



**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
Программа магистратуры «Управление муниципальной системой
дошкольного образования»

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-302/176-2-1
Упырь Ирина Александровна

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

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении	
1.1. Обзор исследований по проблеме методического сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении	7
1.2. Особенности процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении .	16
1.3. Условия методического сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении	26
Выводы по первой главе	41
Глава 2. Опытно – поисковая работа по проблеме методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении	
2.1 Изучение уровня методического сопровождения молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении.	42
2.2 Планирование работы по методическому сопровождению деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении. .	47
2.3 Обсуждение результатов опытно – поисковой работы по сопровождению деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении	55
Выводы по второй главе	57
Заключение	58
Список использованной литературы	60
Приложение	67

Введение

Актуальность исследования обусловлена приоритетностью направлений методического сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении (далее ДОУ). В условиях модернизации в системе образования, развитие кадрового потенциала данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования. Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». В современных условиях противоречие между требуемым и актуальным уровнем культуры педагогической деятельности, необходимой для реализации этих направлений углубляется.

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 актуальность работы обусловлена тем, что с одной стороны в педагогической литературе накоплен богатый опыт исследований, в которых дается характеристика особенностей методической работы с молодыми специалистами в ДОУ (Л.М. Маневцева, К.Ю. Белая, М.М. Поташник, Л.М. Денякина, М.С. Гвоздева, В.И. Зверева и

др.), Раскрывается содержание профессиональной деятельности специалистов, занимающихся организацией данного процесса (А.А.Архипова, Е.И.Казакова, Г.С.Курагина, И.В.Серебрякова). Однако организация методического сопровождения деятельности молодого специалиста в ДООУ в этих работах не рассматривалась.

На научно-методическом уровне мы можем отметить различные исследования С.Н. Мигина, П.И. Третьякова, Н.Н. Бояринцевой и др., в которых описано много приемов, способов примеров работы по сопровождению молодых специалистов в ДООУ, но они нуждаются в систематизации и уточнении.

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

- между требованиями к качеству работы молодого специалиста и недостаточной психологической готовностью выпускника к выполнению ожиданий администрации;

- между достаточно большим количеством научных исследований, в которых рассматривается управленческое сопровождение молодых специалистов в ДООУ и не систематизацией этой информации.

На основе указанных противоречий была выявлена актуальность нашего исследования: проблемы методического сопровождения деятельности молодых специалистов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в ДООУ в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретает первостепенное значение

Исходя из актуальности проблемы, была определена тема выпускной квалификационной работы: «Методическое сопровождение молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении».

Цель исследования: теоретически обосновать и апробировать условия методического сопровождения молодых специалистов как способ организации методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Объект исследования: процесс методического сопровождения молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия методического сопровождения молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении..

Гипотеза исследования: эффективность методического сопровождения деятельности молодого специалиста дошкольного образовательного учреждения будет обеспечиваться реализацией следующих условий:

- разработка и описание модели методического сопровождения деятельности молодого специалиста в ДОУ;
- осуществление целенаправленного изучения уровня готовности молодых специалистов к профессионально-педагогической деятельности в ДОУ;
- осуществлением комплекса взаимосвязанных целенаправленных действий и мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих затруднений.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были сформулированы следующие **задачи** исследования:

1. Провести обзор психолого-педагогической, методической и управленческой литературы по проблеме исследования.
2. Изучить особенности процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ.
3. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов в ДОУ.

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

База исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №448 г. Челябинска».

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.– июнь 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 – октябрь 2017 г.) систематизация и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, анализ экспериментальных данных, оформление квалификационной работы.

Апробация результатов исследования. Осуществлялась в процессе публикаций статей (приложение 1); выступления на конференции - III Всероссийской научно – практической конференции «Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы» 27 апреля 2017г.

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 условия методического сопровождения деятельности молодых специалистов,

апробированные в ходе исследования могут быть использованы в процессе самообразования педагогов других ДОУ.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка из 74 наименований, 7 приложений. Общий объем работы составляет 91 страница.

Глава 1. Теоретические основы методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

1.1. Обзор исследований по проблеме методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

В педагогической науке к проблемам методического сопровождения молодого педагога обращались многие ученые. В 60-ые годы в школе пришли к понятию «методическая работа» и сложились практически все ставшие традиционными формы методической работы. Этот же период характерен и появлением первых серьезных научно-теоретических исследований, посвященных методической работе [19,43 с.]. Так, Бабанский Ю.К. определяет методическую работу как целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого 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 [6,66 с.].

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. [61,15с].

В.И.Андреева считает, что методическая работа - это разнообразная деятельность педагогов, которая направлена на изучение, овладение и распространение передового педагогического опыта, на повышение профессиональной квалификации и мастерства, на непрерывную работу по самообразованию и профессиональному саморазвитию [2,105 с.].

К.Ю. Белая предлагает понимать: методическая работа - это целостная система деятельности, направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач ДООУ [12,35 с.].

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в ДООУ - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми.

В нашей работе мы будем опираться на определение методической работы В.И.Андреевой 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. В своем диссертационном исследовании В.Т. Рогожкин определил три основные организационные формы методической работы: педагогический совет, методическое объединение, самообразование Анализ исследований 70 -80-ых годов по проблеме методического сопровождения позволил установить, что в это время стали появляться серьезные исследования, затрагивающие различные аспекты методической работы [71, 384 с.]. 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.

Наряду с термином «методическая работа» исследователи рассматривают термины «сопровождение» и «поддержка».

С 90-х гг. XX века в педагогической литературе все чаще появляется термин «сопровождение». В педагогической литературе нет единого подхода к определению данного понятия [46,63 с.].

Согласно «Словарю русского языка», сопровождать – значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого. Понятие «сопровождение» используется по отношению к человеку, которому нужна помощь, поддержка в преодолении возникающих трудностей (проблем) в процессе самореализации, достижения жизненно важных целей [70, 284 с.].

По определению Е. И. Казаковой, А. П. Тряпицыной сопровождение в педагогике рассматривалось как взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на решение жизненных проблем сопровождаемого [38,15 с.].

Э.Ф. Зеер рассматривает методическое сопровождение молодого педагога как научно обоснованный способ взаимодействия сопровождающего (наставника) и сопровождаемого (молодого 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 профессии [35,243 с.].

Анализ теории и психологии управления (В.С.Лазарев, М.М.Поташник, В.Ю.Крический, А.И. Марков) позволил уточнить компонентный состав (структуру) и содержание методического сопровождения: диагностико-аналитический, ценностно-смысловой, методический, прогностический. В методическом блоке выделяют три модуля: информационно-методический, организационно-методический и практический [63,78 с.].

Методическое сопровождение помогает молодому специалисту решать проблемы, связанные с самореализацией, которые не обязательно будут характерны для данного периода сопровождения, то есть предполагается, что

помощь в решении проблемы может быть оказана только тогда, когда субъект сопровождения сам заявит об этом [35,269 с.].

Таким образом, под методическим сопровождением молодого специалиста мы понимаем разные виды методической работы по достижению поставленной цели. Целью методического сопровождения молодого специалиста является:

— удовлетворение запросов молодых учителей в создании личностно-ориентированного пространства их профессионального развития, саморазвития, самореализации в процессе педагогической деятельности [39,64 с.].

Система методического сопровождения молодых специалистов образования имеет несколько основных функций:

- информационную (удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о достижениях в науке, о передовом отечественном и зарубежном опыте);

- обучающую (организация и осуществление образовательного процесса в учреждениях повышения квалификации, оказание консультативной помощи педагогам);

- исследовательскую (проведение научных исследований и экспериментов в области послевузовского педагогического образования в учебных заведениях, мониторинга качества общего и профессионального обучения, изучение тенденций изменения и развития системы образования);

- экспертную (научная экспертиза программ, проектов, рекомендаций, других документов и материалов, оценка необходимости, обоснованности и безопасности экспериментальной работы, проводимой образовательными учреждениями) [67, 48 с.].

Методическое сопровождение молодых специалистов дошкольного учреждения реализуется через работу методической и психологической служб дошкольного учреждения, включение в методическую работу педагогов.

Методическую работу внутри детского сада нельзя назвать новым направлением деятельности. Однако сегодня приходится говорить о серьезной модификации её задач, содержания, методов, всей её системы, преодолевать ограниченные подходы к самому пониманию её сущности.

Задачи: Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. Совместно планировать работу с молодым педагогом [30,21 с.].

Можно сделать вывод, что методическое сопровождение предлагает непрерывную деятельность, направленную на предотвращение трудностей или осознание нового. Исходя из определения методического сопровождения, субъекту образования предоставляется большая самостоятельность в плане принятия решения о необходимости оказания ему помощи. Кроме того, «Создание условий» говорит о свободе выбора субъектом образования того или иного пути решения проблемы.

При анализе литературы по методическому сопровождению молодых специалистов ДОУ нами были выявлены следующие проблемы :

1. Отсутствие развитой структуры организации деятельности института по методическому сопровождению деятельности молодых специалистов ДОУ.
2. Недостаточно отработанные формы взаимодействия с другими организациями в системе повышения уровня квалификаций.
3. Становление взаимосвязей и взаимодействия с методическими службами ДОУ, районов города по организации повышения квалификаций.
4. Организация площадок «демонстрации» продуктивности проектов педагога в виде методических конкурсов, творческих смотров, совместных выставок, презентаций и др.

