



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

**Методическая поддержка профессионального становления
молодого специалиста**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

77,56 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

11 января 2024 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ЗФ-302-267-2-1

Маслова Зоя Владимировна

Научный руководитель:

к. п. н., доцент кафедры ТМиМДО

Селиверстова Ирина Анатольевна

Челябинск

2024

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.....	9
1.1 Состояние проблемы исследования в теории и практике управления дошкольной образовательной организацией.....	9
1.2 Процесс профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации	19
1.3 Организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.....	31
Выводы по первой главе.....	41
Глава 2. Опытнo-поисковая работа по апробации организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.....	44
2.1 Описание содержания и результатов констатирующего этапа эмпирического этапа опытнo-поисковой работы.....	44
2.2 Реализация организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.....	56
2.3 Анализ и обобщение результатов опытнo-поисковой работы.....	63
Выводы по второй главе.....	69
Заключение.....	71
Список использованных источников.....	74
Приложения.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Успешное профессиональное становление молодого специалиста – это основа его уверенности в правильности выбранного пути, залог благополучного преодоления профессиональных трудностей, развития профессионального самосознания и обеспечения качественного образования обучающихся. Однако, начинающие педагоги, приходя работать в дошкольную образовательную организацию, зачастую сталкиваются с трудностями, связанными со слабой методической подготовкой, недостаточным владением современными приемами и методами воспитания, неумением организовать свою педагогическую деятельность, отсутствием мотивации к творческому саморазвитию, к формированию собственного профессионального имиджа.

На данный момент методическая деятельность дошкольной образовательной организации направлена на решение общих образовательных задач детского сада, а не на помощь, поддержку и обогащение профессиональной компетентности педагогов. В педагогике накоплено достаточно знаний о сущности и особенностях организации методической деятельности в системе образования (Г.С. Лазарев, В.И. Зверева, Т.И. Шамова, Ю.А. Конаржевский, М.М. Поташник, Г.Н. Сериков, П.И. Третьяков, В.А. Сластенин и др.).

В исследованиях таких педагогов, как Л.А. Бахтурина, А.И. Васильева, С.С. Лебедева, Л.В. Поздняк, Л.М. Маневцова, И.И. Кобитина рассматривается сущность методической работы в дошкольной образовательной организации и дается характеристика профессиональной деятельности заместителя заведующего по воспитательной и методической работе. В тоже время в этих работах не исследовалась возможность организации методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной

образовательной организации.

По мнению С.Н. Митина, П.И. Третьякова, Н.Н. Бояринцевой именно методическая поддержка профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации может являться наиболее эффективным способом обогащения профессиональной компетентности воспитателя в ситуации реальной профессиональной деятельности.

В педагогике накоплен богатый и разнообразный исследовательский материал, направленный на изучение проблем организации разнообразных видов методической поддержки субъектов педагогического процесса в образовательном учреждении (О.С. Газман, М.Р. Битянова, М.С. Полянский, Л.Б. Лаптева, И.В. Серебряква.). Раскрыто содержание профессиональной деятельности специалистов, занимающихся организацией данного процесса (Г.С. Курагина, И.В. Серебрякова, Е.И. Казакова). Но организация методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации в работах данных авторов не рассматривалась.

Обобщение вышеизложенного объективизирует ряд принципиальных, на наш взгляд, противоречий, требующих своего разрешения:

1. Противоречие на социально-общественном уровне между предъявляемым обществом требованиями (к профессиональным и личностным качествам педагогов; к ФГОС и профессиональным стандартам; и т.п.) и недостаточной реализацией этих требований (причём и как со стороны молодого специалиста, дошкольной образовательной организации так и со стороны образовательных организаций) на практике.

2. Противоречие на научно-теоретическом уровне между теоретическим осмыслением проблемы профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации и

реальным уровнем изученности возможностей управленческого содействия в нем в практике дошкольной образовательной организации.

3. На научно-методическом уровне противоречие проявляется между потребностью в повышении профессионального становления молодого специалиста и недостаточным научно-методическим обоснованием механизмов и комплекса организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации.

Обозначенные противоречия обуславливают следующую **проблему исследования**: каковы организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста?

Актуальность, выделенные противоречия, сформулированная проблема исследования обусловили выбор **темы исследования**: «Методическая поддержка профессионального становления молодого специалиста».

Цель исследования – теоретически обосновать и апробировать организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.

Объект исследования – процесс профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования состоит в следующем:

Методическая поддержка молодого специалиста будет эффективной при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- разработка и реализация комплекса мероприятий по профессиональной адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации;

- оказание методической поддержки на основе диагностики профессиональных затруднений молодого специалиста;

- использование преимущественно методов индивидуальной поддержки молодого специалиста.

С учетом цели и выдвинутой гипотезы, а также в соответствии с объектом и предметом исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить состояние проблемы профессионального становления молодого специалиста в современных исследованиях.

2. Описать особенности процесса профессионального становления молодого специалиста.

3. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

4. Апробировать и оценить эффективность организационно-педагогических условий методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

- компетентностный подход (В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и др.);

- деятельностный подход (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев и др.);

- отечественные и зарубежные концепции управления персоналом и развития человеческих ресурсов (С.А. Архангельский, Е.М. Борисова, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин и др.);

- теория управления образовательными системами (Е.Е. Вершигора, И.Н. Герчикова, Г.Н. Сериков, В.А. Спивак, М. Armstrong, S. Taylor);

- исследования в области изучения закономерностей профессионального становления педагога (И.Б. Бичёва, М.М. Поташник, В.А. Сластенин, В. Becker, B. Gerhart, J.M. Peretti);

- положения методологических подходов психолого-педагогического сопровождения: системный (В.Г. Афанасьев, Л. Берталанфи, И.В. Блауберг, Е.Г. Юдин, В.Н. Садовский, Г.Н. Сериков, А.Г. Кузнецова);

- работы, раскрывающие сущность и специфику методической деятельности в современных условиях (В.И. Зверева, Ю.В. Васильев, Г.С. Лазарев, Ю.А. Конаржевский, Т.И. Шамова, Г.Н. Сериков, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, В.А. Сластенин).

Для реализации поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использовались следующие **методы исследования**:

- *теоретические*: анализ нормативных документов, научных исследований по изучаемой проблеме, сравнение, систематизация и обобщение;

- *эмпирические*: наблюдение, анкетирование, опрос, беседа.

Теоретическая значимость работы заключается в теоретическом обосновании выявленных организационно-педагогических условий с целью эффективной методической поддержки деятельности молодого специалиста в дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость заключается в том, что разработанная программа адаптации молодого специалиста может быть использована в процессе организации методической поддержки деятельности молодого специалиста в дошкольной образовательной организации.

База исследования: Коммунальное государственное казенное предприятие «Ясли-сад №8 отдела образования города Рудного» (Республика Казахстан, Костанайская область).

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в ходе обсуждений на семинарах, педагогических советах и методических объединениях педагогов дошкольной образовательной организации; в процессе участия в работе XX и XXI Международной

научно-практической конференции «Актуальные проблемы дошкольного образования», (Челябинск, ЮУрГГПУ, 2022 г., 2023 г.).

По результатам исследования опубликованы две статьи.

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений. Общий объем работы – 98 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1.1 Состояние проблемы исследования в теории и практике управления дошкольной образовательной организацией

В педагогической науке к проблемам методической поддержки молодого специалиста обращались многие ученые. В 60-ые годы в педагогике пришли к понятию «методическая работа» и сложились практически все ставшие традиционными формы методической работы. Этот же период характерен и появлением первых серьезных научно-теоретических исследований, посвященных методической работе [16, с.43]. Так, Ю.К. Бабанский определяет методическую работу как целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога дошкольного образования и воспитателя, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива дошкольной образовательной организации в целом, а в конечном счете – на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных дошкольников [5, с.78].

Н.В. Немов определяет методическую работу как деятельность по обучению и развитию кадров; выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса [54, с.15]. В.И. Андреева считает, что «методическая работа – это разнообразная деятельность педагогов, которая направлена на изучение, овладение и

распространение передового педагогического опыта, на повышение профессиональной квалификации и мастерства, на непрерывную работу по самообразованию и профессиональному саморазвитию» [3, с.89]. К.Ю. Белая предлагает понимать: «методическая работа – это целостная система деятельности, направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач дошкольной образовательной организации» [9, с.12].

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в дошкольной образовательной организации – «комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми» [12, с.39]. В нашей работе мы будем опираться на определение методической работы В.И. Андреева «методическая работа – это разнообразная деятельность педагогов, которая направлена на изучение, овладение и распространение передового педагогического опыта, на повышение профессиональной квалификации и мастерства, на непрерывную работу по самообразованию и профессиональному саморазвитию» [3, с.70].

В диссертационном исследовании М.Ю. Рогожина [61] был проведен комплексный анализ с целью выявления трех основных организационных форм методической работы в образовательной сфере. К таким формам относятся педагогический совет, методическое объединение и самообразование.

Изучая же предыдущие исследования, проведенные в 70-х и 80-х годах, ученые внесли значительный вклад, который пролил свет на различные аспекты и влияние методологической работы. Эти работы предоставили ценную информацию и результаты исследований, которые улучшают наше понимание методологических практик в образовании. Кроме термина «методическая работа», ученые также обращают внимание на термины «сопровождение» и «поддержка». С начала 90-ых годов XX века термин «сопровождение» стал все более популярным в

педагогической литературе. Однако ведутся дискуссии относительно его определения [39]. Согласно определению из «Словаря русского языка», сопровождение означает следовать рядом и быть рядом с кем-либо в качестве спутника или провожатого. Термин «сопровождение» применяется по отношению к людям, которым требуется помощь и поддержка в преодолении возникающих трудностей и проблем в процессе достижения своего потенциала и жизненно важных целей [65].

Основываясь на результатах исследований Е.И. Казаковой и А.П. Тряпициной, сопровождение в педагогике выступает в качестве динамического взаимодействия между сопровождающим и сопровождаемым лицом. Основной целью этого взаимодействия является эффективное рассмотрение и разрешение различных вызовов и трудностей, с которыми сталкивается сопровождаемый [28].

Таким образом, сопровождение в педагогике предполагает активное взаимодействие сопровождающего с сопровождаемым лицом для решения преодоления трудностей и сложностей, с которыми последний сталкивается в процессе своей профессиональной деятельности.

В свою очередь, Э.Ф. Зеер рассматривает сопровождение молодого специалиста в дошкольной организации как научно обоснованный подход к взаимодействию сопровождающего (наставника) и сопровождаемого (молодого специалиста), направленный на постоянное саморазвитие педагога в своей профессии [24, с. 76].

В данном контексте сопровождение выступает, как эффективный метод для разрешения проблем сопровождаемого, а также способом обеспечения непрерывного профессионального роста и саморазвития педагога. Количественные и качественные изменения, происходящие в процессе сопровождения, способствуют повышению профессионализма и достижению новых высот в профессиональной деятельности.

Е.А. Кудрявцева рассматривает методическую поддержку «как вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на

совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов...» [41, с. 23]. В настоящем исследовании мы рассматриваем сущность методической поддержки молодого специалиста дошкольной образовательной организации.

Однако перед тем как продолжить обсуждение методической поддержки, вначале рассмотрим некоторые научные аспекты, связанные с теорией и психологией управления. Исследования В.С. Лазарева, М.М. Поташника, В.Ю. Крического и А.И. Маркова позволили нам лучше понять структуру и содержание методической поддержки.

На основе анализа этих теорий мы выявили несколько компонентов методической поддержки: диагностико-аналитический, ценностно-смысловой, методический и прогностический. Каждый из этих компонентов играет важную роль в обеспечении успешной методической поддержки.

Диагностико-аналитический компонент относится к процессу анализа существующей ситуации и выявления проблемных моментов. Он позволяет определить, какие методы и подходы будут наиболее эффективными в конкретной ситуации.

Ценностно-смысловой компонент связан с определением ценностей и целей, которые следует преследовать при использовании методической поддержки. Он помогает сориентировать участников процесса и поддерживать их мотивацию на достижение этих целей.

Методический компонент включает в себя выбор и применение конкретных методов и подходов, которые подходят для поставленных задач. Он представляет собой практическую сторону методической поддержки и ориентирован на достижение конкретных результатов.

Прогностический компонент направлен на предвидение возможных последствий и результатов использования методической поддержки. Он

позволяет анализировать и прогнозировать различные сценарии развития ситуации и принимать решения на основе этой информации.

Таким образом, методическая поддержка представляет собой сложную и многогранную практику, которая включает в себя анализ, целеполагание, выбор методов и прогнозирование.

Структура методической поддержки молодого специалиста представлена на рисунке 1. Понимание структуры и содержания методической поддержки помогает участникам процесса достичь желаемых результатов.



Рисунок 1 – Структура методической поддержки молодого специалиста

В методическом блоке выделяются три модуля: информационно-методический, организационно-методический и практический [29]. Используется термин «методическая поддержка», который помогает молодым специалистам решать проблемы, связанные с самореализацией. Эти проблемы могут быть различными и зависят от субъекта сопровождения [31]. Таким образом, методическая поддержка – это разнообразные виды методической работы по достижению поставленной цели.

В дошкольных образовательных организациях методическая поддержка молодых специалистов осуществляется через работу методической и психологической служб. Она также включает в себя методическую работу педагогов. Методическая работа внутри детского сада не является новым направлением, но в настоящее время происходят

серьезные изменения в задачах, содержании, методах и всей системе этой работы, чтобы преодолеть ограниченные подходы к пониманию ее сути.

Задачи методической поддержки молодых специалистов дошкольной образовательной организации:

1) обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2) использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3) совместно планировать работу с молодым педагогом [26].

Таким образом, методическая поддержка направлена на достижение ряда задач, которые ориентированы на улучшение процесса обучения и подготовки обучающихся к реализации новых образовательных стандартов. Она предполагает использование разумных методов обучения, которые позволяют эффективно осваивать содержание обучения. Также методическая поддержка способствует обмену опытом между обучающимися, что позволяет выявить особенности, специфику и риски при реализации стандартов. Проанализировав собранные данные, можно разработать меры по предупреждению и устранению этих рисков.

Общая цель методической поддержки – это создание условий для эффективной реализации образовательных стандартов и обеспечение качественного образования. Для достижения этой цели необходимо активно применять передовые методы и методики обучения, а также учитывать специфические особенности каждого обучающегося. Важно также строить диалог с педагогами, обмениваться опытом и разрабатывать совместные меры по оптимизации процесса обучения.

Таким образом, можно отметить ключевую роль методической поддержки, которую она играет в эффективной реализации

образовательных стандартов. В рамках методической поддержки обеспечивается повышение качества образования и подготовки обучающихся, а также обеспечивается обмен опытом и разработку мер по предупреждению рисков. Внедрение разумных методов обучения и общедидактической подготовленности является важным шагом в достижении успешных результатов в образовательном процессе.

Мы полагаем, что существуют различные акценты в определении понятий методической поддержки и методического сопровождения в контексте образования. В частности, методическая поддержка фокусируется на преодолении конкретных проблем, с которыми сталкивается педагог, и осуществляется в рамках коллективного решения проблемных ситуаций. Она направлена на оказание помощи всем участникам образовательного процесса, независимо от их потребностей, и степень использования этой помощи зависит от индивидуальной самостоятельности каждого участника.

Методическая поддержка занимается стандартными вопросами, характерными для образовательного процесса. В отличие от нее, методическое сопровождение направлено на решение проблем, связанных с самореализацией участников образовательного процесса. Такие проблемы могут быть отдельными и необязательно типичными для определенного периода времени. Ключевой аспект методического сопровождения заключается в том, что помощь в решении проблемы будет предоставлена только в случае, когда участник сам выразит такую потребность.

