



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

**Управление профессиональным ростом молодых специалистов в
дошкольной образовательной организации**

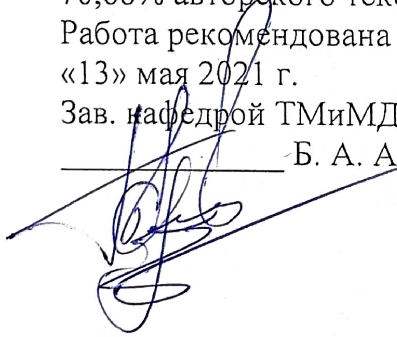
Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:
70,68% авторского текста
Работа рекомендована к защите
«13» мая 2021 г.
Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артеменко

Выполнила:
Студент группы ОФ-202/067-2-1
Закорина Екатерина Васильевна
Научный руководитель:
к. п. н., доцент кафедры ТМиМДО
Семенова Марина Леонидовна

Челябинск
2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	10
1.1 Состояние проблемы исследования в теории и практике управления дошкольной образовательной организацией.....	10
1.2 Особенности процесса управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.....	16
1.3 Организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации.....	23
Выводы по первой главе.....	34
ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	36
2.1 Описание содержания и результатов констатирующего этапа эмпирического исследования.....	36
2.2 Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации.....	43
2.3 Обобщение и анализ результатов эмпирического исследования.....	52
Выводы по второй главе.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	60
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	66

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена реформированием системы дошкольного образования, которое предполагает обновление системы управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО), и носит мотивирующий и развивающий характер. В настоящее время дошкольные образовательные организации нуждаются в высококвалифицированных специалистах. Перед руководителями ДОО одной из первостепенных задач является не просто привлечение молодых специалистов, но и уверенное их становление в профессионально-педагогической деятельности.

На данный момент в ДОО нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог – воспитатель, который будет готов к включению в различные инновационные процессы, происходящие в организации. Но начинающие молодые специалисты, даже имея хорошую теоретическую базу, с трудом представляют повседневную профессиональную деятельность, а ведь с самого начала своей педагогической деятельности им приходится выполнять те же должностные обязанности и ответственность, что и опытные педагоги с большим стажем работы. Как показывает практика, большой процент пришедших в ДОО молодых специалистов в скором времени покидает их в первые месяцы из-за проблем в профессиональной, социально-психологической адаптации к новой деятельности. Требования к организации и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагает наличие у него компетенций эффективно работать и расти в любых условиях.

Если обратиться к Профессиональному стандарту педагога, то можно заметить, что в данном документе нет деления на опытных и молодых специалистов, и требования предъявляются ко всем равные [46]. Трудовые умения, навыки и знания представляются одинаковыми для всех педагогов независимо от образования и опыта работы в организации.

Согласно статье 48 Закона «Об образовании в РФ», п. 1.1, педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных задач [50]. Однако молодым специалистам на начальном этапе своей непосредственной деятельности трудно включиться в образовательный процесс, т.к. данным процессом первоначальному этапу должен управлять руководитель ДОО, применяя эффективные методики управления профессиональным ростом.

В настоящее время руководители ДОО нуждаются в переосмыслении своей управленческой деятельности, направленной на профессиональный рост молодых специалистов ДОО, т.к. возрастает актуализация участия педагогов в управлении ДОО, в организации образовательного пространства, среды, процесса, реализации образовательных программ нового поколения, а для этого нужны высококвалифицированные кадры. Все это актуализирует проблему исследования на социально-педагогическом уровне.

Проблема управления профессиональным ростом молодых специалистов рассматривалась в трудах К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. В работах Д.В. Григорьева, А.М. Григорьевой, О.В. Давлятшиной, С.С. Избаш, Ф. Перлза, А.А. Петренко, Н.Л. Селивановой и др. рассматриваются положительные факторы, влияющие на профессиональный рост педагога. Т.Н. Щербакова, Е.Г. Симонова и др. определили факторы, негативно влияющие на профессиональный рост. Н. Р. Битянова, Л.Н. Куликова, Н.Н. Никитина и др. выделили компоненты профессионального роста. В.В. Иохвидов, И.В. Югман и др. выделяют критерии профессионального роста. Несмотря на широкую представленность рассматриваемого вопроса, до сих пор нет однозначности в определении способов управления профессиональным

ростом молодых специалистов, что является актуальным на научно-теоретическом уровне.

На научно-методическом уровне мы можем отметить различные исследования М.М. Поташника, Е.В. Бондаревской, Л.М. Митиной, А.В. Коптелова и др., в которых описано много приемов, способов примеров работы по управлению профессиональным ростом молодых специалистов в ДОО, но они нуждаются в систематизации и уточнении.

Таким образом, в теории и практике управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации сложилась ситуация, характеризующая рядом противоречий:

- между общественной потребностью в высококвалифицированных молодых специалистах дошкольного образования и общей тенденцией снижения кадрового потенциала в данной сфере;

- между значимостью становления и непрерывного профессионального роста молодых специалистов и недостаточной разработанностью эффективных механизмов управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации в теории вопроса;

- между потребностью руководителей дошкольных образовательных организаций в создании модели управления профессиональным ростом молодых специалистов и недостаточностью разработки организационно-педагогических условий по решению данной проблемы.

Выявленные противоречия обусловили проблему нашего исследования: каковы условия управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО.

Актуальность выявленной проблемы и обозначенные противоречия определили выбор темы нашего исследования: «Управление профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: теоретически обосновать и апробировать организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: процесс управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации.

Гипотезой исследования принято предположение, что процесс профессионального роста молодых специалистов дошкольной образовательной организации будет осуществляться эффективнее при реализации следующих организационно-педагогических условий:

– разработка и описание модели управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации на основе деятельностного подхода;

– разработка и реализация программы профессиональной адаптации молодых педагогов с учетом их индивидуальных образовательных потребностей.

