



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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

**Методическое сопровождение деятельности молодого
специалиста дошкольного образовательного учреждения**

Выпускная квалификационная работа
Направление 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Менеджмент в дошкольном образовании»

Проверка на объем заимствований
_____ % авторского текста

Работа _____ к защите
рекомендована/не рекомендована

« ____ » _____ 20__ г.
И.о.зав. кафедрой ТМиМДО
_____ Б.А. Артеменко

Выполнил:
Студент группы ОФ-202/126-2-1
Ермоленкова Любовь Алексеевна

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры ТМиМДО
Селиверстова Ирина Анатольевна

Челябинск
2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы проблемы методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ	8
1.1 Ретроспективный анализ проблемы методического сопровождения молодого специалиста.....	8
1.2 Современные подходы к содержанию и организации работы с молодыми специалистами ДОУ.....	19
1.3 Организационно - педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов ДОУ	30
Выводы по первой главе.....	48
Глава 2. Опытно – поисковая работа по апробации условий методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения	50
2.1 Цель, задачи и организация опытно-поисковой работы.....	50
2.2 Апробация организационно – педагогических условий методического сопровождения деятельности молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения	55
Выводы по второй главе.....	67
Заключение	69
Список использованных источников	71
Приложения	78

Введение

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы дошкольного образования является обеспечение образовательных учреждений квалифицированными кадрами. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. В связи с этим, актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов.

Период вливания молодого педагога в профессиональную деятельность отличается напряженностью, большой значимостью для его профессионального и личностного развития. От того как пройдет этот период, зависит, останется ли молодой воспитатель в сфере дошкольного образования или уйдет в другую сферу деятельности.

Модернизация системы образования в России выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагога на одно из ведущих мест.

Согласно п. 3.4.2 Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования воспитатель детского сада должен обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей. Педагоги должны быть профессионально и личностно готовыми к обеспечению эмоционального благополучия детей через непосредственное общение с каждым ребенком, иметь уважительное отношение к его чувствам и потребностям; оказанию не директивной помощи каждому ребенку и поддержки его инициативы и самостоятельности в условиях свободного выбора деятельности;

Профессиональная компетентность современного педагога является условием эффективности организации развивающего образовательного процесса, она определяется как комплексность общечеловеческих и профессиональных установок, практическому воплощению задач развития

ребенка - это обусловило актуальность проблемы на *социально-педагогическом уровне*.

На *научно - теоретическом уровне* проблемной методического сопровождения деятельности молодого педагога дошкольного образовательного учреждения (далее ДОО) занимались: Л.М. Маневцева, К.Ю. Белая, М.М. Поташник, Л.М. Денякина, М.С. Гвоздева, В.И. Зверева, Ю.А. Конаржевский, Г.С. Лазарев, Г.Н. Сериков др.. Специфика методической работы и её характеристика, а также профессиональная деятельность старшего воспитателя рассматривается такими исследователями как: И.И. Кобиганой, Л.А. Бахтуриной, А.И. Васильевой, В.Я. Волубаевой, С.С. Лебедевой, Л.В. Поздняк, В.Г. Фокиной и др. Однако в работах не рассматривалась возможность организации методической деятельности с позиции теории и практики методического сопровождения педагогов. По мнению С.Н. Мигина, П.И. Третьякова, Н.Н. Бояринцевой именно методическое сопровождение педагогов может являться наиболее эффективным способом формирования профессиональной компетентности педагога в профессиональной деятельности.

Актуальность исследуемой проблемы на *научно-методическом уровне* связана с необходимостью выбора наиболее эффективных форм и методов работы с педагогами по проблеме методического сопровождения молодых специалистов.

Анализ психолого - педагогических исследований и объективных условий практики руководителей дошкольных образовательных учреждений в решении проблемы методического сопровождения молодого специалиста в ДОО позволили нам выделить противоречия:

- между социальным запросом общества, требующего подготовки педагога, способного ориентироваться и целесообразно действовать в нестандартной ситуации и неготовностью педагогов к удовлетворению

данных ожиданий общества в силу недостаточности научно-методической и технологической поддержки их деятельности;

- между необходимостью модернизации системы управления методической работой в образовательном учреждении и недостаточным теоретическим описанием, и обоснованием деятельности руководителя по созданию оптимальных условий для удовлетворения потребности молодого специалиста в методическом сопровождении профессиональной деятельности и профессионального становления;

- между необходимостью использования новых эффективных способов методического сопровождения молодого специалиста и их оптимального сочетания с традиционными методами и формами методической работы, адекватными актуальным запросам практики.

Указанные противоречия определяют проблему нашего исследования: каковы условия эффективного методического сопровождения деятельности молодого специалиста ДОУ?

Решение данной проблемы обусловило выбор темы выпускной квалификационной работы: «Методическое сопровождение деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения».

Цель исследования: теоретически обосновать и апробировать организационно - педагогические условия методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования: процесс методического сопровождения деятельности молодого специалиста ДОУ.

Предмет исследования: организационно- педагогические условия методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: методическое сопровождение деятельности молодого специалиста будет эффективно, если будут реализованы следующие условия:

- осуществляется изучение и анализ затруднений в профессиональной деятельности молодого специалиста ДОУ;
- содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования;
- используются разнообразные формы методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

Задачи исследования:

1. Осуществить теоретический анализ психолого-педагогической, управленческой литературы по проблеме методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения.
2. Выявить и описать организационно- педагогические условия эффективного методического сопровождения молодого специалиста.
3. Провести эмпирическое исследование по апробации организационно- педагогических условий методического сопровождения.
4. Разработать методические рекомендации для руководителя по составлению программы методического сопровождения молодых специалистов.

База исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 404 г. Челябинска»

Апробация результатов исследования. Осуществлялась в процессе публикаций статей (приложение 1); выступлениях на конференциях: 52 Конференция по итогам научно исследовательской деятельности научно – педагогических работников и обучающихся ЧГПУ 10-12 февраля 2016 г.; III Всероссийской научно – практической конференции «Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы» 27 апреля 2017г.

Этапы исследования:

1. Теоретический этап (октябрь 2015- январь 2016 г.) Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Определение цели, рабочей гипотезы и задач исследования.

2. Опытно-организационный этап (март 2016 г.– март 2017 г.) определялись методологические и теоретические основы исследования, проводилась систематизация полученных знаний, изучение, разработка и апробация рекомендаций для руководителей по составлению программ методического сопровождения молодых специалистов.

3. Заключительно- обобщающий этап исследования (апрель – май 2017 г.) систематизация и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, анализ экспериментальных данных, оформление квалификационной работы.

Теоретическая значимость работы заключается в теоретическом обосновании выявленных организационно – педагогических условий с целью эффективного методического сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении.

Практическая значимость заключается в том, что программа методического сопровождения деятельности молодых специалистов, созданная в ходе исследования может быть использована в процессе самообразования педагогов.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников из 74 наименований, 5 приложений. Общий объем работы составляет 94 страницы.

Глава 1 Теоретические основы проблемы методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ

1.1 Ретроспективный анализ проблемы методического сопровождения молодого специалиста

В современных условиях модернизации и преобразования системы образования требования к специалистам разных сфер деятельности повышаются. Особого внимания сегодня удостоивается подготовка высококвалифицированных специалистов дошкольного образования [1].

Методическая деятельность с самого начала создавалась для помощи и поддержки педагогов различного уровня квалификации. В настоящее время модернизация системы образования характеризуется вариативностью программно–методического обеспечения, технологиями организации педагогического процесса в ОУ, множеством возможностей и потребностей субъектов педагогического процесса, что приводит к усложнению современной методической деятельности [2].

Понятие «методическая деятельность», «методическая работа», «методист» появились в начале XX века, хотя предпосылки зарождения организационных форм методической деятельности можно найти еще в XIX веке. Так, в Положении о гимназиях 1828 года рекомендовало создавать педагогические советы для обсуждения вопросов содержания и методов преподавания [2]. Ретроспективный анализ проблемы методической работы представлен в таблице 1.

Таблица 1

Ретроспективный анализ проблемы методической работы

№	Эпоха	Содержание
1	Вторая половина XX века	<p>Практика проведения съездов учителей. К ним готовились выставки педагогической литературы и дидактических материалов, сделанных учителями и учащимися. На съездах анализировались уроки, посещенные попечителем учебных заведений, зачитывались рефераты о своих успехах и недостатках. Таким образом, уже тогда определились важные составляющие методической работы: посещение и анализ уроков, самоанализ, обобщение личного опыта, обмен педагогическим опытом. Тогда же стали возникать и прообразы современных методических объединений - предметные секции при обществах взаимопомощи учителям [2].</p>
2	1914 год	<p>I Всероссийский съезд по вопросам народного образования. Именно на нем и было впервые указано на необходимость создания службы учителей-инструкторов, теоретически и практически подготовленных, и избираемых учительскими организациями. В их обязанности входили разъезды по школам с целью демонстрирования перед учителями на образцовых уроках новейших приемов и методов постановки учебного дела, чтение докладов по этому вопросу и проверка достигнутого результата [20].</p>

3	1920 год	В связи с ликвидацией неграмотности в школы пришло много учителей-неспециалистов, и методическая работа вновь приобрела особую актуальность. Ею стали руководить «методические бюро», позднее преобразованные в педагогические или методические кабинеты, а некоторые в институты усовершенствования учителей [20].
4	1930 год	В первых Положениях о педагогических кабинетах нашли свое отражение обязанности методистов: посещение и анализ уроков учителей, оказание им консультативной помощи, планирование и проведение заседаний методических объединений, обзор литературы, обобщение и распространение передового педагогического опыта [20].
5	1960 год	Сложились практически все ставшие традиционными формы методической работы. Этот же период характерен и появлением первых серьезных научно-теоретических исследований, посвященных методической работе. Так, в своем диссертационном исследовании В.Т. Рогожкин определил три основные организационные формы методической работы: педагогический совет, методическое объединение, самообразование [20].
6	70-80-е годы	Стали появляться серьезные исследования, затрагивающие различные аспекты методической работы. При этом следует отметить, что для указанного периода было характерно ее отождествление с системой работы по обобщению и внедрению в школьную практику передового педагогического опыта и

		повышением квалификации педагогов. В это же время объектом детального изучения становится методическое объединение как одна из важнейших организационных форм методической работы [20].
7	Конец XX - начало XXI века	Методической работе отводится значительная роль в осмыслении инновационных идей, в сохранении и упрочении педагогических традиций, в стимулировании активного новаторского поиска и совершенствования педагогического мастерства. Процесс, связанный с педагогической деятельностью сегодня, в условиях модернизации образования, достаточно многогранен: это и эксперимент по ЕГЭ, и введение профильного обучения, и эксперимент по совершенствованию структуры и содержания общего среднего образования. Одним из ключевых аспектов можно назвать и процесс психологизации профессиональной деятельности педагога, а в результате этого можно говорить о взаимодействии психологической и методической службы [20].

В последнее время значительно вырос интерес к методической работе и школоведению в педагогике. В трудах Л.П. Ильенко, А.М. Моисеева, В.И. Андреева, И.В. Жуковского, Ю.К. Бабанского, М.М. Поташника, Н.В. Немовой, В.М. Лизинского рассматриваются такие вопросы методической работы как: функции методической работы, формы и содержание деятельности, достаточно широко рассматривались с научно-практической и теоретических позиций.

Методическая деятельность (методическая работа) предусматривает подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических

кадров по всем аспектам преподаваемых предметов и по всем видам педагогической деятельности. Впервые в книге «Методическая работа в школе: организация и управление» изданной в 1988 году под редакцией Ю.К. Бабанского упоминается понятие методическая работа[5].

Ретроспективный анализ понятия методическая работа представлен в таблице 2.