Современный специалист дошкольного образования перманентно совершенствуется, занимается обучением и самообразованием на своем рабочем месте. От него требуется принимать ценности современного образования, признавать необходимость модернизации образовательного процесса и разрабатывать стратегии для достижения новых результатов. Более того, молодые специалисты должны реализовывать свою

профессиональную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом в Российской Федерации и Государственным общеобязательным стандартом образования в Республике Казахстан.

Таким образом, содержание методического сопровождения молодого специалиста в дошкольной образовательной организации должно соответствовать требованиям профессионального стандарта, который реализуется на трех различных уровнях.

Первый уровень, называемый надпредметным методическим обеспечением, охватывает внедрение методологии и теории, отраженным в ФГОС в России и ГОСО в Республике Казахстан.

Второй уровень ориентирован на предметно-методическую поддержку, которая обеспечивает руководство и помощь молодому специалисту в конкретных предметных областях, имеющих отношение к его роли педагога дошкольного образования. Спектр методической поддержки, необходимой молодому специалисту дошкольной образовательной организации, определяется его личным суждением и опытом.

Наконец, третий уровень предполагает личную методическую поддержку, которая направлена на поддержание интеллектуального, морального, эмоционального и психологического благополучия молодого специалиста. Этот уровень поддержки гарантирует, что преподаватель придерживается сбалансированного и здорового подхода к своим профессиональным обязанностям.

Таким образом, методическая поддержка реализуется на трех уровнях: надпредметном, предметном и личностном.

Организация методической поддержки молодого специалиста дошкольной образовательной организации носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности молодого специалиста дошкольной

образовательной организации (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

Деятельность по методической поддержке молодого специалиста дошкольной образовательной организации реализуется в три этапа:

1 этап – подготовительный (адаптационный). Методист структурного подразделения и наставник определяют круг обязанностей и полномочий молодого специалиста дошкольной образовательной организации, а также выявляют недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Методист отвечает за предоставление рекомендаций и поддержки молодому педагогу в создании дополнительной программы общего образования и развития в соответствии с выбранной им профессиональной областью. Кроме этого, методист играет важную роль в методической поддержке молодого специалиста, знания и опыт методиста позволяют разрабатывать и планировать индивидуальную учебную программу молодого специалиста дошкольной образовательной организации, обеспечивая ее всесторонность и эффективность. Также методист оказывает консультативную помощь в организации образовательного процесса в детском объединении.

Роль методиста не ограничивается только учебной программой и методами преподавания. Методическая поддержка неоценима для молодого педагога дошкольной организации, поскольку в процессе ее реализации у педагога формируются необходимые навыки и знания для профессиональной деятельности.

2 этап – основной (проектировочно-реализационный). Методист и наставник разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого специалиста дошкольной организации, помогают выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – итоговый (контрольно-оценочный). Методист и наставник проверяют уровень профессиональной компетентности молодого специалиста дошкольной образовательной организации, определяют степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Итак, подводя итоги параграфа, можно сделать следующие выводы: проблема методической поддержки молодого специалиста предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности в дошкольной образовательной организации.

Для нашего исследования актуальна работа О.Ю. Тришиной согласно которой «методическая поддержка молодого специалиста дошкольной образовательной организации будет успешной, если изначально в отношениях между методистом и молодым специалистом будут присутствовать: открытость во взаимоотношениях всех участников процесса; учет индивидуальных особенностей молодого специалиста дошкольной организации; ориентация на успех; профессиональная компетентность человека, реализующего методическое сопровождение» [67, с. 56].

Для обеспечения методической поддержки молодых специалистов дошкольной образовательной организации необходимо руководствоваться некоторыми принципами. Во-первых, нужно обеспечить доступность и открытость такой поддержки, чтобы каждый педагог мог легко получить необходимые знания и ресурсы. Во-вторых, важно интегрировать все участники образовательного процесса, чтобы сотрудничество и взаимодействие между ними были максимально продуктивными. В-третьих, следует ориентироваться на личностные особенности каждого воспитанника, чтобы развивающий потенциал каждого ребенка был полностью реализован. В-четвертых, необходимо осуществлять дифференциацию и индивидуализацию образовательного процесса, чтобы

каждому ребенку было предоставлено оптимальное обучение с учетом его потребностей и способностей. В-пятых, важно внедрять рефлексивные практики, чтобы педагоги могли анализировать и оценивать свою работу и вносить необходимые коррективы. Наконец, базироваться на положительном опыте и методах развивающего обучения, чтобы достичь наилучших результатов.

1.2 Процесс профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации

Важной задачей теоретической главы выпускной квалификационной работы является выявление существенных характеристик ключевых понятий, таких как «профессиональное становление» и «профессиональная педагогическая деятельность». Будем анализировать содержание этих терминов, чтобы более точно определить их значения и взаимосвязи.

Педагог дошкольной образовательной организации является активным участником образовательной деятельности. Его роль в системе «педагог-учащийся» непосредственно связана с его личностью, профессиональными умениями, творческим потенциалом, силой воли и индивидуальными качествами. Для достижения успехов в своей профессиональной карьере и достижения высоких результатов, молодой специалист должен постоянно совершенствовать свои знания и умения, всегда стремясь к профессиональному развитию.

Развитие является неотъемлемой частью жизни каждого педагога. Оно представляет собой постоянный, целенаправленный процесс преобразования не только в сфере знаний, но и в самосознании. Понимание этого позволяет педагогу осознать, что его профессиональное развитие является неотъемлемой частью его профессионального успеха. Чтобы быть эффективным и компетентным в своей работе, педагог должен

постоянно изучать новые теоретические материалы, применять их на практике и анализировать полученные результаты.

Следовательно, постоянное развитие является важным фактором для достижения успеха в профессиональной сфере. Процесс развития педагога может быть охарактеризован как необратимый, направленный и закономерный. Он является неотъемлемой частью профессиональной жизни и способствует повышению квалификации и компетентности педагога. Только постоянное профессиональное развитие позволяет педагогу быть в курсе последних изменений в сфере образования, а также эффективно реагировать на новые вызовы и требования, которые возникают в процессе обучения дошкольников.

Для достижения высоких результатов, педагог должен постоянно стараться улучшить свои педагогические навыки и знания. Важно помнить, что профессиональное развитие является непрерывным процессом, который требует от педагога готовности к обучению и саморазвитию. Только такой подход позволяет педагогу успешно справляться с поставленными перед ним задачами и добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности.

В результате этого процесса объект, его состав или структура приобретают новое качественное состояние. Такое определение дает краткий психологический словарь [65, с. 228].

Согласно известному философскому энциклопедическому словарю, преобразования, которые происходят в мире, не всегда являются развитием. Развитие может быть отнесено только к изменениям, которые являются необратимыми, преднамеренными и проявляют отчетливые закономерности. Эти конкретные изменения соответствуют классификации процессов развития. Любые другие изменения, происходящие в системе, функционируют как повторяющиеся действия, иногда сопровождающиеся непредвиденными случайными корректировками. В отсутствие целенаправленных изменений способность

генерировать значительные качественные преобразования становится недостижимой, что приводит к потере внутренней сплоченности – отличительной характеристики развития.

В соответствии с психологическими определениями, понятие «профессиональное становление» описывает активный процесс, в ходе которого субъект переходит на новый качественный уровень своей профессиональной деятельности. Этот процесс определяет его активность и приводит к возникновению нового принципиального уровня профессиональной жизни.

Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и М.Ю. Рогожин вносят свой вклад в изучение вопроса о связи возраста педагога и его способности повысить свой профессиональный уровень.

По мнению Л.М. Митиной, что очевидной взаимосвязи между возрастом и профессиональным развитием нет [50]. Такое предположение указывает на то, что возраст педагогов дошкольного образования само по себе не определяет его способность к росту и совершенствованию в своей профессии. Исследователь считает, что другие факторы могут оказывать большее влияние на профессиональное развитие.

С другой стороны, Э.Ф. Зеер утверждает, что социальная ситуация и уровень профессиональной реализации играют определенную роль в профессиональном развитии [24]. Такая точка зрения указывает на то, что внешние факторы, такие как поддержка и возможности, предоставляемые учебным заведением или профессиональной средой, могут повлиять на способность педагогов дошкольного образования развиваться и совершенствовать свои профессиональные навыки.

В теоретических исследованиях М.Ю. Рогожина вводится понятие профессиональной пригодности, акцентируя внимание на индивидуально-психологических особенностях педагога дошкольного образования. Согласно Рогожину, эти характеристики влияют на эффективность общественно полезной деятельности и получаемое от нее удовлетворение

[61, с. 128]. Такая точка зрения подчеркивает важность личностных черт и поведения в профессиональном развитии, подразумевая, что определенные психологические качества могут способствовать способности педагогов дошкольного образования в профессиональном развитии.

В целом, следует отметить, что рассмотренные точки зрения обеспечивают многогранное понимание сложной взаимосвязи между возрастом педагогов дошкольного образования и их способностью к профессиональному развитию. Рассматривая различные факторы, такие как системы внешней поддержки, индивидуальные психологические особенности и личностные черты, данные аспекты способствуют более глубокому пониманию профессионального роста и совершенствования в профессии педагога дошкольного образования.

Согласно теории Н.В. Бордовской, «профессиональное становление личности – это процесс, при котором личность становится активным участником и субъектом профессиональной деятельности, ориентированным на профессиональный рост. Такой процесс предполагает не только потребность в профессиональной деятельности, но и развитие личности в целом» [11, с.39].

В настоящее время не существует общепризнанной классификации различных этапов профессионального развития, особенно в контексте преподавания. Однако было выдвинуто множество научно обоснованных подходов для определения периодизации профессионального педагогического становления и роста. Один из таких подходов представлен В.И. Дружининым, который придерживается системного подхода к управлению развитием профессиональных способностей. Концепция Дружинина включает в себя четыре основных компонента: «профессиональная ориентация, профессиональный отбор, профессиональная подготовка и профессиональная адаптация» [22, с.45]. Тем не менее, необходимы дальнейшие исследования и консенсус для

создания общепринятой классификации этапов профессионального становления.

К.М. Левитан, исследуя становление личности педагога, выделяет три основные стадии: «связанную с выбором профессии подготовительную (довузовскую) стадию; начальную (вузовскую) стадию, во время которой формируются основы профессионально важных умений и свойств личности специалиста; основную (послевузовскую) стадию – стадию развития всех сущностных сил личности с целью её самореализации в профессиональной деятельности, когда и происходит становление личности профессионала» [44, с.78].

Эксперт в области развития профессиональной личности, Э.Ф. Зеер, представил свою концепцию, в которой он выделяет четыре ключевые стадии профессионального становления индивидуума [24]. Для достижения полноценной профессиональной зрелости необходимо пройти каждую из этих стадий.

Начальный этап включает в себя формирование профессиональных устремлений. Э.Ф. Зеер предполагает, что на выбор профессии влияют различные факторы, начиная от влияния семьи и заканчивая престижем и социальной значимостью, связанными с профессией. Люди принимают обоснованные решения, принимая во внимание свои собственные уникальные психологические качества и приводя их в соответствие со своими интересами и увлечениями.

Следующий этап включает профессиональную подготовку или образование, обычно получаемое в рамках университетских программ. На этом этапе люди развивают всестороннее понимание выбранной ими профессии, приобретая широкий спектр профессиональных знаний, умений и компетенций. Однако образование выходит за рамки простого накопления теоретических и практических знаний. Это также включает в себя развитие значимых личностных качеств, формирование профессиональных установок, специфичных для выбранной области, а

также развитие духовного роста и готовности к будущим профессиональным начинаниям.

Третий этап включает в себя профессионализацию или адаптацию к выбранной профессии. На этом этапе люди активно осваивают выбранную профессию, выявляют и совершенствуют свои профессиональные качества, приобретают практический опыт и развивают личностные качества, необходимые для успешной работы в своей профессии. Это включает в себя приобретение специализированных навыков, компетенций и знаний, а также применение личных качеств в профессиональной среде.

В конечном счете, на четвертом этапе индивиды формируют свой особый стиль профессиональной деятельности, называемый мастерством. Это означает уникальное выражение личности в профессиональной деятельности, характеризующееся исключительными и инновационными результатами в выбранной профессии.

Таким образом, концепция Э.Ф. Зеера предлагает понимать процесс профессионального становления как постепенное развитие, включающее формирование намерений, профессиональную подготовку, профессионализацию и мастерство. Каждая стадия важна для достижения полноценного профессионального успеха и уникального вклада личности в сферу занятости. Согласно изысканиям в области педагогики, профессиональное развитие олицетворяет собой неотъемлемую часть процесса становления педагога. В ходе этого процесса приобретаются навыки решения разнообразных профессиональных задач, таких, как познавательные, коммуникативные и духовно-нравственные. Проводимые работы в данной сфере выделяют значение постоянного усовершенствования, расширения и укрепления кругозора, а также личностного развития и выработки специфических качеств, которые играют важную роль при усвоении новых профессиональных навыков и умений [24].

Профессиональное совершенствование на протяжении всей жизни стало необходимостью в различных профессиях, включая преподавательскую. По мере развития общества, активного использования интернета, всеобщей цифровизации преподаватели должны постоянно совершенствовать свои знания и навыки, чтобы отвечать требованиям социума, а также запросам родителей воспитанников.

Повышение квалификации позволяет педагогам дошкольного образования быть в курсе последних исследований, стратегий и передовой практики в области образования и воспитания детей. Вместо того чтобы рассматривать это как простую формальность или обязанность, педагоги должны воспринимать повышение квалификации как возможность совершенствовать свои методы обучения и воспитания.

В быстро меняющемся образовательном пространстве профессиональное развитие дает преподавателям возможность адаптировать свои методы обучения в соответствии с потребностями своих воспитанников, в том числе и детей с ОВЗ. Оставаясь в курсе текущих тенденций и достижений, педагоги дошкольного образования могут гарантировать, что они предоставляют наиболее актуальное и эффективное обучение из возможных.

Посредством семинаров, конференций и совместных дискуссий с коллегами педагоги дошкольного образования могут обмениваться идеями и стратегиями, способствуя формированию культуры постоянного роста и совершенствования в рамках своей профессии. Принимая активное участие в процессе профессионального обучения, педагоги дошкольного образования подтверждают идею о том, что преподавание – это не просто работа, а пожизненное стремление к знаниям и совершенству.

В менеджменте же, под «профессиональным становлением» понимают процесс подготовки персонала к производственной работе и выполнению соответствующих функций, движению по карьерной лестнице, а также кадровой работе и управлению сотрудниками [37].

Л.И. Ильенко [27] представил инновационный взгляд на понятие «профессионализма», предположив, что профессионализм выходит за рамки простых знаний и достижений в определенной области. Согласно этому предположению, профессионализм также охватывает системную организацию сознания и психики индивида, состоящую из множества ключевых компонентов.

Первый компонент – это мировоззрение индивида, охватывающее его восприятие внешнего мира, его связи с ним и понимание своего места и значимости в сфере профессиональной практики. Личные и индивидуализированные мотивы, ориентация, эмоциональное и интеллектуальное развитие, а также стратегии саморегуляции играют решающую роль в рамках этого компонента.

Второй компонент предполагает приобретение практических и социально-психологических навыков и умений, которые оттачиваются в процессе участия в определенной профессиональной деятельности. Эти навыки и умения развиваются на основе практического опыта и охватывают способность человека ориентироваться и добиваться успеха в выбранной им профессиональной сфере.

По мере расширения понимания профессионализма в данном контексте подчеркивается важность не только обладания специализированными знаниями и достижениями, но и выработки целостного подхода к своему профессиональному самоопределению. Признавая взаимосвязь индивидуального сознания, мировоззрения, практических навыков и социально-психологических характеристик, профессионалы могут развивать более полное понимание профессионализма и, следовательно, повышать свою эффективность в выбранных ими областях.

Третий компонент – профессионально-опосредованные когнитивные особенности. Они помогают профессионалу принимать решения, анализировать информацию и эффективно выполнять свою работу.

Наличие этих особенностей является важным фактором профессионализма.