Цель и предмет исследования обусловили необходимость решения следующих **задач**:

1. Осуществить анализ исследований в психолого-педагогической литературе по проблеме управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

2. Рассмотреть сущностные характеристики процесса управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

3. Разработать модель управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

4. Охарактеризовать и реализовать организационно-педагогические

условия управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили:

– отечественные и зарубежные концепции управления персоналом и развития человеческих ресурсов (Т.Ю. Базаров, В.М. Маслова, М. Армстронг, Д. Ульрих и др.);

– деятельностный подход, который реализуется в активной профессиональной деятельности педагога (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Ш.А. Амонашвили и др.);

– концепция проектирования механизма профессионального развития молодого специалиста (Ю.В. Громько, В.И. Слободчиков, Г.П. Щедровицкий и др.);

– подходы в управлении профессиональным ростом молодых специалистов (М.Н. Грачев, В.Т. Лисовский, Н.Г. Самородская, О.В. Сухорученко и др.);

– исследования в управлении профессиональным ростом молодых специалистов (Л.М. Митина, В.А. Сластенин, Б.Г. Ананьев, Е.М. Иванова, С.Л. Рубинштейн, А.А. Деркач, Н.Ф. Талызина, К.А. Альбуханова-Славская, В.А. Петровский, Э.Ф. Зеер, А. Бролли, С. Кпоррег и др.).

База исследования: исследование проводилось на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23» г. Челябинска.

Этапы исследования:

1. Теоретический этап (октябрь 2019 – январь 2020 г.) Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Определение цели, рабочей гипотезы и задач исследования.

2. Опытнo-организованный этап (март 2020 г. – март 2021 г.) определялись методологические и теоретические основы исследования, проводилась систематизация полученных знаний, изучение, разработка и

реализация программы профессионального роста молодых специалистов с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

3. Заключительно-обобщающий этап исследования (апрель – май 2021 г.) систематизация и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, анализ экспериментальных данных, оформление квалификационной работы.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялась на Международных научно-практических конференциях:

1. XVII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования», Челябинск, Россия, апрель 2020 г.

2. XVIII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования», Челябинск, Россия, апрель 2021 г.

По результатам исследования опубликованы две научных статьи.

В процессе исследования применялись следующие группы **методов**, адекватные поставленным задачам:

теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования; сравнение, обобщение.

эмпирические: педагогическая диагностика, проектирование, обработка данных, количественный анализ результатов исследования.

Теоретическая значимость исследования. Уточнено и конкретизировано понятие «профессиональный рост». Теоретически обоснованы модель организационно – педагогические условия управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО.

Практическая значимость исследования. Возможность дальнейшего использования разработанной модели управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО в практике работы дошкольной образовательной организации.

Структура исследования: Структура работы отражает общую

логику исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

В современных условиях модернизации и преобразования системы образования требования к специалистам разных сфер деятельности повышаются. Особого внимания сегодня удостоивается подготовка и управление профессиональным ростом молодых специалистов дошкольного образования.

Проблеме профессионального роста молодого специалиста посвящено множество научных трудов. К ним можно отнести исследовательские работы А.А. Бодалева, В.К. Буряк, М.И. Дьяченко, С.Б. Елканова, И.А. Зязюн, Н.В. Кузьминой, А.А. Леонтьева, Э.А. Максимова, А.К. Марковой, А.В. Петровского, Л.С. Подымовой, А.И. Щербакова и др.

Вопрос развития профессионального мастерства молодого специалиста, индивидуального профессионального стиля, а также профессионального становления рассмотрены в работах Ю.Б. Гатанова, С.А. Дружилова, Л.И. Евлановой, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, Н.Э. Касаткиной, Е.А. Климова, Л.М. Митиной и др.

Обратимся к анализу понятия «профессиональный рост».

Понятие «профессиональный рост» относят к категории науки, которая входит в проблемное поле профессионализма. Профессиональный рост направлен в первую очередь на изменение личностного стиля, профессионального мировоззрения и профессиональной культуры. В настоящее время нет единой трактовки понятия «профессиональный рост педагога».

В толковом словаре С.И. Ожегова термин «рост» описывается как

«увеличение организма или отдельных органов в процессе развития» в т.ч «совершенствование в процессе развития».

Е.А. Ямбург рассматривает профессиональный рост как постоянную потребность к саморазвитию и самосовершенствованию, в основе которого заложена природная потребность в творчестве в работе с воспитанниками [56].

М.М. Поташник изучая профессиональный рост педагога, основное внимание уделяет процессу приобретения знаний, умений и способов деятельности, которые позволяют педагогу эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать конкретные профессиональные задачи [40].

А.А. Жайтапова, определяя понятие профессиональный рост педагога, писала, что это процесс преобразования педагогической деятельности, результатом которого является развитие профессионального мастерства, а ядром служит компетенция личностного саморазвития [18].

По определению А.В. Мудрика, профессиональный рост – это «самостоятельно и/или кем-то управляемое на рациональном (осознанном) и/или интуитивном уровне нарастание» разнообразие стереотипов, знаний, социальных установок для решения деятельности педагогических задач» [36, с. 171-172].

Проведенный анализ подходов к понятию «профессиональный рост», встречающийся в научных трудах, выявил отсутствие единого взгляда на данную тему.

Сравнивая данные понятия, мы выделили особенности, характеризующие понятие «профессиональный рост»:

– происходящие в профессиональной и личностной сфере человека изменения могут быть обусловлены как природными способностями, так и сформированными в процессе образования и самообразования;

- на изменения в профессиональной и личной сфере человека, могут влиять как внутренние, так и внешние факторы;
- изменения могут производиться как целенаправленно, так и неосознанно;
- результатом изменений является профессиональное развитие педагога.

Чтобы более подробно рассмотреть данные особенности, мы выделили этапы «профессионального роста» по А.К. Марковой [32]:

1. Адаптация человека к профессии. На этом этапе для молодого специалиста важным является наличие педагога-наставника. Это может быть руководитель, старший воспитатель или опытный педагог в организации. Именно наставник может помочь молодому специалисту самоопределиться в новой для него профессии, найти специфическое ощущение готовности к работе и успешно выполненной работы, избежать формирования деструктивных установок в труде. Этот этап является основным в формировании профессионального самосознания, когда молодой специалист начинает воспринимать себя как профессионала.

2. Самоопределение человека в профессии, т.е. определение индивидуальной профессиональной нормы, «планки» самореализации, которую в дальнейшем молодой специалист пытается поднять.

3. Гармонизация педагога с профессией (близко к уровню «мастерства» – по Е.А. Климову). Педагог работает как бы интуитивно, легко выполняет обязанности по освоенным профессиональным технологиям.