Таким образом, анализ имеющихся подходов к пониманию методического сопровождения молодых специалистов в ДООУ позволяет сделать следующие выводы:

- 1) Сопровождением в педагогике считается особый вид взаимодействия, имеющий целью создание благоприятных условий развития субъекта взаимодействия;
- 2) Методическое сопровождение представляет собой целостную, системно организованную деятельность в системе непрерывного повышения квалификации;
- 3) Цель методического сопровождения – способствовать самостоятельному поиску оптимальных решений, опираясь на уже имеющийся опыт;

Необходимо определить отличия организационно-методического сопровождения от другого распространенного способа оказания помощи субъектам образования – методической поддержки, который, как и организационно-методическое сопровождение реализуется в сфере образования и является неотъемлемой частью методической поддержки молодого специалиста в ДООУ. Анализ педагогической литературы позволил нам уточнить понятие «поддержка».

В словаре С. И. Ожегова слово «поддержка» трактуется как помощь, содействие.

По мнению В. Г. Решетникова «методическая поддержка – это разные виды методической работы по достижению поставленной цели. Цель методической поддержки — освоение содержания обучения на основе рациональных методов обучения; повышение уровня общедидактической и научно-методической подготовленности обучающихся к реализации задач новых образовательных стандартов; обмен опытом между обучающимися, выявление особенностей, специфики, рисков реализации стандартов и разработка мер по их предупреждению» [29,61 с.].

Е. А. Кудрявцева рассматривает методическую поддержку «как вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов...» [3, 50 с.].

Таким образом, под методической поддержкой мы понимаем разные виды методической работы по достижению поставленной цели. Цель методической поддержки – освоение содержания обучения на основе рациональных методов обучения; повышения уровня общедидактической и научно-методической подготовленности обучающихся к реализации задач новых образовательных стандартов; обмен опытом между обучающимися, выявление особенностей, специфики, рисков реализации стандартов и разработка мер по их предупреждению.

На наш взгляд, очевидны разные акценты в определении понятий методической поддержки и методического сопровождения. Можно сделать вывод, что методическая поддержка связана, прежде всего, с преодолением конкретных проблем педагога и реализуется с коллегами в проблемной ситуации. Методическое сопровождение предполагает непрерывную (заранее спланированную) деятельность, направленную на предотвращение трудностей или освоение нового. Исходя из определения методического сопровождения, субъекту образования предоставляется большая самостоятельность в плане принятия решения о необходимости оказания ему помощи. Кроме того, «создание условий» говорит о свободе выбора субъектом образования того или иного пути решения проблемы.

Методическая поддержка предполагает оказание помощи всем субъектам образования, в независимости от того, какова потребность в этой помощи; самостоятельность субъекта образования проявляется в том, в какой мере он воспользуется этой помощью. Методическая поддержка, на наш взгляд, занимается типичными для образовательного процесса проблемами. В отличие от этого методическое сопровождение помогает решать проблемы, связанные с самореализацией субъекта образования, которые не обязательно

будут характерны для данного периода, то есть, предполагается, что помощь в решении проблемы может быть оказана только тогда, когда субъект образования сам заявит об этом.

1.2. Особенности процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни современного человека. Ведь от того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизнью, но и ее гармоничное развитие. Известно, что самыми сложными являются первые годы работы, так как именно они в огромной степени влияют на профессиональное развитие личности. Именно этот период психологи считают своего рода тем "испытательным сроком", который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также, в первые годы работы происходит профессиональная адаптация личности.

В действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) не содержится понятия «молодой специалист».

Однако понятия «молодой специалист», «молодой работник» используется в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов. Данные понятия можно встретить и в названиях правовых актов и по тексту.

При этом единые критерии, позволяющие отнести конкретную категорию работников к молодым специалистам, до сих пор не выработаны.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

Молодые специалисты – это особая категория педагогов в ДООУ. Это - стратегически ценный кадровый ресурс, который призван внести в организацию «свежую струю» передовых знаний, новых идей и оригинальных решений [7,92 с.]. Молодые специалисты обладают огромным потенциалом. Основной их особенностью является уникальное сочетание личностных (энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм, целеустремленность, инициативность, коммуникабельность, настойчивость) и деловых качеств (ответственность, исполнительность, амбициозность, работоспособность, мобильность). К тому же у молодых специалистов отсутствуют привычные стереотипы в работе.

Таким образом, можно определить примерный перечень основных и дополнительных критериев, которым должен отвечать выпускник ВУЗа, претендующий на получение статуса «молодой специалист».

Основные критерии определения понятия «молодой специалист», предусмотренные в Трудовом кодексе РФ:

- Лицо должно окончить образовательное учреждение высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию.
- Лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности.
- Лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения

Руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективным только при условии обновления всей структуры сопровождения и смены подходов к ее осуществлению, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи педагогам. С этой целью необходима новая технология методической работы в образовательной организации: отказ от наставничества, работа на доверии, оказание практической помощи для того, чтобы сформировать у педагогов-новичков самостоятельное творческое поведение [10,25 с.].

Здесь на первый план выходит адаптация педагога-новичка в новых условиях. Как и любой управленческий феномен, адаптация имеет свои специфические особенности, которые легли в основу ее классификаций. Об этом достаточно сказано ведущими специалистами менеджмента, ограничимся лишь общей схемой, приведенной профессором А.Я. Кибановым. Рисунок 1 [40,263 с].



Рис. 1. Классификация адаптации молодых специалистов в ДОУ

Сложность работы молодого педагога заключается в том, что с началом педагогической деятельности ему придется принимать решения учебного и воспитательного характера, которые не могут быть подсказаны ни инструкцией, ни учебниками педагогики и методики. 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, профессиональной компетентности. 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. 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 учителя зачастую необдуманны, порой слишком поспешны, импульсивны. Осложняет ситуацию то, что не сразу устанавливаются необходимые контакты, доверительные отношения с детьми. Это важная проблема адаптационного периода и сложность ее решения часто ведет к профессиональной неуверенности [21,34 с.].

Однако большинство работодателей не хотят брать молодых специалистов, так как их почти всегда необходимо обучать. А это требует определенных затрат. Но если на начальном этапе вложить усилия и ресурсы в талантливую перспективную выпускника, то через несколько лет все затраты будут оправданы. Растить людей в собственной организации «с нуля» и «под себя» оказывается намного эффективнее, чем переучивать опытных работников. К тому же, молодые специалисты являются достаточно недорогим ресурсом, они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы. Молодые специалисты обладают еще одним важным достоинством – они имеют большое желание в приобретении

трудового опыта и стремление к профессиональному росту и развитию [22,99 с.].

При этом следует отметить некоторые особенности в профессиональном развитии молодого специалиста по сравнению со специалистом со стажем работы. Эти характерные черты, в первую очередь, обусловлены тем, что у молодых специалистов есть ряд недостатков, которые требуют совершенствования. Выделяют следующие особенности:

1. Неопределенность трудовых и профессиональных интересов.
2. Оторванность знаний, умений и навыков от реальной практики.
3. Отсутствие практического опыта (неготовность решать конкретные практические задачи, брать на себя ответственность за принятые решения).
4. Необходимость адаптации к профессиональной среде из-за отсутствия первоначального трудового опыта (неподготовленность к реалиям деловой жизни).
5. Излишняя самоуверенность и упрямство, изрядная доля юношеского максимализма.
6. Завышенные ожидания от работы (жажда быстрого карьерного роста, необоснованно большой зарплаты, пока незаслуженных привилегий).

Именно эти проблемы дают пространство для дальнейшего развития молодого специалиста, как в профессиональном, так и личностном плане [31,60 с.].

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, 2 с].

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, 7 с].

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 Н.П. Лосева в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов [49, 54 с]:

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.

Для определения содержания понятия профессиональной компетентности необходимо рассмотреть его структуру, включающую в себя различные ее виды.

Рассмотрением вопроса о видах профессиональной компетентности занималась Кузьмина Н.В., которая выделяет один из таких видов как «психологическая компетентность». По мнению автора, психологическая компетентность представляет собой структурированную систему знаний о человеке как индивиде, индивидуальности, субъекте труда и личности, включенном в индивидуальную или совместную деятельность, осуществляющем профессиональные и иные взаимодействия. Психологическая компетентность состоит из нескольких взаимосвязанных подсистем:

- социально-перцептивной компетентности (знание людей, ее основу составляет наблюдательность и проницательность);
 - социально-психологической (закономерности поведения, деятельности и отношений человека, включенного в профессиональную группу);
 - аутопсихологической (самопознание, самооценка, самоконтроль, умение управлять своим состоянием и работоспособностью, самоэффективность);
 - коммуникативной (знания о различных стратегиях и методах эффективного общения);
 - психолого-педагогической (знания методов осуществления влияния)
- [48,33 с].

Высокий уровень психологической компетентности обеспечивает успешное освоение психологических методов управления «человеческой составляющей». В настоящее время активно проводятся исследования структуры и содержания профессиональной компетентности различных категорий государственных служащих (25).

Маркова А.К. различает следующие виды профессиональной компетентности:

– специальная компетентность – «владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие»;

– социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также «принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, социальная ответственность за результаты своего профессионального труда» [27, 34 с.];

– личностная компетентность – «владение приемами личностного самовыражения и саморазвития средствами противостояния профессиональной деформации личности» [27, 39 с.];

– индивидуальная компетентность – «владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, без усталости» [27, 35 с.].