Четвертый компонент – информированность, культура и практический опыт в контексте определенной сферы профессиональной деятельности. Они являются неотъемлемыми частями профессионализма и способствуют успешному выполнению профессиональных задач.

Пятый компонент – индивидуальные психодинамические характеристики. Они также оказывают влияние на профессиональную деятельность человека. Эти характеристики включают в себя такие факторы, как мотивация, эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость.

Все эти компоненты взаимодействуют и влияют друг на друга, формируя полноценную концепцию профессионализма. Такой подход позволяет более глубоко понять природу и факторы, определяющие успех в профессиональной деятельности.

Существует множество аспектов, которые должны быть учтены для достижения профессионального успеха. Они неотъемлемо связаны с личностным развитием и характером деятельности индивида. Профессионализм – это не только умение в определенной области, но и психологические изменения, которые происходят в процессе личностного роста [10]. Он представляет собой интегральные личностные качества, которые возникают благодаря характеру и свойствам профессиональной деятельности, которые прогрессируют в ходе становления и развития (с помощью мотивационной и операционной сфер).

Если говорить о профессиональном становлении молодого специалиста в дошкольной образовательной организации, то это предполагает осознание ответственности и вклада в процесс обучения и воспитания детей. Он стремится повлиять на внешние факторы и планирует свою профессиональную деятельность, ставит перед собой цели и преобразует себя для их достижения.

Таким образом, проведение междисциплинарного анализа и теоретического исследования позволяет сформулировать общее определение понятия «профессиональное становление». Это специфическая форма профессиональной активности молодого специалиста в дошкольной образовательной организации, которая связана с изучением образовательных технологий. Она является неотъемлемой частью нового педагогического профессионализма. Это результат совместных усилий личности, государства и общества.

Если уровень профессионализма молодого специалиста дошкольной образовательной организации не соответствует требованиям, то возникают сложности. Профессиональное становление – это трансформация внутреннего мира педагога дошкольной образовательной организации, которая приводит к новому подходу к профессиональной деятельности и определяет ее активность. Отмечается, что профессиональное и личностное развитие человека неразделимы. Личностное развитие преподавателя не является отдельной от профессионального, а, наоборот, является его необходимым и ключевым элементом. Любой педагог, независимо от возраста, найдет в себе силы для развития, если будут созданы условия для повышения квалификации и творчества. Педагог должен следовать своей социальной роли, проявлять профессионализм, ответственность за свою работу и постоянно совершенствоваться. Для педагога дошкольной образовательной организации актуальность последних тенденций в его профессии имеет не меньшее значение, чем в любой другой профессии. Ведь труд специалиста дошкольной образовательной организации нацелен не только на его личное профессиональное будущее, но и на будущее его воспитанников, которые в будущем будут заниматься развитием и строительством собственной страны.

Итак, можно сделать вывод о том, что профессиональное становление педагога дошкольной образовательной организации

неравномерно, гетерохронно, многофакторно и противоречиво. Педагог всегда стремится к росту и находится в постоянном движении внутри действия жизни. При замедлении этой динамики он начинает быть ограниченным либо в личностном, либо в профессиональном развитии, что уменьшит его шансы на успех в обществе. Профессиональное становление является процессом, которое непосредственно трансформирует его самого и особенности реализации им отдельных аспектов профессиональной деятельности. Это достигается через интенсивное взаимодействие и обмен опытом с коллегами, повышение квалификации в процессе реализации своей деятельности [46].

Профессиональное становление педагога дошкольной образовательной организации – это процесс познания себя в профессиональной сфере, который направлен на управление собственным поведением, деятельностью и отношениями. Он включает в себя перманентные изменения личности, деятельности и социальных условий, которые способствуют развитию профессиональных качеств и устойчивости. Динамические и содержательные аспекты социальной среды взаимодействуют и оказывают влияние на профессиональное становление личности молодого специалиста дошкольной образовательной организации.

Проблема развития личности в профессиональной сфере остается актуальной и вызывает сложности на разных уровнях ее решения - методологическом и методическом. Рекомендуется использовать подходы, которые учитывают особенности формирования жизненных целей и творческих способностей личности в процессе профессионального и личностного развития. Эти подходы перспективны в контексте развития педагогической культуры.

Саморазвитие молодого специалиста дошкольной образовательной организации рассматривается как важный внутренний ориентир, который влияет на его деятельность в сочетании с ценностными и смысловыми

компонентами личностной структуры [15]. Интерес к факторам саморазвития личности педагога является важной составляющей социально-экономических условий, в которых действуют педагоги и которые создают возможности для проведения деятельности, направленной на саморазвитие.

Педагог выражает свое отношение к себе как деятелю через самооценку, которая может быть основана на социальных мотивах в начальных стадиях карьеры и на мотивах творческого достижения на более зрелых этапах. Развитие творческих способностей и оптимизация времени работы играют важную роль в процессе профессионального саморазвития.

Для сопровождения профессионального становления начинающих специалистов дошкольной образовательной организации существует несколько основных направлений:

1. Планирование и организация воспитательной работы и духовно-нравственного развития.
2. Работа в области ознакомления с методической документацией.
3. Повышение квалификации и развитие навыков самообразования и саморазвития.
4. Обеспечение эффективной системы контроля за действиями молодых педагогов дошкольной образовательной организации.
5. Предоставление психолого-педагогической поддержки.

Итак, профессиональное становление молодого специалиста дошкольной образовательной организации представляет собой активный качественный процесс, в ходе которого педагог осуществляет продуктивные изменения в своем внутреннем мире, ведущие к принципиально новому способу реализации и развития его профессиональной деятельности. Этот процесс происходит в два этапа, при этом наиболее значимым является 10-летний рабочий стаж и возраст 30 лет. После пройденного рубежа происходят изменения в личностном профиле, снижается уровень оптимистичности, мотивации, экстраверсии и

личного ресурса, а также степень удовлетворенности материально-техническим и методическим оснащением, статусом профессии и заработной платой. Профессиональное становление молодого специалиста дошкольной образовательной организации реализуется в следующих направлениях: планирование и организация воспитательной работы и духовно-нравственного развития, документальная работа, повышение квалификации и развитие навыков самообразования и саморазвития, обеспечение эффективной системы контроля за действиями

1.3 Организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста

В нашем исследовании под организационно-педагогическими условиями мы понимаем такие условия, призванные реализовывать те или иные педагогические меры воздействия на развитие личности субъектов или объектов педагогического процесса (педагогов или воспитанников), которые обуславливают рост эффективности образовательного процесса [35; 36; 37].

В результате теоретического анализа научно-педагогической литературы и собственного педагогического опыта нами были выявлены следующие организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования:

- 1) разработка и реализация комплекса мероприятий по профессиональной адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации;
- 2) оказание методической поддержки на основе диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста;
- 3) использование преимущественно методов индивидуальной поддержки молодого специалиста.

Ниже рассмотрим каждое из предложенных условий более подробно.

Первое организационно-педагогическое условие методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования находит отражение в разработке комплекса мероприятий по профессиональной адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации.

На наш взгляд, дошкольная образовательная организация должна создавать возможности для профессионального самоопределения молодых специалистов и их профессионального становления посредством системы методов, отражающих личностно ориентированное сотрудничество в управленческой методической поддержки профессионального становления. Участниками процесса методической поддержки профессионального становления молодого специалиста могут выступать: заведующий дошкольной образовательной организации, молодой педагог, старший воспитатель, руководитель методического объединения, педагог-психолог, опытные педагоги и др.

Одним из важных аспектов работы руководителя образовательной организации является обеспечение эффективной адаптации молодых специалистов к коллективу. Для успешной адаптации следует создать оптимальные условия, которые позволят педагогам чувствовать себя комфортно и уверенно. Ключевым вопросом в этом процессе является поддержка эмоционального состояния педагога. Руководитель должен уметь поддерживать и ободрять молодых специалистов, чтобы они сохраняли веру в свои силы. Это поможет им успешно адаптироваться к рабочим условиям.

Кроме того, необходимо создать расширенное информационное пространство, чтобы молодые педагоги могли самостоятельно усвоить профессиональные знания. Возможность самостоятельного обучения и поиска новой информации даст специалистам возможность расти и развиваться профессионально. Однако, успешная адаптация и

самостоятельное обучение не могут быть достигнуты без комплексного системного подхода к повышению профессиональной компетентности молодых специалистов. Руководитель образовательной организации должен создать специальные программы и мероприятия, направленные на развитие профессиональных навыков и умений молодых педагогов.

Одним из неотъемлемых условий успешной профессиональной деятельности является профессиональная готовность молодого специалиста. Под профессиональной готовностью понимается соответствие уровня подготовки и состояния психики и здоровья специалиста требованиям его профессиональной деятельности. Исследователи в области психологии отмечают, что профессиональная готовность - это субъективное состояние личности, которая считает себя способной и готовой к выполнению своей профессиональной деятельности и стремится реализовать свой потенциал.

В целом, руководитель образовательной организации должен организовать работу по адаптации молодых специалистов с учетом их профессиональной готовности. Необходимо создать условия для эффективной адаптации, расширить доступ к информации и принять комплексный подход к повышению профессиональной компетентности. Только таким образом можно обеспечить успешное развитие молодых педагогов и их достижения в профессиональной сфере.

Готовность специалиста включает в себя две взаимосвязанные стороны: предварительную и непосредственную. Предварительная готовность отражает профессиональную подготовленность личности к будущей деятельности. Она основана на системе устойчивых компонентов, таких как знания, умения, навыки профессиональной деятельности, а также профессионально важные качества личности. Эта готовность определяет уровень профессионального потенциала личности.

Непосредственная готовность, с другой стороны, представляет собой состояние мобилизованности и функциональной настроенности психики

специалиста на решение конкретных задач в определенных обстоятельствах и условиях. Она характеризуется высокой динамичностью и зависит от ситуации, состояния психического и физического здоровья специалиста, а также морально-психологической атмосферы в коллективе.

Однако, психологическая и профессиональная готовность психики является ведущей и наиболее сложной стороной профессиональной готовности. Эта готовность определяет готовность и настроенность психики и духовных сил специалиста на успешное выполнение профессиональных задач и исполнение функциональных обязанностей. Особую важность в профессиональной готовности специалиста дошкольной образовательной организации играет коммуникативная готовность.

Таким образом, профессиональная готовность специалиста включает в себя предварительную и непосредственную стороны, а также психологическую и профессиональную готовность психики и коммуникативную готовность. Каждая из этих сторон играет свою роль в обеспечении успешной профессиональной деятельности специалиста дошкольной образовательной организации.

Для успешной работы новичка важно быть готовым и способным к самоутверждению как профессионально, так и личностно. Активность в этом направлении и стремление к полной самореализации в профессиональной деятельности и взаимоотношениях с коллегами являются ключевыми факторами успешности. Успех специалиста в нахождении и достижении целей напрямую зависит от его желания и устремленности к успеху. Чувство успешности в работе определяется двумя важными обстоятельствами: фактическим результатом и уровнем установленных целей в данной ситуации.

После изучения различных методов работы с молодыми специалистами в дошкольной образовательной организации, мы пришли к выводу, что следующие подходы наиболее эффективны и могут быть

представлены в виде комплекса мероприятий для профессиональной адаптации и поддержки молодых специалистов. Основная цель данного комплекса мероприятий заключается в помощи молодым специалистам в повышении квалификации, улучшении профессиональных навыков и обмене передовым педагогическим опытом, а также обеспечении адаптации в коллективе и отношениях с детьми и их родителями.

Воспитатель исследует универсальные данные о себе, внося их в специальную анкету. Далее, при случае, стажер направляется в группу, где преподает более опытный воспитатель в дошкольной образовательной организации. Он становится его наставником, предоставляя необходимые консультации, демонстрируя различные методики проведения занятий, организацию детских прогулок и т.д. Никакие описания, слова или объяснения не сравнятся с воздействием личного примера.

Стажировка. Молодой воспитатель проводит несколько дней под присмотром и руководством старшего воспитателя в дошкольной образовательной организации, работая в паре с опытным коллегой, который становится его наставником.

Адаптация молодого воспитателя в дошкольной образовательной организации является сложным и ответственным процессом. Она определяется несколькими факторами, включая психологический климат в коллективе, стиль управления, профессиональную личностную зрелость каждого педагога и условия работы. Первые дни самостоятельной работы являются самыми вызывающими трудности. Задачи наставника включают помощь в адаптации молодого педагога в коллективе, определение уровня его профессиональной подготовки и выявление возможных затруднений в педагогической практике. Наставник принимает меры по предупреждению этих затруднений в дальнейшей работе и помогает формировать творческую индивидуальность молодого специалиста в дошкольном образовании.

Одной из функций наставника является оказание помощи в организации педагогического процесса. Он направляет педагога на систематическое обновление знаний и овладение передовыми методами и приемами работы с детьми, помогает понять секреты воспитания.

Работа наставника с молодыми специалистами проходит через несколько этапов. Сначала формулируются цели и определяются способы их достижения. Затем ясно определяется ожидаемый результат. Важно иметь уверенный старт, чтобы успешно приступить к осуществлению задач. На следующем этапе происходит прояснение непонятных моментов и определение роли, которую выполняет молодой специалист.

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста является неотъемлемой частью помощи, оказываемой наставником. Она позволяет исследовать сильные и слабые стороны его работы и предлагать рекомендации для дальнейшего развития и совершенствования профессиональных навыков.

Через два года работы молодому специалисту в обязательном порядке предстоит пройти процесс подтверждения квалификации. Для этого он может выбрать самостоятельное проведение данной процедуры в рамках дошкольной образовательной организации или подать заявление на присвоение первой квалификационной категории. Подтверждение квалификации является важным этапом в профессиональной карьере воспитателя, позволяющим демонстрировать прогресс и получить официальное признание своих навыков и компетенций.

Реализация второго организационно-педагогического условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста условия находит отражение в оказании методической поддержки на основе диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста.

В рамках методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования имеет огромное значение

диагностика профессиональных затруднений. Этот инструмент позволяет получить информацию об уровне профессиональной компетентности молодого специалиста и дает возможность анализировать и оценивать эффективность его работы в образовательной организации. Кроме того, диагностика позволяет выявить основные трудности, с которыми молодые специалисты чаще всего сталкиваются на начальных этапах своей работы.

На первом этапе профессиональной адаптации начинающие педагоги сталкиваются с множеством трудностей, особенно в процессе осуществления педагогической деятельности. Одной из главных проблем является отсутствие опыта и специальных знаний. Большинство молодых педагогов испытывают страх перед своей несостоятельностью и боятся критики со стороны администрации. Они постоянно волнуются, что могут что-то не успеть, забыть или упустить. Эта неуверенность может сильно отразиться на качестве их работы.

Кроме того, процесс адаптации усложняется неготовностью педагогов, и особенно молодых, к новым вызовам времени, требующим новых компетенций. Быстро меняющаяся образовательная среда и постоянные изменения программ и требований требуют от педагогов гибкости и умения адаптироваться к новым условиям. Но молодым специалистам часто не хватает необходимых навыков и знаний для эффективного решения этих задач.

В свете этих факторов, диагностика профессиональных затруднений молодых специалистов дошкольного образования становится неотъемлемой частью процесса их профессионального становления. Она позволяет выявить основные проблемы и помочь молодым педагогам развивать необходимые компетенции и навыки для успешного осуществления педагогической деятельности. Объективная оценка моментов затруднений и нахождение возможных путей их решения будет способствовать развитию профессионального потенциала и повышению качества образования в целом.

В ходе теоретического исследования были проанализированы способы диагностики профессиональных затруднений молодых специалистов дошкольной образовательной организации. Отмечается, что комплексную диагностику профессиональных затруднений молодых специалистов дошкольной образовательной организации проводили Н.Н. Васягина и Н.Ю. Марчук [13], используя ряд методик, включая:

- 1) тест смысложизненных ориентаций;
- 2) методику «Свободный выбор ценностей»;
- 3) методику «Самооценка профессионально-педагогической мотивации»;
- 4) методику «Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности»;
- 5) опросник анализа удовлетворенности профессией;
- 6) методику базовой ориентации личности;
- 7) самоактуализационный тест Э. Шострома;
- 8) методику определения уровня рефлексии.