Таблица 2

Ретроспективный анализ понятия методическая работа

№ п/п	Автор	Содержание
1	Ю. К. Бабанский	«методическая работа определяется 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 учителя и воспитателя (включая и меры по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива школы в целом, а в конечном счете - на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития

		конкретных школьников» [5, с.175].
2	М.М. Поташник	рассматривает методическую работу в качестве части системы непрерывного образования педагогических работников. В целях освоения наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся, повышения уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы, обмена опытом между членами педагогического коллектива, выявления и пропаганды актуального педагогического опыта [63, с. 45].
3	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 [61].
4	В.П. Симонов	отмечает, что методическая работа - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя. Этот комплекс ориентирован, прежде всего, на

		развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - на повышение качества и эффективности образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития учащихся [68, с.75].
5	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 [2].
6	Л.А. Байкова и Л.К. Гребенкина	рассматривают методическую работу как один из видов гностической деятельности педагогического коллектива образовательного учреждения, способствующей профессиональному росту педагогов и развитию учебно-воспитательного процесса [2].
7	Т.Н. Макарова	считает, что методическая работа является «основным видом образовательной деятельности, представляющим собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы, учителями и воспитателями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы,

		творческого применения их на уроках и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса» [52, с. 87].
8	А.М. Моисеев	понимает методическую работу как целостную, обоснованную достижениями науки и передового педагогического опыта, конкретным анализом учебно-воспитательного процесса систему взаимосвязанных мер, действий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога. Он также выделяет компоненты методической работы: субъект, объект, цель, задачи, содержание, организационные формы [59].

С.Ж. Гончарова под методической деятельностью понимает специфический тип образовательной деятельности, содержанием которой является единство создания и апробации метода, получения методик, применения методик[27].

Сущность, задачи методической деятельности, а также её место в системе повышения квалификации педагогов рассматривали такие российские ученые П.В. Худоминский, О.А. Александро́ва, О.В. Бликова, Т.И. Беседа, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.

О.А. Александрова определила методическую деятельность как систематическую, целенаправленную, коллективную и индивидуальную деятельность педагогических кадров по повышению научно-

теоретического уровня, методической подготовке и профессионального мастерства [7].

По мнению Т.И. Шамовой методическая работа с педагогическими коллективом - это сложная, динамическая и целостная система, которая имеет свои цели и задачи, содержание, структуру, формы и методы организации. Она подчеркивает, что цели, и задачи методической работы являются системообразующими её компонентами [73].

Т.Н. Макарова под методической деятельностью понимает основной вид образовательной деятельности, который представляет собой совокупность мероприятий, направленных на овладение педагогическими кадрами методами, приемами педагогической работы, творческого применения их в работе, поиска новых, наиболее эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса [52].

Н.В. Немова рассматривает методическую деятельность как деятельность направленную на обучение и развитие педагогических кадров, обобщение и распространение ценного педагогического опыта, а также деятельность ориентированную на создание собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса [61].

Согласно определению В.И. Зверевой, методическая деятельность - это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогов по повышению своей научно- теоретической и методической подготовки и профессионального мастерства с целью повышения эффективности учебно-воспитательного процесса и улучшения конечных результатов работы образовательного учреждения [37].

Наряду с терминами «методическая деятельность» и «методическая работа» исследователи рассматривают термин «сопровождение».

С 90-х гг. XX века в педагогической литературе все чаще появляется термин «сопровождение». В педагогической литературе нет единого подхода к определению данного понятия.

В толковом словаре С.И. Ожегова термин «сопровождать» описывается в следующем виде «сопровождать – следовать рядом, вместе с кем-нибудь, ведя куда-нибудь или, идя за кем-нибудь...»[50]

Термин «сопровождение» используется по отношению к человеку, которому нужна помощь, поддержка в преодолении возникающих (возникших) трудностей (проблем) в процессе самореализации, достижения жизненно важных целей [50].

По мнению А.В. Мудрика сопровождение — это особая сфера деятельности педагога, направленная на социально – культурные и нравственные ценности, которые необходимы для самореализации и саморазвития ребенка [60, с.21].

К проблемам методического сопровождения педагога обращались многие ученые.

По определению Е. И. Казаковой, А. П. Тряпицыной сопровождение в педагогике рассматривалось как взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на решение жизненных проблем сопровождаемого [57].

В трудах исследователей рассматриваются различные виды сопровождения: научно – методическое, психологическое, социально – педагогическое и др.

Э. Ф. Зеер рассматривает научно – методическое сопровождение профессионального роста педагога, как научно обоснованный способ взаимодействия сопровождающего (наставника, опытного специалиста, талантливый сотрудник) и сопровождаемого (педагога), направленный на непрерывное саморазвитие педагога в профессии, обусловленный количественными и качественными, содержательными и структурными преобразованиями личности педагога, что ведет к усовершенствованию природного, к поступательному восхождению в профессию [35].

В некоторых источниках говорится, что термин «сопровождение» употребляется в значении следовать рядом. Но это сложный процесс,

результатом которого будет решение ведущее к прогрессу в развитии взаимодействия сопровождающего и сопровождаемого, а также развитие сопровождаемого[36].

Таким образом, под сопровождением в педагогической литературе понимается особый вид взаимодействия, а его признаками являются помощь в принятии решений, взаимодействие.

Анализ педагогической литературы позволил нам уточнить понятие методическая деятельность. Для нас наиболее емким является определение методической деятельности Т.И. Макаровой. Которая делает акцент на том, что методическая деятельность – это совокупность мероприятий проводимых для воспитателей в целях овладения ими методами и приемами педагогической работы [52].

Таким образом, мы можем сделать вывод о необходимости поиска нового способа организации методической работы в современных условиях образования. Анализ современных психолого-педагогических исследований показал, что в качестве наиболее оптимального способа методической деятельности и наиболее эффективного способа обогащения профессиональной компетентности педагога в условиях образовательного учреждения может выступить методическое сопровождение педагога.

1.2 Современные подходы к содержанию и организации работы с молодыми специалистами ДОУ

Методическая деятельность занимает особое место в системе правления дошкольным учреждением, т.к. прежде всего способствует развитию творческого потенциала педагога и активизации его личности.

Под методической работой, К. Ю. Белая, понимает целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса [13].

С.Ф Багаутдинова. выделила вопросы об использовании и понимании термина «методическая работа в ДОУ»; что такое методическая работа- объект или аспект управления; как соотносится методическая работа с понятием «управление педагогическим коллективом», «управление образовательным процессом». На её взгляд, понятие «методическая работа» можно использовать применительно к современному дошкольному образовательному учреждению, если правильно определить её сущность. Методическую работу следует считать аспектом управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса дошкольного образовательного учреждения. Такое понимание методической работы предъявляет требования к формулировке ее задач, характеристике содержания и выделению участников» [9].

Успех работы дошкольного образовательного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами, осуществляемой методистом. В ее содержание входят направления работы [11]:

- оказание помощи педагогам всех категорий дошкольного образовательного учреждения;

- осуществление контроля за воспитательной - образовательной работой;

- создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса.

Для того чтобы решить задачи, старшему воспитателю необходимо очень хорошо изучить педагогический коллектив.

С.Ф. Багаутдинова в качестве задач методической работы выделяет следующие [9]:

1) управление образовательным процессом (ведущая);

2) организация работы с воспитанниками, родителями (законными представителями);

3) организация повышения профессиональной компетенции педагогов;

4) управление функционированием образовательного процесса дошкольного учреждения.

На наш взгляд наиболее значимой задачей из предложенных С.Ф. Багаутдиновой является управление образовательным процессом (целенаправленное воздействие на него для обеспечения оптимального функционирования и развития) [9].

При решении задачи управления функционированием образовательного процесса дошкольного образовательного учреждения основное внимание направлено на организацию и контроль выполнения образовательной программы, а также на выявление, изучение и обобщение передового педагогического опыта.

Лосев П.Н. отмечает что нередко выбор содержания работы с педагогами случаен, отличается бессистемностью, отсутствием или слабостью связей между основными направлениями повышения квалификации работников дошкольных образовательных учреждений, отсутствием в планах методической работы ряда необходимых блоков содержания, самых острых и актуальных проблем [48].

Дуброва В.П. считает, что содержание, оторванное от насущных проблем, стоящих перед педагогом, неизбежно будет восприниматься им как формальное, непонятно зачем навязанное из вне [30].

Для того, чтобы поднять на современный уровень содержание методической работы и преодолеть недостатки, Н. П. Лосев советует проявить усилия на двух уровнях [48]:

1) обеспечить и обосновать оптимальность выбора содержания методической работы для дошкольных образовательных учреждений с учетом наиболее важных проблем и тенденций в развитии профессионального мастерства педагогов и образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении; выработать проект содержания методической работы для современных дошкольных образовательных учреждений.

2) конкретизировать общие положения исходя из реальных, неповторимых условий каждого дошкольного образовательного учреждения.

Таким образом, содержание методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных образовательных учреждений региона, так и конкретных, индивидуально неповторимых.

Лосев П.Н. предлагает следующий комплекс источников содержания методической работы в дошкольном образовательном учреждении [48]:

– Государственно- правительственные документы о перестройке и социально- экономическом развитии нашего общества, об образовании, перестройке дошкольного образовательного учреждения, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;

– Новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;

– Достижения научно- технического прогресса, новые результаты психолого- педагогического исследования, в том числе исследований по проблемам самой методической работы в ДООУ, повышающие её научный уровень;

– Инструктивно- методические документы органов образования по вопросам методической работы в дошкольном образовательном учреждении, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами и воспитанниками;

– Информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;

Методическая деятельность в дошкольном образовательном учреждении- важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической деятельности, организованные в определённой системе, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать что-то новое, научиться делать то, что они еще не умеют [32].

Таким образом, задача методической службы состоит в создании такой образовательной среды, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.

По мнению Л. М. Волобуевой перед старшим воспитателем дошкольного образовательного учреждения ставятся следующие цели методической работы [27]:

1) освоение наиболее рациональных методов и приемов воспитания и обучения детей;

2) повышение методической подготовленности педагога к организации педагогического процесса;

3) обмен опытом между членами педагогического коллектива;

4) выявление и пропаганда актуального педагогического опыта.

Работа с педагогическими кадрами должна вестись с учетом целей методической работы, требований к личности и деятельности воспитателя [27]:

- повышение социально-психологической культуры воспитателя;
- повышение компетентности воспитателя;
- совершенствование специальных умений и навыков воспитателя.

Профессиональная деятельность педагогов ДОУ многогранна и требует определенных знаний, умений, навыков и качеств. В современной педагогической литературе данные знания, умения, навыки и качества объединяются таким понятием как «профессиональная компетентность».

Определением профессиональной компетентности занимались такие ученые как: Л.В.Поздняк, А.М.Бородич В.И.Ядэшко, А.И.Васильева, В.А.Петровский, М.И.Лисина, В.С.Мухина, Е.А.Гребенщикова, Р.С.Буре, Е.А.Панько, Л.Г.Семушина, и др. Проанализировав существующие подходы мы выделили несколько качеств, которыми должен обладать современный педагог [33]:

- стремление к личностному развитию и креативность;
- мотивация и готовность к инновациям;
- понимание современных приоритетов дошкольного образования;
- способность и потребность в рефлексии.

Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования определяется нами как уровень его знаний и профессионализма, позволяющего принимать правильные решения в каждой конкретной ситуации при организации педагогического процесса в ДОУ [65].

Процесс формирования профессиональной компетентности:

1. Формирование профессиональной компетентности в системе среднего или высшего профессионального образования: происходит освоение исторически сложившихся профессиональных знаний и умений,

формирование готовности специалиста. Однако достичь желаемого уровня профессиональной готовности перед началом педагогической деятельности удастся далеко не всегда.

2. Формирование педагогической компетентности в системе дополнительного профессионального образования (ИПК): происходит освоение актуальных и инновационных профессиональных компетенций. Обучение педагога в системе повышения квалификации включает два повторяющихся этапа – курсовой и межкурсовой, предполагающих взаимосвязь деятельности ИПК, методических служб разного уровня (муниципальных, институциональных) и самого педагога [51].

Система последипломного образования должна создавать условия для самоактуализации педагогов, совершенствовать приемы самообразования на основе имеющегося профессионального опыта и в условиях изменяющихся требований к современной системе образования [51].

У каждого педагога индивидуальные способности овладевать легко и быстро новыми способами деятельности. Послевузовская деятельность требует эффективного применения знаний, умений и навыков в реальной образовательной практике. При этом весь набор знаний и умений индивидуален для каждого педагога и улучшается каждым педагогом самостоятельно, в течении всей его профессиональной деятельности [19].

Новый социальный заказ обращенный к непрерывному педагогическому образованию, выражается в виде требований к квалификации педагогов, способных, к самостоятельному развитию в инноваций в сфере образования детей дошкольного возраста [20].

Одна из основных функций методиста детского сада – оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса, обучение, ознакомление с новыми формами и методами работы с детьми. Здесь разворачивается широкое поле деятельности, раскрываются большие возможности по индивидуализации этой работы, с одной стороны, и

созданию сплоченного коллектива педагогов с другой [34].