-социально-перцептивную компетентность (так как деятельность профконсультанта относится к системе «человек-человек», то необходима система знаний о типах личности, детерминантах поведения и отношений, восприятия и понимания человека человеком и пр.);

• коммуникативную компетентность (в виду того, что деятельность профконсультантов осуществляется в процессе общения, необходимы знания содержания различных форм межличностного общения, методов психологических воздействий, особенностей их применения) [11, 123 с.].

Названные виды компетентности означают, по мнению автора, зрелость человека в профессиональной деятельности, в его профессиональном общении, в становлении личности профессионала, его

индивидуальности. Каждый из видов компетентности включает в себя и общие межпрофессиональные компоненты. Так специальная компетентность характеризуется: способностью к планированию производственных процессов, умением работать с компьютером, с оргтехникой, чтением технической документации. Личностная компетентность включает: способность планировать свою трудовую деятельность, контролировать и регулировать ее, способность самостоятельно принимать решения, способность находить нестандартные решения (креативность), гибкое теоретическое и практическое мышление, умение видеть проблему, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения. Индивидуальная компетентность включает в себя такие межпрофессиональные компоненты как мотивация достижения, ресурс успеха, стремление к качеству своей работы, способность к самомотивированию, уверенность в себе, оптимизм.

Главное в работе с молодыми педагогами – оказать реальную, действенную помощь в развитии их мастерства, а также необходимых современных педагогических свойств и качеств личности [8, 47 с.].

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, 70 с.].

А.И. Васильева 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, 71 с.].

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.

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, 63 с.].

1.3. Условия методического сопровождения деятельности молодого специалиста в ДОУ

Проведенный обзор научных исследований позволил нам выделить условия эффективности методического сопровождения деятельности молодого специалиста ДОУ.

Организационно-педагогические условия – это совокупность каких либо возможностей, обеспечивающая успешное решение образовательных задач, совокупность возможностей содержания, форм, методов целостного образовательного процесса, направленных на достижение целей методической деятельности.

К эффективным условиям методического сопровождения деятельности молодого специалиста мы относим:

- разработка и описание модели методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ.
- осуществление целенаправленного изучения уровня готовности молодых специалистов к профессионально-педагогической деятельности в ДОУ;
- осуществление комплекса взаимосвязанных целенаправленных действий и мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих затруднений.

Рассмотрим каждое из условий.

Первое организационно-педагогическое условие - разработка и описание модели методического сопровождения.

На рисунке 2 предоставлена структурно-функциональная модель сопровождения молодых педагогов А.К. Марковой для изучения уровня квалификации педагога, его профессиональных задач, психологических качеств, предлагается методика построения профессиограмм.



Рис. 2. Структурно-функциональная модель сопровождения молодых педагогов ДОУ в процессе становления их профессиональной компетентности

Рассмотрим структуру предлагаемой модели подробнее.

Мотивационно-целевой блок включает в себя: мотивы, цели руководителя образовательной организации в привлечении молодых педагогов и закреплении их в педагогической деятельности; мотивы, цели, потребности, ценностные установки молодых педагогов в профессиональном самоопределении; предполагает наличие интереса к педагогической деятельности, который характеризует потребность специалиста в овладении эффективными способами развития профессионального самоопределения.

В содержательном блоке отражены звенья структурно-функциональной модели (цель, содержание, формы, методы, средства, результат), а также их взаимозависимость.

Деятельностно-процессуальный блок раскрывает систему приемов, методов и форм взаимодействия коллектива педагогов с активной личностью молодого специалиста в процессе сопровождения. Активность молодого педагога как субъекта профессиональной деятельности выступает в данной модели одним из звеньев в профессиональном самосовершенствовании.

Преимущественно используются различные интерактивные методы и формы сопровождения. На наш взгляд, ДОО должно создавать возможности для профессионального самоопределения молодых педагогов и их профессионального роста посредством системы методов, отражающих личностно ориентированное сотрудничество в управленческом сопровождении. К таким методам мы относим методы интерактивного взаимодействия. В нашем понимании интерактивные методы используются в связи с тем, что системообразующим фактором является взаимодействие участников образовательного процесса с предметным содержанием, помощь, поддержка, сопровождение молодых педагогов дошкольного образования администрацией и коллегами с учетом их опыта, на основе воспроизведения и реализации знаний, умений.

Оценочно-рефлексивный блок отражает уровень сформированности ключевых компетенций и конкурентоспособности молодых педагогов ДОО.

В современном мире, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда и профессионально компетентным, специалист-педагог должен, с одной стороны, постоянно учиться, заниматься самообразованием, а с другой — самореализоваться в профессиональной деятельности. Профессиональное самоопределение личности детерминировано стремлением к профессиональной деятельности, которая представляется ей привлекательной, престижной, позволяющей в наибольшей мере реализовать свои потенции, творческие замыслы [52,49 с.].

Далее представлен шаблон построения системы сопровождения молодых педагогов, который поможет руководителю и его команде выстроить работы по данному направлению. Участниками процесса сопровождения молодого педагога могут выступать: заведующий ДОО, молодой педагог, старший воспитатель, руководитель методического объединения, педагог-психолог, опытные педагоги и др.

Таблица 1

Структура модели	Содержание	Взаимодействие участников	
		Участник и	Формат деятельности
Мотивационно-целевой блок	Мотивы, цели в привлечении молодых педагогов и закреплении их в педагогической деятельности; мотивы, цели, потребности, ценностные установки молодых педагогов в профессиональном самоопределении		
Содержательный блок	Цель, содержание, формы, методы, средства, результат реализации модели сопровождения		
Деятельностно-процессуальный блок	Система приемов, методов и форм взаимодействия коллектива педагогов с активной личностью молодого специалиста в процессе сопровождения		
Оценочно-рефлексивный блок	Анализ уровня сформированности ключевых компетенций и конкурентоспособности молодых педагогов ДОО		

В каждой дошкольной организации существуют свои традиции, свои условия, соответственно выстраивается своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. С учетом местных условий выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. При этом приоритетными направлениями деятельности руководителя ДОО по данному вопросу являются следующие:

1. Создание условий для успешной адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержание педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя.

2. Расширение информационного пространства для самостоятельного овладения молодым педагогом профессиональными знаниями.

3. Обеспечение комплексного системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов.

Второе организационно-педагогическое условие - осуществление целенаправленного изучения уровня готовности молодых специалистов к профессионально-педагогической деятельности в ДОУ.

Одним из неперенных условий эффективности профессиональной деятельности является профессиональная готовность молодого специалиста, под которой понимают ту или иную степень соответствия содержания и состояния его психики и физического здоровья, качеств требованиям выполняемой деятельности.

Известный советский психолог К.К.Платонов отмечал, что профессиональная готовность специалиста - это субъективное состояние личности, считающей себя способной и подготовленной к выполнению соответствующей профессиональной деятельности и стремящейся ее выполнять [65, 187 с.].

В профессиональной готовности специалиста целесообразно выделять две взаимосвязанные стороны, грани, разновидности:

а) предварительную, заблаговременную, потенциальную готовность как профессиональную подготовленность личности к соответствующей деятельности. Эта готовность специалиста включает в себя: систему достаточно устойчивых компонентов, психических образований - знаний, умений, навыков профессиональной деятельности, профессионально важных качеств личности, ее отношений, предпочтений и т.п., в целом определенный уровень профессионально необходимого потенциала личности;

б) непосредственную, сиюминутную, ситуативную готовность как состояние соответствующей мобилизованности, функциональной настроенности психики специалиста на решение конкретных задач в

соответствующих обстоятельствах и условиях. Эта сторона профессиональной готовности молодого специалиста характеризуется высокой динамичностью, подвижностью и зависимостью от конкретной ситуации, состояния психического и физического здоровья специалиста, морально психологической атмосферы в коллективе и др.

Ведущей и наиболее сложной стороной профессиональной готовности специалиста является психологическая - профессиональная готовность психики. Это та или иная степень подготовленности и настроенности психики, духовных сил специалиста на решение профессиональных задач, исполнение своих функциональных обязанностей [25,46 с.].

Особую роль в профессиональной готовности современного молодого специалиста играет его коммуникативная готовность. Такая готовность предполагает наличие достаточного уровня развития умений и навыков конструктивного и эффективного контактного взаимодействия с людьми, с профессиональной средой, профессионального общения с сотрудниками и руководителями, готовности идти на деловое и личностное взаимодействие с коллегами по работе и способности устанавливать, поддерживать и развивать такое взаимодействие [66,35 с.].

Важным условием успешности деятельности новичка выступают его готовность и способность к профессиональному и личностному самоутверждению, его соответствующая активность в этом направлении; стремление наиболее полно реализовывать себя как при решении профессиональных задач, так и во взаимоотношениях с сотрудниками, коллегами по работе. Успешность такого самоутверждения специалиста во многом зависит от его желания и стремления добиться успеха, от его установки на успех, от готовности к успеху. Ощущение человеком успешности решаемого дела зависит от двух решающих обстоятельств: фактического результата и уровня его притязаний в данной ситуации, которые выступают формой выражения тех целей, которые человек ставил в своей деятельности. Успешность профессиональной деятельности

современного молодого специалиста во многом зависит от его способности и психологической готовности к поиску, видению и решению новых, выдвинутых жизнью, общественной практикой задач. Высокий профессионализм современного специалиста предполагает наличие творческого начала в его труде, смелости в поиске новых путей, средств, способов решения профессиональных задач, как традиционного характера, так и выдвигаемых жизнью.