4. Преобразование, обогащение педагогом своей профессии. Это уровень творчества, когда, например, некоторые педагоги начинают даже переживать и волноваться от того, что, освоив какие-то действия, они могут успокоиться и остановиться в своем развитии. Настоящее творчество предполагает поиск новых, более совершенных способов достижения

желаемого результата. Но при этом творчество предполагает и настоящий риск (риск неудачи), а к этому готовы не все педагоги и в итоге не всегда выходят на уровень настоящего творчества и иногда сильно переживают; в немалой степени это связано с проблемой формирования индивидуального стиля деятельности.

5. Свободное владение несколькими профессиями. Предполагается, что на высоких уровнях освоения профессии педагог выходит за рамки своей формальной деятельности и все больше становится культурным человеком (близко к тому, что Е.А. Климов называл стадией «наставника»).

6. Творческое самоопределение себя как личности. Предполагается, что педагог, достигая профессионального мастерства в своей работе, стремится реализовать свою главную жизненную идею и даже находит для этого возможности и силы.

На основании анализа состояния данного понятия установлено, что определение «профессиональный рост» неразрывно связано с понятием «профессиональное развитие», как определенное наращивание педагогической компетентности, которая определяет готовность к выполнению трудовых функций и действий, заложенных в профессиональном стандарте педагога. Профессиональное развитие устанавливает определенный уровень владения профессиональными педагогическими компетенциями.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что понятие «профессиональное развитие» активно разрабатывается в трудах многих отечественных и зарубежных ученых, особенно в последние десятилетия, по нашему мнению, это обусловлено повышением требований современной системы образования к профессиональным и личностным характеристикам педагога.

В области педагогики понятие «профессиональное развитие» имеет многоаспектную характеристику. Согласно определению в педагогическом

словаре – «это приобретение новых качеств, освоение новых ролей и функций индивидом, образовательным институтом, учреждением, образовательной системой в целом» [38, с. 253].

А.В. Коптелов в своих исследованиях отмечает, что «профессиональное развитие – это процесс позитивных изменений в личностных и профессиональных качествах, обеспечивающих достижение каждым обучающимся образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных), определенных ФГОС и способствующих развитию личности ребенка на основе универсальных учебных действий» [27, с. 25].

Э.Ф. Зеер утверждает, что профессиональное развитие – это «изменение психики в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности в сложившейся социально-экономической ситуации» [19, с. 54].

В контексте формирования современных ценностных ориентаций образования профессиональное развитие, по мнению Е.В. Бондаревской, «...становясь основанием культуры, всё более ориентируется на утверждение сущностного личностного начала в человеке, на формирование его ценностных ориентаций» [7, с. 37].

Как отмечает Л.М. Митина, «профессиональное развитие педагога есть активное, качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности» [34, с. 49].

Ряд авторов (С.Г. Вершловский, Г.Л. Ильин, И.А. Колесникова, Е.И. Рогов, и др.) утверждают, что профессиональное развитие педагога предполагает определенную реализацию и интеграцию в педагогическом труде профессионально значимых и личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений. Чаще всего решающими задачами в этом процессе являются адаптация молодого специалиста к постоянно

меняющимся условиям профессиональной деятельности и создание оптимальных условий личностно-профессионального развития и совершенствования молодых специалистов до уровня профессионального мастерства.

А.А. Деркач в своих исследованиях указывает, что профессиональное развитие педагога определяется в формировании «устойчивых свойств субъекта, обеспечивающих высокую продуктивность педагогической деятельности, ее гуманистическую направленность». При этом Н.В. Панова считает, что профессиональное развитие педагога служит как внутренний ориентир, который направляет деятельность педагога, в создании единства с ценностно-смысловыми компонентами структуры личности.

По мнению Е.Д. Безниско, профессиональное развитие педагога определяется как «его готовность и способность к ценностно-смысловому, деятельностно-рефлексивному, творческому саморазвитию как субъекта педагогической деятельности, что выражается в высоком уровне профессионально-педагогической культуры» [2, с. 27].

Проанализировав определения понятий данные разными учеными, мы можем сделать вывод, что «профессиональное развитие» предполагает профессиональный рост, становление, интеграцию и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств педагогов и их способностей, знаний и умений.

Рассматривая понятия «профессиональный рост» и «профессиональное развитие», мы можем заключить, что они предполагают непосредственную взаимосвязь, когда рост рассматривается как структурное (внутреннее) или количественное (внешнее) изменение, являющееся проявлением процесса развития.

Таким образом, изучение педагогической и психологической литературы позволило сделать вывод о том, что профессиональный рост педагога – это развитие педагогических компетенций и педагогического

мастерства, работа над раскрытием внутреннего потенциала педагога, формирование его индивидуального профессионального стиля, потребности к самосовершенствованию, становление профессионального мировоззрения, профессиональной культуры. Конечной целью при решении задачи управления профессиональным ростом является формирование гармонично развитой личности молодого специалиста, способной оптимальным образом реализовать свое предназначение, решать стоящие перед ней задачи, получать удовлетворение от достигнутых успехов, готовой и стремящейся к продвижению по карьерным ступеням и профессионально соответствующей своему карьерному росту.

1.2 Особенности процесса управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации

Современный уровень разработки теории управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации определяется рядом научных идей и концепций, среди которых являются следующие:

- управление педагогическим персоналом как развивающимся объектом, открытой системой, полисубъектной структурой;
- построение внутриорганизационной практико-ориентированной системы повышения профессионального роста молодых специалистов [30].

В современной педагогической науке и практике активно используется устойчивый в менеджменте термин «управление персоналом» применительно к задачам профессионального развития педагогических кадров. Данный термин в полной мере относится и к дошкольным образовательным организациям.

Л.Н. Иванова-Швец считает, что успех деятельности дошкольной образовательной организации в значительной степени зависит от

грамотного использования педагогических кадровых ресурсов и эффективности управления ими. Так же, эффективность управления педагогическими кадрами зависит от того, достаточно ли внимания уделяет профессиональному росту молодых специалистов администрация образовательной организации [20].

Повышение профессионального роста молодых специалистов ДОО осуществляется посредством планомерной, правильно организованной с использованием различных форм и методов работы и самообразования молодых специалистов.

По мнению Н.М. Ботырко профессиональный рост молодого специалиста на определённой должности, может состояться, только если молодой педагог удовлетворен своим трудом, т.к. в ином случае молодой специалист не сможет соответствовать требованиям, предъявляемым к нему дошкольной образовательной организацией. Из этого следует, что управление профессиональным ростом молодых специалистов – это целенаправленный процесс реализации в дошкольной образовательной организации стратегии управления, направленной на повышение уровня профессионализма, педагогической компетентности молодых специалистов [9].