В качестве инструментария для диагностики профессиональных затруднений молодых специалистов дошкольной образовательной организации, А.И. Донцов, Д.А. Донцов и М.В. Донцова предложили три тестовые методики [21, с. 93].

Для диагностики индивидуально-психологического потенциала начинающих педагогов, А.А. Ушаковым было предложено использовать методику В.Г. Маралова «Диагностика способности педагога к саморазвитию и преодолению барьеров педагогической деятельности». Эта методика позволяет измерить самооценку молодого специалиста, используя пятибалльную шкалу [47, с.63].

Также возможно использование опросника «Уровень притязаний личности» В.К. Гербачевского для выявления структурных компонентов профессионального развития молодых педагогов в общеобразовательных организациях. Этот опросник поможет определить уровень притязаний

начинающих педагогов дошкольного образования, а также оценить мотивационную структуру его личности в рамках конкретной образовательной организации.

На основании анализа научной литературы мы приходим к выводу, что для изучения затруднений в профессиональной деятельности наиболее эффективным является применение методов самооценки и экспертной оценки. В отличие от стороннего наблюдения, самооценка позволяет участникам исследования выявить свои субъективные состояния, которые могут быть недоступны для внешнего наблюдателя. Кроме того, она способствует достоверной оценке собственных затруднений.

Для определения уровня сформированности трудовых действий и умений молодых воспитателей, применяется метод экспертной оценки. В качестве экспертов могут выступать заведующие дошкольных образовательных организаций и старшие воспитатели. Такой подход позволяет получить объективную оценку профессиональной подготовки и определить основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты.

Для проведения исследования также используются специальные анкеты, разработанные опытными педагогами. Анкета «Диагностика затруднений и потребностей педагогов» (автор Т.С. Соловьева) и «Анкета для педагогов дошкольного образования по самооценке своей деятельности» (автор О.Н. Иванова) имеют целью выяснить, в каком компоненте профессиональной деятельности (гностическом, проектировочном, конструктивном, организаторском, коммуникативном, рефлексивном) педагоги дошкольных организаций испытывают наибольшее количество затруднений.

Таким образом, разнообразие методов исследования позволяет нам получить всестороннюю картину затруднений в профессиональной деятельности молодых воспитателей и разработать рекомендации по их преодолению.

Для диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов в дошкольной образовательной организации предлагается также использовать методики онлайн-опроса среди молодых педагогов посредством Google Forms. Форма ответа на запрос о профессиональных затруднениях молодых педагогов в дошкольной образовательной организации может быть примерно такой:

- Мне не хватает знаний в ...
- Я затрудняюсь при выполнении...
- Я ощущаю недостаточную компетентность в ...
- Я нуждаюсь в помощи ...
- Я ощущаю при выполнении работы...

Третье организационно-педагогическое условие методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации заключается в использовании преимущественно методов индивидуальной поддержки молодого специалиста.

В работе с молодыми специалистами в рамках методической поддержки профессионального становления используются самые разные методы, такие как семинары, лекции, дискуссии, практикумы, консультации и обмен опытом. Также используют такие методы, как коллективное решение проблем, групповые дискуссии и мозговые штурмы, организуются тренинги в небольших группах для повышения профессиональных навыков сотрудников, проводятся занятия по самообразованию, способствующие непрерывному обучению преподавателей, организуются научно-практические конференции, способствующие обмену инновационными практиками и обсуждению результатов инновационной деятельности дошкольных образовательных организаций.

Новым и эффективным подходом является создание методического совета. В состав совета, состоящего из творческой группы педагогов,

входят научный руководитель экспериментальной группы, заведующая дошкольной образовательной организацией и старший воспитатель. Целью методического совета является решение различных практических и исследовательских задач коллективными усилиями. Генерируя и выдвигая идеи, методический совет предлагает различные творческие решения и способствует продвижению инновационных практик в дошкольном образовании. Благодаря такому подходу удастся интегрировать разные формы обучения и обмениваться опытом и идеями среди коллег. Методический совет оказывает значительное влияние на развитие и реализацию инновационных способов и приемов в социокультурном пространстве. Он исследует их влияние на развитие детей и оценивает их эффективность.

Таким образом, в данном параграфе выпускной квалификационной работы мы на основе теоретического анализа научно-педагогической литературы и личного педагогического опыта обосновали следующие организационно-педагогические условия для эффективной методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования. Мы сделали акцент на использовании активных форм и методов обучения, а также на развитии инновационной деятельности.

Выводы по первой главе

Проведенный нами обзор исследований по проблеме методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования позволил сделать вывод, что данная проблема актуальна, ей посвящены многие работы. Например, такие ученые как А.Ф. Балакирев, М.В. Варгамян, Е.В. Куренная, Г.Е. Муравьева, И.А. Маланов, Т.С. Полякова, И.Ю. Шитова в своих исследованиях

подробно рассматриваю трудности в процессе профессионального становления молодого специалиста в дошкольных организациях.

В процессе исследования нами определена сущность понятия «методическая поддержка молодого специалиста». В своей работе мы под методической поддержкой профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования мы понимаем разные виды методической работы по достижению поставленной цели. В исследовании сформулированы особенности эффективного методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования.

В ходе исследования были рассмотрены особенности профессионального развития молодого специалиста в области дошкольного образования. Было установлено, что процесс профессионального развития в сфере дошкольного образования состоит из нескольких этапов, начиная с обучения в университете и заканчивая профессиональной деятельностью. В ходе своей профессиональной деятельности молодые специалисты дошкольной организации часто сталкиваются с трудностями выполнения профессиональных обязанностей, взаимодействия с родителями и семьями, создание здоровьесберегающей среды и удовлетворение индивидуальных потребностей каждого ребенка.

Для преодоления трудностей в профессиональной деятельности, а также развития своей профессиональной компетентности, дошкольные организации могут внедрить систему методической поддержки. Организуя методическую поддержку молодых педагогов, дошкольные организации могут гарантировать, что молодые специалисты получают необходимые рекомендации и ресурсы для преодоления препятствий, с которыми они могут столкнуться. Благодаря постоянному профессиональному развитию и постоянной поддержке эти молодые специалисты могут совершенствовать свои навыки, повышать свою компетентность и

преуспевать в своей роли воспитателей дошкольных образовательных организациях.

Проведенный обзор научных исследований позволил нам выделить организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования: разработка и реализация комплекса мероприятий по профессиональной адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации; оказание методической поддержки на основе диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста; использование преимущественно методов индивидуальной поддержки молодого специалиста.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

2.1 Описание содержания и результатов констатирующего этапа эмпирического этапа опытно-поисковой работы

Данный параграф выпускной квалификационной работы посвящен описанию организации и проведению констатирующего этапа опытно-поисковой работы по апробации организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования.

Опытно-поисковая работа проходила на базе Коммунального государственного казенного предприятия «Ясли-сад №8 отдела образования города Рудного» (Республика Казахстан, Костанайская область). Выборку исследования составили – молодые педагоги КГКП «Ясли-сад №8» в общем количестве 12 человек (которые проработали менее 5 лет после того, как закончили высшее учебное заведение), включенные в экспериментальную группу.

Цель опытно-поисковой работы заключалась в проверке эффективности организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования.

Задачи опытно – поисковой работы:

1. Подобрать комплекс диагностических методик для диагностики уровня профессиональной компетенции молодого специалиста.

2. Провести первичную диагностику уровня профессиональной компетенции молодого специалиста.

3. Реализовать организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.

4. Проанализировать результаты исследования и сформулировать выводы.

Опытно-поисковая работа проходила в три этапа – констатирующий, формирующий и контрольный. Для диагностики уровня профессиональной компетентности молодого специалиста были определены критерии, показатели и уровни. Они представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Диагностические методики оценки уровня профессиональной компетентности молодого специалиста

Критерии	Показатели	Диагностические методики
1	2	3
Мотивационный	Мотивация собственного профессионального и личностного развития	«Опросник мотивации» В.К. Гербачевского
	Мотивация достижения, потребность в достижениях	
Деятельностный	Готовность и способность использовать современные образовательные методы и технологии в профессиональной деятельности	«Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации» Т.А. Сваталовой Анкетирование посредством Google Forms
	Способность адаптироваться к новым ситуациям (самооценка)	
	Потребность в самообразовании	
Рефлексивный	Способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (самооценка)	Тестовая методика «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой
	Способность к рефлексии	
	Самооценка качеств личности	

Каждый из критериев проявляется в совокупности признаков.

Мотивационный критерий профессионального развития специалиста дошкольного образования.

Для диагностики мотивационного критерия профессионального развития специалиста дошкольного образования была выбрана методика В.К. Гербачевского «Опросник мотивации». Для диагностики мотивационного критерия в личностно-профессиональном развитии педагогов, использовалась методика В.К. Гербачевского «Опросник мотивации». Эта методика позволяет определить составляющие мотивации, связанные с уровнем притязаний во время самого эксперимента. Она позволяет выявить опорные мотивы, которые приводят к вовлечению личности в определенную деятельность и формированию ее уровня притязаний.

Методика В.К. Гербачевского также позволяет определить некоторые когнитивные и регулятивные процессы, которые являются важным фактором для формирования внутреннего механизма притязаний. Эти процессы помогают оценить, насколько личность готова преодолевать трудности и достигать поставленных целей.

Прохождение опросника может вызвать проблемные ситуации, которые активизируют потребности человека, включающие познавательные, социальные, потребности в самосознании и повышении самооценки и другие. Эти потребности являются ключевыми при оценке значимости и трудности задания, а также прогнозировании ожидаемых результатов в развитии своих личностных качеств.

Методика В.К. Гербачевского «Опросник мотивации» позволяет определить мотивационную структуру личности испытуемого на основе результатов тестирования. В этой мотивационной структуре выделяются 15 компонентов, разбитых на четыре блока. Первый блок включает мотивы, связанные с получением удовольствия от деятельности. Второй блок включает мотивы, связанные с потребностью внешней поддержки. Третий блок включает мотивы, связанные с внутренней убедительностью. И, наконец, четвертый блок включает мотивы, связанные с потребностью в

саморазвитии и достижении глубокого понимания профессиональной деятельности.

Оценки каждого компонента мотивационной структуры личности позволяют составить индивидуальный профиль испытуемого, в котором можно увидеть количественные соотношения между всеми компонентами. Этот подход к мотивационной оценке личности может помочь в понимании особенностей мотивации человека и в принятии решений относительно его продуктивности и эффективности в определенной сфере деятельности.

Важно отметить, что мотивационная структура личности является динамической и может изменяться в зависимости от различных факторов, таких как изменение целей и задач, постановка новых задач, потребности и интересы личности, а также опыт работы. Поэтому периодическая оценка и анализ мотивационной структуры личности может помочь в ее корректировке и улучшении производительности в работе.

Деятельностный критерий профессионального развития специалиста дошкольного образования демонстрирует сформированность у молодых педагогов уровень профессиональных навыков, а также позволяет выделить те затруднения, которые испытывают в профессиональной деятельности молодые педагоги. Для оценки критерия активности мы использовали два метода: онлайн-опрос, ориентированный на молодых педагогов, а также диагностическую методику «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога дошкольного образования», автора Т.А. Сваталовой.

Для проведения онлайн-опроса мы обратились к воспитателям детских садов и попросили их принять участие, заполнив диагностическую карту. В этой карточке используется трехбалльная система оценки каждого показателя: 3 балла за полностью присутствующий показатель, 2 балла за показатель, который присутствует не полностью, 1 балл за показатель, который присутствует в меньшей степени, и 0 баллов за отсутствующий

показатель. Для обработки результатов нами были подсчитаны общее количество баллов, набранных педагогами дошкольного образования, исходя из их ответов.

Для оценки рефлексивного критерия профессионального развития молодого специалиста дошкольной организации была выбрана следующая методика тестирования: «Диагностика уровня саморазвития и профессиональной педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой (Приложение 1). Данная методика диагностики позволила определить уровень стремления педагогов дошкольного образования к самосовершенствованию. Педагогам было предложено ответить на восемнадцать вопросов, выбрав только один из предложенных ответов (а. б. в). Результаты обрабатываются путем суммирования баллов.

С точки зрения С.В. Кондратьевой, педагогическая деятельность характеризуется своей рефлексивной природой, когда педагог дошкольной организации вовлечен в непрерывный процесс изучения и переоценки своих представлений относительно образовательного процесса и своего взаимодействия со своими воспитанниками. Педагог дошкольной организации исследует, как его воспитанники воспринимают, оценивают и формируют с ними связи, и впоследствии соответствующим образом корректирует свои действия и методы обучения. Таким образом, рефлексия педагога дошкольной организации приводит к постоянному совершенствованию их поведения и образовательных практик.

Далее рассмотрим результаты первичной диагностики профессионального развития молодого специалиста дошкольной образовательной организации.

Результаты диагностики профессионального развития молодого специалиста дошкольной организации по мотивационному критерию при помощи опросника мотивации, автора В.К. Гербачевского (Приложение 2) представлен на рисунке 2.

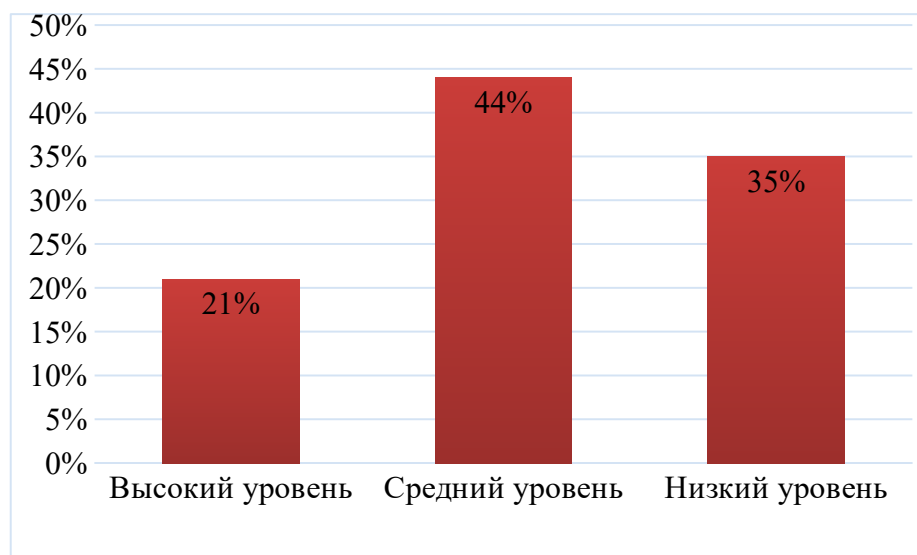


Рисунок 2 – Результаты диагностики уровня профессионального развития молодого специалиста по мотивационному критерию на констатирующем этапе

По результатам первичной диагностики было установлено, что уровень профессионального развития молодого специалиста по мотивационному критерию на констатирующем этапе опытно-поисковой работы у молодых воспитателей находится на среднем уровне – 44%.

Высокий уровень продемонстрировали 21% молодых воспитателей. Данные специалисты демонстрируют высокую степень вовлеченности и заинтересованности в своей деятельности, стремление к профессиональному росту и получению признания, интерес к деятельности и внутренняя удовлетворенность от своей работы.

Низкий уровень профессионального развития молодого специалиста дошкольной организации по мотивационному критерию на констатирующем этапе опытно-поисковой работы был обнаружен у 35% опрошенных.

На рисунке 3 дана характеристика структуры мотивационного критерия педагогов дошкольной образовательной организации.