Третье организационно-педагогическое условие - осуществление комплекса взаимосвязанных целенаправленных действий и мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих затруднений.

Первый год работы молодого специалиста в ДООУ является одним из самых важных и сложных, молодой специалист знакомится с детским садом, с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определяется рабочее место [72,74 с.].

Проведя анализ приемов работы с молодыми специалистами в ДООУ, мы считаем, сегодня наиболее эффективными следующие способы работы, которые представили в виде программы работы по сопровождению деятельности молодых специалистов в ДООУ.

Цель: помочь молодым специалистам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Система работы с молодыми специалистами представлена на рисунке 3.



Рис. 3. Система работы с молодыми специалистами.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагаем, строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- имеют ли практический опыт с детьми.

В состав методического процесса сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ входит:

Ознакомительная беседа. Заведующий ДОУ при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной

инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе (приложение 2). По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель ДООУ, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Стажировка. Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя ДООУ проходит стажировку у более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, младшим воспитателем, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

«Посвящение в профессию». Организуется небольшое театрализованное приветствие с кратким рассказом о традициях детского сада, о педагогах, их достижениях, предоставляется слово педагогам, пришедшим на работу в детский сад год-два назад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент (с юмором или даже с легкой долей иронии) и делятся опытом их разрешения. От старшего воспитателя новичок получает памятку «Правила поведения и общения воспитателя в ДООУ» (приложение 3), в завершение проводится чаепитие. От того, как новичка встретит коллектив, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Адаптация. Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДООУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

Задачи наставника: помочь адаптироваться педагогу в коллективе; определить уровень профессиональной подготовки; выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе; формировать творческую индивидуальность молодого педагога [32,36 с.].

Функции наставника – оказание помощи в организации педагогического процесса, он ориентирует педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания [56,87 с.].

Этапы работы наставника с молодыми специалистами:

- формулировка цели и способов ее достижения;
- четко сформулированный результат;
- хороший уверенный старт;
- прояснение непонятных моментов и определение роли.

Свою работу с молодыми специалистами строят с учетом трех аспектов их деятельности:

«Наставник» – молодой специалист» – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

«Молодой специалист – ребенок и его родитель» – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

«Молодой специалист – коллега» – оказание всемерной поддержки со стороны коллег [74 ,409 с.].

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Применяю максимальную тактичность в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер, руководствуюсь принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Молодой воспитатель ДОО испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, ведет к духу высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, что помогает начинающему воспитателю быстро и безболезненно входить в педагогический коллектив [68, 106 с.].

Молодому специалисту по истечению двух лет нужно пройти подтверждение квалификации, которое проводится самостоятельно дошкольной организацией или подать заявление на первую квалификационную категорию.

«День молодого специалиста». 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 уже затем, его занятия, режимные моменты, различные мероприятия начинает посещать администрация.

Анкетирование, тестирование или собеседование помогает выбрать формы работы с молодым специалистом и основные аспекты ее содержания. Молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Старший воспитатель проводит анкетирование молодого специалиста (приложение 4), наблюдения, выявляет трудности в работе, что помогает определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

Планирование работы. Система работы ДОО с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Положение о наставничестве ;

- приказ заведующего ДООУ о наставничестве;
- план работы ДООУ на учебный год [58,24 с.].

В качестве способов и средств организации такой деятельности могут использоваться современные технологии обучения, в том числе информационно-коммуникативные, дистанционное обучение, игра-диалог, фокус-группы, тьюторство, командообразование и другие

Кроме того, к формам организационно-методической работы мы относим:

- организационно-методической поддержке (консультирование, тьюторство, педагогические советы). Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на активные (дискуссии, деловые игры, тренинги и т.д.) и пассивные (выступление на педсовете, анкетирование, (другие формы опроса); ознакомление с печатной информацией (книги, учебные пособия) и т.д.);

- создание организационных (работа ресурсных кабинетов или информационных центров) и методических (консультирование) условий для участия молодых педагогов в различных мероприятиях: курсы, конференции, методические объединения, круглые столы, семинары, и т.д.;

- оказание методической поддержки (тьюторство) для молодых специалистов, ведущих свою проектную деятельность, педагогический эксперимент;

- информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению опыта [50, 74 с.].

Основными условиями, обеспечивающими эффективность реализации организационно-методического сопровождения деятельности молодого специалиста, являются:

- включение педагога в событийные общности, в которых происходит не только профессиональное, но и духовное его развитие;

- содействие профессиональной идентичности педагога в процессе принятия, и освоения профессиональных ценностей;

- совершенствование механизмов управления, направленных на мотивацию профессионального роста молодого специалиста: психологических (система вызовов; накопительная система оценки достижений; карьерный рост педагога) и экономических (бонусная система денежного вознаграждения, компенсационный пакет, социальное партнерство) [44,96 с.].

Система наставничества позволяет молодому педагогу получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Данная форма работы способствует применению полученных за период обучения в вузе знаний на практике, передаче педагогического опыта опытных коллег.

В работе с начинающими педагогами используются различные формы и методы:

1. Практические семинары;
2. Мастер-классы;
3. Деловые игры;
4. Брейн-ринги;
5. Аукционы педагогических идей;
6. Методические минутки;
7. Участие в работе методических объединений;
8. Обучение на курсах повышения квалификации;
9. Самообразование;
10. Интернет-технологии.

Инновационной технологией в детском саду является интернет-консультирование. Молодой специалист может в любое время получить консультативную помощь методиста, опытных коллег, специалистов методического объединения. [41,20 с.]. Посредством интернет-технологий осуществляется взаимодействие методиста и педагогов по проверке тематического планирования образовательного процесса. Воспитатели

предоставляют план на проверку в электронном виде, в дальнейшем проводят его корректировку с учетом поступивших предложений и замечаний. В конце месяца у педагогов есть возможность проанализировать соответствие поставленных целей полученным результатам. Посредством сайта организована обратная связь с участниками образовательного процесса, в том числе и с родителями, которые вносят свои предложения и замечания начинающим педагогам [22,97 с.].

По нашему мнению, эффективно на каждого педагога создать банк профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг личных и профессиональных достижений молодого специалиста. Данный банк даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает анкеты и опросники:

- Интервью (почему пошли в профессию, чем для вас является работа, ваши предпочтения и жизненные приоритеты);
- Самопрезентация педагогов (присущие качества личности, как положительные, так и отрицательные);
- Затруднения в организации образовательного процесса (самодиагностика);
- Самооценка возможностей педагога (чем может поделиться с другими педагогами);
- Характеристика профессионально-педагогической компетентности:
 - педагогические умения (организаторские, коммуникативные, проектировочные, дидактические, методические, аналитические);
 - профессионально-педагогические (мышление, наблюдательность, интуиция, рефлексия, оптимизм, такт, эрудиция, импровизация);

- личность педагога (гуманистическая направленность, позитивная Я - Концепция, креативность, работоспособность).

- Характеристика деятельности и общения педагога;
- Показатели сформированности умений, обеспечивающие эффективность педагогической деятельности (умение ставить задачу, воздействовать на ребенка, анализировать и корректировать свою деятельность);
- Рейтинг педагога (учитывается самооценка педагога, мнение родителей, участие в методической деятельности, уровень образовательной работы).

Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего молодого специалиста. Собранная информация используется не только при подготовке к процедуре аттестации на квалификационную категорию, но и при оплате труда работника в виде стимулирующих добавок и доплат.

Конечным результатом реализации программы сопровождения молодых педагогов ДООУ предполагаются профессиональный рост и конкурентоспособность в профессиональной деятельности.

Выводы по первой главе

Проведенный нами обзор исследований по проблеме методического сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении позволил сделать вывод, что данная проблема актуальна, ей посвящены многие работы. В процессе исследования нами определена сущность понятия «методическое сопровождение молодого специалиста». В своей работе мы под методическим сопровождением молодого специалиста мы понимаем разные виды методической работы по достижению поставленной цели.

В исследовании сформулированы особенности эффективного методического сопровождения деятельности молодого специалиста ДООУ.

В работе раскрыты особенности в профессиональном развитии молодого специалиста, также выяснили, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

Проведенный обзор научных исследований позволил нам выделить условия эффективности методического сопровождения деятельности молодого специалиста ДООУ, представили шаблон построения системы сопровождения молодых педагогов, который поможет руководителю и его команде выстроить работы по данному направлению. 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 молодых специалистов 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 опытнo – поисковая работа осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и обобщающий.

Опытнo-поисковая работа проводилась на базе муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 448 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 10 педагогов со стажем работы до 5 лет.

На констатирующем этапе мы решали следующие задачи:

1. Провести обзор психолого-педагогической, методической и управленческой литературы по проблеме исследования
2. Изучить особенности процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДООУ.
3. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов в ДООУ.
4. Апробировать и оценить эффективность организационно-педагогических условий методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДООУ.

В ходе изучения опыта работы детского сада мы выяснили, что в ДООУ сложилась система работы с молодыми специалистами.