П.Ф. Друкер, считает, что управление профессиональным ростом молодых специалистов представляет собой определенный комплекс, основными компонентами которого является обучение молодых специалистов, их стимулирование и мотивация, мониторинг профессионального развития, управление самообразованием, профессиональная карьера [16].

Все компоненты комплекса должны содействовать личностному и профессиональному росту, увеличению вклада сотрудника в дела организации. Для этого руководителю необходимо: формировать устойчивое положительное отношение работника к своей профессии, повышать уровень знаний, формировать умения, отработку навыков,

совершенствовать производственную культуру, составлять совместно с сотрудником план индивидуального развития и т.д.

Основной целью дошкольной образовательной организации при управлении профессиональным ростом молодых специалистов является повышение эффективности использования возможностей каждого сотрудника, повышение в целом профессионального уровня педагогического коллектива посредством реализации задач, поставленных образовательной организацией.

Профессиональный рост молодого специалиста, с точки зрения образовательной организации, заключается в постоянном развитии и дополнении личностных характеристик, профессиональных знаний, умений и навыков, которые необходимы для эффективного выполнения своих функций, должностных обязанностей, соблюдение прав. Из этого следует, что профессиональный рост молодого специалиста – это результат взаимодействия интересов и характеристик отдельного сотрудника с запросами и требованиями дошкольной образовательной организации.

Для грамотной работы по повышению профессионального роста молодых специалист необходимо выстроить методическую деятельность. Методическая деятельность в дошкольном образовательном учреждении – это важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической работы, организованные в дошкольной образовательной организации, молодые специалисты повышают профессиональный уровень, для них это становится потребностью. Они узнают что-то новое, учатся делать то, чего еще до этого они не умели.

М.Л. Семенова считает, что при организации методической работы следует учитывать индивидуальные качества, являющиеся препятствием для успешной адаптации. Так, для одних педагогов характерна повышенная тревожность, позиция «закрытости», страх собственной

некомпетентности в некоторых вопросах, или наоборот, иллюзии собственной мудрости и непогрешимости. Другие проявляют желание всё делать правильно, согласно эталону и безотносительно поведения и состояния воспитанников. И в том и в другом случае педагогу необходима особая поддержка и стимулирование педагогической деятельности, так как выбор данной стратегии может быть обусловлен различными факторами. Анализ этих факторов задача руководителя в процессе повышения профессиональной компетентности молодых педагогических кадров [47].

При дифференцированной работе с молодыми кадрами происходит эффективная работа с каждым педагогом, уточнение индивидуальных запросов и интересов, повышение уровня мотивации педагогов т.д. Следует указать, что большое значение для успешности реализации дифференцированной методической работы имеет хорошее знание руководителем возможностей, сильных и слабых сторон, затруднений, личностных качеств молодых специалистов, умение проводить анализ и интерпретировать результаты их деятельности, т.к. у молодых специалистов могут быть разные уровни подготовки, затруднения в различных областях.

Поэтому управление профессиональным ростом молодых специалистов должно включать в себя ряд аспектов, среди которых О.В. Юдина выделяет следующие:

- беседа руководителя ДОО при трудоустройстве молодого специалиста;
- ознакомление молодого специалиста с его должностными обязанностями, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, спецификой ДОО;
- определение рабочего места, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- знакомство молодого специалиста с коллективом (выбираются формы и методы работы, способствующие и содействующие

профессиональному становлению молодого специалиста);

- анкетирование (диагностика затруднений в профессиональной деятельности на начало и конец года);

- молодой специалист несколько дней под руководством старшего воспитателя или руководителя проходит стажировку у своего более опытного коллеги (наставника), т. е. они проводят совместную работу с воспитанниками, так же с родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию группы и т. д;

- старший воспитатель или наставник в работе с молодыми специалистами должен быть максимально корректным в своих высказываниях, особенно если замечания носят критический характер, т.к. это может настроить молодого специалиста негативно;

- составление совместного плана работы молодого специалиста и наставника;

- самообразование педагога (выбор темы для самообразования). Молодым специалистам предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального роста.

При учете данных аспектов с молодыми специалистами необходимо выстраивать систему адаптации для планомерного вхождения в профессию. Данная система включает в себя ряд последовательно реализуемых этапов деятельности:

1. Помощь в осознании своих профессиональных проблем. Чаще всего достигается за счет участия молодого специалиста в работе методических объединений; проведении открытых занятий; взаимопосещений, участия в семинарах, просмотр видеозаписей разных форм работы с детьми.

2. Поддержка положительных мотивов профессиональной деятельности. У молодого специалиста выделяют положительные стороны

профессиональной деятельности, информируют коллектив о профессиональных достижениях молодого специалиста. Молодого специалиста могут направить на интересующие курсы повышения квалификации, семинары, тренинги, конкурсы профессионального мастерства.

3. Стимулирование творческой деятельности: материальное стимулирование (премии, надбавки за участие в проектах, победу на конкурсах); моральное стимулирование (на сайте ДОО, в газете).

4. Вовлечение в активную общественно-профессиональную деятельность: руководство творческой группой; работа в качестве члена жюри; работа в совете ДОО; проектная деятельность; опытно-экспериментальная работа; исследовательская деятельность [55].

Если адаптация молодых специалистов проходит успешно, то будет сформирована потребность в пополнении педагогических знаний, появится уверенность в собственных силах, отметится психологический комфорт в любой сфере профессиональной деятельности.

Управление профессиональным ростом молодых специалистов, как и любое другое управление персоналом, осуществляется посредством ряда общих методов. К наиболее значимым методам управления П.Э. Шлендлер относит социально-психологическое и профессиональное обучение, планирование, ротацию внутри организации, замещение должностей, привлечение к участию в проектных группах, конкурсах профессионального мастерства, инновационных разработках [52].

При организации управления профессиональным ростом молодых специалистов необходимо учитывать определенные особенности. В данном управлении традиционно сильны некоторые специфические методы, такие как система наставничества, регулярные курсы повышения квалификации, привлечение молодых специалистов к работе в профессиональных методических объединениях, творческих группах. Специфическим методом может выступить индивидуальная или групповая

работа с психологом с проработкой возникающих профессиональных и личностных затруднений.