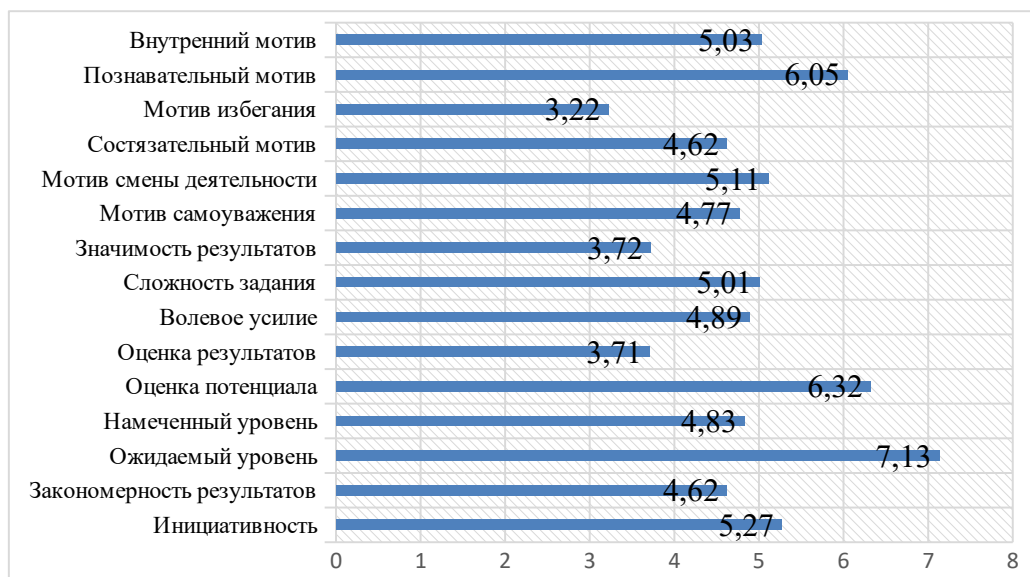


Рисунок 3 – Структура профессионального развития мотивационного критерия молодого специалиста в экспериментальной группе на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Исходя из данных, представленных на данной диаграмме, мы видим, что для большинства педагогов важными мотивационными факторами являются возможность профессионального роста и развития, получение признания и поощрения за свою работу, а также интересная и насыщенная деятельность.

Наибольшую значимость для педагогов имеет возможность профессионального роста и развития. Это может быть связано с желанием развиваться профессионально, повышать свои навыки и квалификацию, что позволяет улучшить качество своей работы и добиться больших результатов.

Вторым по значимости мотивационным фактором является получение признания и поощрения за свою работу. Педагогам важно, чтобы их труд был замечен и оценен каким-то образом, так как это приносит удовлетворение и мотивацию для дальнейшей работы.

Интересная и насыщенная деятельность также имеет значительное значение для педагогов. Работа в дошкольной образовательной организации может быть разнообразной и интересной, что может

стимулировать мотивацию педагогов и делать их работу более эффективной.

Таким образом, результаты характеристики структуры мотивационного критерия педагогов дошкольной образовательной организации показывают, что для педагогов важным является возможность профессионального роста и развития, получение признания и поощрения за свою работу, а также интересная и насыщенная деятельность. Эти факторы могут стимулировать мотивацию педагогов и влиять на качество и результативность их работы.

Итак, в работе с молодыми специалистами в дошкольной организации мы выявили различные мотивы на начальном этапе опытно-поисковой работы. Однако мы понимаем, что необходимо развивать и укреплять мотивацию к оценке результатов и их значимости в контексте наших потребностей и развития организации. Данный подход станет основой для повышения мотивации, улучшения результатов и достижения высокого профессионализма среди молодых специалистов в дошкольной организации.

По результатам первичной диагностики профессионального развития молодого специалиста по мотивационному критерию на констатирующем этапе можно сделать следующие выводы: большинство молодых специалистов в дошкольной организации сочетает следующие показатели профессионального развития по мотивационному критерию: внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной мотивацией, а внутренняя положительная мотивация преобладает над внешней отрицательной мотивацией – $BM > BПМ > BOM$. Это означает, что большинство респондентов довольны выбранным ими профессиональным путем, получают удовлетворение от педагогической работы и видят возможность полной самореализации в этой сфере деятельности.

При исследовании полученных результатов также были обнаружены наиболее неблагоприятные комбинации показателей профессионального

развития по мотивационному критерию, где внутренняя мотивация преобладает над внутренней положительной мотивацией, а внешняя отрицательная мотивация превышает внутреннюю положительную мотивацию. Эти особенности наблюдались у педагогов дошкольной организации, которые проявляли преобладающую внешнюю отрицательную мотивацию и характеризовались безразличным, порой негативным отношением к своей профессиональной деятельности.

Также были выявлены молодые специалисты в дошкольной организации, которые имели так называемые промежуточные показатели профессионального развития по мотивационному критерию. В их случае внутренняя мотивация была либо выше, либо ниже внутренней положительной мотивации, а внешняя отрицательная мотивация либо превышала, либо была ниже внутренней положительной мотивации. Эта группа молодых специалистов характеризуется постоянной сменой настроения и интересом, как к педагогической деятельности, так и к своему профессиональному развитию.

Далее рассмотрим результаты первичной диагностики профессионального развития молодого специалиста дошкольной организации по деятельностному критерию, проведенной при помощи методики «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации» Т.А. Сваталовой (Приложение 3).

Анализ результатов проведенной диагностики позволяет сделать вывод, что преобладающее число педагогов дошкольной образовательной организации обладает низким уровнем профессиональной компетентности – 61%. Педагоги с низким уровнем профессиональной компетентности недостаточно владеют теоретическими и методологическими основами предметной образовательной области. У них отсутствуют полные знания в области дошкольной педагогики, детской психологии и методики

дошкольного образования, что оказывает влияние на качество их профессиональной деятельности.

22% молодых специалистов дошкольной образовательной организации имеют средний уровень профессиональной компетентности. Это означает, что они способны применять свои знания в профессиональной деятельности, определять цели, задачи, средства и способы достижения задачи, а также оценивать результаты своей работы. Однако их также отличает некоторая трудность в проектировании воспитательно-образовательного процесса. Им не всегда удастся выбрать содержание, формы и методы работы, соответствующие задачам и возможностям детей. Они нуждаются в развитии методов педагогической диагностики и в развитии умения предвидеть последствия своих действий и анализировать результаты своей деятельности.

Наглядно результаты представлены на рисунке 4.

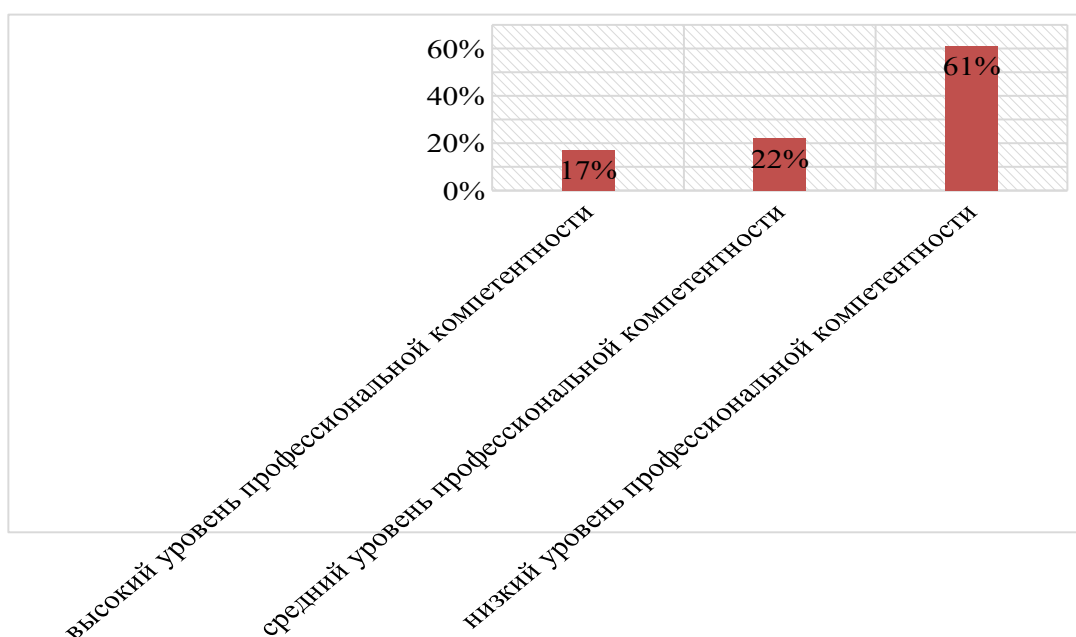


Рисунок 4 – Результаты диагностики профессионального развития молодого специалиста по деятельностному критерию на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Следующая диагностика, которая была использована для оценки уровня деятельностного критерия – это онлайн-тестирование. Полученные

ответы с сохранением авторской формулировки представлены в Приложении 4.

Полученные результаты свидетельствуют о трудностях, с которыми сталкиваются молодые сотрудники при переходе в новый коллектив и адаптации к новому рабочему месту. Согласно данным исследования, 49% респондентов испытывали трудности в общении с коллегами, в то время как 40% выразили затруднения в привыкании к новому рабочему окружению. Важность использования метода наставничества для успешной адаптации была отмечена всеми респондентами - 90%.

На вопрос о формах адаптации, используемых в организации, респонденты указали следующие: индивидуальный подход, тренинги, совместные мероприятия и конкурсы. Также было выявлено, что совместное участие нового сотрудника в жизни организации помогает ему лучше включиться в работу в 70% случаев, в то время как адаптационные мероприятия являются ключевыми для 30% респондентов.

Кроме того, 80% адаптантов считают, что профессиональное обучение существенно влияет на рост профессионализма, но 83% респондентов также подчеркивают, что практическая направленность в процессе обучения недостаточна, и они испытывают нехватку практических занятий и наглядности.

Далее рассмотрим результаты первичной диагностики профессионального развития молодого специалиста дошкольной организации по рефлексивному критерию при помощи методики «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой.

Результаты первичной диагностики уровня профессионального развития молодого специалиста дошкольной образовательной организации по рефлексивному критерию представлены на рисунке 5.

Из анализа представленного рисунка видно, что большинство молодых специалистов в дошкольной образовательной организации (40%

респондентов) имеют средний уровень саморазвития и профессиональной деятельности. 36% молодых специалистов показывают высокий уровень, а также такое же количество имеют низкий уровень. 24% молодых специалистов дошкольного образования демонстрируют высокий уровень личностно-профессионального развития на констатирующем этапе опытно-поисковой работы.

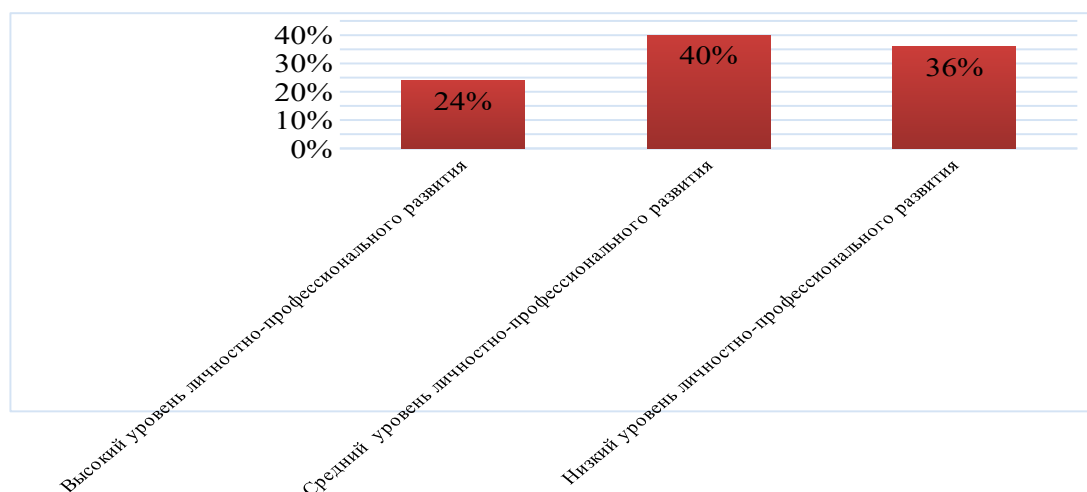


Рисунок 5 – Результаты диагностики уровня личностно-профессионального развития молодых специалистов на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Молодые педагоги дошкольного образования не могут адаптироваться к своим должностным обязанностям успешно и быстро без методической поддержки. Профессиональное обучение молодых сотрудников происходит на рабочем месте через методическую работу. Этот процесс планомерно и систематически организован и осуществляется под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей. Они помогают молодым специалистам овладеть знаниями, умениями, навыками и учиться эффективному общению.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что более половины опрошенных молодых специалистов имеют средний уровень профессионального развития. Хотя это является положительным

результатом, однако методическая поддержка в их профессиональном становлении все же не слишком эффективна.

Таким образом, результаты первичной диагностики позволили нам выявить молодых педагогов, которым необходима методическая помощь, а также обнаружить недостатки в их профессиональной деятельности. Это подтверждает необходимость более эффективной методической поддержки для молодых специалистов в дошкольном образовании.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста

Полученные результаты констатирующего этапа определили логику второго этапа опытно-поисковой работы. На основе изучения и анализа специальной литературы, а также собственного педагогического опыта, были выделены следующие организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста: 1) разработка и реализация комплекса мероприятий по профессиональной адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации; 2) оказание методической поддержки на основе диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста; 3) использование преимущественно методов индивидуальной поддержки молодого специалиста.

В данном параграфе выпускной квалификационной работы мы рассмотрим, как были реализованы выделенные организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации с молодыми педагогами, которые состояли в экспериментальной группе.

Цель программы заключается в создании оптимальных условий для профессионального развития молодых специалистов в дошкольной организации, с целью облегчения адаптации и успешного старта в профессиональной деятельности.

Для достижения этой цели были определены следующие задачи:

1. Применять эффективные методы и формы повышения профессиональной компетентности молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.
2. Обеспечить доступ к информационному пространству для самообучения и приобретения профессиональных знаний.
3. Разработать программу работы молодых педагогов с опытным наставником в дошкольной образовательной организации.
4. Подготовить молодых специалистов к работе в условиях современного образования.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов в дошкольной организации учитывал следующие факторы:

- уровень образования: оценивалась теоретическая подготовка специалистов и их знания в базовых областях;
- индивидуальные особенности: учитывались индивидуальные особенности личности каждого специалиста, такие как мотивация, способности, интересы;
- профессиональные потребности: определялись желаемые результаты деятельности каждого педагога и их стремление к достижению успеха;
- опыт работы: изучался опыт специалистов в общении с детьми, так как это является важным аспектом их профессионального развития.