Основные принципы совершенствования методической работы – индивидуальный подход и дифференциация ее форм и содержания. Очень важно, чтобы методическая работа велась логически обоснованно, ее формы соответствовали содержанию, а содержание вытекало из проблем, решаемых детскими садами [24].

Методическая работа должна быть максимально гибкой, способствовать развитию творчества, инициативы, повышать качество образовательного процесса. Этому способствует поиск нового содержания, форм и методов работы с педагогическим коллективом и их внедрение в педагогический процесс [24].

К наиболее эффективным формам и методам Т.П. Колодяжная относит [44]:

- 1) участие педагогов в методических объединениях (города, район);
- 2) организация и проведение теоретических и научно-практических конференций;
- 3) педагогические фестивали;
- 4) наставничество;
- 5) создание методических центров, кабинетов;
- 6) моделирование и анализ методических ситуаций;
- 7) педагогические клубы;
- 8) деловые игры;
- 9) конкурсы;
- 10) творческие группы и др.

Также в дошкольном образовательном учреждении используются групповые формы методической работы: семинары, семинары-практикумы, консультации, коллективные просмотры педагогического процесса, работы по самообразованию [27].

Таким образом, эффективно организованная методическая работа должна быть целенаправленной, то есть ее содержание и формы должны

быть направлены на улучшение образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении;

Не только молодые педагоги нуждаются в квалифицированной помощи, но в ней так же нуждаются, и более опытные педагоги. В современном дошкольном образовательном учреждении эта потребность значительно возросла в связи с переходом образования на вариативную систему, а также необходимостью учета многообразия различных интересов детей [46].

На сегодняшний день на федеральном уровне практически не регулируется статус молодого специалиста. Понятие «молодой специалист» не установлено ни в одном федеральном законе. Между тем отдельные законодательные акты употребляют это понятие применительно к вопросам предоставления различных льгот (например, выплаты подъемных и т. д.). При этом, как правило, под молодым специалистом понимается гражданин, получивший образование высшего, среднего или начального профессионального уровня, впервые поступающий на работу по полученной специальности либо отработавший по полученной профессии (специальности) непродолжительный срок.

Только, исходя из содержания региональных нормативно-правовых актов, можно выделить основные критерии получения статуса молодого специалиста:

1. Возраст не должен превышать 35 лет. В некоторых российских регионах эта цифра равна 30 годам.

2. Наличие соответствующей образовательной базы:

– Начального образования – лицей или профессиональное техническое училище;

– Высшего или среднего профессионального образования, которое было получено по очной системе обучения в образовательном учреждении, имеющем аккредитацию на государственном уровне.

Некоторые регионы устанавливают в качестве дополнительного условия обучение на бюджете.

3. После обучения и получения диплома, первая трудовая деятельность должна осуществляться на предприятии бюджетной сферы.

Молодые специалисты испытывают затруднения в применении полученных теоретических знаний, возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога»: отсутствие познавательных интересов, безынициативность, неуверенность, а затем пассивность в своей работе. С этой целью необходима новая технология методической работы в образовательном учреждении: работа на доверии, оказание практической помощи [43].

Как бы ни совершенствовался процесс обучения педагога в высшей школе, ее выпускника нельзя рассматривать как состоявшегося специалиста. Только в реальной практической деятельности происходит его становление, овладение педагогическим мастерством [53].

В коллективах, где опора на оценку качества воспитания сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

По мнению Лосева Н.П. в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов [48]:

I этап- самый сложный период как для молодого педагога, так и для помогающих ему квалифицированных коллег;

II этап- развитие профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе.

III этап- на данном этапе формируется система работы, у педагога имеются собственные разработки. Он активно внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап- здесь происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Конечно же, прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости [59].

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют педагогам раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности [12].

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога, а порой и в его корректировке, таким образом, созданием системы работы с молодыми педагогическими кадрами является [16]:

- во – первых, определением состава системы, то есть выбора совокупности ее компонентов;
- во – вторых, раскрытие функциональных свойств каждого компонента системы и определение на этой основе их достаточного и необходимого количества;
- в – третьих, поиск рациональных форм и способов взаимосвязи и взаимодействия компонентов системы, определяет роли и места каждого компонента внутри целого;
- в – четвертых, определяет целостность системы;
- в – пятых, создает материальные основы функционирования системы.

Главное в работе с молодыми педагогами – оказать реальную, действенную помощь в развитии их мастерства, а также необходимых современных педагогических свойств и качеств личности [8].

Руководитель дошкольного образовательного учреждения – это прежде всего стратег развития своего учреждения. Он должен создать ряд условий для каждого педагога, в том числе и молодых специалистов, для их профессионального роста- главное из которых, это постепенное вхождение в профессию, а также постепенное самообразование [8].

Васильева А.И. считает, что руководителю (старшему воспитателю) необходима не только хорошая теоретическая подготовка, но и умение применять знания на практике. В современном дошкольном образовательном учреждении невозможно работать без этого. Ему необходима широкая осведомленность в различных областях науки, культуры, искусства, этики и др. [24]

Она отмечает, что опытного старшего воспитателя, отличают инициативность и творческий подход к делу: умение работать целеустремленно, умение генерировать идеи, учитывать возможности и способности каждого воспитателя. Он советуется с педагогами, прислушивается к общественному мнению, к критическим замечаниям и предложениям коллег, использует их опыт и знания, своевременно поддерживает успех в работе [24].

А. И. Васильева выделяет, что старший воспитатель должен быть настойчивым и твердым в предъявлении требований. Важнейшим его качеством, по её мнению, является умение проявить гибкость, подойти к различным типам людей с учетом их особенностей [24].

Таким образом, задача старшего воспитателя дошкольного учреждения - помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути; помочь в выборе форм и методов организации взаимодействия с детьми и их родителями (законными представителями).

1.3 Организационно - педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов ДОУ

Изучение состояния исследуемой проблемы в педагогической теории позволило нам определить организационно- педагогические условия, которые, на наш взгляд, будут обеспечивать эффективность работы по методическому сопровождению деятельности молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях.

К таким условиям нами относятся:

- Осуществление изучения и анализа затруднений в профессиональной деятельности молодого педагога ДОУ;
- Содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования;
- Использование разнообразных форм методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

Рассмотрим каждое из условий подробнее.

Первое организационно- педагогическое условие- осуществление изучения и анализа затруднений в профессиональной деятельности молодого педагога ДОУ.

Изучение опыта начинающих педагогов позволило исследователям выяснить и описать наиболее встречающиеся «барьеры» общения, затрудняющие решения педагогических задач: боязнь педагогической ошибки, несовпадение установок, сужение функции общения.

Сложность работы молодого педагога заключается в том, что с началом педагогической деятельности ему придется принимать решения, которые не могут быть подсказаны ни инструкцией, ни учебниками

педагогике и методике. Педагогическая деятельность ставит перед молодым педагогом практические вопросы ежедневно, ежечасно, и решать их ему приходится самому, полагаясь на собственные знания, полученные в ВУЗе. В связи с этим у молодого педагога возникают трудности в профессиональной деятельности, т.к. у него нет достаточного уровня педагогического мастерства, опыта, и профессиональной интуиции [22].

Педагогическое мастерство - это синтез разнообразных качеств личности педагога, его научных, технических, педагогических знаний и умений, позволяющих ему добиваться с помощью системы педагогических средств наилучших результатов в обучении, воспитании и развитии своих учеников. Педагогическое мастерство проявляется, прежде всего, в том, мастер уверенно владеет эффективными способами обучения учащихся, умеет воспитывать у них положительные качества личности, уважение к своей будущей профессии, умеет учить преодолевать трудности на пути к достижению цели, в ответственности за результаты своей педагогической деятельности. Педагогическое мастерство формируется и развивается в активном, творческом педагогическом труде на основе глубоких и разносторонних профессиональных знаний, и умений, знаний педагогики, педагогической психологии, методики и организации обучения, умении применять их в практической деятельности. [54; с.173]

Проблема качества дошкольного образования- одна из старейших современных проблем. Эффективность образовательного процесса, понимание нового характера результатов обучения и достижение этих результатов актуализируют ряд классических вопросов: поиск методов, приемов и технологий обучения, адекватных задачам и ожидаемому результату, создание эмоционально привлекательной среды, отбор эффективных механизмов мотивации воспитанников [53].

Особое место среди проблем, требующих решения, по- прежнему занимает проблема профессиональной компетентности педагога, эффективности его деятельности в новой образовательной ситуации [53].

Очевидно, что проблема эта многогранна, и сообразно времени появляются новые аспекты, требующие поиска решений. Так, например, сегодня все острее ставится вопрос о профессиональном выгорании педагогов, предупреждении, коррекции, профилактике психологического и эмоционального выгорания [63].

Молодой педагог особенно уязвим, испытывая в работе трудности из-за неустойчивости, изменчивости сегодняшнего образовательного процесса. У него нет собственной сложившейся методики обучения и воспитания, для него социальный запрос на образование означает одновременное усвоение многих необходимых старых и немалого числа новых установок. Это осложняет его работу и профессиональное становление [66].

Данная ситуация обусловлена несколькими причинами [66]:

- при получении профессионального образования специалисты имеют слишком мало практических занятий, опыта работы в качестве педагога. Отсюда ежедневные сложности при практическом преподавании предмета, при необходимости установить и поддерживать дисциплину, при общении с родителями воспитанников;

- молодые специалисты, приходящие сегодня работать в образовательные учреждения, получали свое профессиональное образование в тот момент, когда новые стандарты образования активно разрабатывались или только начинали внедряться.

Начинающий педагог еще недостаточно четко разобрался в том, что воспитание не существует в обособленном «чистом» виде, что каждое его действие по отношению к детям имеет определенный воспитательный эффект. Именно поэтому в практических ситуациях он затрудняется соотносить свое поведение с достижением перспективных воспитательных целей и задач. Воспитательные действия молодого педагога зачастую необдуманно, порой слишком поспешны, импульсивны. Осложняет

ситуацию то, что не сразу устанавливаются необходимые контакты, доверительные отношения с детьми. [6; с. 160]

Второе организационно- педагогическое условие - содержание методического сопровождения обеспечивает профессиональное становление педагога дошкольного образования.

В настоящее время механизм дошкольного образования требует постоянного повышения качества, максимальной организации образовательного процесса, нуждается в грамотном (профессионально-компетентном), самостоятельно мыслящем педагоге. Данные профессиональные умения, навыки в первую очередь характерны, конечно же, воспитателю с многолетним опытом работы [13].

На каком бы этапе жизненного и профессионального пути ни находился воспитатель, он никогда не может считать свое образование завершенным, а свою профессиональную концепцию окончательно сформированной. В результате чего становится актуальной проблема послевузовской подготовки компетентного специалиста. Важное место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов на муниципальном и федеральном уровнях [1].

От того насколько успешно войдет в профессию молодой педагог, зависит его будущая профессиональная компетентность, психологический комфорт и развитие воспитанников. К сожалению, в настоящее время к выпускникам вузов, пришедшим на работу в дошкольные учреждения, предъявляются такие же требования, что и к более опытным педагогам (профессионализм и высокая результативность работы). Но подготовка, полученная в институте, не может помочь в решении проблем формирования педагогического мастерства. Как правило, молодые специалисты боятся критики со стороны руководства и опытных воспитателей, имеют трудности во взаимодействии с воспитанниками их родителями, коллегами [18].

Методическая работа, конечно, способствует профессиональному самосовершенствованию педагогов, но только тех, кто заинтересован в своем профессиональном росте. Новому детскому саду нужен новый воспитатель, мобильный, готовый к восприятию инноваций и умеющий действовать по-новому [1].

Деятельность методического сопровождения образовательного учреждения отличается многоплановостью, разносторонностью. Выбирая оптимальные варианты методической работы в дошкольной организации и современные формы их реализации, можно эффективно способствовать успешной адаптации начинающего педагога, повышению профессионального мастерства и самосовершенствования, полностью раскрыть творческие способности каждого как профессионала и как личности [69].

В процессе профессионального становления молодого педагога происходят качественные изменения характера его педагогических решений. Лишь по мере накопления педагогического опыта он начинает выделять определенные стержневые идеи, направленные на организацию решения разнообразных частных задач [9].

Процесс методического сопровождения педагогов в условиях ФГОС не однозначный. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов в условиях ФГОС позволяет обеспечить создание необходимых условий для его внедрения и реализации [59].