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.

Функции старшего воспитателя: знакомство с воспитанниками, родителями (законными представителями), помощником воспитателя, изучить режим группы, документацию и т.д. Также мы выяснили, что в дошкольном образовательном учреждении существует практика наставничества.

Старший воспитатель проводит работу:

- по выявлению стрессоустойчивости молодых педагогов;
- по выявлению уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности;
- по выявлению барьеров профессионального развития педагога и др.

На констатирующем этапе исследования мы изучали готовность к профессиональной деятельности молодых педагогов ДООУ, выявили затруднения молодых педагогов в организации педагогической деятельности.

На констатирующем этапе мы решали следующие задачи:

1. Изучить опыт работы молодого специалиста в ДОУ. Для реализации данной задачи мы использовали анкету для выявления затруднений специалистов (приложение 4).

2. Изучить уровень профессионально-педагогической компетентности молодых специалистов в ДОУ. Для осуществления данной задачи мы применили диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ (Т. В. Лаврентьева) (приложение 5).

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 4.

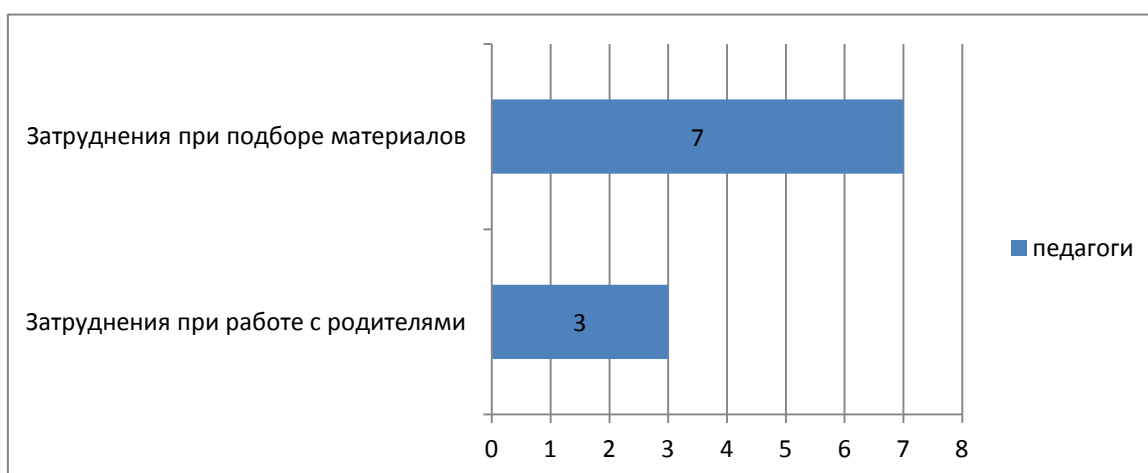


Рис. 4. Изучения затруднений при работе молодых педагогов
(констатирующий этап)

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

- 0 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.

Таблица 2

Сводная таблица по результатам диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Педагоги	Уровни			
	оптимальный	достаточный	критический	недопустимый
Педагог 1		49		
Педагог 2		56		
Педагог 3			48	
Педагог 4		69		
Педагог 5	97			
Педагог 6		51		
Педагог 7		60		
Педагог 8		80		
Педагог 9			40	
Педагог 10	100			

Результаты диагностики представлены на рисунке 5.

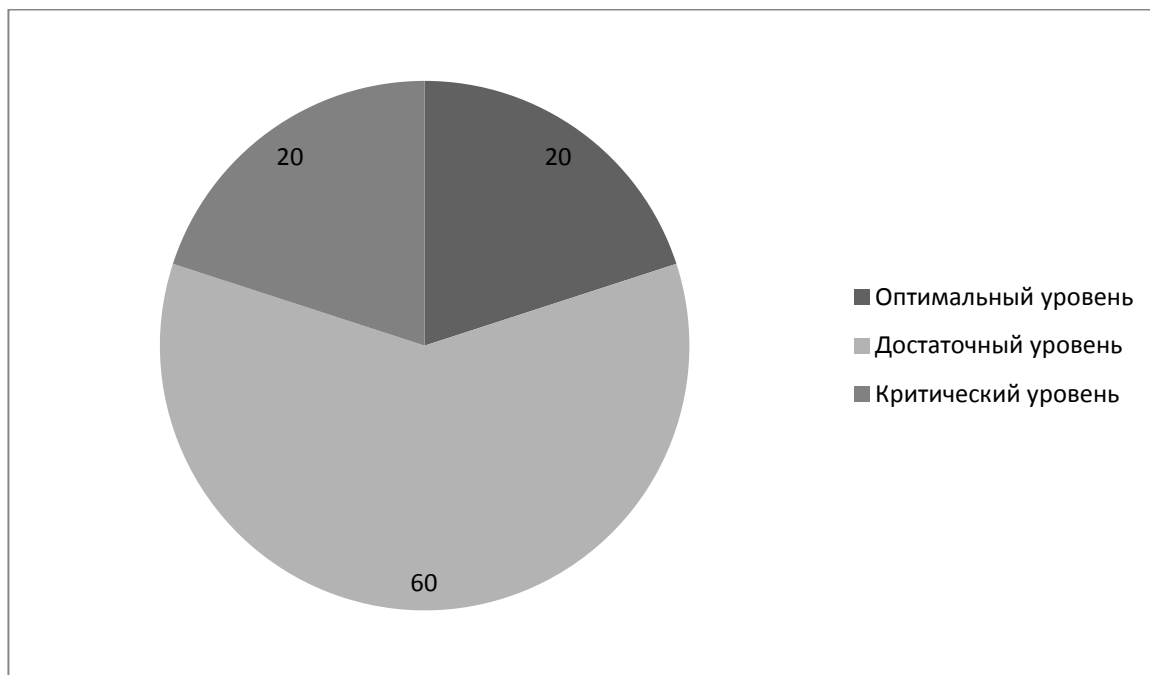


Рис. 5. Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов (на констатирующем этапе)

По результатам данной методики видно, что у 2 педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (20%), у 6 педагогов – достаточный уровень (60%), и 2 молодых специалиста показали критический уровень профессиональной компетентности (20%). 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 организационно-педагогических условий методического сопровождения молодых специалистов в ДОУ.

Для реализации организационно-педагогических условий нами предложена программа методического сопровождения молодых специалистов в ДОУ.

Цель программы:

- создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи программы:

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

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строился с учётом следующих факторов:

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

Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования представляет собой комплекс компетенций: методологическую, психолого-педагогическую, коммуникативную, исследовательскую, презентационную, ИКТ — компетентность, эмоциональную компетентность [23,186 с.]. Отдельно следует выделить ИКТ — компетентность, которая необходима для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста. Это свидетельствует о том, что современные педагог должен не только уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием, но и создавать свои образовательные ресурсы, широко использовать их в своей педагогической деятельности. На пути совершенствования и развития профессиональной компетентности молодому педагогу придется пройти следующие этапы (Рисунок 6).



Рис.6. Этапы развития профессиональной компетентности педагога

Однако ни один из перечисленных этапов не будет эффективным, если педагог не испытывает потребности в повышении собственной профессиональной компетентности. Отсюда следует, что необходимо обеспечить создание благоприятных условий для педагогического роста и стимулировать внутреннюю мотивацию молодых педагогов. Проблема

управленческого содействия молодым педагогам является сегодня достаточно актуальной.

На констатирующем этапе 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. Именно в этих направлениях мы предлагаем провести более тщательную работу.

Для устранения затруднений при работе молодого специалиста ДООУ с родителями мы предлагаем провести педагогический совет: «Современные проблемы взаимодействия ДООУ и семьи» (приложение 6).

Для преодоления затруднений при подборе материалов у молодых специалистов предлагаем консультацию для педагогов в подборе методического материала по теме: Неделя «Лекарственные растения» (приложение 7).

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. На основании содержательного анализа каждого этапа была разработана модель организации работы с молодыми специалистами.

Работа по программе проводилась в три этапа:

I этап - аналитико-поисковый - анализ психолого-педагогической литературы, анализ и обобщение опыта работы дошкольных образовательных учреждений по теме программы; уточнение цели и задач работы, определение методов работы с молодыми воспитателями;

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

II этап - экспериментальный - разработка и апробирование программы профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях

функционирования и развития дошкольного образовательного учреждения;
конструирование;

III этап – оценочно-корректировочный - (июнь-сентябрь 2010 г.) - анализ полученных результатов, обобщение наработанных материалов, корректировка и анализ результативности представленной гипотетической модели управления процессом становления педагога и его адаптацией как важнейшим звеном и основой совершенствования профессионального. Наш взгляд, целесообразно выстраивать наставничество в три этапа:

Таблица 3

Модель организации работы с молодыми специалистами

Этапы	Содержание работы молодого воспитателя	Содержание работы заведующей и старшего воспитателя	Содержание работы психолога
1й этап 1-й год работы Период адаптации - самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	- молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.	- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определением рабочего места; -изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации; -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того,	- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От

		<p>как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);</p> <p>-анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);</p> <p>- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.</p> <p>- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми</p> <p>- оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</p> <p>-закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Мало быть талантливым и</p>	<p>того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);</p> <p>- Работа психологического клуба «Молодой воспитатель».</p> <p>Цель: Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; помочь молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОУ приняв его внутренние правила, традиции, условия.</p>
--	--	---	--

		<p>образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист;</p> <ul style="list-style-type: none"> - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; - выбор методической темы. <p>Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация взаимодействия молодых педагогов разных детских садов и школ. 	
<p>II этап процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, - повышение своего профессионального мастерства - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства. 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение к показу занятий на уровне детского сада; - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров-практикумов по темам. 	консультирование по запросу
<p>III этап 4-5-й год работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки. 	<ul style="list-style-type: none"> - оказание методической помощи. 	консультирование по запросу

	- воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.		
IV- этап 6-й год работы	- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.	- оказание методической помощи.	консультирование по запросу

На основании содержательного анализа каждого этапа был разработан план организации работы с молодыми педагогами, представленный в таблице 3.