Акцентирование внимания на этих факторах позволяет создать оптимальные условия для развития молодых специалистов, снизить проблемы адаптации и обеспечить успешное вхождение в профессиональную деятельность педагогов. Содержание программы

методической поддержки профессионального становления молодого специалиста представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Содержание программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста

№ п/п	Наименование мероприятия	Содержание мероприятия	Ответственный
1	2	3	4
ОБЩАЯ ЧАСТЬ			
ЭТАП 1	1.1	Вводное ориентационное собеседование Место дошкольного образования на рынке образовательных услуг. История развития детского сада. Система управления дошкольной образовательной организацией. Система материального и морального стимулирования. Система обучения и развития персонала. Охрана труда и техника безопасности.	Инспектор по кадрам
	1.2	Личное ознакомление с колледжем и его сотрудниками Представление сотрудника педагогам. Представление сотрудника коллективу. Показ основных помещений.	Инспектор по кадрам
	1.3	Ознакомление с рабочим местом Детальное описание воспитательно-образовательного процесса и внутренних функциональных взаимосвязей. Должностные обязанности и ответственность. Описание текущей работы и ожидаемых результатов. Нормативы качества выполняемой работы и способов ее оценивания. Расписание и режим рабочего дня.	Заведующий Старший воспитатель Инспектор по кадрам
		Виды отчетной документации и правила ее заполнения. Дополнительные ожидания (замена отсутствующего работника и пр.).	Наставник
ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ			
ЭТАП 2	2.1	Ориентационное собеседование с руководителем Разъяснение задач и требований к работе. Ответы на вопросы. Обсуждение предложений (пожеланий) нового сотрудника.	По схеме, указанной в п.1.3
	2.2	Вхождение в должность Освоение видов деятельности: воспитательно-образовательной; методической; организационной. Освоение норм и правил поведения в организации и коллективе.	Наставник, Старший воспитатель
ЭТАП 3	3.1	Назначение наставника Помощь в планировании и сопровождении работы. Оценка деятельности нового специалиста.	По схеме, указанной в п.1.3
	3.2	Включение в программу «Школа молодого педагога» Участие в адаптационных семинарах, посвященных организационным, методическим и коммуникационным проблемам. Участие в обучающих семинарах, консультациях, практикумах и т.д. Получение обратной связи.	Педагог - психолог, старший воспитатель
СОСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТА			
ЭТАП 4	4.1	Составление отчетов по итогам программы Отчет о выполнении заданий.	Наставник, старший воспитатель Молодой специалист

Формы деятельности в рамках реализации программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации: практические занятия с элементами тренинга, тематические «Круглые столы», семинары, индивидуальные и групповые консультации, презентации, мастер-классы, конференции.

Перейдем к изложению этапов реализации программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольного образования.

Программа методической поддержки профессионального становления молодых специалистов в дошкольной образовательной организации начинается с диагностико-мотивационного этапа. На этом этапе создается комфортная среда, и молодые педагоги получают мотивацию для развития. Происходит диагностика теоретических знаний молодых специалистов и выявление проблем, с которыми они сталкиваются в своей профессиональной деятельности.

На следующем этапе, который можно назвать проектировочным, устанавливаются партнерские связи между педагогом-наставником и молодым педагогом. Также проводится работа с ситуациями выбора и разрабатывается индивидуальный план повышения профессионализма для каждого молодого педагога.

Третий этап программы - реализационный. Здесь осуществляется сам процесс повышения профессионализма, в соответствии с индивидуальным планом для молодых педагогов. Различные методы и инструменты используются для достижения этой цели.

На последнем рефлексивном этапе проводится анализ прошлой работы и рефлексия. Повторная диагностика уровня профессионального развития молодых специалистов также проводится, чтобы оценить эффективность программы и внести рекомендации для ее улучшения.

Таким образом, в процессе программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста в дошкольной образовательной организации создается комфортная среда, и устанавливаются партнерские связи. Молодым педагогам предоставляются необходимые ресурсы и планируются индивидуальные маршруты развития.

Данный подход позволяет достичь поставленных целей и повысить профессионализм молодых специалистов в дошкольной образовательной организации. Этапы реализации программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы реализации программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста

№	Наименование	Содержание	Сроки
1	2	3	4
1	Диагностико-мотивационный этап	диагностика теоретических знаний молодых специалистов дошкольной образовательной организации выявление затруднений в профессиональной деятельности у молодых специалистов дошкольной образовательной организации	Сентябрь
2	Проектировочный этап	выстраивание партнёрских связей между педагогом-наставником и молодым специалистом дошкольной образовательной организации	Октябрь
3	Реализационный этап	разработка индивидуального маршрута повышения профессионализма молодых специалистов; реализация индивидуального маршрута повышения профессионализма молодых специалистов дошкольной образовательной организации, тренинги, педагогическая рефлексия	Ноябрь-Март
4	Рефлексивный этап	рефлексия	Апрель-Май

Для диагностики профессиональных затруднений молодых специалистов дошкольной образовательной организации была разработана диагностическая карта профессиональной компетентности воспитателя

(Приложение 5) и подготовлена анкета для уточнения профессиональных дефицитов в деятельности молодых педагогов (Приложение 6). По результатам диагностики был определен уровень профессиональной компетентности педагогов.

На основании всестороннего анализа каждого этапа, мы разработали модель организации работы с молодыми специалистами дошкольной организации. На наш взгляд, целесообразно установить трехэтапное наставничество:

1. Этап работы молодого воспитателя.
2. Этап работы заведующей и старшего воспитателя.
3. Этап работы психолога.

На основе тщательного анализа каждого этапа разрабатывается индивидуальный план организации работы с молодыми педагогами в дошкольной организации.

Целью данной работы было обеспечение эффективной методической поддержки для молодого специалиста. Важно отметить, что каждому молодому специалисту необходимо предоставить индивидуальные методы работы. Разнообразие таких методов способствует развитию интереса молодого специалиста к профессии и положительно влияет на его профессиональное становление.

В рамках нашей работы по реализации программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста в сфере дошкольного образования, мы разработали индивидуальные методы работы с молодыми педагогами в дошкольной организации, а именно были использованы индивидуальные и коллективные консультации, круглые столы, деловые игры, семинары, а также обобщение и распространение опыта работы (через методические объединения и педагогические гостиные).

Данные методы работы направлены на развитие самостоятельной познавательной активности воспитателей, расширение их знаний о

нормативной, научной и методической литературе, а также переосмысление содержания и методов работы в соответствии с ГОСО дошкольного воспитания и обучения (приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348) (по состоянию на 01.01.2023 г.).

Для преодоления трудностей в работе молодого специалиста с родителями, было предложено провести педагогический совет на тему «Современные проблемы взаимодействия дошкольной организации и семьи» (Приложение 7).

Мы считаем, что такие научно-педагогические мероприятия помогают молодым специалистам углубить свои знания и навыки, повысить качество своей работы и повысить эффективность образовательного процесса в детском саду. Мы уверены, что такие события должны проводиться регулярно, чтобы специалисты могли обмениваться опытом и развиваться профессионально.

Таким образом, внедрение организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации через разработку и реализацию программы с молодыми специалистами КГКП «Ясли-сад №8 отдела образования города Рудного» позволило, во-первых, формировать потребность к саморазвитию, во-вторых, реализовать потенциал каждого конкретного молодого педагога дошкольного образования, в-третьих, знакомиться с нововведениями и применять новые технологии в собственной практике.

Оценка эффективности выделенных организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации, а также уровень развития профессиональной компетентности молодых педагогов дошкольной образовательной организации после проведения

формирующего этапа опытно-поисковой работы будут рассмотрены в следующем параграфе выпускной квалификационной работы.

2.3 Анализ и обобщение результатов опытно-поисковой работы

В данном параграфе будет рассмотрен контрольный этап опытно-поисковой работы.

Цель контрольного этапа – провести повторную диагностику развития уровня профессиональной компетентности молодых педагогов дошкольной образовательной организации и на основе полученных результатов сформулировать вывод об эффективности выделенных организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.

Повторная диагностика развития уровня профессиональной компетентности молодых педагогов также была проведена с педагогическим коллективом в КГКП «Ясли - сад № 8 отдела образования города Рудного». Для повторной диагностики были использованы такие же методы, что и на констатирующем этапе опытно-поисковой работы.

Итак, рассмотрим результаты повторной диагностики личностно-профессионального развития молодого специалиста дошкольной организации по мотивационному критерию при помощи опросника мотивации, автора В.К. Гербачевского, который представлен на рисунке 6.

Из представленной диаграммы мы видим, что наблюдается положительная динамика в показателях высокого уровня личностно-профессионального развития по мотивационному критерию у молодых специалистов дошкольной образовательной организации. Высокий уровень продемонстрировали 71%: молодых специалистов дошкольной образовательной организации.

Низкий уровень личностно-профессионального развития по мотивационному критерию на контрольном этапе в экспериментальной группе был обнаружен у 5% респондентов.

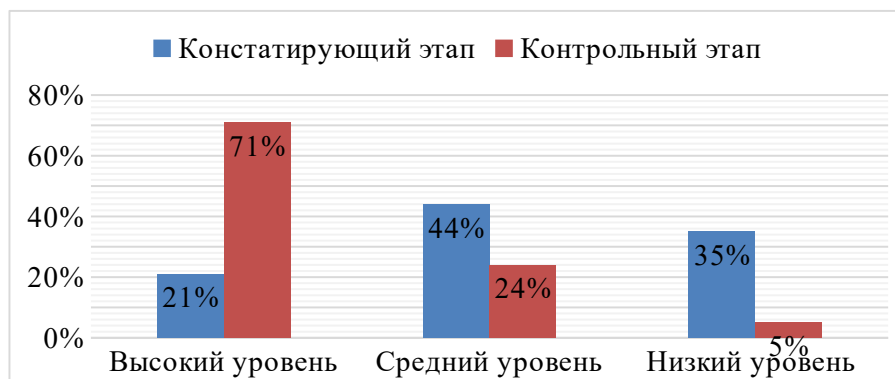


Рисунок 6 – Результаты диагностики уровня личностно-профессионального развития молодого специалиста по мотивационному критерию на контрольном этапе опытно-поисковой работы

Результаты контрольного эксперимента в экспериментальной группе позволили выявить особенности средних значений мотивов, которые являются индикатором личностно-профессионального развития молодого специалиста в дошкольной образовательной организации. Представленные на рисунке 7 данные показывают, какие мотивы стали доминирующими после реализации формирующего эксперимента.

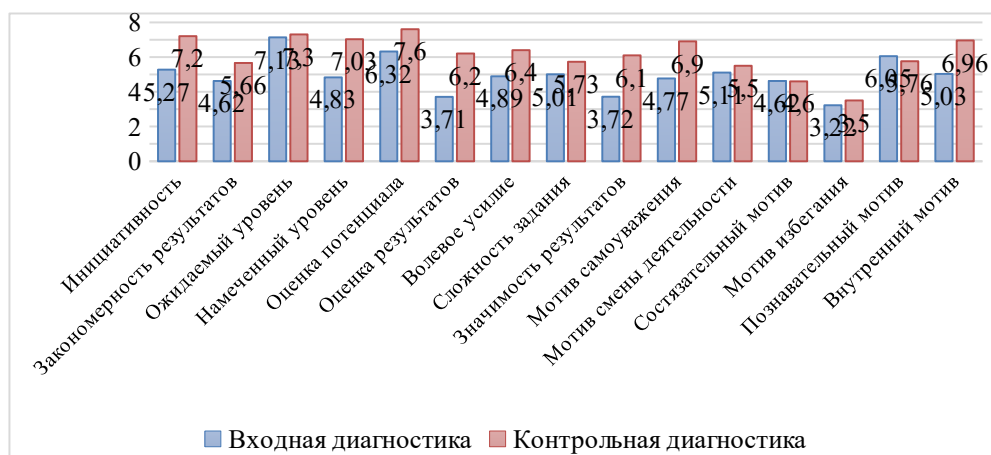


Рисунок 7 – Особенности средних значений мотивов, как показателя личностно-профессионального развития молодого специалиста, по результатам контрольного эксперимента

Одним из самых значимых мотивов стал «ожидаемый уровень результатов деятельности», оцененный в 7,83 баллов. Это говорит о том, что молодые специалисты начинают ценить и стремиться к достижению определенных результатов, а также ожидают их высокого уровня.

Другим важным мотивом является «оценка собственного потенциала», оцененная в 7,6 баллов. Этот мотив свидетельствует о стремлении молодых специалистов понять свой потенциал и оценить его правильно. Они осознают важность осуществления своих способностей и готовы к развитию и росту.

Познавательный мотив также занимает значимое место, с оценкой 6,76 баллов. Это говорит о желании молодых специалистов развивать свои познавательные способности, стремиться к получению новых знаний и умений, а также к саморазвитию.

«Инициативность» и «намеченный уровень» мотивов оценены, соответственно, в 7,2 и 7,03 баллов. Это указывает на стремление молодых специалистов быть активными и инициативными в своей деятельности, а также на понимание важности установления и достижения поставленных целей.

Другие мотивы, такие как «оценка результатов» (6,2 баллов), «волевое усилие» (6,4 баллов), «значимость результатов» (6,1 баллов), «самоуважение» (6,9 баллов) и «внутренний мотив» (6,96 баллов), также занимают свое место в иерархии мотивов молодых специалистов дошкольных образовательных организаций. Они говорят о важности оценки полученных результатов, стремлении к саморазвитию, собственной значимости и внутренней мотивации.

В целом, эти особенности средних значений мотивов у молодых специалистов дошкольной образовательной организации после проведения формирующего эксперимента указывают на их высокий уровень мотивации, стремление к развитию и достижению успеха в профессиональной сфере.

Далее рассмотрим результаты повторной диагностики профессионального развития молодого специалиста дошкольной образовательной организации по деятельностному критерию, которая была также проведена при помощи методики «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации» Т.А. Сваталовой.

Результаты представлены на рисунке 8.

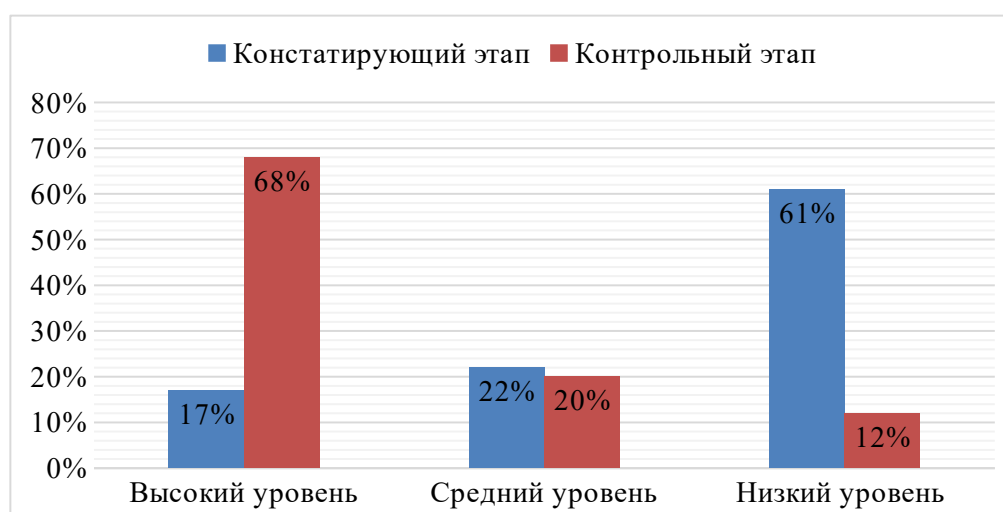


Рисунок 8 – Результаты диагностики профессионального развития молодого специалиста по деятельностному критерию на контрольном этапе опытно-поисковой работы

Анализ графика позволяет сделать вывод о положительных изменениях в структуре профессионального развития молодых специалистов дошкольной образовательной организации в экспериментальной группе. Наблюдается существенное улучшение в деятельности воспитателей по деятельностному критерию. Например, доля воспитателей с низким уровнем профессиональной компетентности снизилась с 61% до 12%. В то же время, количество воспитателей с высоким уровнем профессионального развития значительно увеличилось с 17% до 68%.

Важно отметить, что воспитатели с высоким уровнем профессиональной компетентности обладают обширными знаниями в

области дошкольной педагогики, детской психологии и методики дошкольного образования, а также владеют теоретическими и методологическими основами предметной образовательной области. Это способствует повышению качества их профессиональной деятельности в дошкольной организации. Они активно применяют разнообразные методы и приемы, эффективно организуют процесс взаимодействия с детьми и родителями, а также учитывают особенности каждого ребенка, стремясь к его личностному развитию.

Оставшиеся 20% молодых специалистов в экспериментальной группе имеют средний уровень профессиональной компетентности. Они способны применять свои знания в профессиональной деятельности, определять цели, задачи, средства и способы достижения поставленных задач, а также оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

Таким образом, проведенный эксперимент подтверждает эффективность мероприятий по повышению профессионального развития молодых специалистов дошкольной образовательной организации. Это важный шаг к обеспечению качественной работы в дошкольной сфере, где уровень профессионализма играет ключевую роль в формировании личности каждого ребенка.