Результат работы- это профессиональный рост каждого педагога, который проявится в освоении и применении им новых профессиональных знаний и умений, в развитии его позитивного, ценностного отношения к изменениям в системе образования, накопление им полезного опыта реализации требований ФГОС [56].

Третье организационно- педагогическое условие- используются разнообразные формы методического сопровождения деятельности и профессионального становления педагога.

Основными формами методической работы с воспитателями по реализации ФГОС будут мероприятия, направленные на освоение педагогом позиции субъекта, реализующего деятельностный подход, а также способствующие формированию контрольно – оценочных навыков, развитию рефлексивной позиции [32]:

- консультации,
- семинары – практикумы,
- проектировочные семинары,
- педагогические гостиные,
- круглые столы,
- работа в творческих группах и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности [12].

По мнению исследователей в области дошкольного образования, есть следующие формы работы: диагностика, планирование работы, индивидуальные и коллективные формы работы, педагогические семинары, вечер вопросов и ответов, педагогические конференции и т.д.

Диагностика. Выбор формы работы с молодым специалистом и основных аспектов её содержания начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником [12].

Ознакомительная персональная беседа с молодым педагогом. Цель беседы- определить некоторые черты характера, педагогические устремления, отношение к общественным и педагогическим процессам, личные проблемы, возможные ограничения. Как правило, такая беседа проводится в период первого месяца работы педагога в коллективе [12].

Планирование работы. Система работы ДОУ с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами [13]:

- планом работы учреждения образования;
- графиком административных совещаний, на которых будут заслушиваться обозначенные вопросы;
- графиком заседаний методического совета;
- Положением о Школе молодого специалиста;
- планом работы Школы молодого специалиста;
- планом работы наставника с молодым специалистом.

Используется в работе с молодыми специалистами и разработка индивидуального плана профессионального становления [51]:

- назначение наставника, из числа педагогов (причем, необходимым и обязательным условием наставничества считаю согласие и выбор его только самим молодым педагогом). Наставник и подопечный взаимодействуют столько времени, сколько им вместе полезно и интересно. Индивидуальный план они составляют совместно;
- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Индивидуальные и коллективные формы работы. Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности [15].

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это- трудности адаптации в

педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является задачей коллективной работы с молодыми специалистами [15].

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершение профессиональной деятельности [15].

Педагогический совет. Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых педагогов педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков [20].

Педагогический семинар. Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых педагогов во всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах молодые специалисты вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутренних конфликтов [30].

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых педагогов с вопросами организации воспитательно-образовательного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы,

доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, воспитательных мероприятий, организованную учебную деятельность опытных педагогов, после чего обмениваться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы. Составляются и постоянно обновляются стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Педагогам- о детях», содержащие информацию о повседневной жизни детского сада, ее традициях и текущей воспитательной работе [11].

Вечер вопросов и ответов. Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации детского сада, к опытным педагогам и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько правдивыми и откровенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное равноправное общение начинающих и опытных педагогов [11].

«Круглый стол». Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности педагогов. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом» [11].

Педагогические конференции. Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми педагогами. Идеи, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по

проблемам, затрагивающим широкий круг психолого- педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации педагогического процесса [11].

«День молодого специалиста». Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего дошкольного образовательного учреждения в специально отведенный для этого день. Обычно первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится с детьми своей группы, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает, консультирует, помогает педагог-наставник, а затем, его занятия, режимные моменты, мероприятия и т.д. посещает администрация [11].

Групповое консультирование. Организуется наставниками для молодых педагогов, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Такие консультации имеют определенную, специализированную направленность. Они включают сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов [11].

Групповые дискуссии. Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла [11].

Обзор педагогической литературы. Суть этой формы заключается в обсуждении содержания, специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно- воспитательного процесса [11].

Так же в работе с молодыми педагогами активно используется такая форма методической работы как открытые просмотры. Они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт,

осознать свои недочеты. Кроме того, молодые педагоги учатся проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе [11].

Индивидуальные консультации. На таких консультациях общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов [31].

Практические занятия. Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями являются наиболее характерным недостатком [29].

Работа по самообразованию и самовоспитанию. Главное значение в профессиональном становлении имеет самовоспитание и самообразование педагога, как основная форма самосовершенствования.

Самообразование - это первая ступень к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный раздел справочной и методической литературой, опытами работы педагогов [42].

Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. В процессе самовоспитания у человека развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний. Почему педагогу необходимо постоянно работать над собой, пополнять и расширять свои знания? Педагогика, как и все науки, не стоит на месте, а непрерывно развивается и совершенствуется. Объем научных знаний с

каждым годом увеличивается. Ученые утверждают, что знания, которыми располагает человечество, удваиваются каждые десять лет. Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься самообразованием [38].

Руководитель так организывает работу, чтобы самообразование стало потребностью педагогов и воспитателей. В коллективе создаются условия, при которых у работников формируется ответственное отношение к своему профессиональному становлению. Правило персональной ответственности делает процесс самообразования качественным и результативным [32].

В рамках самообразования обязательным должно быть: знакомство с новыми достижениями педагогической и психологической науки, новинками методик и технологий дошкольного воспитания, изучение периодической печати, составление тематических каталогов [29].

Самообразование направлено на удовлетворение потребности в самореализации, на повышение культурного, образовательного, профессионального уровня [29].

Формы самообразования многогранны [29]:

- работа в библиотеках с книгами, периодическими изданиями;
- участие в работе конференций, семинаров;
- ведение собственной картотеки по исследуемой проблеме.

Темы для самообразования могут подбираться с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства каждого воспитателя. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом (что мы хотим изменить) и направлены на достижение качественно новых результатов работы. Поэтому организацию самообразования педагогов необходимо делать гибкой, позволяющей приобщать каждого сотрудника, активно включать всю работу по самообразованию в педагогический процесс детского образовательного учреждения [29].

Ежегодно к годовому плану составляется план самообразования молодых педагогов.

В плане самообразования четко определяется, кто, над какой темой работает и в какой форме отчитывается. Отчеты по самообразованию могут заслушиваться на педагогических советах, а также быть частью любого методического мероприятия. Формой отчета руководителей могут быть консультации или семинары для педагогов ДООУ. Отчет на рабочем месте предполагает включение в оперативный контроль данной тематики и последующее наблюдение педагогического процесса, с целью оценки применения на практике полученных знаний путем самообразования [43].

В работе над темой, близкой по содержанию к годовой задаче ДООУ, можно объединить несколько воспитателей. Если детский сад готовится к инновационной или экспериментальной работе, то вопросы самообразования включаются в тематику экспериментальной деятельности [43].

После определения проблемы, темы самообразования каждым педагогом составляется план работы. В плане указывается проблема, тема, определяются этапы содержания работы на каждом из них, предполагаемый результат и формы его представления. Длительность этапов можно варьировать в зависимости от сложности темы, её освещенности в теории и практике дошкольного воспитания, опыта самого педагога. Сроки реализации плана педагог определяется сам, но, как правило, они рассчитываются от аттестации до аттестации [43].

На основе индивидуальных планов составляется общий план работы по самообразованию педагогов ДООУ. В нём фиксируются проблемы, над которой работает каждый педагог, этапы работы, предполагаемый и достигнутый результаты [41].

Еще один важный момент - оценка эффективности работы по самообразованию. Она может производиться по нескольким параметрам. По окончании каждого этапа проводится рефлексия (самоанализ) [41].

Самообразование не должно сводиться к ведению тетрадей, написанию докладов и оформлению красочных стендов. Правильно организованная работа по самообразованию должна стать стимулом, как для профессионального мастерства педагога, так и для развития его личности [14].

Современные требования к аттестации и оформлению портфолио педагога требуют подтверждения его участия в различных методических мероприятиях по теме самообразования. Для удобства ведения такого учета разработана форма информационного листа и справки-подтверждения [14].

Таким образом, система работы по самообразованию, во-первых, ставит каждого педагога перед необходимостью повышения своих теоретических и практических знаний, умений и навыков, во-вторых, позволяет учитывать коллективный опыт, наработанный не одним поколением педагогов, в-третьих, помогает педагогам постоянно быть в определенном «профессиональном тоне», позволяющим инициировать и создавать атмосферу профессионализма и творчества.

Возникает необходимость анализа и отбора эффективных форм и методов работы с педагогическими кадрами из целого ряда предлагаемых современной практикой, а также исходя из актуальных потребностей и интересов коллектива [43]. Проанализировав все формы методического сопровождения молодого специалиста, мы выделили наиболее эффективную. Такой формой на наш взгляд является наставничество.

Для более успешного профессионального становления молодым специалистам нужен опытный коллега-наставник, который поможет ему раскрыть свою индивидуальность, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса и начать формирование собственной профессиональной траектории [43].

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах Л.Н. Лесохиной, С.Я. Батышева, В.Г. Сухобской, С.Г. Вершловского и других [1].

Наставничество - тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности [46].

Сравнительно недавно для обозначения наставничества начали использовать слово «Менторинг». Что же обозначает это новомодное слово «Менторинг»?

Менторинг- с английского «mentoring»- длительный процесс создания доверительных, лично- заинтересованных взаимоотношений между ментором (наставником) и подопечным, направленный на достижение у последнего существенной динамики в совершенствовании знаний, мышления, целостной личности педагога [52].

Ментор или педагог- наставник [57]:

- Развивает у молодого воспитателя умение обучаться самостоятельно;
- Предоставляет консультационную помощь молодому педагогу по их инициативе;
- Формирует у молодого специалиста умение оценивать свою деятельность;
- Осуществляет индивидуальный контроль за обучением;
- Формирует навыки самоконтроля;
- Использует персональные способы руководства познавательной деятельностью молодого педагога;
- Определяет совместно с молодым педагогом формы аттестации.

Отличия деятельности наставника от деятельности руководителя производственной практики, заключается в [3]:

1) наставник, как правило, социально более активен, имеет большой производственный опыт и уровень профессиональной компетентности.

2) у наставника высокий уровень личности мотивации к работе с молодыми кадрами и их обучению на собственном примере и другие;

3) наставник напрямую связан с кадровыми потребностями учреждения и профессиональными интересами специалиста;

4) у наставника есть возможность непрерывной обратной связи с молодым специалистом в процессе совместной компенсации нежелательных отклонений от планируемых результатов и другие.

Исследователи указывают, что наставничество способствует повышению производительности труда, поскольку сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко и творчески проявляют свои способности. Такое обучение развивает независимость и индивидуальные черты личности; обучение придает педагогам энергию, уверенность в себе и своих силах, повышает темп их жизни [55].

Педагог, который может быть наставником должен иметь следующие критерии: высокий уровень профессиональной подготовки, развитые коммуникативные навыки, опыт воспитательной и методической деятельности, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж работы в педагогической деятельности не менее пяти лет. Кандидатура наставника утверждается на педагогическом совете, в дальнейшем на нем заслушивается его отчет [55].

Каждый наставник должен составить план работы с молодым педагогом. Он может состоять из двух частей. В общей части предусматриваются мероприятия, предполагающие знакомство с личностными особенностями и подготовленностью начинающего педагога к профессиональной деятельности, формирование у молодого специалиста

общего представления об учреждении образования, основных направлениях его деятельности [55].

Индивидуальная часть плана рассчитана на весь срок наставничества. Основная цель работы наставника при реализации мероприятий данного раздела- проанализировать компетенцию молодого специалиста, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с воспитанниками, воспитательных мероприятий [55].

Педагог дошкольного образования осуществляет свою деятельность на основе различных нормативных документов, среди которых важное место занимают:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»,
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования,
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования
- Основная образовательная программа дошкольного образования дошкольной образовательной организации, разработанная на основе Примерной основной образовательной программы дошкольного образования.

В дошкольных образовательных учреждениях применяются такие современные технологии самообразования педагогов, как: разработка персонализированных программ педагогов, деятельность методических объединений, создание портфолио и личностных педагогических сайтов (блогов).

Под персонализированной программой мы понимаем, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения

квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны,- стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения [67].

Категории педагогов, для которых разрабатываются персонифицированные программы [67]:

- молодой специалист;
- педагог, включенный в резерв управленческих кадров;
- педагог претендующий на повышение квалификации;
- педагог – потенциальный участник конкурсов профессионального мастерства;
- педагог, не имеющий педагогического образования;
- педагог с прерванным стажем педагогической деятельности;
- специалисты ДОУ (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, и др.

Важно при проектировании персонифицированных программ повышения квалификации выявить потребности сотрудников и средства их удовлетворения [67; 69].