Среди важных методов управления профессиональным ростом молодых специалистов в ДОО можно выделить внутриорганизационное обучение, которое выполняет объединяющую функцию при достижении основных целей профессионального развития.

Обучение персонала, по мнению А.А. Колодина «это процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний и навыков сотрудника организации с целью заполнения «разрыва» (отсутствия) между имеющимися знаниями, навыками сотрудника и теми, которыми он должен обладать согласно требованиям предполагаемой работы в настоящий момент, в ближайшем будущем, или для освоения другой» [25, с. 322].

Молодой специалист при обучении может столкнуться с трудностями при выполнении тех или иных задач профессиональной деятельности. Достигнутые результаты в обучении необходимо оценивать с точки зрения сформированных у молодого специалиста компетенций, освоенных им знаний, умений и навыков, а так же и точки зрения его реализуемости в конкретной педагогической ситуации. Такой подход предполагает сопровождение молодого специалиста в его профессиональной деятельности.

Таким образом, управление профессиональным ростом молодых специалистов играет значимую роль, как для самого молодого специалиста, так и в целом для всей организации. Руководитель дошкольной образовательной организации должен включить комплекс действий по повышению профессионального роста: мотивацию и стимулирование, мониторинг и планирование. В то же время необходимо учитывать особенности при работе с молодыми специалистами: отсутствие практического опыта, необходимость адаптации к профессиональной среде, оторванность знаний, умений и навыков от реальной практики,

завышенные ожидания от работы. Повышение профессионального роста имеет огромное влияние на удовлетворенность молодого специалиста не только своими профессиональными успехами, но и жизнью в целом. Профессиональный рост выступает своеобразным подтверждением успешности трудовой жизни молодого специалиста, он представляет его не просто выполнением своих должностных обязанностей, а целенаправленным развитием в последовательности определенных шагов и ступеней трудовой деятельности.

1.3 Организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации

Изучение состояния исследуемой проблемы в педагогической теории позволило нам определить организационно-педагогические условия, которые, на наш взгляд, будут обеспечивать эффективность управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях.

Процесс профессионального роста молодых специалистов дошкольной образовательной организации будет осуществляться эффективнее при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- разработка и описание модели управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации на основе деятельностного подхода;

- разработка программы профессиональной адаптации молодых педагогов с учетом их индивидуальных образовательных потребностей.

Рассмотрим эти условия подробнее.

Первое условие – разработка и описание модели управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной

образовательной организации на основе деятельностного подхода.

Деятельностный подход подразумевает наличие определенной деятельности человека, направленной на становление его сознания и личности в целом.

В контексте деятельностного подхода человек рассматривается как активное творческое начало. Личность, взаимодействуя с миром, учится создавать саму себя. Именно в процессе деятельности и через деятельность человек становится собой, происходит самоактуализация его личности, его саморазвитие. Молодому специалисту не даются знания в готовом виде, он добывает их сам в процессе собственной деятельности.

Разработанный в трудах Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, Д.Б. Эльконина деятельностный подход признает, что в системе образования развитие личности обеспечивается, прежде всего, посредством формирования универсальных учебных действий, являющихся базисом воспитательного и образовательного процесса.

Главной целью деятельностного подхода служит развитие человека как субъекта жизнедеятельности. Быть субъектом – значит быть главным в своей деятельности, т.е. самому ставить цели, решать задачи и отвечать за результаты.

Идея деятельностного подхода в обучении, по мнению А.Н. Леонтьева заключается в направлении всех педагогических мер на организацию интенсивной, постоянно усложняющейся деятельности, ибо только через собственную деятельность человек усваивает науку и культуру, способы познания и преобразования мира, формирует и совершенствует личностные качества [28].

Среди основных принципов деятельностного подхода мы выделили следующие:

1. Принцип деятельности – подразумевающий личное приобретение знаний, при котором наступает осознание формы и

содержания своей деятельности. Это способствует успешному развитию способностей, умений, знаний и навыков. Молодой специалист получает знания не в готовом виде, а, добывая их сам, определяет при этом содержание и формы своей профессиональной деятельности, понимает и принимает систему норм, активно участвует в их совершенствовании, что способствует в дальнейшем активному и успешному формированию его общекультурных и деятельностных способностей.

2. Принцип вариативности означает, с одной стороны, многообразие, разноуровневость, дифференцированность и преемственность образовательных программ в трехвекторном образовательном пространстве, возможность непрерывного и опережающего образования, многообразие и преемственность форм обучения в разнообразных образовательных учреждениях. А с другой стороны – право молодого специалиста на профессиональное развитие в соответствии со своими потребностями, способностями, интересами, жизненными планами. Руководитель должен иметь четкое представление об индивидуальной траектории каждого молодого специалиста и на их основе помочь найти и занять свое место в общем пространстве отношений организации. Молодой специалист должен научиться самостоятельно ставить цели, подбирать формы и способы организации своей профессиональной деятельности.

По мнению Н.М. Борытко одним из методов научного исследования является метод моделирования. Данный метод включает в себя построение, изучение и анализ объекта и является интегрированным, поскольку позволяет объединить теоретическое и эмпирическое в педагогическом исследовании, т.е. сочетать в процессе изучения педагогического объекта построение научных абстракций и логических конструкций с экспериментом [8].

В исследования В.Г. Афанасьев, В.А. Веникова, Б.А. Глинского, И.Б. Новикова, В.А. Штоффа и других авторов изложено обоснование метода моделирования в педагогической науке.

Основное понятие данного метода есть понятие «модель».

По определению Ю.А. Гастева «модель – это искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и обобщенном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта» [24, с. 481-482].

Выделяются базовые типы управленческих моделей (содержательные, структурные и функциональные), а также производные от них (структурно-содержательные, структурно-функциональные, функционально-содержательные).

Структурно-функциональная модель является более сложным типом модели, поскольку отражает не только систему элементов того или иного сложного объекта, явления или процесса, но и систему их взаимосвязей, то есть, позволяет представить тот или иной реальный объект (явление, процесс) в виде системы.

Создание структурно-функциональной управленческой модели представляет собой исследование, опирающееся на системный подход и предполагающее ориентацию на определенные (информационные, коммуникативные, технологические) параметры модели.

