокремлення ефективних організаційно-педагогічних умов процесу саморозвитку вихователя закладу дошкільної освіти.

Виклад основного матеріалу. Саморозвиток педагога сьогодні – це важлива соціальна проблема, яка вимагає адекватного осмислення, а саме: наскільки суспільство створює відповідні умови для самореалізації особистості, стимулює її саморозвиток чи, навпаки, блокує його й тим самим може провокувати вихід її активності в небажаному напрямі [6, с. 121].

Про саморозвиток можна говорити як про фундаментальну здібність людини ставати та бути справжнім суб'єктом свого власного життя. З цього погляду Я. Галета й О. Власова визначають саморозвиток як процес свідомої, якісної та незворотної зміни особистістю своїх моральних якостей, інтелектуальних і соціальних здібностей та можливостей, своїх фізичних, психічних і духовних сил із метою «добудувати» себе до ідеального образу цілісної особистості [4, с. 96].

Дослідники Г. Авдіянц і Л. Кулікова визначають саморозвиток особистості у п'яти аспектах: як психологічний механізм «людиноутворення»; як інструмент духовно-морального самозбагачення; як чинник інкультурації людини (процес входження індивіда в культуру); як шлях соціалізації людини; як критерій зрілості особистості [1, с. 8].

Ми розуміємо поняття «саморозвиток вихователя закладу дошкільної освіти» як свідому діяльність щодо вдосконалення своєї особистості,

спрямовану на розвиток професійних знань, умінь, навичок та удосконалення особистісних якостей, що забезпечують зростання професійної компетентності фахівця; неперервний особистісний розвиток і успішну професійну самореалізацію.

Рушійною силою, відправною точкою і джерелом діяльності, спрямованої на забезпечення реалізації поставленого завдання, для вихователя закладу дошкільної освіти є усвідомлення потреби у власному професійному зростанні.

Об'єктивні та суб'єктивні мотиваційні чинники, спрямовані на усвідомлення потреби у саморозвитку вихователя, виокремлено В. Хрипун. До об'єктивних відносять: вимоги професійного середовища (керівництва та колег); індивідуальні особливості дітей, які зумовлюють зміни у педагогічній взаємодії та змісті професійної діяльності; вимоги батьків як замовників освітніх послуг. До суб'єктивних мотиваційних чинників належать: бажання змінюватися, розвиватися і вдосконалюватися відповідно до змін у процесі життєдіяльності, що відбуваються у педагогічному середовищі; інтерес до процесу саморозвитку як фактору гармонізації емоційно-вольової сфери вихователя закладу дошкільної освіти; потреба реалізуватися як успішний педагог; визнання з боку керівництва; створення простору любові у процесі взаємодії з дітьми, в якому відбувається взаємообмін позитивними емоціями та почуттями; отримання задоволення від професійної діяльності; отримання задоволення від результатів професійної діяльності, яке ґрунтується на емоційних переживаннях професійного успіху [8].

Аналіз науково-педагогічних публікацій з означеної проблеми та досвід практики дозволяє виокремити організаційно-педагогічні умови саморозвитку вихователя закладу дошкільної освіти: взаємодію керівника і педагогічного колективу закладу дошкільної освіти з дотриманням особистісно-орієнтованого підходу; організацію наставництва в закладі дошкільної освіти; професійну діяльність вихователя за освітньою системою «Впевнений старт».

Основу професійного саморозвитку ми вбачаємо у забезпеченні позитивного психологічного мікроклімату у колективі закладу, побудові професійної взаємодії між учасниками освітнього процесу за принципами демократичного суспільства та синергетичної системи, за якої кожен член педагогічного колективу чітко усвідомлює свої професійні функції, ретельно виконує професійні обов'язки та має рівні можливості для реалізації професійних прав. Вважаємо, що окресленої виробничої ситуації можна досягти лише за дотримання особистісно-орієнтованого підходу у взаємодії керівника із членами педагогічного колективу закладу дошкільної освіти.

Коротко охарактеризуємо поняття «особистісно-орієнтований підхід». «Соціально-педагогіч-

ний словник» подає таке трактування особистісно орієнтованого підходу: «утвердження людини найвищою цінністю, навколо якої ґрунтуються всі інші суспільні пріоритети» [8]. Погоджуємося із думкою О. Шурина про те, що особистісно-орієнтований підхід – це найважливіший принцип психолого-педагогічної науки, що передбачає створення активного освітнього середовища з обов'язковим врахуванням своєрідності, індивідуальності в розвитку і саморозвитку; це індивідуальний підхід до людини як до особистості з розумінням її як системи, яка визначає всі інші психічні явища [10]. Ознаки особистісно-орієнтованого підходу окреслює Л. Качалова, до яких відносить: створення умов для самоактуалізації особистості, її активізацію; забезпечення зовнішніх і внутрішніх мотивів; забезпечення умов для самооцінювання, саморегуляції та самоактуалізації; організацію суб'єкт-суб'єктної взаємодії; перенесення акценту у функціях керівника діяльності на позицію коуча [5].

Беручи до уваги усе означене вище, вважаємо, що саме взаємодія керівника і педагогічного колективу закладу дошкільної освіти з дотриманням особистісно-орієнтованого підходу є однією з ефективних організаційно-педагогічних умов саморозвитку вихователя.

Ще однією важливою умовою професійного саморозвитку педагогів вважаємо організацію наставництва в закладі дошкільної освіти.