Примерная структура персонифицированной программы:

- 1) Пояснительная записка;
- 2) Мониторинг профессиональной деятельности педагога;
- 3) Оценивание профессиональной деятельности педагога ДОУ;
- 4) Оценивание профессиональной компетентности, как основание построения личностно – ориентированного повышения квалификации;
- 5) График повышения квалификации в образовательных организациях дополнительного профессионального образования;
- 6) План самообразовательной деятельности педагога;
- 7) План – проект карьерного роста педагога.

Структура персонифицированной программы разрабатывается каждым дошкольным образовательным учреждением самостоятельно. Программа должна быть вынесена на обсуждение на педагогическом совете, а также её должен утвердить приказом заведующий. Разработанная и утвержденная персонифицированная программа обязательная для исполнения в полном объеме.

Таким образом, рассмотренные нами организационно – педагогические условия позволят более эффективно построить систему методического сопровождения педагогов.

Выводы по первой главе

Нами был проведен анализ психологической и педагогической литературы по проблеме методического сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольной образовательной организации, в ходе которого была доказана актуальность исследования.

Мы уточнили такие понятия как «методическая деятельность», «методическая работа», «сопровождение» и вслед за Т. И. Макаровой, мы понимаем под методической деятельностью- основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией образовательного учреждения и воспитателями в целях овладения методами и приемами воспитательно – образовательного процесса, творческого применения их в работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Выделили задачи методической деятельности:

- управление образовательным процессом
- организация повышения квалификации педагогов
- организация работы с родителями

Отметили, что методическая деятельность должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно – образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки.

Мы выяснили, что эффективность содержания работы с начинающими педагогами зависит от следующего:

- имеют ли они педагогическое образование: если имеют, то какое учебное заведение (колледж или ВУЗ), какой факультет (дошкольный, начальных классов) окончили;
- насколько хорошо подготовлены теоретически (знают основы общей и возрастной психологии, методики воспитания и обучения дошкольников), обладают ли навыками работы с психолого – педагогической литературой;
- имеют ли опыт практической работы с детьми;
- каких результатов в своей профессиональной деятельности хотят добиться.

Так же мы рассмотрели формы методического сопровождения молодого специалиста: педагогический совет, консультации, семинары, групповые дискуссии, мастер классы и др.

Проанализировав все формы, мы выделили, на наш взгляд наиболее эффективную форму методического сопровождения молодого специалиста – наставничество.

Глава 2. Опытнo – поисковая работа по апробации условий методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения

2.1 Цель, задачи и организация опытнo-поисковой работы

В первой главе нами были рассмотрены теоретические аспекты методической работы с молодыми специалистами, формы сопровождения, выделены задачи методической деятельности, организационно – педагогические условия методического сопровождения деятельности молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения.

Результаты проведенного нами теоретического исследования требуют опытнo – поисковой проверки выдвинутой нами гипотезы.

Цель опытнo – поисковой работы: апробировать организационно - педагогические условия методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения.

Задачи опытнo – поисковой работы:

- 1) изучить опыт работы дошкольного образовательного учреждения по методическому сопровождению, провести диагностику педагогической компетентности специалистов;
- 2) разработать и апробировать программу методического сопровождения молодых специалистов;
- 3) обобщить результаты исследования;
- 4) разработать методические рекомендации для руководителя.

В соответствии с поставленными задачами опытно – поисковая работа осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и обобщающий.

Опытно-поисковая работа проводилась на базе муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 404 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 21 педагог, из них- 4 педагога со стажем работы до 3 лет, 10 педагогов – от 3 до 15 лет работы и 7 педагогов - свыше 15 лет работы.

В ходе изучения опыта работы детского сада мы побеседовали с руководителем образовательного учреждения, проанализировали документы по методической работе с молодыми педагогами. Мы выяснили, что при приеме на работу молодого специалиста руководитель беседует с ним, знакомит с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом дошкольного образовательного учреждения, его традициями, определяет его рабочее место. Далее с молодыми педагогами работает старший воспитатель и педагог – наставник. Они помогают, педагогу познакомиться с воспитанниками, родителями (законными представителями), помощником воспитателя, изучить режим группы, документацию и т.д. Если у педагога возникают вопросы, то после рабочей смены он может их задать, вопросы обсуждаются в присутствии старшего воспитателя.

Также старший воспитатель проводит тестирование молодых педагогов для выявления его стрессоустойчивости, уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности, выявляет барьеры профессионального развития педагога и др.

В каждом детском саду складывается своя система методической работы с молодыми педагогами.

На констатирующем этапе исследования мы изучали значимые мотивы профессиональной деятельности молодых педагогов ДОУ,

выявили затруднения молодых педагогов в организации педагогической деятельности.

Нами были использованы следующие диагностические методики:

1. Анкета для выявления затруднений специалистов, представлена в приложении 3.

2. Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДООУ (Т. В. Лаврентьева), представлена в приложении 2.

Анкета была направлена на изучение затруднений специалистов в профессиональной деятельности.

По результатам анкетирования специалистов, с целью выявления у них затруднений в профессиональной деятельности, нами были выделены 2 затруднения: недостаточное владение способами, методами, приемами активизации детей и затруднение при подборе материалов к занятиям. Результаты анкетирования представлены на рисунке 1.

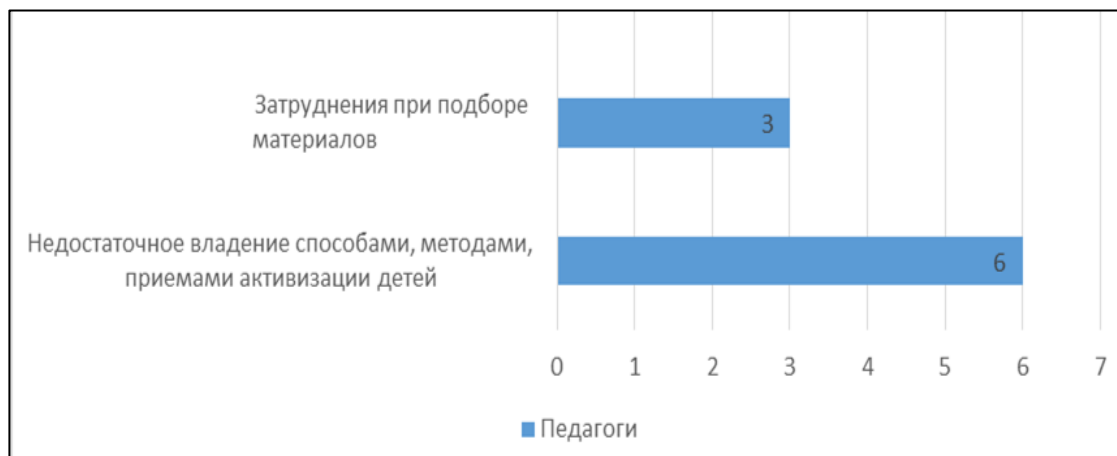


Рисунок 1. Изучение затруднений педагогов
(на констатирующем этапе)

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДООУ (Т. В. Лаврентьева) направлена на выявление уровня профессиональной компетентности педагога ДООУ.

В данном опроснике содержится 8 вопросов по блоку «Профессиональные знания» и 38 по блоку «Профессиональные умения».

На каждый вопрос дается ответ по шкале от 0 до 3 баллов:

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.

По результатам подсчета общего количества баллов делается вывод об уровне профессиональной компетентности.

- 97-144 балла - уровень профессиональной компетентности оптимальный
- 49-96 балла - достаточный
- 48-20 балла - критический
- менее 19 баллов – недопустимый.

По результатам опроса мы получили следующие показатели.

Педагоги заполнили диагностическую карту профессиональной компетентности воспитателя. После этого мы внесли данные индивидуальных карт в сводную таблицу 3.

Таблица 3

Сводная таблица по результатам диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Педагоги	Уровни			
	оптимальный	достаточный	критический	недопустимый
Педагог 1	103			
Педагог 2		70		
Педагог 3		65		
Педагог 4		81		
Педагог 5	97			

Педагог 6		72		
Педагог 7		63		
Педагог 8		54		
Педагог 9		59		
Педагог 10	112			
Педагог 11		85		
Педагог 12		72		
Педагог 13		80		
Педагог 14		69		
Педагог 15		53		
Педагог 16		91		
Педагог 17		50		
Педагог 18 (мол. специалист)			42	
Педагог 19 (мол. специалист)		53		
Педагог 20 (мол. специалист)		60		
Педагог 21 (мол. специалист)			45	

Результаты диагностики представлены на рисунке 2.

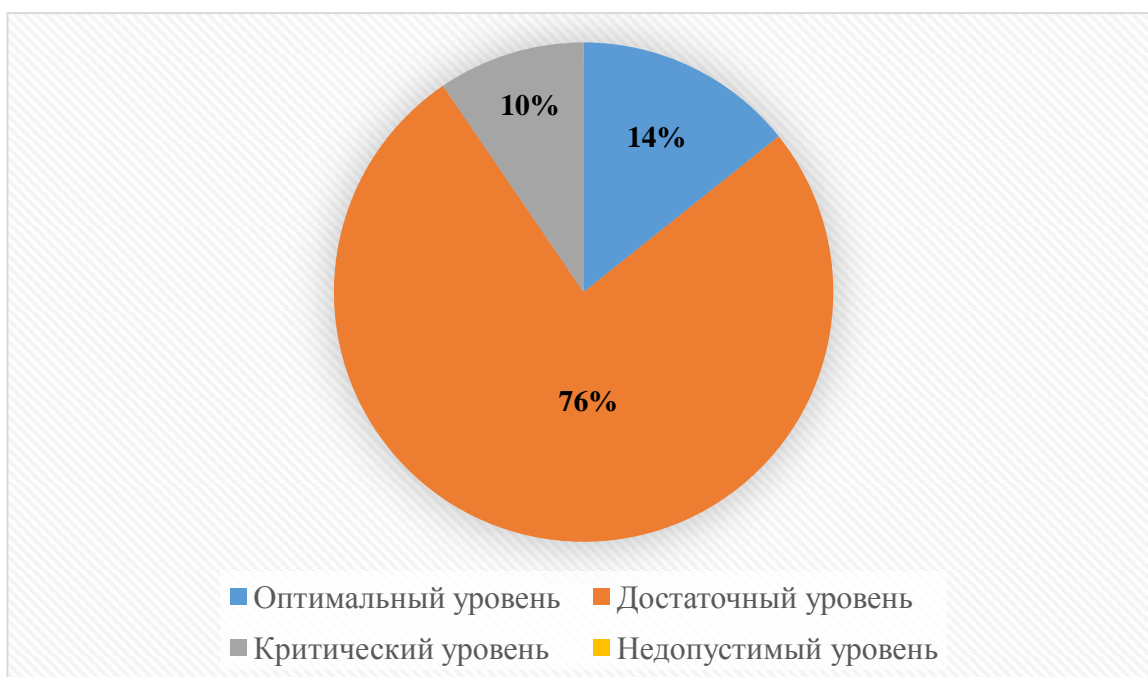


Рисунок 2. Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов (на констатирующем этапе)

По результатам данной методики видно, что у 3 педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (14%), у 16 педагогов – достаточный уровень, в том числе у 2 молодых специалистов (76%), и 2 молодых специалиста показали критический уровень профессиональной компетентности (10%). Недопустимый уровень профессиональной компетентности не показал ни один педагог.

На данном этапе опытно – поисковой работы мы выделили педагогов- наставников, а также молодых педагогов, которым необходима методическая помощь.

Результаты констатирующего этапа опытно – поисковой работы подтвердили необходимость повышения уровня педагогической компетентности молодых специалистов на основе реализации, выявленных нами организационно – педагогических условий методического сопровождения деятельности молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения.

2.2 Апробация организационно – педагогических условий методического сопровождения деятельности молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения

На формирующем этапе опытно – поисковой работы нами проводилась апробация условий методического сопровождения молодых специалистов.

Анализ современного состояния дошкольного образования позволил выявить некоторые тенденции обобщения условий, форм и методов методической работы. В педагогическом пространстве в настоящее время появляются методические службы, имеющие характеристики модели (Л.П. Ильенко, П.И. Третьяков, Л.И. Фалюшина, Г.П. Колодяжная, А.М. Моисеев, Т.И. Шамова и др.), которые представляют собой самостоятельное структурное подразделение, функционирующее во взаимосвязи стратегического, тактического, информационно-аналитического уровней, целенаправленно осуществляющее подготовку педагогов через совершенствование когнитивной, деятельности и профессионально-личностной составляющих профессиональной компетентности; учитывающее в содержании подготовки как конкретное образовательное учреждение, так и индивидуальные возможности педагогов.