Таблица 4

План работы молодого специалиста с наставником

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Анкетирование педагога. Беседа с психологом по теме «Как быстрее адаптироваться в детском саду».	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, работе методического объединения, занятия молодого педагога, посещения занятий опытных педагогов.	Сентябрь
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Метод имитации рабочего дня воспитателя.	Сентябрь
Имидж педагога.	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Октябрь
Психологическая стрессоустойчивость молодого воспитателя.	Практикум по решению педагогических ситуаций. Тест «Познай себя» (проводит педагог-психолог).	Октябрь
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год.	Ноябрь
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Открытые просмотры занятий, досуговой	Знакомство с работой коллег, использование их позитивного опыта, осознание своих недочетов	Ноябрь - декабрь

деятельности		
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников Папка достижения педагога	Январь - февраль Апрель
Как написать обобщение педагогического опыта	Выбор методической темы, технология описания опыта.	Март- апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	Конец учебного года

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 условий 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 5) и ответили на вопросы анкеты (приложение 4).

По результатам повторного опроса 3 воспитателя отметили у себя оптимальный уровень педагогической компетентности, 6 педагогов – достаточный, 1 педагог отметил у себя критический уровень профессиональной компетентности. Результаты повторного опроса представлены на рисунке 7.

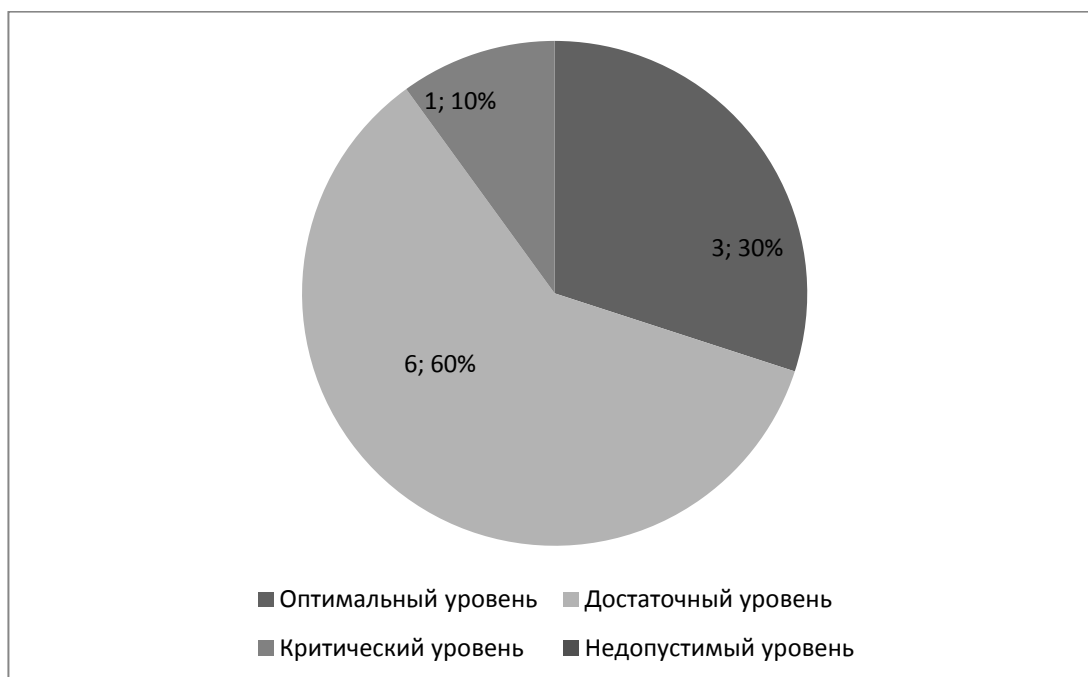


Рис.6. Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов (на обобщающем этапе)

Сравнив и проанализировав результаты, полученные в ходе констатирующего и обобщающего этапов опытно – поисковой работы, мы

наблюдаем поступательное улучшение показателей. Рисунок 8 даёт возможность наглядно проследить положительную динамику изменения уровня профессиональной компетентности педагогов.

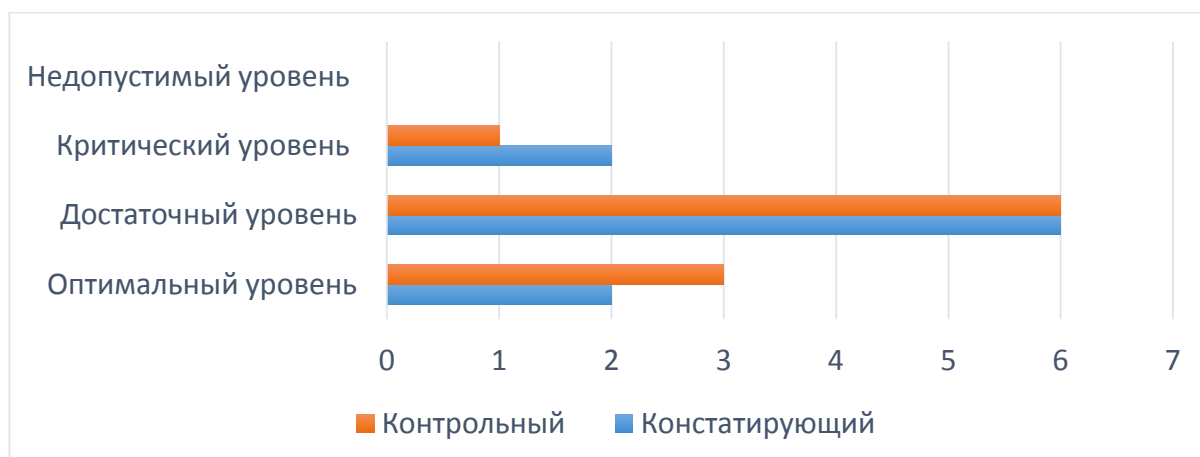


Рис.8. Динамика уровня профессиональной компетентности педагогов
ДОУ

По итогам повторного анкетирования количество педагогов, указавших затруднения уменьшилось, что наглядно видно на рисунке 9.

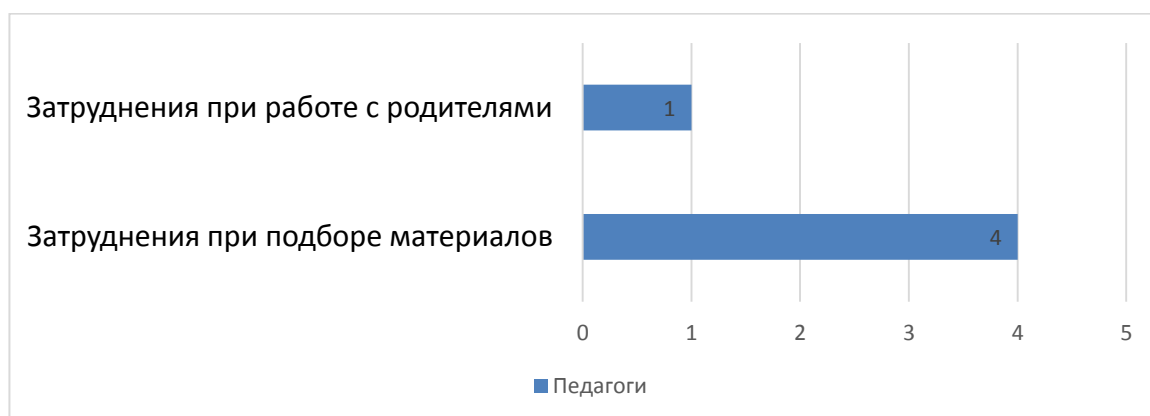


Рис.9. Изучение затруднений педагогов (на обобщающем этапе)

Таким образом, результаты опытно-поисковой работы обобщающего этапа позволяют выделить положительную динамику повышения уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в ДОУ.

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 работе с родителями.

Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов проводилось с помощью диагностической карты профессионального мастерства Т.В. Лаврентьева. Анализ полученных данных показал, что у 2 педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (20%), у 6 педагогов – достаточный уровень (60%), и 2 молодых специалиста показали критический уровень профессиональной компетентности (20%). Недопустимый уровень профессиональной компетентности не показал ни один педагог.

На формирующем этапе опытно-поисковой работы мы разработали программу, которая была апробирована.

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 оптимальный уровень профессиональной компетентности (3

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: теоретически обосновать и апробировать условия методического сопровождения молодых специалистов как способ организации методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Нами были поставлены задачи:

1. Провести обзор психолого-педагогической, методической и управленческой литературы по проблеме исследования.
2. Изучить особенности процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ.
3. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия методического сопровождения молодых специалистов в ДОУ.
4. Апробировать и оценить эффективность организационно-педагогических условий методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ.