Проблема педагогічного наставництва відображена у науково-педагогічному дискурсі. Так, О. Безсонова розглядає наставництво як одну із форм міжособистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії у спільній діяльності, спрямованої на взаєморозвиток прикладних професійних компетенцій молодого працівника та наставника з метою цілеспрямованого професійного розвитку молодого спеціаліста та наставника [2]. Двостороннім процесом вважає наставництво І. Волощук та окреслює мету діяльності педагога-наставника: виховання в молодому педагогові потреби до самоосвіти та підвищення кваліфікації, прагнення до оволодіння сучасними інноваційними технологіями навчання та виховання [3].

Як свідчить аналіз практики, в умовах закладу дошкільної освіти мають місце два види наставництва: комплексне (більш широко використовується у взаємодії з молодими педагогами першого та другого року професійної діяльності) та тематичне (використовується у взаємодії з молодими педагогами, котрі мають більше двох років педагогічного стажу). Технологія наставництва окреслює різноманітні форми взаємодії наставника з підопічним педагогом: консультації, взаємовідвідування, моделювання професійної діяльності, міні-практикуми тощо. Важливим моментом забезпечення дієвості такої взаємодії є високопрофесійне застосування наставником не лише класичних методів

роботи з дошкільниками й у взаємодії з молодими колегами, а й сучасних освітніх методів і прийомів, а це вимагає від наставника постійного самовдосконалення та сприяє, на нашу думку, і його саморозвитку також.

Отже, вважаємо, що наставництво як форма взаємодії між членами педагогічного колективу сприяє професійному саморозвитку як молодого вихователя, так і вихователя-наставника.

Дедалі більшої популярності набуває діяльність вихователів за освітньою системою «Впевнений старт» [7], представленою освітніми програмами для дітей молодшого, середнього та старшого дошкільного віку; матеріалами для роботи з дошкільниками (такими як «Книга дошкільника», «Альбом художньо-творчої діяльності», набір плакатів, хрестоматії для читання тощо); матеріалами для забезпечення ефективної взаємодії з батьками вихованців (Книга для батьків, сторінка у соціальній мережі Facebook, веб-портал); методичними порадами для вихователів щодо організації взаємодії з дошкільниками («Книга вихователя», відеоінструкції та звернення авторів, веб-портал тощо). У «Книзі вихователя», яка є, по суті, перспективним і календарно-тематичним планом роботи, подано чіткі інструкції організації взаємодії педагога з дошкільниками. Авторами зазначено два рівні використання цього матеріалу: репродуктивний (чітке відтворення поданої інструкції) та творчий (використання матеріалу як методичних порад із внесенням власних коректив щодо видів діяльності, способів організації дітей, тривалості проживання тієї чи іншої теми, методів і прийомів взаємодії, використання демонстраційного та роздаткового матеріалів, поєднання активностей дітей та ін.).

Аналіз змісту «Книги вихователя» дозволяє констатувати велику кількість сучасних освітніх технологій і методик (до прикладу: технологію психолого-педагогічного проектування, використання коректурних таблиць, карти розумових дій, моделювання та ін.). В основу освітньої системи авторами покладено інтеграційно-діяльнісний і компетентнісний підходи до організації взаємодії з дітьми дошкільного віку, що вимагає від вихователів перегляду усталених традиційних форм роботи, стимулює їх до апробації нових. Окрім цього, у запропонованих матеріалах для дітей – твори сучасних українських і зарубіжних поетів, письменників, художників. Означені аспекти, на нашу думку, спонукають вихователя до самовдосконалення та саморозвитку. Тож обґрунтовуємо ще одну умову саморозвитку – професійну діяльність вихователя за освітньою системою «Впевнений старт».

Висновки. Таким чином, проведене теоретичне дослідження питання саморозвитку вихователя закладу дошкільної освіти за умов професійної діяльності дозволяє дійти висновку щодо

актуальності означеної проблеми, ефективності виокремлених і теоретично обґрунтованих на основі сучасних наукових досліджень і тенденцій у системі дошкільної освіти України організаційно-педагогічних умов саморозвитку вихователя закладу дошкільної освіти.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів означеної проблеми. Здійснені теоретичні обґрунтування та припущення потребують подальшої практичної перевірки.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Авдіянц Г. Творчий саморозвиток суб'єктів освітнього процесу як основа професіоналізму майбутнього вчителя. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2006. Вип. XXXI. С. 3–10.
2. Безсонова О.К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.08 ; Інститут проблем виховання НАПН України. Київ, 2019. 295 с.
3. Волощук І. Використання інноваційних форм методичної роботи з молодими вчителями для забезпечення їх педагогічного зростання. *Педагогіка вищої та середньої школи: зб. наукових праць*. 2016. № 3 (49). С. 220–229.
4. Галета Я. Формування пізнавальної самостійності майбутнього керівника освітньої установи. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету ім. В. Винниченка*. 2012. Вип. 107. С. 88–97.
5. Качалова Л.П., Качалов Д.В., Качалов А.В. Личностно-ориентированный подход в образовании: педагогика личности. Шадринск : Изд-во «Шадринский дом печати», 2007. 82 с.
6. Міляєва В.Р. Формування компетентності саморозвитку особистості як основа підготовки майбутнього фахівця. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2011. № 8. С. 120–128.
7. Проект «Впевнений старт»: освітня програма та навчально-методичне забезпечення. URL: <https://vstart.com.ua/>.
8. Соціолого-педагогічний словник / за ред. В.В. Радула. Київ : Екс Об, 2004. 304 с.
9. Хрипун В.І. Професійний саморозвиток педагогічного працівника дошкільного навчального закладу у схемах і таблицях. Черкаси : Видавництво ЧОІПОПП, 2012. 25 с.
10. Шурина О. Педагогічні аспекти реалізації особистісно орієнтованого підходу при підготовці майбутніх учителів технологій. *Наукові записки. Серія: педагогіка*. 2017. № 2. С. 109–115.