Далее рассмотрим результаты повторной диагностики профессионального развития молодого специалиста дошкольной образовательной организации по рефлексивному критерию, проведенной при помощи методики «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой, которые представлены на рисунке 9.

По данным рисунка видим, что также наблюдаются положительные изменения в экспериментальной группе молодых специалистов дошкольной образовательной организации. Количество молодых педагогов дошкольного образования, которые показали высокий уровень

саморазвития и профессионально-педагогической деятельности – 69% (произошел прирост на 45%). Количество молодых педагогов дошкольной образовательной организации с низким уровнем личностно-профессионального развития снизился с 36% до 9%.

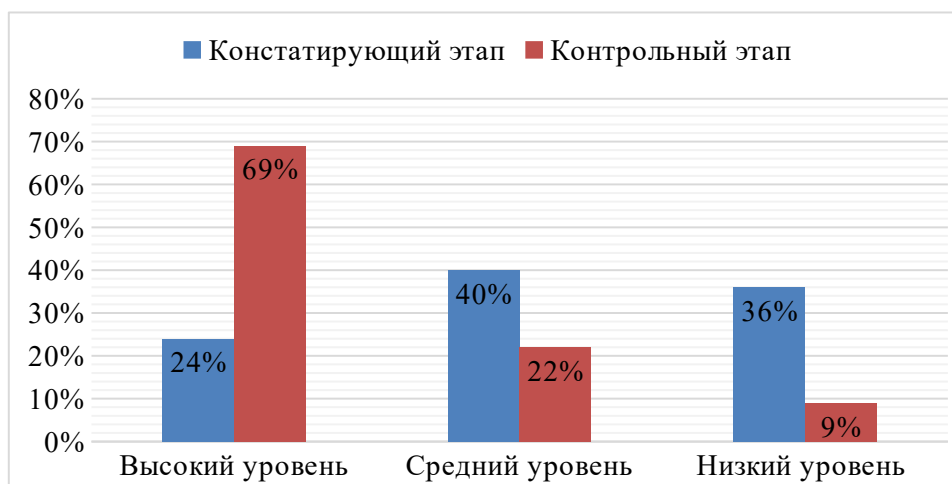


Рисунок 9 – Результаты диагностики уровня личностно-профессионального развития молодых специалистов на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Таким образом, мы видим, что после проведенной работы большинство молодых педагогов дошкольного образования продемонстрировали улучшение своего уровня профессиональных знаний и умений. Практически все молодые воспитатели дошкольной организации овладели разнообразными формами взаимодействия с участниками педагогического процесса, осознавая значимость и ценность своей профессии, а также научились строить программу для своего профессионального самосовершенствования. Это положительное развитие стало возможным благодаря внедрению организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.

Выводы по второй главе

В параграфе 2.1 была рассмотрена организация опытно-поисковой работы по реализации организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации, определены цели, задачи и этапы опытно-поисковой работы. Содержание опытно-поисковой работы по реализации организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста дошкольной образовательной организации включало 3 этапа.

В результате констатирующего этапа опытно-поисковой работы была получена первичная диагностика уровней профессионального развития молодого специалиста дошкольной образовательной организации на констатирующем этапе опытно-поисковой работы, которая показала низкие уровни сформированности профессиональной компетентности молодых специалистов по мотивационному, деятельностному и рефлексивному критериям.

В параграфе 2.2 была описана реализация организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста в рамках программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста, которая и явилась продуктом проектировочной деятельности. Цель программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста заключалась в повышении профессионализма молодых педагогов. Задачами программы стали: создание в дошкольной организации условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Для каждого молодого специалиста были подобраны индивидуальные формы работы. Их разнообразие способствовало

развитию у молодого специалиста познавательного интереса к профессии педагога дошкольной организации, оказали положительное влияние на его профессиональное, а также личностное становление.

В параграфе 2.3 была описана повторная диагностика уровней профессионального развития молодого специалиста дошкольной организации по мотивационному, деятельностному и рефлексивному критериям была отмечена положительная динамика. Следовательно, выделенные организационно-педагогические условия методической поддержки профессионального становления молодого специалиста являются эффективными.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении подведены основные итоги проведенного исследования.

При решении первой задачи было изучено состояние проблемы профессионального становления молодого специалиста в современных исследованиях, которое показало, что данная проблема является комплексной, внутри которой выделяются профессиональные, социальные, психолого-педагогические, медицинские и др. аспекты. В научных работах ряда ученых (А.Ф. Балакирев, М.В. Варгамян, Е.В. Куренная, Г.Е. Муравьёва, И.А. Маланов, Т.С. Полякова, И.Ю. Шитова и др.) как предмет исследования рассмотрены трудности в период профессионального становления молодого специалиста.

В рамках второй задачи были определены особенности процесса профессионального становления молодого специалиста – мы выяснили, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. Профессиональное становление молодого специалиста дошкольного образования начинается с подготовки в вузе и предполагает, как теоретическое, так и практическое обучение, результатом при этом обычно является достаточный уровень профессиональной компетентности. В процессе становления, а также и собственно профессиональной деятельности нередко возникают проблемы и трудности, связанные с ее качественным выполнением, особенно это характерно для молодых, начинающих свою профессиональную карьеру педагогов. Различные формы методической поддержки молодого специалиста дошкольной организации способствуют активному усвоению приемов работы с детьми и родителями (законными представителями), развитию познавательного интереса к профессии. Проанализировав все формы методической работы, мы на наш взгляд выделили, наиболее эффективную форму методической

поддержки молодого специалиста дошкольной организации – наставничество.

При решении третьей задачи были обоснованы организационно-педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

В рамках решения были апробированы организационно-педагогические условия методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольной образовательной организации, а также дана их оценка. Опытно-поисковая работа проходила на базе КГКП «Ясли-сад №8 отдела образования города Рудного» (Республика Казахстан, Костанайская область) в три этапа – констатирующий, формирующий и контрольный.

В результате констатирующего этапа опытно-поисковой работы была получена первичная диагностика уровней профессионального развития молодого специалиста на констатирующем этапе опытно-поисковой работы, которая показала низкие уровни сформированности профессиональной компетентности молодых специалистов по мотивационному, деятельностному и рефлексивному критериям.

На формирующем этапе проходила реализация организационно-педагогических условий методической поддержки профессионального становления молодого специалиста в рамках программы методической поддержки профессионального становления молодого специалиста, которая и явилась продуктом проектировочной деятельности. Для каждого молодого специалиста были подобраны индивидуальные формы работы. Их разнообразие способствовало развитию у молодого специалиста познавательного интереса к профессии педагога дошкольной организации, оказали положительное влияние на его профессиональное, а также личностное становление.

На контрольном этапе проходила повторная диагностика уровней профессионального развития у молодых педагогов по мотивационному,

процессуальному и рефлексивному критериям, которая продемонстрировала положительную динамику в показателях профессионального развития у молодых специалистов. Полученные результаты подтвердили выдвинутую гипотезу и правильность сформулированных теоретико-методологических положений, которые касаются эффективности процесса методической поддержки профессионального становления молодого специалиста.

Цель достигнута. Гипотеза исследования нашла свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адаптация персонала // Организация работы службы персонала: Методическое пособие / Приложение к журналу «Справочник кадровика». – 2016. – № 4. – С. 89-95.
2. Аминов Н. А. Диагностика педагогических способностей. / Н.А. Аминов. – Москва: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 2017. – 380 с. – ISBN 5-89395-050-X.
3. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – 3-е изд.- Казань: центр инновационных технологий, 2013. – 308 с. – ISBN 5-7464-1257.
4. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Дис.на соиск. степ. канд. пед. наук. - Екатеринбург, 2016. – 177 с.
5. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований /Ю. К. Бабанский. – Москва : Педагогика, 2022. – 192 с.
6. Багаутдинова С. Ф. Особенности методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении/ С. Ф. Багаутдинова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2019. – № 3. – С. 21–26.
7. Банщикова Т.Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности / Т. Н. Банщикова // Акмеология. – 2017. – №1. – С. 25–62.
8. Безделина Р. П. Повышаем квалификацию педагогов / Р. П. Безделина //Дошкольное воспитание. – 2013. – №6. – С. 123–124.
9. Белая К. Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении / Ю. К. Белая – Москва : «Творческий центр», 2020. – 81 с.

10. Богославец Л. Г. Менеджмент в профессиональной деятельности молодого руководителя дошкольной организации / Л. Г. Богославец, О. И. Давыдова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2017. – №5. – С. 8–14.

11. Бордовская Н. В. Педагогика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. Бордовская, А. Реан. – Москва: Академия, 2015. – 299 с. - ISBN 5-8046-0174-1.

12. Васильева А. И. Совершенствование обучения в детском саду / А. И. Васильева. – Минск : Народная асвета, 1980. – 95 с. – ISBN 5-1420319-A : 0.00.

13. Васягина Н.Н. Оптимизация профессионально-личностной направленности педагога: учеб. пособие / Н. Н. Васягина, Н. Ю. Марчук; Урал. гос. ун-т. – Екатеринбург: Книга, 2023. – 195 с. – ISBN 978-5-7186-0551-8.

14. Вершинина Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова – Волгоград: Учитель, 2019. – 198 с. - ISBN 978-5-7057-2748-3.

15. Веселова Т. Б. совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ / Т. Б. Веселова. – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2012. – 96 с. – ISBN: 9785898148256.

16. Виноградова Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева – Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2017. – 176 с. – ISBN 978-5-534-12764-5.

17. Волина В. Методы адаптации персонала / В. Волина // Управление персоналом. – 2020. – № 7. – С. 32–37.

18. Волкова Г.В. Повышение уровня профессиональной компетенции преподавательского коллектива / Г. В. Волкова // Завуч. – 1999. – №7. – С.37–43.

19. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л. М. Волобуева – Москва : ТЦ Сфера, 2020. – 231 с. – ISBN 5-89144-396-1.
20. Гладышева Н. Н. Журнал контроля и оценки профессиональной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации / Н. Н. Гладышева, А. А. Бойко. - Волгоград: Учитель, 2016. – 238 с. – ISBN: 978-5-7057-4168-7.
21. Донцов А. И., Донцов Д. А., Донцова М. В. Профессиональная направленность личности как компонент социального становления человека – Донцов А. И., Донцов Д. А., Донцова М. В. // Образовательные технологии. – 2011. – № 4. – С. 93–103.
22. Дружинин В. И. Теория и практика менеджмента в образовании/ В. И. Дружинин. - Курган: ИПКиПРО, 2017. – 80 с. – ISBN: 968-4-7024-4528-7.
23. Захарова Г. И. Теория и методика психологического тренинга: учеб. пособие / Г. И. Захарова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2018. – 237 с. – ISBN: 973-5-4189-7236-7.
24. Зеер Э. Ф. Организация методической работы в дошкольном учреждении / Э. Ф. Зеер. – Москва : Новая школа, 2015. – 124 с. – ISBN 978-5-9765-2210-7.
25. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учеб. для вузов по пед. и психол. направлению и спец. / И. А. Зимняя. - 2-е изд. доп., испр. и перераб. - М.: Логос, 2019. – 383 с. – ISBN 5-98704-069-8.
26. Ивлева В. В. Системный подход к адаптации сотрудников /В. В. Ивлеева // МИКСПЕРСОНАЛ. – 2016. – № 3-4. – С. 24-29. – ISBN 978-5-466-03722-7.
27. Ильенко Л. И. Теория и практика управления методической работой в образовательных учреждениях/ Л. И. Ильенко. – Москва : АРКТИ, 2023. – 290 с. – ISBN: 978-5-9874-4153-7.

28. Казакова Е. И. Теоретические основы развития общеобразовательной школы: (системно-ориентационный подход): автореферат дис. ... доктора педагогических наук: 13.00.01 / Гос. пед. ун-т. – 1995. – 34 с.

29. Каракозова Н. Ю. Формирование технологической компетентности воспитателей детского сада в процессе дополнительного профессионального образования: Дисс. канд. пед наук / Н. Ю. Каракозова. – Тольятти, 2015. – 38 с.

30. Карпова Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ / Л. С. Карпова, Ю. В. Тимофеева // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2017. – №4. – С. 85 – 90.

31. Кибанов А. Я. Управление персоналом/ А. Я. Кибанов, Н.В. Федорова. – Москва: Изд. Финстатинформ, 2020 – 589 с.- ISBN: 978-5-406-07343-8.

32. Клыбин А. Ю. Комплект методического обеспечения по учебной дисциплине «Педагогические технологии» учебно-методическое пособие/ А. Ю. Клыбин. – Нижний Новгород: ВГИПА, 2021. – 67 с. – ISBN: 978-5-7066-3289-7.

33. Кокоткина О. В. Как организовать работу по самообразованию / О. В. Кокоткина // Дошкольное воспитание. – 2019. – №10. – С. 2–5.

34. Колодяжная Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие. Часть 1 / Т. П. Колодяжная. – Москва : УЦ Перспектива, 2018. – 258 с. – ISBN: 978-5-7042-4298-7.

35. Комарова Е. Е. Финансирование ДОУ / Е. Е. Комарова // Справочник руководителя ДОУ. – 2022. – № 1. – С. 12–15.

36. Коновалова И. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов-психологов / И. В. Коновалова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2019. – №11. – С. 24–27.

37. Котлер Филипп. Основы маркетинга: Пер. с англ. 2-е европ. изд. – Санкт-Петербург: Реноме, 2020. – 656 с. – ISBN: 9784-3289-1.
38. Кротова Т. В. Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения в сфере общения с родителями воспитанников: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Т. В. Кротова. – Москва, 2005. – 18 с.
39. Кседзова Г. Ф., Горбунова Т. Е., Прокопьева М. М. Руководство по делопроизводству в организации. – Москва : «Сфера». 2015. – 546 с. – ISBN: 978-5-7048-43289-7.
40. Кузнецова Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. – 2019. – №7. – С. 63-65.
41. Кудрявцева Е. А. Методическая поддержка педагогов детского сада в развитии конструктивного взаимодействия с родителями: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Е. А. Кудрявцева [Место защиты: Волгогр. гос. пед. ун-т]. - Волгоград, 2009. – 24 с.
42. Кузьмина Т. С. План работы педагогической гостиной молодого воспитателя / Т. С. Кузьмина// Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2016. – №5. – С. 33-34.
43. Латникова П. Н. Адаптация персонала: наставничество – вред или польза / П. Н. Латникова// Справочник по управлению персоналом. – 2014. – № 5. – С. 75 – 79.
44. Левитан К. М. Юридическая педагогика: учебник / К. М. Левитан. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2015. – 431 с. – ISBN 978-5-91768-537-3.
45. Лосев Н. П. Управление методической работой в современном ДООУ/ Н. П. Лосев. – Москва : ТЦ Сфера, 2020. – 283 с. – ISBN 5-89144-544-1.

46. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А. А. Майер. – Москва : ТЦ Сфера, 2022. – 128 с. – ISBN 978-5-9949-0559-3.

47. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие для студентов пед. учреждений сред. проф. образования / В. Г. Маралов. - 2-е изд., стер. – Москва : Academia. – 250 с. – ISBN: 978-5-7087-4278-7.

48. Маханёва М. Д. Управление развитием ДОУ / М. Д. Махнева. – Москва : «Творческий центр», 2016. – 259 с. – ISBN 5-89144-666-9.

49. Махина Т. А. Адаптация новичков: слагаемые эффективности / Т. А. Махина // Кадровый менеджмент. – 2023. – № 3. – С.36-42.

50. Митина Л. М. Инновации в детском саду / Л. М. Митина. – Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2018. – 225 с. – ISBN 978-5-8112-2746-4.

51. Микляева Н. В. К проблеме формирования традиции наставничества в ДОУ / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. – 2019. – №6. – С. 26 – 30.

52. Мих Е. В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е. В. Мих // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2018. – №8. – С. 24-27.

53. Мудрик А. В. Социальная педагогика: учеб. для студ. пед. вузов / под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Академия, 2020. – 200 с. - ISBN 978-5-7695-8842-6.

