

DOI 10.58351/2949-2041.2026.35.6.010

Григорьева Евгения Викторовна
магистрант, ОНК "Институт образования и гуманитарных наук"
Балтийский федеральный университет им. И. Канта
Grigoryeva Evgeniya Viktorovna
Master's student, ONK "Institute of Education and Humanities"
Immanuel Kant Baltic Federal University

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНОВЛЕНИЕМ
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ДЕТСКОМ САДУ
MANAGING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF YOUNG TEACHERS IN KINDERGARTENS**

Аннотация. В статье рассматривается процесс профессионального становления начинающего педагога в условиях дошкольной образовательной организации. Особое внимание уделено специфике адаптации молодых специалистов в детском саду, где эмоциональная нагрузка и высокая ответственность требуют особого подхода к поддержке педагогов. Анализируются взгляды ведущих отечественных исследователей на профессиональное становление и подчеркивается, что данный процесс невозможно рассматривать как стандартную последовательность этапов: он органично включает адаптацию, кризисные моменты и формирование профессионального мастерства.

Abstract. The article examines the process of professional development of a novice teacher in a preschool educational institution. Special attention is paid to the specifics of adaptation of young specialists in a kindergarten, where emotional stress and high responsibility require a special approach to teacher support. The article analyzes the views of leading Russian researchers on professional development and emphasizes that this process cannot be viewed as a standard sequence of stages; it organically includes adaptation, crisis moments and the formation of professional skills.

Ключевые слова: Профессиональное становление, молодой педагог, детский сад, профессиональные умения, профессиональный рост.

Keywords: Professional development, young teacher, kindergarten, professional skills, professional growth.

Профессиональное становление начинающего педагога – это не просто этап в жизни специалиста, а сложный, многоплановый процесс глубокой трансформации. Его суть заключается в интеграции личностных качеств, мотивов, знаний и умений с устойчивыми требованиями профессии и изменяющимися социальными ожиданиями. В условиях детского сада данный процесс приобретает дополнительную сложность из-за специфики дошкольного коллектива и высокого эмоционального напряжения профессии.

Понимание профессионального развития молодого специалиста отмечено в трудах Митиной В.С., Т.В. Киселёвой, Э.Ф. Зеера, Б.П. Невзорова, Н.Н. Никитиной, Н.В. Кислинской, Н.В. Кузьминой и А.К. Марковой. Т.В. Киселёва акцентирует внимание не только на приобретённых компетенциях, но и на том, насколько внешнее признание успехов влияет на развитие специалиста. Э.Ф. Зеер, в свою очередь, связывает профессиональное самоопределение с выработкой индивидуальных стратегий деятельности.

Становление педагога затрагивает не только накопление знаний и освоение навыков, но и серьёзные сдвиги в области личностной идентичности. Разбить этот процесс на отдельные механические фрагменты, по сути, невозможно: адаптационный период, кризисные моменты выстраивания собственной системы работы и этапы подлинного мастерства складываются в органичную цепь личностно-профессионального развития [1, с.55].

С самого начала молодой педагог оказывается в условиях интенсивного ритма, частой внешней оценки и высокой ответственности – как за безопасность детей, так и за их развитие. Именно в этот период, надо сказать, и закладывается то, как специалист будет воспринимать



профессию в дальнейшем. Здесь профессиональное становление выходит за рамки формального освоения функций и включает формирование педагогической идентичности, умение строить эффективную коммуникацию, а также приобретение эмоциональной устойчивости.

Несомненно, системная поддержка, атмосфера доверия и корректное наставничество позволяют облегчить вход в профессию. Без этих факторов адаптация часто приобретает характер преодоления и приводит к формализму в педагогической деятельности [3, с.233].

Суть авторской позиции заключается в опоре на индивидуальные запросы каждого новичка, формировании позитивного уклада в коллективе и глубоком вовлечении наставников в работу с молодыми специалистами.

К примеру, начиная работу в детском саду после вуза, молодой воспитатель проходит этап индивидуального сопровождения со стороны опытного наставника. Вместо давления и формального контроля администрация и педагоги создают условия для открытого обсуждения затруднений и поддержки творческих инициатив. В процессе регулярных совместных занятий происходит развитие профессиональной рефлексии, снижается уровень тревожности, осваиваются реальные педагогические практики. Основным моментом становится ощущение включённости в коллектив: начинающий специалист получает не только инструкции, но и пространство для поиска и апробации собственных решений [4, с.39].

Мастер-классы, совместный анализ занятий, неформальные разговоры об удачных педагогических приёмах – всё это постепенно меняет само отношение к профессии. Надо сказать, именно такая среда позволяет молодому педагогу не заикливаться на промахах, а видеть в них нормальную часть профессионального взросления. Наставник здесь играет роль не контролёра, а человека, который помогает выстроить правильную оптику. Становление педагога, впрочем, редко бывает делом сугубо личным – коллективный вклад в этот процесс оказывается не менее значимым, чем индивидуальная работа над собой, и кадровый потенциал организации складывается именно из таких усилий [2, с.91].

Управление развитием педагогических кадров в детском саду сегодня не сводится к единственному инструменту – речь идёт об объединении нескольких механизмов сразу: планирование выстраивается в деталях, среда формируется как поддерживающая, обратная связь поддерживается на постоянной основе, а профессиональное саморазвитие получает реальные стимулы. Рефлексивный анализ собственной деятельности при этом оказывается не менее весомым, чем любой внешний контроль [6, с. 210].

Профессиональное становление начинающего воспитателя в детском саду – процесс непростой, многоплановый, и без грамотного сопровождения со стороны руководства он вряд ли даст нужный результат. Здесь важно учитывать индивидуальность каждого специалиста: то, что работает для одного, другому может не подойти вовсе. Осознанное управление этим процессом при этом решает сразу две задачи: помогает сохранить кадровый потенциал учреждения и становится одним из реальных инструментов развития образования в более широком смысле

Список литературы:

1. Арсентьев Ю. Н., Горбунов В. С., Лесковский И. П., Моисеев А. В. Управление компетенциями человеческих ресурсов в высшем профессиональном образовании // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2014. № 3 (4). С. 53 – 57.
2. Бичева И. Б., Казначеева С. Н. Развитие правовой компетенции педагога дошкольного образования // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8, № 4. С. 90-99.
3. Воронина Ю. В. Цифровая грамотность педагога: анализ содержания понятия и структура // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. 2019. № 4 (32). С. 232 – 245.
4. Гусарова М. Н. Личностное информационное пространство как фактор его профессионального развития // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 1. С. 39.



5. Казначеева С. Н., Бичева И. Б. Оценка труда персонала как условие повышения профессионально-производственной результативности // Вестник Тверского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2020. № 2 (50). С. 94 – 102.

6. Куламихина И. В. Конструирование содержания курса в системе образования взрослых: принципы, подходы и опыт реализации // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. 2019. № 1 (29). С. 210 – 222