Модель – отображение, копия, схема, макет, изображение, некоторый материальный или мысленно представляемый объект или явление, замещающий оригинальный объект или явление, сохраняющий только важные его свойства [5].

По мнению Л. Н. Атнаховой [5] модель методической работы призвана решить ряд задач повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ:

- создание условий для совершенствования и развития профессиональной компетентности педагогов;
- опора на системно – деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности, необходимые для успешного функционирования учреждения;
- ориентация на совершенствование и развитие когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов, что составляет основу профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения;

– учет как коллективных, так и индивидуальных траекторий развития профессиональной компетентности педагогов, реализующихся через различные компоненты тактического уровня и содержание педагогической деятельности.

Для описания системы методической работы мы разработали модель методического сопровождения (рисунок 3).

Создание собственной модели методической работы должно стать важным ориентиром деятельности руководителя ДООУ по методическому сопровождению молодых специалистов.



Рисунок 3. Модель методического сопровождения

Одной из задач нашего исследования была разработка и апробация рекомендаций методического сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении, для руководителей по составлению программы методического сопровождения.

Цель программы:

- создание в ДООУ условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи программы:

1. Использовать эффективные формы и методы повышения профессиональной компетентности молодых педагогов.
2. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Планирование молодых педагогов с педагогом- наставником.
4. Подготовка молодых специалистов к работе в условиях модернизации образования.

Целевая аудитория: заведующий, старший воспитатель, педагог – психолог, педагоги – наставники.

Практическая значимость заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий позволит успешнее решать проблему методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Программа методического сопровождения молодых специалистов реализуется через ряд этапов:

1 этап - диагностический.

Цели:

- выявить теоретическую подготовку (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников)
- наличие опыта практической работы с детьми
- выявление положительных и отрицательных черт характера педагога

Формы и методы, применяемые на данном этапе: собеседование, интервью, опросники, анкеты, наблюдение за организацией воспитательно – образовательного процесса в группе, тренинги

2 этап – практический

Цели данного этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста молодых педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия

3 этап – аналитический

Цели этапа:

- анализ результатов работы молодых педагогов с детьми;
- динамика профессионального роста;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строился с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальные особенности личности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта общения с детьми

За каждым молодым педагогом был закреплен педагог – наставник. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает

в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического).

Поэтому на наш взгляд, целесообразно выстраивать наставничество в три этапа:

1) 1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2) 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3) 3-й этап- контрольно- оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На основании содержательного анализа каждого этапа был разработан план организации работы с молодыми педагогами, представленный в таблице 4, а также нами был составлен перечень консультаций педагога- наставника с молодым педагогом, представленный в таблице 5.

Таблица 4

План работы с молодыми педагогами на учебный год

Месяц	Направление деятельности	Тема	Форма работы
Сентябрь	Создание банка данных о молодом педагоге	«Профессиональные и личностные качества молодого педагога»	Анкетирование, наблюдение, беседы, опросы

	Нормативные документы	Знакомство с пакетом нормативно правовых документов	Консультации, выставка нормативно-правовых документов в методическом кабинете
Октябрь	Разработка и обсуждение планирования	«Планирование воспитательно – образовательного процесса», «Планирование работы с родителями»	Консультации, работа с наставником
	Анализ результатов образовательной деятельности	Подготовка педагогов к проведению диагностики развития детей	Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики
Ноябрь	Изучение состояния образовательного процесса	Поддержка молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Организация и проведение занятий и индивидуальной работы с детьми Организация предметно – развивающей среды	Семинары – практикумы, педсоветы, посещение занятий старшим воспитателем и педагогом – психологом, рекомендации
Декабрь	Изучение состояния образовательного процесса	Личностно – ориентированное общение и творчество воспитателя	Взаимное посещение занятий, мастер - класс
Январь		Изучение состояния документации	Просмотр документации, консультации
Февраль		Проблемы организации воспитательно-образовательного процесса	Круглый стол, семинар - практикум
Март	Творческая педагогическая деятельность.	Развитие педагогического творчества и профессионального мастерства.	Обзор психолого - педагогической литературы. Открытые просмотры. Анкетирование.
Апрель		Организация и проведение открытых занятий.	Помощь специалистов. Индивидуальные

			консультации.
Май	Подготовка аналитических материалов.	Отчёт молодых педагогов о ходе саморазвития.	Круглый стол. Анкетирование. Тематический контроль.
В течении всего года		Оперативная помощь педагогу в работе, повышение его квалификации. Организация взаимодействия с педагогами специалистами	Консультации. Беседы. Педсоветы. Семинары. Индивидуальная помощь.
	Подготовка отчётных материалов.	Сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов.	Диагностика. Наблюдения. Беседы. Открытые просмотры.
		Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Консультации Тренинги Диалоги Беседы Индивидуальная работа с опытными педагогами.

Таблица 5

Перечень консультаций для молодых педагогов

№ п/п	Сроки	Тема консультации	Ответственный
1	Сентябрь	- «Изучаем ФГОС ДО»; - «Адаптация детей дошкольного возраста в ДОУ»	Старший воспитатель, педагог - наставник

		- «Индивидуальные консультации по вопросам педагога»	
2	Октябрь	- «Взаимодействие с родителями (законными представителями)» (формы взаимодействия)	Педагог - наставник
3	Ноябрь	- «Оформление развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО»	Старший воспитатель
4	Декабрь	- «Организация и руководство игрой – драматизацией» - «Особенности организации сюжетно – ролевой игры с детьми» - Подготовка к новогодним праздникам	Старший воспитатель, педагог - наставник
5	Январь	- «Организация образовательной деятельности в ДОУ» - «Создание снежных и ледовых построек на участке»	Старший воспитатель, педагог - наставник
6	Февраль	- «Использование ИКТ в ДОУ» - просмотр открытых мероприятий	Педагог – наставник
7	Март	- «Организация двигательной активности детей в ДОУ»	Педагог- наставник
8	Апрель	- «Что такое проектная деятельность» - «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ» - индивидуальное консультирование	Педагог - наставник

9	Май	- «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период» - индивидуальное консультирование	Педагог - наставник
---	-----	--	---------------------

Таким образом, проведенная работа была нацелена на эффективное методическое сопровождение деятельности молодого специалиста. Хочется отметить, что для каждого молодого специалиста нужно подбирать индивидуальные формы работы. Их разнообразие способствуют развитию у молодого специалиста познавательного интереса к профессии, оказывают положительное влияние на его профессиональное становление.

В ходе нашей работы был реализован I этап данной программы, нами были подобраны активные методы работы с педагогами (приложение 5). Работа по разработке программы методического сопровождения деятельности молодого педагога будет продолжена в дальнейшем.

2.3 Анализ результатов опытно – поисковой работы

Целью обобщающего этапа является проверка эффективности деятельности по методическому сопровождению молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении.

Для диагностики нами были использованы те же методики, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Педагоги повторно заполнили диагностическую карту профессиональной компетентности воспитателя (приложение 2) и ответили на вопросы анкеты (приложение 3).

По результатам повторного опроса 3 воспитателя отметили у себя оптимальный уровень педагогической компетентности, 17 педагогов – достаточный, в том числе 3 молодых специалиста, 1 педагог отметил у себя критический уровень профессиональной компетентности. Результаты повторного опроса представлены на рисунке 4.

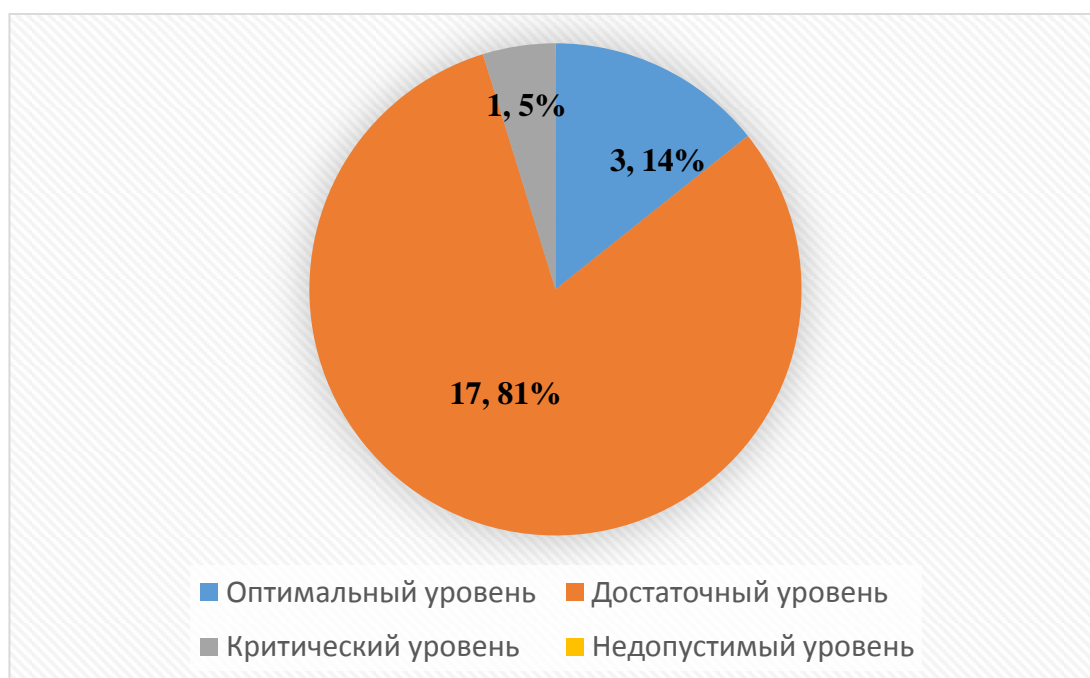


Рисунок 4. Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов (на обобщающем этапе)

Сравнив и проанализировав результаты, полученные в ходе констатирующего и обобщающего этапов опытно – поисковой работы, мы наблюдаем поступательное улучшение показателей. Рисунок 5 даёт возможность наглядно проследить положительную динамику изменения уровня профессиональной компетентности педагогов.

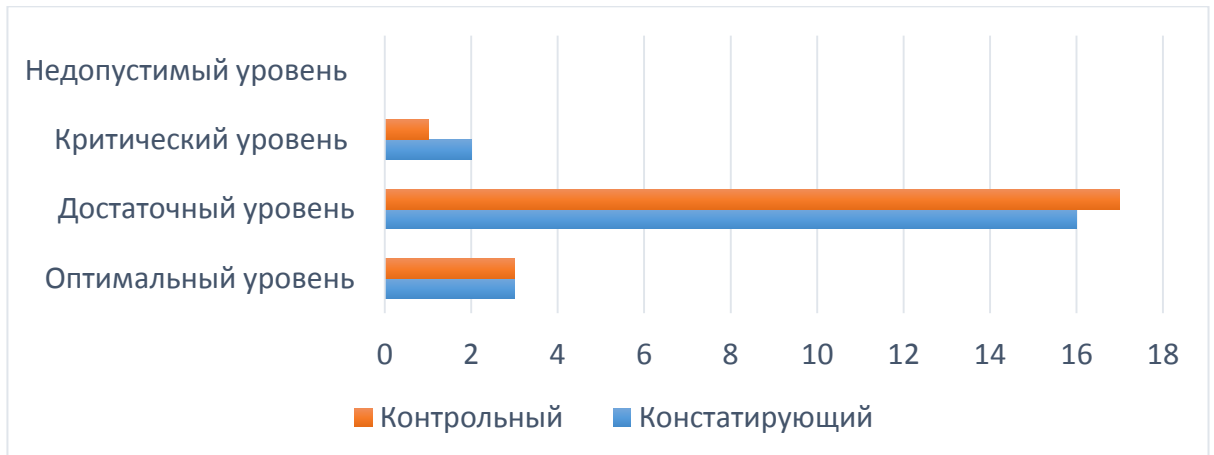


Рисунок 5. Динамика уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ

По итогам повторного анкетирования количество педагогов, указавших затруднения уменьшилось, что наглядно видно на рисунке 6.