54. Немов Н.И. Психология: В 3 кн. / Н. И. Немов. - 3-е изд. – Москва : Гуманитар. изд. центр «ВЛАДОС», 2018. – 166 с. - ISBN 5-691-00553-7(1).

55. Поздняк Л. В. Организаторская деятельность заведующего в системе управления дошкольным учреждением. / Л. В. Поздняк // Основы управления дошкольным образовательным учреждением. – Москва : 1994. – С. 37-56.

56. Поздняк Л. В., Лященко Н. Н. Управление дошкольным

образованием / Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко – М. Академия, 2019. –132 с. – ISBN 5-7695-0458-7.

57. Поташник М.М. Управление качеством образования/ под ред. М. М. Поташника. – Москва : Педагогическое общество России, 2019. – 448 с. – ISBN 5-93134-079-3.

58. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской области/ 67 сост. М. Ю. Лимонова. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2021. – 201 с. – ISBN: 978-5-358-1.

59. Пугачёва М. Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления / М. Л. Пугачёва //Практика управления ДОУ. – 2021. – № 2. – С. 35–40.

60. Решетникова В. Г. Управление дошкольным образованием : учебник и практикум для вузов / В.Г. Решетникова. – Москва : Просвещение, 2018. – 261 с. – ISBN 978-5-534-12764-5.

61. Рогожин М. Ю. Организация управления персоналом предприятия / М. Ю. Рогожин– Москва : «Издательство РДЛ». 2014. – 235 с. – ISBN: 978-5-4475-1577-5.

62. Рузвельт Т. Законы лидерства: / Теодор Рузвельт; составитель книги Алан Аксельрод; [пер. с англ. Т. О. Новиковой]. – Москва : Эксмо, 2017. – 283 с. – ISBN 978-5-699-86759-2.

63. Сазонова С. Е. Наставничество в детском саду / С. Е. Сазонова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2010. – №5. – С. 58–64.

64. Сваталова Т. А. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов / Т. А. Сваталова // Дошкольное воспитание. – 2021. - №1. – С.55–61.

65. Словарь психологических терминов. – Елец: Елецкий государственный университет им. И .А. Бунина, 2016. – 500 с. – ISBN. 978-5-00151-315-5.

66. Третьяков П. И., Белая К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая – Москва : Новая школа, 2021. – 304 с. - ISBN 978-5-89144-776-9.

67. Управление дошкольным образованием/ под ред. О. Ю. Тришиной. – Магнитогорск: Юрайт, 2017. – 396 с. — ISBN 978-5-534-00791-6.

68. Хохлова О. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О. А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя. – 2019. – №3. – С.4.

69. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – Москва : Владос, 2021. – 240 с. – ISBN 978-5-534-00791-6.

70. Щуркова Н.Е. Практикум по педагогической технологии / Н. Е. Щуркова –М.: Педагогическое общество России, 2022. – 224 с. - ISBN 978-5-534-07402-4.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л. Н. Бережнова)

Тест «Рефлексия на саморазвитие» включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Педагогу предлагается выбрать только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву «а», «б» или «в» соответственно.

Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации).

Тестовый материал

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:

- а) целеустремленный;
- б) трудолюбивый;
- в) дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- а) за то, что я ответственный;
- б) за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- в) за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки?

- а) думаю, что это пустая трата времени;
- б) глубоко не вникал в проблему;
- в) положительно, активно включаюсь в проект.

4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?

- а) недостаточно времени;
- б) нет подходящей литературы и условий;
- в) не хватает силы воли и упорства.

5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической поддержки?

- а) не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
- б) имея большой опыт, затруднений не испытываю;
- в) точно не знаю.

6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит:

- а) требовательный;
- б) настойчивый;
- в) снисходительный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- а) решительный;
- б) сообразительный;
- в) любознательный.

8. Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки?

- а) генератор идей;
- б) критик;
- в) организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени:

- а) сила воли;
- б) упорство;
- в) обязательность.

10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?

- а) занимаюсь любимым делом;
- б) читаю;
- в) провожу время с друзьями.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?

- а) методические знания;
- б) теоретические знания;
- а) инновационная педагогическая деятельность.

12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?

- а) если бы работал так, как и прежде;
- б) в новом проекте педагогической поддержки;
- в) не знаю.

13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?

- а) справедливым;
- б) доброжелательным;
- в) отзывчивым.

14. Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?

- а) жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
- б) в жизни всегда есть место самосовершенствованию;
- в) наслаждение жизнью в творчестве.

15. Кто ближе всего к вашему идеалу?

- а) человек сильный духом и крепкой воли;
- б) человек творческий, много знающий и умеющий;
- в) человек независимый и уверенный в себе.

16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?

- а) думаю, что да;
- б) скорее всего, да;

в) как повезет.

17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?

- а) то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;
- б) еще не знаю;
- в) новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализации.

18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?

- а) путешествовал бы по всему миру;
- б) построил бы частную школу и занимался любимым делом;
- в) улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«Опросник мотивации», автор В.К. Гербачевский

Опросник выполняется во время выполнения задания, например, учебного. Преподаватель фиксирует какой-то этап в его выполнении единый для всех обучающихся и предлагает им по его завершении ответить на вопросы опросника.

При этом против номера вопроса представляется (по Вашему усмотрению) один из семи предполагаемых в баллах ответов: -3, -2, -1, +1, +2, +3.

1. Исследование мне уже порядком надоело.
2. Я работаю на пределе своих сил.
3. Я хочу показать все, на что способен.
4. Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату.
5. Мне интересно, что получится.
6. Задание довольно сложное.
7. То, что я делаю никому не нужно.
8. Меня интересует, лучше ли мои результаты или хуже, чем у других.
9. Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами.
10. Думаю, что мои результаты будут высокими.
11. Эта ситуация может причинять мне неприятности.
12. Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти.
13. Я проявляю достаточно старания.
14. Я считаю, что мой лучший результат не случаен.
15. Задание большого интереса не вызывает.

16. Я сам ставлю перед собой задачи.
17. Я беспокоюсь по поводу своих результатов.
18. Я ощущаю прилив сил.
19. Лучших результатов мне не добиться.
20. Эта ситуация имеет для меня значение.
21. Я хочу ставить все более и более трудные цели.
22. К своим результатам я отношусь равнодушно.
23. Чем больше работаю, тем становится более интересно.
24. Я не собираюсь выкладываться на этой работе.
25. Скорее всего, мои результаты будут низкими.
26. Как ни старайся, результат от этого не изменится.
27. Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием.
28. Задание достаточно простое.
29. Я способен на лучший результат.
30. Чем труднее цель, тем желаннее ее достигнуть.
31. Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели.
32. Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с другими.
33. Я увлекся работой над заданием.
34. Я хочу избежать низкого результата.
35. Я чувствую себя независимым.
36. Мне кажется, что я трачу время и силы.
37. Я работаю вполсилы.
38. Меня интересуют границы моих возможностей.
39. Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших.
40. Я все сделаю, что в моих силах для достижения цели.
41. Я чувствую, что у меня ничего не выйдет.
42. Испытание - это лотерея.

КЛЮЧИ К ТЕСТАМ

Экстраверсия определяется по сумме ответов «ДА» на вопросы: 1, 3, 9, 11, 14, 17, 19, 22, 25, 27, 30, 35, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 57 и сумме ответов «НЕТ» на вопросы: 6, 33, 51, 55, 59 (за каждый совпадающий ответ - 1 балл).

Эмоциональная устойчивость - неустойчивость (нейротизм) устанавливается по сумме ответов «ДА» на вопросы: 2, 5, 7, 10, 13, 15, 18, 21, 23, 26: 31, 34, 37. 39, 42, 45, 47, 50, 52, 54, 56, 58, 60.

Контрольная шкала - сумма ответов «ДА» на вопросы: 8,16,24,28,36,44 и сумма ответов «НЕТ» на вопросы: 4,12,20,32,40,48. Норма по этой шкале 4 - 5 баллов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Методика «Диагностическая карта профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации» (Т. Сваталова).

Цель: выявить уровень профессиональной компетентности педагогов.

Инструкция: «Уважаемый педагог! Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 -балльной шкале:

3 балла - показатель присутствует в полной мере;

2 балла - показатель присутствует не в полной мере;

1 балла - присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов - показатель отсутствует.

Обработка результатов: осуществляется путем подсчета баллов и определения уровня профессиональной компетентности.

97-144 балла - оптимальный уровень профессиональной компетентности

49-96 балла - достаточный уровень профессиональной компетентности

48-20 балла - критический уровень профессиональной компетентности

менее 19 баллов - недопустимый уровень профессиональной компетентности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Оценка респондентов эффективности системы адаптации

Вопросы анкеты	Сотрудники ДО (%)	Сотрудники ДО города (%)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Испытываете ли Вы затруднения при знакомстве с новой специальностью, коллективом?		
Да	49	95
Нет	51	5
Затрудняюсь ответить	-	-
Нравится ли Вам ваша работа?		
Да	30	38
Нет	60	44
Затрудняюсь ответить	10	21
Когда Вы пришли в 1 день, что для Вас было самым трудным?		
Общение с новым коллективом	40	49
Общение с руководителем	10	8
Привыкание к новому рабочему месту	50	43
Кто Вам помог освоить новые должностные обязанности?		
Непосредственный руководитель	30	40
Коллеги по работе	20	28
Никто не помогал	0	2
Наставник	-	5
Испытывали ли Вы потребность в помощи наставника?		
Да	90	88,5
Нет	-	-
Затрудняюсь ответить	10	11,5
В первые месяцы работы, что для Вас имело наибольшее значение?		
Влиться в коллектив	70	63,5
Эффективно работать	30	24
Слышать одобрения руководства	10	12,5
Как Вы считаете, какова причина увольнения молодых сотрудников?		
Сложный психологический климат в коллективе	-	6,5
Плохая организация труда	10	11,5
Заработная плата	90	95
Большая нагрузка	30	17
По Вашему мнению, существует ли система работы по адаптации сотрудников в дошкольной образовательной организации?		
Да	10	20
Нет	60	50
Затрудняюсь ответить	30	30

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующим КГКП «Ясли-сад №8
отдела образования города Рудного»
_____ Фамилия И.О.
«__» _____ 2023 г.

Пример плана работы сотрудника на время адаптации^{1*}

На период: с _____ по _____

Ф.И.О. сотрудника _____

Должность _____

Дата начала работы _____

Дата окончания адаптационного периода _____

Ф.И.О. наставника _____

Должность наставника _____

№ п/п	Мероприятия	Ответственное лицо	Срок выполнения	Отметка о выполнении	Подпись ответственного лица
1	2	3	4	5	6
1	Знакомство со структурой учреждения, внутренними локальными актами и др.	Инспектор по кадрам			
2	Знакомство: с педагогическим коллективом; содержанием образования; предметно - развивающей средой; оснащением методического кабинета (библиография, методическая литература, наглядный материал, картины, развивающие игры).	Старший воспитатель, наставник			
3	Педагогическая документация: планирование пед процесса; работа с родителями; профессиограмма; и пр.	Старший воспитатель, социальный педагог, психолог			
4	Консультации: дошкольная педагогика; содержание и методы воспитания детей; воспитание детей в игре.	Старший воспитатель, Наставник, Психолог			
5	Введение в специальность: знакомство с образовательной программой; ознакомление с педагогическими теориями и технологиями; наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы с детьми в разных возрастных группах; наблюдение за работой воспитателя; пр.	Старший воспитатель Наставник			
6	И т.д.				

^{1*} выполняемый план мероприятий включается личное дело сотрудника по аттестации

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Анкета для изучения затруднений

1. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?
2. Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии?
3. Возможно, Ваши затруднения связаны с тем, что Вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации воспитанников?
4. Вызывает ли у Вас затруднение планирования: - занятия - работы с родителями?
5. Вызывает ли у Вас трудности использования различных форм организации деятельности воспитанников?
6. Применение разнообразного дидактического материала вызывает затруднение?
7. Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам: внедрения современных педагогических технологий методы и приемы развивающего обучения анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности воспитанников?
8. Испытываете ли вы трудности: при подборе материалов к занятиям в планировании работы над проектом?
9. В какой методической помощи Вы нуждаетесь: в семинарах по педагогике, методиках в индивидуальных методических консультациях в просмотре занятий у опытных воспитателей организации самостоятельной деятельности детей создание благоприятного микроклимата в группе?
10. Применяете ли Вы в своей работе педагогические инновации?
11. Владеете ли Вы средствами ИКТ?
12. Используете ли Вы в работе здоровьесберегающие технологии?

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога
дошкольного образования
(Т. В. Лаврентьева)

Ф.И.О. педагога _____

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА! Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 – балльной шкале:

- 3 балла – показатель присутствует в полной мере;
- 2 балла – показатель присутствует не в полной мере;
- 1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;
- 0 баллов – показатель отсутствует.

Показатели Баллы Профессиональные знания

1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним.
2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий.
3. Знание особенностей содержания ООП ДО.
4. Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников.
5. Знание основ преемственности между детским садом и школой.
6. Знание частных методик развития детей.
7. Знание содержания регионально образовательного компонента.
8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй.

Педагогические умения Обучающая функция:

1. Учитываю поло-ролевые различия детей.
2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения.

3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений.

4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы.

5. Самостоятельно проектирую процесс обучения.

6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира.

7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.).

8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей.

9. Владею способами оценки детской деятельности.

10. Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать
Воспитывающая и развивающая функция:

1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления.

2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми и взрослыми.

3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей.

Организационно-педагогическая функция:

1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей.

2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей.

Планово-прогностическая (планирующая) функция:

1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДО.

2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно- образовательной работы.

3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей.

4. Умею осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе.

5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми
Коммуникативная функция:

1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями.

2. Умею находить индивидуальный подход к детям и другим людям.

Диагностическая функция:

1. Владею методами педагогической диагностики.

2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медикосоциальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми.

Исследовательская функция:

1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей.

2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты.

3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики.

4. Анализирую результаты своей деятельности.

5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики.

Аналитическая функция:

1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей.

2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности.

3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности.

Корректирующая функция:

1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики.

2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка.

3. Умею управлять поведением и активностью детей.

Гностическая функция:

1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования.

2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность.

3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки.

4. Умею предвидеть последствия своих действий.

5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка.

Итого баллов:

Уровень. За каждый показатель проставляется оценка в баллах, затем высчитывается общая сумма показателей.

Если педагог набирает:

– 97–144 балла – уровень педагогической компетентности оптимальный;

– 49–96 балла – достаточный;

– 20–48 балла – критический;

– менее 19 балла – недопустимый.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Педагогический совет:

«Современные проблемы взаимодействия дошкольной образовательной организации и семьи».

Цель: Активизация педагогов в вопросах взаимодействия с семьей.

Задачи: выявить проблемы, препятствующие плодотворному взаимодействию педагогов с родителями; формировать умение дифференцированно подходить к организации работы с родителями; обозначить направления работы педагогов с семьями воспитанников.

Форма проведения: деловая игра

Предварительная работа:

1. Оформление подборки нормативных документов по работе с семьей.
2. Анкетирование родителей.
3. Предварительная подготовка вопросов к теоретической части «Деловой игры»
4. Карточки с заданиями для игрового упражнения «Определи логическую последовательность»

Повестка педсовета:

I. Вступительное слово «Актуальность вопросов взаимодействия педагогов с семьями воспитанников» (старший воспитатель)

II. Консультация педагога по теме «Социальное партнерство детского сада и родителей».

III. Деловая игра.

1. Теоретическая часть.
2. Практическая часть.
3. Игровое упражнение «Современная семья, какая она?»
4. Решение педагогических ситуаций.

5. Игровое упражнение «Определи логическую последовательность»
6. Подведение итогов старшим воспитателем.
7. Проект решения педагогического совета.