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 программу 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 использованной литературы

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. Варданын Ю. В. Становление и развитие профессиональной компетентности педагога и психолога/ Ю.В. Варданын / 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. - № 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. - № 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 ВКР

1. Упырь И.А. Методическое сопровождение молодых специалистов в ДОУ / И.А. Упырь// научный журнал молодых ученых «Фундаментальная и прикладная наука» № 4(4) 2016 г. с. 106 – 109. Издательство: ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»
2. Упырь И.А. Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов в дошкольных образовательных учреждениях/ И.А. Упырь// 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. – 272 с.

Анкета молодого специалиста

Ф.И.О. _____

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

9. Что Вам хотелось бы изменить?

Памятка для молодых специалистов
«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.

- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.

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			

**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.

Педагогический совет: «Современные проблемы взаимодействия ДОУ и семьи».

Цель. Активизация педагогов в вопросах взаимодействия с семьей.

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

Форма проведения: деловая игра

Предварительная работа:

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

Повестка педсовета:

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

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

III. Деловая игра.

1. Теоретическая часть.
2. Практическая часть.
3. Игровое упражнение «Современная семья, какая она?»
4. Решение педагогических ситуаций.
5. Игровое упражнение «Определи логическую последовательность»
6. Подведение итогов старшим воспитателем.

7. Проект решения педагогического совета.

I. Вступительное слово «Актуальность вопросов взаимодействия педагогов с семьями воспитанников».

«Дошкольное детство» - уникальный период в жизни человека, когда формируется здоровье, осуществляется развитие личности.

В то же время этот период, в течение которого ребенок находится в полной зависимости от окружающих взрослых – родителей, педагогов. Поэтому надлежащий уход, поведенческие, социальные и эмоциональные проблемы, возникающие в этом возрасте, приводят к тяжелым последствиям в будущем.

Необходим активный курс на создание единого пространства развития ребенка, как в ДОУ, так и в семье.

Педагог в ДОУ должен работать таким образом, чтобы родитель смог:

- Преодолеть авторитаризм и увидеть мир с позиции ребенка;
- Достичь понимания того, что нельзя ребенка сравнивать с другими детьми;
- Узнать сильные и слабые стороны развития своего ребенка и учитывать их;
- Быть эмоциональной поддержкой ребенку.

За тысячелетнюю историю человечества сложились две ветви воспитания подрастающего поколения: семейное и общественное. Издавна ведется спор: что важнее в становление личности – семья или общественное воспитание? Одни склоняются в пользу семьи, другие в сторону общественных учреждений. Между тем современная наука располагает многочисленными данными, о том, что без ущерба для развития ребенка невозможно отказаться от семейного воспитания, поскольку его сила несравнима ни с каким воспитанием. Так, в законе об образовании записано, что «родители являются первыми педагогами. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка

в раннем возрасте». Поэтому ДОО не только воспитывает ребенка, но и консультирует родителей по вопросам воспитания детей.

Основными направлениями взаимодействия с семьей являются:

1. Изучение потребности родителей в образовательных услугах.
2. Просвещение родителей с целью повышения их правовой и педагогической культуры.
3. Исходя из этих направлений, и осуществляется работа по взаимодействию с семьями дошкольников.

Для определения перспектив развития учреждения проводятся анкетирования с родителями. В частности, по данным проведенных опросов родителей были выявлены следующие результаты:

1. Отношение родителей к источникам информации:
 - 60% основываются на своей интуиции;
 - 26% пользуются пед. литературой и литературой по психологии;
 - 14% берут информацию у педагогов.

Малым доверием пользуются консультации воспитателей в детском саду.

2. От детского сада родители хотели бы получить:
 - 63% - максимальную полную информацию о ребенке;
 - 22% - советы по общению с ребенком;
 - 15% - советы психолога.
3. Какие трудности испытывают родители при воспитании детей:
 - 47% - ребенок плохо ест;
 - 32% - не слушает родителей;
 - 21% - родители проявляют неуверенность в себе, испытывают

страхи.

4. Но за помощью обращаются только 35% родителей.

Почему?

- 39% считают, что справятся сами;
- 18% не придают значения трудностям;

- 43% считают неудобным, т.к. подобного рода консультации не входят в обязанности педагога.

Безусловно, решение таких сложных вопросов не произойдет само по себе. Для этого и нужна систематическая и плодотворная работа.

Вот мы и плавно перешли ко второму направлению взаимодействия с семьей: это просвещение родителей с целью повышения их правовой и педагогической культуры.

Давайте обозначим для нас, с какими нормативно-правовыми необходимо знакомить родителей, чтобы повысить их правовую культуру.

При ООН создан детский фонд – ЮНИСЕФ, который стал впервые осуществлять защиту прав ребенка. Этим фондом создан ряд документов (просмотр слайда).

Консультация воспитателя по теме «Социальное партнерство детского сада с родителями»

II. Деловая игра.

Цели. Формирование умения дифференцированно подходить к организации работы с родителями; поиск оптимальных путей разрешения конфликтов, новых способов поведения в контактах с родителями; приобретен е опыта совместной работы педагогического коллектива.

Форма проведения: две рабочие группы.

Ход игры:

1. Теоретическая часть.

Вопрос для первой группы:

Как вы понимаете, что такое работа с родителями. *Слайд 10*

Вопрос для второй группы:

Какие основные задачи стоят перед дошкольным учреждением по работе с родителями? *Слайд 11*

Вопрос для первой группы:

Перечислите формы работы с родителями. *Слайд 12-13*

Вопрос для второй группы:

Анкетирование. Что это такое? Назовите положительные и отрицательные стороны анкетирования. *Слайд 14*

Вопрос для первой группы:

Посещение на дому. В каких случаях целесообразно посетить семью?

Вопрос для второй группы:

Считаете ли вы эффективными такие формы работы с родителями, как «День открытых дверей», открытый просмотр игровой деятельности, выпуск газеты? Что это дает педагогам и родителям? *Слайд 17*

Вопрос для первой группы:

Работа с трудными семьями. Какую семью вы считаете трудной? Есть ли у вас такие семьи? Какую работу необходимо проводить с трудными семьями?

Вопрос для второй группы:

В каком случае плохое поведение ребенка обсуждается:

- В его присутствии;
- Без него;
- В присутствии всех членов семьи?

2. Практическая часть.

Работу с родителями можно разделить на 2 блока. Педагогическое просвещение родителей и включение родителей в деятельность ДОУ.

Задача педагогов: определить, какие формы работы необходимо использовать при решении основных задач в первом и втором блоке, и отметить их.

Блоки	Задачи	Формы
Педагогическое просвещение родителей	Повышение педагогической грамотности родителей	Лекции, семинары, семинар - практикумы, открытые занятия, работа творческих групп по интересам, родительские собрания, консультации, наглядная агитация

Включение родителей в деятельность ДОУ	Создание условий для включения родителей в планирование, организацию и контроль за деятельностью ДОУ	Соревнования, кружки, выпуск газет, конкурсы, викторины, совместные мероприятия
--	--	---

3. Игровое упражнение «Современная семья, какая она?»

Цель. Проведение среза представлений педагогического персонала о современной семье, анализ идеальной установки на семью воспитанников и реальные условия.

Ход проведения.

Каждая группа получает набор журналов, бумагу, ножницы, клей.

Задача педагогов:

1 группа - изобразить современную семью в виде коллажей с помощью любых иллюстраций.

2 группа – изобразить семью, с помощью коллажей идеальную в их представлении.

(ведущий педагогического совета подводит итоги проделанной работы, подчеркивая ценное и уникальное видение современной семьи в каждой микрогруппе).

4. Решение педагогических ситуаций

Цель: провести игровое моделирование способов поведения педагога в ситуациях разрешения противоречий между воспитателем и родителями.

1. Во время сборов на прогулку один из воспитанников вдруг вынул из кармана пальто адресованную воспитателю группы записку с просьбой матери не закаливать ее ребенка после дневного сна. Причина не указывалась. *Вы выполнили бы просьбу родителя? Какими будут ваши действия в дальнейшем?*

2. Воспитатель решил поговорить с матерью пятилетнего ребенка по поводу драчливости мальчика. *Как вы начнете беседу?*

3. Воспитатель пригласил всех родителей на субботник, поместив информацию об этом на групповом стенде. Пришло два человека

воспитатель недоволен. Субботник пришлось перенести. *Чем можно объяснить происшествие? Что предпринять в дальнейшем?*

4. Днем к детскому саду подъехала машина с песком для детских песочниц. Заведующий детским садом предложила воспитателям вечером попросить родителей перенести песок. *Как вы будете просить родителей о помощи? А если они станут отказываться, какими будут Ваши действия?*

5. Игровое упражнение «Определи логическую последовательность»

Задача: определить оптимальную последовательность действий педагога при подготовке и проведении встречи с группой родителей.

Ход упражнения.

Каждая группа получает карточку, на которой сформулированы фрагменты проведения или подготовки встречи с родителями. Посоветовавшись в течение регламентированного времени, играющие представляют последовательность действий при организации и проведении встречи, комментируя свой выбор.

Содержание текста на карточках.

1 группа.

1. Определяется тематика, выбираются формы проведения встреч с родителями на основе их заявок и просьб, а также с учетом данных о семьях воспитанников.