Разработанная в ходе нашего исследования структурно-функциональная модель управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО позволяет выделить в образовательном пространстве взаимосвязанные элементы: цель, методологические подходы, принципы, этапы управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО, способы реализации, результат управления профессиональным ростом; и

управленческие функции: целеполагание, планирование, организационно-исполнительскую и контрольно-диагностическую функции (рисунок 1).

Важным понятием для структурно-функциональной модели является «функция» (от лат. *function* – осуществление, исполнение), которая в нашем исследовании рассматривается как работа, деятельность [42].

По мнению В.А. Сластенина и И.Ф. Исаева процесс управления любой педагогической системой предполагает целеполагание (постановку целей) и планирование (принятие решений), «планирование позволяет прогнозировать основные условия, этапы становления личности и коллектива» [46 с. 614].

Качество развития и функционирования объекта обусловлено организационно-исполнительской функцией. Организацию характеризует деятельность субъекта управления, направленная на формирование и регулирование некоторой структуры взаимодействия через совокупность средств и способов, требуемых для эффективного достижения целей.

Основным предназначением контрольно-диагностической функции является выявление недостатков, преодоление выявленных трудностей молодых специалистов выявление и формулировка противоречий.

Целью модели управления профессиональным ростом является повышение уровня профессионального роста молодых специалистов ДОО на основе деятельностного подхода.

Для достижения цели нашей модели, мы обозначим уровни профессионального роста.

Рассмотрим уровни профессионального роста по В.Н. Введенскому:

Высокий – уровень креативной экстраполяции Уровень профессиональной компетентности, предполагающий трансформацию трудовой деятельности, совершенствование ее посредством творческой экстраполяции эффективных способов и методов, заимствованных из других сфер социальной деятельности, а также позволяющий путем анализа положительных и отрицательных аспектов деятельности создавать

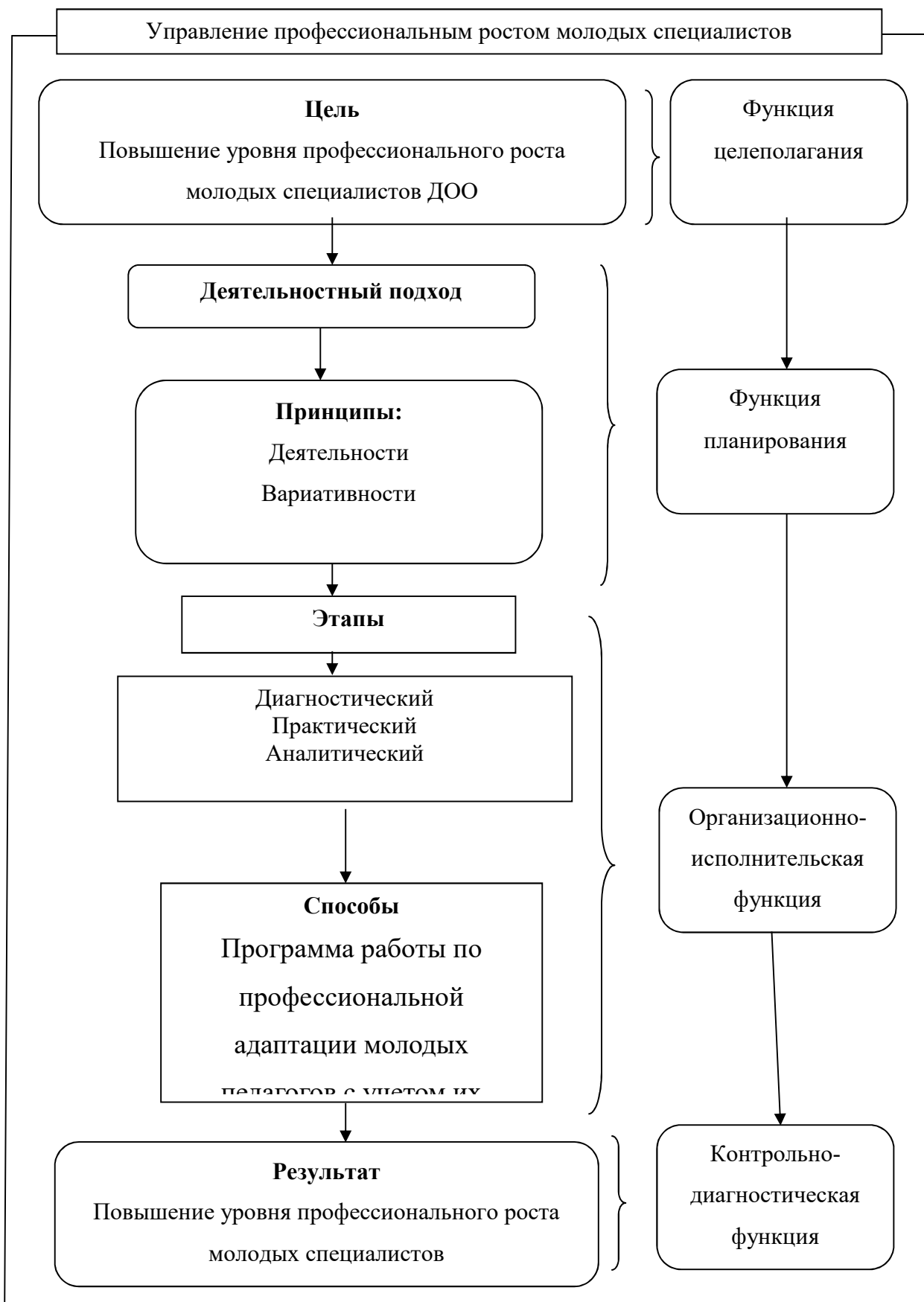


Рисунок 1 – Модель управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО

новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и должностных функций. На высоком уровне развита мотивация к профессиональной деятельности, педагог умеет планировать и проводить анализ собственной деятельности. Эффективно применяются приобретенные знания, умения и навыки. На высоком уровне развита мотивация к профессиональной деятельности, педагог умеет планировать и проводить анализ собственной деятельности.

Средний уровень исполнения должностных обязанностей – это такой уровень владения профессиональными компетенциями, который позволяет педагогу эффективно применять имеющиеся профессиональные знания, умения и опыт в процессе выполнения должностных обязанностей.

Названный уровень владения профессиональными компетенциями выражается в способности педагога не только к ряду типовых действий, но и к решению более сложных и менее определенных задач. Такой педагог в прочем может, междисциплинарными проектами.