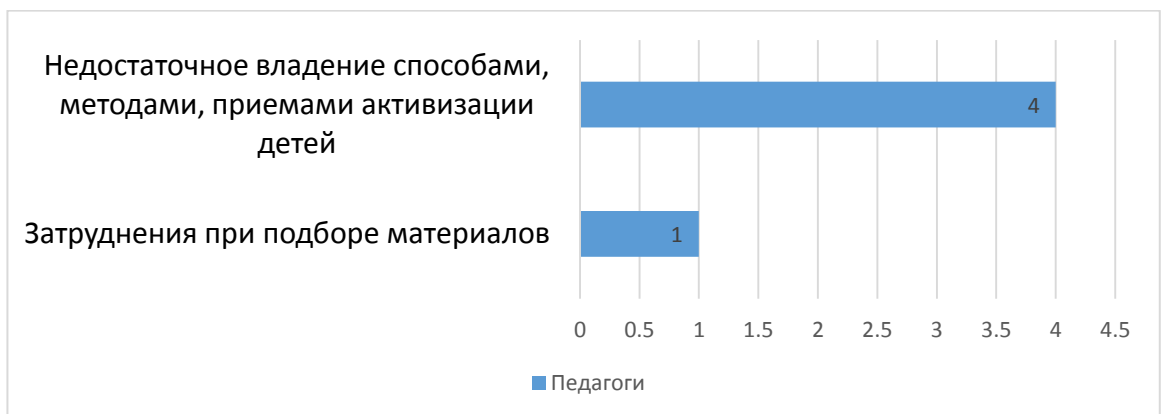


Рисунок 6. Изучение затруднений педагогов (на обобщающем этапе)

Таким образом, по итогам опытно – поисковой работы можно отметить, что за время реализации были достигнуты определенные результаты. Диагностика включила в себя не только показатели

профессиональной компетентности, но и изучения затруднений молодых специалистов.

Выводы по второй главе

На констатирующем этапе опытно – поисковой работы мы изучали затруднения молодых специалистов и уровень профессиональной компетентности педагогов. Анализ полученных данных позволил нам выделить наиболее актуальные затруднения в профессиональной деятельности молодых специалистов: недостаточное владение способами, методами, приемами активизации детей и затруднения при подборе материалов к занятиям.

Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов проводилось с помощью диагностической карты профессионального мастерства Т.В. Лаврентьева. Анализ полученных данных показал, что у 3 педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (14%), у 16 педагогов – достаточный уровень, в том числе у 2 молодых специалистов (76%), и 2 молодых специалиста показали критический уровень профессиональной компетентности (10%). Недопустимый уровень профессиональной компетентности не показал ни один педагог.

На обобщающем этапе проводилось повторное анкетирование затруднений в профессиональной деятельности, сопоставление данных с результатами констатирующего этапа.

Также проводилось повторное изучение уровня профессиональной компетентности педагогов, сопоставление данных с результатами констатирующего этапа.

По сравнению с данными констатирующего этапа, мы наблюдаем поступательное улучшение показателей: увеличилось количество

педагогов, показавших допустимый уровень профессиональной компетентности (17 человек), а также уменьшилось количество педагогов, показавших критический уровень профессиональной компетентности.

Заключение

В связи с повсеместным увеличением количества новых дошкольных образовательных организаций и приходом в них молодых специалистов значение методического сопровождения деятельности молодых специалистов становится все более актуальной.

В начале исследования была поставлена цель: выделить, теоретически обосновать и апробировать организационно - педагогические условия методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения.

В ходе исследования были рассмотрены такие понятия как «методическая работа», «методическая деятельность», «сопровождение», формы методической работы с молодыми педагогами, что позволило подобрать наиболее эффективные организационно – педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении. Анализ современных психолого-педагогических исследований показал, что в качестве наиболее оптимального способа методической деятельности и наиболее эффективного способа обогащения профессиональной компетентности педагога в условиях образовательного учреждения может выступать методическое сопровождение педагога.

Различные формы методического сопровождения деятельности молодых педагогов 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 методического сопровождения молодого специалиста- наставничество.

В ходе опытно – поисковой работы мы выявили затруднения молодых педагогов, а также изучили уровень профессиональной

компетентности по диагностической карте Т. В. Лаврентьева. Выявили, что уровень профессиональной компетентности у молодых педагогов недостаточный и требует улучшения. В целях решения этой проблемы мы предложили руководителю план работы с молодыми педагогами на год, в который вошли семинары, практикумы для повышения профессиональной компетентности.

На обобщающем этапе мы проверили результаты проведённой работы. Сравнили результаты констатирующего и обобщающего этапов опытно – поисковой работы. В процессе её выполнения цель была достигнута, а задачи решены.

Список использованных источников

1. Алексеева Л.П. Преподавательские кадры: состояние и проблемы профессиональной компетентности. / Л.П. Алексеева, Н.С. Шаблыгина. - М.: НИИВО.- 1994. - 141 с.
2. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития/ В. И. Андреев.- 3-е изд.- Казань: центр инновационных технологий.- 2013.- 308 с.
3. Аминов Н. А. Диагностика педагогических способностей. / Н. А. Аминов. М.: Издательство "Институт практической психологии", Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. - с. 29-31. - 80 с.
4. Архипова Н.И. Менеджмент/ Н. И. Архипова, О. Л. Седова. - М.: Изд. Ипполитова, 2003 - 360 с.
5. Атнахова Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Дис.на соиск. степ. канд. пед. наук.- Екатеринбург.-2006.-177 с.
6. Бабанский Ю. К. Методическая работа в школе: организация и управление/ под ред. Ю. К. Бабанского.- М.: Педагогика.- 1988.
7. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований.- М.: Педагогика.- 1982.- 192 с.
8. Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно – воспитательного процесса/ Ю. К. Бабанский.- М.: Просвещение.- 1982.- 192 с.
9. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2004. – № 3. – С. 21.
10. Банщикова Т. Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности // Акмеология. – 2007. – №1. – С. 25.
11. Безделина Р. П. Повышаем квалификацию педагогов/ Р.П. Безделина //Дошкольное воспитание.— 2003. — №6. — С.123-124.

12. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ [Текст]: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 289 с.
13. Белая К. Ю. Система управления дошкольным образовательным учреждением: автореф. канд. пед. наук.- М.: Московский государственный университет.- 1998.- 21.
14. Белкин А. С. Педагогический мониторинг / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков.- Екатеринбург: екатеринбургский гос. пед. ун-т.- 1977
15. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. — 2008. — №12. —С. 6-15.
16. Бессолицина Р. В. Инновационные подходы к организации научно – методической работы/ Р. В. Бессолицина // Методист.- 2006.- №1.- С. 25-27.
17. Битянова М. Р. Практическая психология в школе / М. Р. Битянова. – М. : Совершенство, 1997. – 296 с.
18. Богославец Л. Г. Менеджмент в профессиональной деятельности молодого руководителя ДОУ /Л.Г. Богославец, О.И. Давыдова // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2007. - N 5. - С. 8 - 14.
19. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии./ В.П. Беспалько.- М.: Педагогика.- 1989.-192 с.
20. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие/ М.В. Буланова-Топоркова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 544 с.
21. Блохина Е. В. Методическая работа: понятие, сущность, управление/ Е. В. Блохина.- Курган.- 2003.-С. 34- 39.
22. Варданян Ю. В. Становление и развитие профессиональной компетентности педагога и психолога/ Ю.В. Варданян / под науч. ред. В.А. Сластенина. – М.: Изд-во МПГУ, 1998. – 180 с.

23. Введенский В. Н. Непрерывное профессиональное образование. / В. Н. Введенский // Социально-гуманитарные знания. 2004. - № 3. - 208 с.
24. Вершинина Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.
25. Веселова Т. Б. совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ/ Т.Б. Веселова.- СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС».- 2012.- 96 с.
26. Виноградова Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
27. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л. М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 231 с.
28. Гончарова С. Ж. Содержание и структура методической деятельности в педагогической системе: дис. канд. пед. наук/ С. Ж. Гончарова. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. - 1997.- 136 с.
29. Дуброва В. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении/ В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич. – М.: Новая школа, 1995. - 198с
30. Дударева Л. П. Методическая работа в системе общего образования субъекта РФ/ Л. П. Дударева, А. И. Панова// Методист. - 2005.- № 2.- С. 21- 25
31. Дружинин В. И. Методическая работа в образовательном учреждении/ В. И. Дружинин. - Курган:ИРОСТ.- 2011.- 138 с.
32. Дружинин В. И. Теория и практика менеджмента в образовании/ В. И. Дружинин. - Курган: ИПКиПРО. -2007.- 80 с.
33. Дружинин В. И. Управление муниципальной системой образования/ В. И. Дружинин. - М.: Мнемозина. - 2007.- 167 с.

34. Егорова Л. Е. Организация работы Клуба молодых руководителей МДОУ г. Челябинска / Л. Е. Егорова // Справочник руководителя дошкольного образовательного учреждения. - 2010. - N 9. - С. 79 - 88.
35. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб.пособие. - 2-е изд., перераб. - М.: Издательство Московского психолого - социального института/ Э.Ф. Зеер.- 2003. - 480с.
36. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга.- 2003. – 336 с.
37. Ильенко Л. И. Теория и практика управления методической работой в образовательных учреждениях/ Л.И. Ильенко.- М.: АРКТИ.- 2003.- 90 с.
38. Казакова Е. И. Теоретические основы развития общеобразовательной школы (системно-ориентационный подход): автореф. дис. ... пед. наук / Е. И. Казакова. – СПб.- 1995. – 32 с.
39. Карпова Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ / Л. С. Карпова, Ю. В. Тимофеева // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2007. - N 4. - С. 85 - 90.
40. Кибанов А.Я. Управление персоналом/ А. Я. Кибанов, Н. В. Федорова. - М.: Изд. Финстатинформ, 2000 - 589 с.
41. Кирдянкина С. В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук / С. В. Кирдянкина. – Хабаровск, 2011. – 24 с.
42. Клыбин А. Ю. Комплект методического обеспечения по учебной дисциплине «Педагогические технологии» учебно- методическое пособие/ А. Ю. Клыбин. - Н. Новгород: ВГИПА. - 2003.- 67 с.
43. Кокоткина О. В. Как организовать работу по самообразованию / О.В.Кокоткина // Дошкольное воспитание. — 1999. — №10. — С.2-5.

44. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие. Часть 1 / Т. П. Колодяжная. — М.: УЦ Перспектива, 2008.

45. Коновалова И. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов-психологов / И. В. Коновалова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2009. - N 11. - С. 24-27.

46. Кузнецова Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. - 2009. - N 7. - С. 63-65.

47. Кузнецова Е. А. Что требуется для саморазвития начинающего воспитателя / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2010. - N 2 - С. 20 - 22.

48. Кузьмина Т. С. План работы педагогической гостиной молодого воспитателя / Т. С. Кузьмина// Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2006. - N 5. - С. 33 - 34.

49. Лосев Н. П. Управление методической работой в современном ДОУ/ Н. П. Лосев. - М.: ТЦ Сфера. - 2005.-83 с.

50. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А. А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. - 128с.

51. Майер А.А. Философия дошкольного образования: генезис и перспективы / А. А. Майер // Мир детства и образование: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. Магнитогорск: МаГУ, 2009.

52. Макарова Т. Н. Планирование и организация методической работы в школе/ Т. Н. Макарова. - М.: Педагогический поиск. - 2002.- 160 с.

53. Мардахаев Л. В. Социально-психологическое сопровождение и поддержка человека в жизненной ситуации / Л.В. Мардахаев // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 6. – С. 7–10.

54. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание». – 1996.- 312 с.
55. Микляева Н. В. К проблеме формирования традиции наставничества в ДОУ / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. - 2004. - N 6. - С. 26 – 30.
56. Микляева Н.В. Инновации в детском саду [Текст] / Н.В. Микляева– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.
57. Микляева Н. В. Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. - 2004. - N 5. - С. 33 – 34.
58. Мих Е. В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е. В. Мих // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2008. - N 8. - С. 24-27.
59. Моисеев А. М. Основы стратегического управления школой: учебное пособие/ А. М. Моисеев, О. М. Моисеева. - М.: Центр педагогического образования. - 2008.- 253 с.
60. Мудрик А. В. Социальная педагогика: учеб. для студ. пед. вузов / под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Академия, 2000. – 200 с.
61. Немов Н. В. Управление методической работой в школе/ Н. В. Немов. - М.: Сентябрь. - 1999.- 176 с.
62. Подласый И. П. Педагогика/ И. П. Подласый. - М.: ВЛАДОС. - 1996.- 432 с.
63. Поташник М. М. Управление развитием современной школы/ М. М. Поташник, А. М. Моисеев. -М.: Новая школа. - 1997.- 350 с.
64. Поташник М. М. Управление качеством образования/ под ред. М. М. Поташника. - М.: Педагогическое общество России. - 2000.- 448 с.
65. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования

Тамбовской области/ сост. М. Ю. Лимонова.- Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования».- 2011.- 201 с.