2. Выбираются педагоги, ответственные за подготовку и проведение каждой из встреч.

3. С родителями согласуются удобные для них дни проведения встреч.

4. Продумывается структура и содержание каждой встречи: составляется план или подробный сценарий с использованием методов активизации родителей.

5. Обеспечиваются заблаговременное оповещение родителей о теме встречи и их подготовка к участию в ней.

6. Выясняется мнение родителей о пользе проведенной встречи в устном опросе, путем анкетирования.

2 группа.

1. Трансляция родителям положительного образа ребенка.

Цель. Установление доверительных отношений с родителями.

2. Трансляция родителям знаний, которые не могли быть получены ими в семье.

Цель. Ознакомление с проблемами семьи в воспитании ребенка, формирование и подкрепление установки к сотрудничеству.

3. Ознакомление с проблемами семьи в воспитании ребенка.

Цель. Предоставление возможности родителям проявить свою готовность к сотрудничеству.

4. Совместное исследование и формирование личности ребенка.

Цель. Воспитание доверия между родителями и педагогами.

Подведение итогов.

III. Проект решения педагогического совета.

Анкетирование родителей.

Уважаемые родители!

Цель анкеты. Адаптировать работу учреждения к потребностям вашего ребенка. Она анонимна, поэтому просим вас искренне ответить на предложенные вопросы.

Благодарим за сотрудничество!

1. Откуда вы берете информацию о воспитании вашего ребенка?

- Собственная интуиция
- Педагогическая и психологическая литература
- От воспитателя детского сада
- От психолога детского сада
- Из личного опыта, воспоминаний детства
- Советы других родителей, друзей, соседей
- Другое

2. Что бы вы хотели получить от детского сада?

- Обеспечение максимально полной информации о ребенке
- Педагогические советы по общению с ребенком
- Психологические консультации
- Рекомендации, какую литературу о воспитании ребенка того или

иного возраста лучше прочитать

- Возможность большего общения с родителями других детей
- Возможность участвовать в самодеятельности детского сада
- Другое

3. Трудности, которые Вы испытываете при воспитании детей

дошкольного возраста.

- Ребенок плохо ест
- Не слушает родителей
- Вы проявляете неуверенность в себе, испытываете страхи в

воспитании ребенка

- Не знаете, чем занять ребенка дома
- Другое

4. Обращались ли вы за помощью к педагогам, специалистам

детского сада с этими трудностями?

5. Если нет, то почему не обращались?

- Не придаете особого значения этим трудностям
- Считаете это неудобным, так как подобного рода консультации

не входят в обязанность педагога

- Испытываете затруднения в общении с сотрудниками детского сада
- Считаете, что справитесь сами
- Другое

Консультация для педагогов в подборе методического материала по теме: Неделя «Лекарственные растения»

Цель: помочь педагогом с подбором материала по тематической неделе «Лекарственные растения», предложить готовые распечатки с конспектами занятий, дидактическими и пальчиковыми играми, стихами и загадками по теме.

Ход консультации.

Материал по данной теме огромен. Для вашего удобства я хочу предложить вашему вниманию план работы по данной теме, в котором педагоги всех возрастных групп могут найти для себя необходимый материал.

Неделя «Лекарственные растения»

Цели:

- познакомить детей с лекарственными растениями, дать знания о простейших способах использования некоторых растений для лечения, о правилах их сбора;

- развивать экологическое мышление в процессе исследовательской деятельности; прививать к ней интерес детей;

- развивать творческое воображение и обогащать коммуникативность, основываясь на свободном объёме мнениями;

- вызывать положительный экономический настрой.

Рисование:

Цель: развитие графических навыков, образного мышления.

1. “Наши друзья – лекарственные растения”
2. Выставка рисунков “Волшебные растения”
3. Декоративное рисование “Цветочная дорожка”
4. Портрет “ Растение улыбается”

Аппликация:

Цель: развитие мелкой моторики. Закрепление сенсорных эталонов.

1. Коллективная работа “Полянка одуванчиков”
2. Коллективная работа “Домики для семян”
3. “Мой любимый цветок”

Лепка:

Цель: развитие мелкой моторики, воображения.

1. Лепка барельефа “Цветок-это чудо”
2. Коллективная работа “Лекарственных трав хоровод”
3. “Цветочная корзинка”

Ознакомление с художественной литературой:

Цель: ознакомление с произведениями художественной литературы экологической направленности.

1. Чтение легенд, сказок, стихов, загадок о лекарственных растениях.
2. В. Бианки “О травах”
3. Р.А.Кудашева “Песенка долгой жизни”
4. Б. Заходер этюд “Дождик и зернышко”

Игры и беседы по экологии:

Цель: обогащение детей знаниями, побуждение в детях желания беречь природу.

1. Беседа “Кто любит цветы, тот не может быть злым”, “Что где растет, когда цветет”
2. Игры: “Цветы и ветерок”, “Цветок-имя”, “Узнай по описанию”, “Садовник у нас на участке”, “Бал цветов”, “Мама, папа, я - моя цветочная семья”.

Опыты и исследовательско-поисковая деятельность:

Цель: развитие критичности мышления, желание находить истинные причины явлений экспериментальным путем.

1. “На участке ищем полезные растения”
2. “Где лучше посадить цветы?”
3. “Наблюдаем, как растет лук” (Зарисовать)

4. “Проращиваем семена”

Экологически занятия:

Цель: Воспитание нравственных качеств у ребенка.

1. “Лекарственное растение рядом”
2. “Зеленая аптека”
3. Викторина “Знатоки лечебных трав”
4. “Экологические тропинки”

Слушание музыки:

Цель: Формирование основ музыкальной культуры для детей.

1. Ю.Антонов “ Не рвите цветы”
2. В.Моцарт “Цветы”
3. П.И. Чайковский “Цикл времена года”, “Вальс цветов”
4. Ю.Чичков “Волшебный цветок” “Это называется природа”
5. М. Протасов “Одуванчики”

Речевая деятельность:

Цель: Обогащение словаря, развитие связной речи.

1. Дидактическая игра “Четвертый лишний”, “Я знаю пять цветов”, “Цветочные названия”, “Путешествие на луг”
2. Составление рассказов и сказок о лекарственных растениях.
3. Чтение художественной литературы, стихов, загадок, пословиц, поговорок, примет.

Релаксация:

Цель: регуляция циклов мышечного напряжения и расслабления.

1. Упражнение “Я цветок”, “Я бутон”, “Цветы и ветерок”
2. Этюд “ Дождик и цветок”
3. Игра – упражнение “Цветок – имя”
4. Физминутка “Мой цветок”

Спортивно - оздоровительный центр:

Цель: Воспитание потребности вести здоровый образ жизни.

1. Физминутка “Цветы”

2. Подвижная игра “Цветы и дождик”
3. Упражнение на дыхание “Аромат цветов”, “Одуванчик”
4. Гимнастика “Цветы-Волшебники”

Экологические викторины:

Цель: систематизировать и закрепить знания детей о растениях нашего края.

1. Викторина “Знатоки целебных трав”
2. “Лекарственное растение нашего региона”
3. “Планета целебных растений”
4. “Растения- помощники человека”

Хочу представить вашему вниманию дидактическую игру «Лекарственные растения» для детей старшего дошкольного возраста изготовленную своими руками.

Цель: обобщение знания детей о лекарственных растениях.

Игра универсальна (можно проводить несколько вариантов игр с данным пособием). Изготовить данную игру не составит особых усилий. Для изготовления игры я использовала плотный картон (упаковка от мебели), картинки с изображением лекарственных растений (можно распечатать из интернета необходимых размеров; используются для вкладышей) и с изображением ребёнка с определённой проблемой со здоровьем, а именно: «простудился», «заболел животик», «поранился», «расстроился и разнервничался».

Игра представляет игровое поле в виде круга (диаметр 58см), разделённого на 4 сектора. Каждый сектор имеет иллюстрацию с изображением ребёнка с определённой проблемой со здоровьем. Эти иллюстрации расположены на внешнем выпуклом игровом круге. Игровое поле предполагает наличие ещё двух внутренних кругов, предназначенных для укладывания вкладышей. (Вкладыши с изображением лекарственных растений). Эти вкладыши укладывают в средний внутренний круг в зависимости от проблемы со здоровьем. Вкладыши с изображением частей

растений укладываются в последний внутренний круг, в зависимости от того, в какой именно части содержатся целебные свойства у каждого конкретного лекарственного растения. Таким образом, вкладышами заполняется всё игровое поле.

Варианты игр с данным пособием (могут проводиться с одним ребёнком или группой детей):

Игра «Какие растения помогут, если ...?» (заболел животик, ты простудился, ты поранился, ты расстроился)

Цель: закрепить знания о лекарственных растениях и их целебных свойствах.

Игра: «Какая часть у растения лекарственная?»

Цель: закрепить знания о целебных частях лекарственных растений.

Ход: дети подбирают к вкладышам с лекарственными растениями вкладыши с их целебными частями.

Игра: «Найди место этому растению!»

Цель: закрепить знания о лекарственных растениях, их целебных свойствах и тех проблемах со здоровьем, с которыми они помогают справиться.

Ход: при показе определённого вкладыша с изображением лекарственного растения, детям необходимо отыскать его место на игровом поле, то есть определить вид заболевания, при котором это растение помогает.