Низкий уровень готовности педагога к реализации профессиональных функций близок к уровню профессиональной компетентности выпускника ВУЗа. Этот уровень предполагает наличие у педагога системы знаний, умений и навыков лишь по выполнению типовых видов профессиональной деятельности строго в стабильных условиях [12].

Наиболее часто профессиональные трудности начинающего педагога связаны с недостаточным уровнем методической подготовки в период обучения в ВУЗе. Как следствие, молодой педагог оказывается не способен вычленив более важные в общем ряду цели и задачи, что влечет за собой низкое качество обучения. Для устранения такого рода проблем следует разработать программу профессиональной адаптации молодых педагогов с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

Процесс повышения профессионального роста молодых специалистов состоит из следующих этапов:

1. Диагностика профессиональных затруднений с учетом индивидуальных образовательных потребностей.
2. Реализация программы профессиональной адаптации молодых специалистов с учетом индивидуальных образовательных потребностей.
3. Анализ результатов работы молодых специалистов, выявление динамики уровня профессионального роста.

Реализация данных этапов будет осуществляться через программу по профессиональной адаптации молодых специалистов, с учетом их индивидуальных образовательных потребностей, цель которого – создание в ДОО необходимых условий для профессионального роста молодых специалистов, которые будут способствовать успешному прохождению профессиональной адаптации.

Результатом реализации этапов управления является повышение профессионального роста молодых специалистов, посредством успешного прохождения профессиональной адаптации с учетом индивидуальных образовательных потребностей, что в итоге приведет к увеличению числа молодых педагогов с высоким уровнем личностной самоорганизации и будет способствовать развитию образовательной организации, в котором они работают.

Второе условие – разработка программы профессиональной адаптации молодых педагогов с учетом их индивидуальных образовательных потребностей.

В обеспечении успешного управления прохождением адаптации молодых педагогов руководитель применяет определённые методы, набор инструментов, которые позволят гарантировать результат в установленные сроки. Адаптация молодого педагога предполагает приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление трудового опыта, установление и последующее налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность,

проявление заинтересованности в достижениях организации наряду с личными успехами.

Для молодого специалиста вхождение в профессиональную деятельность в любом коллективе чаще всего сопровождается высоким эмоциональным напряжением, тяжелой неуверенностью в себе, чувством вины за не успевание, ощущением неудачи. На данном этапе может возникнуть заниженная самооценка, что может в последствии привести к негативному эмоциональному фону, снижению мотивации. Эмоциональное выгорание может возникнуть уже на раннем этапе профессиональной деятельности.

По мнению Э. Ф. Зеера, профессиональная адаптация представляет собой многогранный процесс. Однако ведущей ее деятельностью ученый видит нормативно-одобряемую деятельность имеющую сложившуюся систему норм и способов осуществления, которые в свою очередь отражены в соответствующей документации [19].

Содержание работы с молодыми специалистами зависит не только от уровня теоретической подготовки, но и от практического опыта работы с детьми, каких целей в своей профессиональной деятельности молодые педагоги хотят достичь и др.

Программа в его наиболее общем виде включает в себя следующие этапы:

- 1) проведение диагностики профессиональных затруднений молодых специалистов;
- 2) установление целей и задач;
- 3) разработка и внедрение программы профессиональной адаптации с учетом индивидуальных образовательных потребностей;
- 4) анализ динамики уровней повышения профессионального роста.

Установление целей и задач в работе по профессиональной адаптации молодых специалистов предполагает принятие во внимание

индивидуальных образовательных потребностей. Необходимо учитывать разный профессиональный уровень молодых специалистов, их индивидуальные потребности и запросы, из которых будет строиться программа.

Диагностика профессиональных затруднений, возникающих у начинающих педагогов позволяет продемонстрировать и охарактеризовать самые распространенные «преграды» в процессе общения, негативно сказывающиеся на качестве решения профессиональных задач. Такими «преградами» могут являться, например, страх допустить ошибку, несовпадение личностных установок, сужение функции общения. В таком случае трудности работы начинающего специалиста состоят в необходимости принимать многие важные решения, не имея непосредственной возможности обратиться за помощью к каким-либо дополнительным материалам. Так, опыт осуществления профессиональной деятельности сразу ставит перед молодым педагогом ежедневные задачи по разрешению педагогических вопросов с опорой лишь на уже имеющиеся знания. Таким образом, возникновение профессиональных трудностей у молодого специалиста, объясняется недостаточным уровнем практического опыта и профессиональной интуиции.

Программа управления процессом адаптации молодых педагогов с учетом индивидуальных образовательных потребностей представляет собой процедуру введения в должность. Необходимо принять во внимание уровень профессионального роста и личностного развития молодого педагога, учитывать гибкость и разнообразие содержания, методов и форм работы с молодым педагогом. Ожидаемые результаты программы отражаются в позитивном психоэмоциональном состоянии, повышении уровня профессионального роста молодых педагогов. В дальнейшем молодой педагог самостоятельно определяет цели своей деятельности, отражает их в своей индивидуальной траектории профессионального развития.

После внедрения программы необходим анализ динамики уровней повышения профессионального роста, который предполагает определенные изменения. При учете индивидуальных образовательных потребностей происходит успешное овладение профессией, которое ведет к формированию профессионального самосознания, что предполагает сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности; изменение отношения к себе как профессионалу; изменение внутренних, субъективных эталонов профессионализма.

Для отслеживания прогресса в профессиональной адаптации молодого специалиста предусмотрены все виды внутреннего контроля в дошкольных организациях.

Предупредительный контроль направлен на то, чтобы помочь молодому специалисту избежать ошибок в образовательной деятельности. Этот тип контроля чаще всего принимает форму беседы, чтобы раскрыть компетенцию молодого специалиста в определенном разделе, его представления о занятиях и формах работы. Чтобы помочь построить систему, во время беседы методист и молодой специалист разрабатывают и анализируют долгосрочный план работы с дошкольниками. Начинаящий педагог также подводит итоги каждого занятия, что помогает ему планировать свою деятельность на занятии. Предупредительный контроль направлен на повышение профессионализма молодого специалиста и развитие его потенциала.