66. Пугачёва М.Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления / М. Л. Пугачёва //Практика управления ДОУ. – 2011. — № 2.— С. 35 – 40.

67. Сазонова С. Е. Наставничество в детском саду / С. Е. Сазонова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2010. – N 5. – С. 58 – 64.

68. Симонов В. П. Педагогический менеджмент в высшей и средней школе/ В. П. Симонов. – М.: Просвещение. – 1994.- 152 с.

69. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: 50 ноу – хау в области управления образовательным процессом. Учебное пособие/ В. П. Симонов. – М.: Российское педагогическое агенство.- 1997.- 264 с.

70. Соколова С. В. Формирование педагогической компетентности будущих преподавателей дошкольной педагогики / С. В. Соколова // Начальная школа плюс До и После. – 2003. – N 9. – С. 47 – 49.

71. Управление дошкольным образованием/ под ред. Н. А. Виноградовой. Н. В. Микляевой.- Магнитогорск: Юрайт.- 2017.- 396 с.

72. Федосова Л. П. Методическая служба как фактор повышения качества профессионального образования/ Л. П. Федосова.- М.: Оренбург.- Изд-во ООИПКРО.- 1999.- 211 с.

73. Шамова Т. И. Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики/ Т. И. Шамова.- М.: 1991

74. Ямбург Е.А. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под ред. Поташника М.М. – Изд. 2-е, перераб., доп. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 448 с.

Приложения

Приложение 1

Список публикаций автора

1. Ермоленкова Л. А. Формы и методы методического сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении/ Л.А. Ермоленкова// Мир детства и образование: сборник материалов X очно – заочной Международной научно – практической конференции. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г. И. Носова.- 2016. – С. 173- 175
2. Ермоленкова Л.А. Методическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ: проблемы и пути их решения/ Л.А. Ермоленкова// Актуальные проблемы дошкольного образования современные концепции и технологии дошкольного образования: материалы XV Международной научно – практической конференции, г. Челябинск, 16-17 марта 2017 г. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро». - 2017.- С. 184-186
3. Ермоленкова Л. А. Менторинг как эффективный способ методического сопровождения молодого специалиста/ Л.А. Ермоленкова// Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы III Всероссийской научно – практической конференции, г. Челябинск, 27 апреля 2017 г.- Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро». - 2017 (в печати)

**Диагностическая карта профессионального мастерства педагога
ДОУ (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
1.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	
2. 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 ДОУ	
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, медико-социальной) 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.

Анкета для изучения затруднений

№ п/п	Вопросы	да	Иногда/ частично	Нет
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			

Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:
 - А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
 - Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
 - В. Попался, как ворона в суп.
2. Посвящение в должность воспитателя:
 - А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
 - Б. Летать летаю, а сесть не дают.
 - В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.
3. Первый самостоятельный опыт:
 - А. Прежде веку не помрешь.
 - Б. Его пошли, да сам за ним иди.
 - В. Как ступил, так и по уши в воду.
4. Отношение к наставничеству:
 - А. Наука учит только умного.
 - Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
 - В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.
5. Проведение занятий с детьми:
 - А. Не бьет стрела татарина.
 - Б. Учи других – и сам поймешь.
 - В. Ехала кума неведомо куда.
6. Проведение режимных моментов:
 - А. День в день, топор в день.
 - Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

А. Не трудно сделать, да трудно задумать.

Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

А. Живет и эта песня для почину.

Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер - плач, а заутре - радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих

силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

- для ответов типа "А" – нормальная
- для ответов типа "Б" – неустойчивая
- для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Активные методы работы с педагогами и нетрадиционные формы организации методической работы на советах педагогов

Деловая игра «Суд»

1. Вводная часть

- Распределение ролей (презентация участников, выполняющих главные роли).
- Объявление правил игры.

2. Основная часть.

- Выступление «свидетелей» защиты и обвинения «подсудимого» (регламент – 3,5 минуты) с последующим ответом на вопросы «присяжных»:

- 1) пятиминутное обдумывание каждым членом «суда присяжных» своего решения с его обоснованием (без какого – либо обсуждения с другими «присяжными»);
- 2) совместное обсуждение с вынесением вердикта с обязательной доказательной презентацией своего решения.

3. Подведение итога игры с вынесением решения совета педагогов.

Правила игры.

- *В ходе игры запрещается:*
 - - перебивать выступающего;
 - - говорить не по теме, возвращаться к ранее обсужденному и получившему ответ вопросу (исключение – обсуждение проблемы «судом присяжных»);
 - - в своей речи использовать выражения и интонации, нарушающие права и достоинства другого человека.
- *В ходе игры необходимо:*
 - - выражать свое мнение относительно конкретной ситуации;

- - соблюдать установленный регламент выступления независимо от этапа игры – 4-5 минут (исключение – речь «свидетелей»);
- Относиться с уважением к выступающему, слушать и слышать другого человека.
 - *В ходе игры приветствуются:*
 - творческое отношение к реализации игрового замысла;
 - активность участников;
 - доброжелательная атмосфера игры.

Метод активного осознания перспективных целей решения проблемы «Подвижные четверки»

Данный метод дает не только возможность коллегиального обсуждения и вынесения решения по определенной проблеме, но и помогает каждому педагогу связать свои цели с целями всего коллектива; способствует развитию гибкости мышления, а также объединению всех в единый целостный коллектив.

Перед началом совета педагогов стулья в зале размещаются таким образом, чтобы участникам не трудно было объединить их в несколько групп по четыре места в каждой. Данный метод может быть реализован после ознакомления педагогов с существующей проблемой.

Предложения педагогов записываются на доске. Далее дискуссионно обсуждаются, находятся общие цели, выделяются приоритетные, удаляются несущественные. В итоге выносятся коллегиальное решение.

Упражнение «Узелок»

Цели: диагностика самопрезентации и уровня притязаний каждого педагога; оценка его активности в решении коллективных задач, выполнении поставленной задачи в измененных условиях; выявление скрытых и явных лидеров коллектива.

Ведущая. Для выполнения этого упражнения потребуется длинная веревка. Здесь- середина веревки. Предлагаю встать и взять с обеих сторон от узелка тем педагогам, кто чувствует в себе желание активно участвовать в предстоящем задании. А теперь предлагаю встать и взять за концы веревки тем педагогам, кто предпочитает спокойное созерцание работы своих коллег. Теперь все остальные должны распределиться по длине веревки, взяв ее в руки в том месте, которое соответствует их участию в данном упражнении: ближе к середине- более активные, ближе к концам- менее активные. Все на своих местах? Сейчас я на ваших глазах разрежу веревку прямо посередине и свяжу два ее бывших конца- теперь здесь ее середина.

Ваше задание: не отпуская и не перемещая по веревке руки, завязать рядом с получившимся узлом точно такой же узелок.

Упражнение «Взлеты и падения»

(Клас В. Фопель, модификация)

Ведущая. Я хочу сегодня вместе с вами исследовать историю развития нашего коллектива. Если мы все вместе лучше поймем прошлое группы, то сможем яснее увидеть, на чем стоит делать упор в будущем. Возьмите листок бумаги и нарисуйте на нем линию, которая символически будет представлять ваше самочувствие во время пребывания в коллективе с самого начала и до сегодняшнего дня. Проведите эту линию так, что- бы были ясно видны пережитые вами «взлеты» и «падения», и пометьте

ключевыми словами наиболее важные для вас ситуации. У вас есть на это 10 минут.

На линии вашего самочувствия отметьте еще три момента: когда вы были наиболее счастливы в этом коллективе; ситуацию, которая была вам наиболее неприятна; и промежуточную ситуацию, в которой вы чувствовали себя спокойно и комфортно.

Можете некоторое время походить по аудитории, посмотреть на листки своих коллег и перекинуться с ними парой слов.

Вопросы для обсуждения.

- Есть ли события, которые ощущаются одинаково позитивно или одинаково негативно всеми (или почти всеми) педагогами?
- Обнаружилась ли какая-то тенденция в развитии коллектива?
- Как каждый из нас видит будущее коллектива?
- Какие выводы нам стоит сделать из этого упражнения?

Упражнение «Здравствуй!»

Цели: создание положительной психологической атмосферы, раскрепощение, снятие напряжения, беспокойства.

Ведущая. Вы будете произвольно двигаться по залу: в разных направлениях, спокойно. Но как только вы услышите сигнал свистка, вы должны сразу же найти себе пару и, прикоснувшись к своей паре той частью тела, которую я назову, сказать, как можно приветливее «Здравствуй!», или «Привет!», или «Добрый день!». Главное правило – одного и того же человека выбирать нельзя! Не пугайтесь – сложных частей тела называть не буду. Итак, если вопросов нет – пошли!

- Рука;
- Колено;
- Плечо;
- Ухо;
- Спина;

- Локоть;
- Ладонь.

Упражнение «Поплавок»

Цели: снятие напряжения и усталости; обучение педагогов методам самовосстановления, профилактика стрессов.

Ведущая. Сядьте удобно, расслабьтесь. Представьте, что вы – поплавок в океане. Нет цели, компаса, руля, весел. Вы просто плывете по волнам... (Пауза.) Почувствуйте, как волна накрывает вас, но вы же поплавок! И вот вы опять на плаву. И так будет всегда...(Пауза)

Это упражнение помогает также почувствовать свободу, возможность управлять собой, понять: что бы ни произошло, я могу оставаться на плаву. Я этого достоин!

Упражнение «Картина»

Цели: содействие сплоченности внутри коллектива; развитие у каждого педагога чувства причастности к коллективу; снятие напряжения и усталости.

Ведущая. Давайте все вместе нарисуем картину. Я возьму холст (пантомима) и нарисую на нем что-то, потом передам его...(называется имя и отчество педагога, сидящего справа от ведущего). Он нарисует на нем то, что ему хочется, и скажет нам, что он нарисовал. Затем передаст картину дальше по кругу.

(«Картина» проходит по кругу и возвращается к ведущему.) Я держу в руках картину и вижу на ней линию горизонта, которую нарисовала я, и..., которое нарисовали вы,...(обращение по имени и отчеству к сидящему от ведущей справа).

Далее проговаривает все «штрихи», которые «нарисовал» каждый педагог, обращаясь к нему и называя его по имени и отчеству.

Упражнение «А напоследок я скажу...»

Цели: создание положительного эмоционального фона; снятие напряжения по итогам активной деятельности.

Ведущая. Сейчас мы будем передавать мяч по кругу. Пусть каждый участник скажет сегодня кому-то «спасибо». Я хочу, чтобы это слово сказали все, и чтобы никто не остался без благодарности коллеги. Ведь мы все вместе плывем на одной корабле. И на мой взгляд (я искренне надеюсь, что ко мне присоединится большинство из вас), это плавание- прекрасно! Тем более в такой замечательной команде, как наша!

Упражнение «Мимическая реакция»

Цель: тренировка и осознание педагогом собственной манеры невербального выражения эмоциональных реакций.

Сейчас четверем из вас я раздам карточки, на которых написано по одному слову, отражающему ту или иную интонацию голоса, эмоцию: требовательную («Быстрее садись!»), удивленную («Не ожидала...»), вопросительную («Что-нибудь случилось?»), радостную («Наконец-то!»). Получив карточку, никому не показывайте ее содержание. Пересядьте так, чтобы вас видели все остальные участники. Представьте, что вы находитесь в методическом кабинете на консультации. В это время кто-то открывает дверь. вы смотрите на вошедшего с той эмоцией, которая обозначена у вас на карточке, а все остальные должны догадаться, что каждый из вас имел в виду. (Выбрать того, кто будет изображать роль вошедшего.)

Упражнение «Окно»

Цель: тренировка эмоциональной выразительности в передаче невербальной информации собеседнику.

Вообразите, что с коллегой по работе вас разделяет окно этому вам нужно без слов и любых других звуков передать содержание своей информации (она на этих карточках) «через стекло». Чем выразительнее и полнее передается эмоциональная реакция, тем легче другому расшифровать ее содержание.

Варианты карточек: «Я выхожу замуж!», «Моя кошка родила троих милых котят!», «Когда же ты пригласишь меня в гости?!», «Твоя собака укусила меня за ногу!», «Я выиграла в лотерею!»