Текущий контроль в дошкольном образовательном учреждении направлен на диагностику и анализ проблем в освоении учебного плана, сравнение уровня развития дошкольников с установленными стандартами. Текущий контроль может быть тематическим, оперативным, фронтальным и сравнительным. Тематический контроль позволяет определить уровень работы дошкольного образования на основе мероприятий и ожидаемых результатов за учебный год. Тематический контроль осуществляется как по выполнению педагогами требований нормативных актов, так и по

эффективности использования рекомендаций методистов, консультаций и семинаров. Контроль осуществляется с помощью подготовленного плана проверки, в котором указаны цели, задачи, сроки, возрастные группы, ответственные лица и методы контроля.

Программа адаптации с учетом образовательных потребностей молодых педагогов включена в структурно-функциональную модель. В разработанной нами модели видна не только система управления профессиональным ростом молодых специалистов, но и взаимосвязей всех элементов, включая программу.

Таким образом, мы рассмотрели организационно – педагогические условия, которые будут на наш взгляд способствовать повышению профессионального роста молодых специалистов.

Выводы по первой главе

В психолого-педагогических исследованиях понятие профессионального роста, понимается как процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников.

Управление профессиональным ростом – это процесс целенаправленной реализации в дошкольной образовательной организации системы, направленной на формирование определённых компетенций молодых специалистов.

В целом управление профессиональным ростом молодых специалистов на наш взгляд представляет собой комплекс задач, основными компонентами которого являются: обучение молодых педагогов, стимулирование и мотивация, мониторинг развития, ресурсное обеспечение, профессиональная адаптация с учетом индивидуальных

образовательных потребностей, управление самообразованием.

Так же необходимо учитывать индивидуальные образовательные потребности молодых специалистов, т.к. они приходят с разным уровнем профессиональной подготовки, трудовой мотивацией.

Организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом молодых специалистов, позволили нам описать структурно-функциональную модель управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО, в которую включена программа профессиональной адаптации с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Описание содержания и результатов констатирующего этапа эмпирического исследования

Опытно-поисковая деятельность по апробации организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом молодых специалистов в ДОО проводилось с целью реализации выявленных нами организационно-педагогических условий и апробации их влияния на процесс профессионального роста молодых специалистов.

Достижение целей осуществлялось в три этапа:

I этап - констатирующий. На данном этапе решались следующие вопросы:

1) подбор методик и первичная диагностика профессионального роста молодых специалистов;

2) анализ организованной в ДОО системы по повышению профессионального роста педагогов.

II этап - формирующий. Задачи второго этапа опытно-поисковой работы включали в себя: разработка и реализация программы адаптации молодых специалистов с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

III этап - контрольный. На контрольном этапе проведена заключительная диагностика профессионального роста молодых специалистов.

Проверка выдвинутой гипотезы осуществлялась на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 г. Челябинска». В дошкольной образовательной организации работает 8 молодых специалистов, педагогический стаж

работы которых составляет от 1 года до 3 лет работы на момент начала проведения исследования.

С целью изучения организованной в ДОО методической работы, которая направлена на повышение уровня профессионального роста молодых педагогов, мы проанализировали ряд документов ДОО: программа развития, годовой план, персонифицированные программы молодых специалистов, а так же побеседовали с руководителем, методистом и начинающими педагогами об организованной в ДОО системе повышения уровня профессионального роста. Мы так же побеседовали с руководителем ДОО и обнаружили, что при приеме на работу, молодого специалиста знакомят с его должностной инструкцией, внутренними правилами труда, уставом дошкольного учреждения, их традициями и работой.

В ДОО создана система по повышению уровня профессионального роста молодых специалистов. Молодым педагогам представлена возможность повысить свой профессиональный рост через различные формы, например, выбрать тему самообразования, где впоследствии молодой педагог представляет свои наработки по выбранной теме, самостоятельно разрабатывает технологию обучения и воспитания. С целью повышения качества самообразования организована работа по созданию портфолио молодого специалиста как форма результативности его работы, разработаны методические рекомендации для молодых педагогов по оформлению портфолио; организована работа по обмену опытом через участие в онлайн-вебинарах. Немаловажной формой так же будут являться индивидуальные и групповые консультации, где молодой педагог учится планировать свою деятельность, вести документацию.

Анализ уровня профессионализма молодых педагогов осуществляется в ДОО с помощью автоматизированной информационной системы «Мониторинг профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной организации» (далее – АИС «Мониторинг»).

В результате мониторинга молодой педагог получает персонифицированную программу повышения квалификации, в которой отражается его деятельность. Но зачастую работа педагога по полученной программе носит формальный характер и все намеченные цели персонифицированной программы не выполняются. В плане методической работы по профессиональному росту молодых специалистов недостаточно мероприятий рекомендованных персонифицированной программой.

В созданной системе не прослеживается взаимодействие с начинающими специалистами и организация наставничества. Молодой педагог консультируется в большей степени с руководителем и методистом по возникшей проблеме. Все методические мероприятия проводятся для всего педагогического коллектива. Молодому специалисту не предоставляется возможность выбрать для себя и посетить только интересующее его мероприятие, а также определить способ участия в нем. Начинающим педагогам редко предоставляется возможность получить активную роль при проведении мероприятия, что снижает личную значимость (заинтересованность) педагогов. В связи с этим, по запросу педагога методическая служба оказывает помощь через индивидуальные консультации.

Различные формы методической работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с дошкольниками и их родителями, положительно влияют на повышение профессиональной активности.

Профессиональный рост молодого специалиста осуществляется в процессе овладения и длительного выполнения им профессиональной деятельности, направленной на качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в новых условиях.

В результате анализа годовых планов организации за несколько лет (с 2017-2018 по 2019-2020 учебные годы), мы выявили ряд проблем в

образовательной деятельности молодых педагогов, требующих решения посредством повышения профессионального роста в вопросах:

1. Повышение качества образовательного процесса. При организации работы с молодыми специалистами деятельность не контролируется, а соответственно не повышается качество образовательного процесса, молодой специалист предоставлен сам себе. В следствии чего возникают трудности с вхождением в образовательную деятельность, организации работы с родителями, т.к из-за неуверенности в собственных знаниях, молодой педагог боится навредить детям, сделать что-то неправильно. Отсюда возникает страх наказания, критики, предубеждения со стороны руководства и коллег.

2. Внедрение разработанных молодыми специалистами технологий развивающего обучения воспитанников. Выбранная тема для самообразования молодого педагога, предполагает создание собственной технологии обучения и воспитания воспитанников. Эффективность внедрения технологии не всегда идет по замыслу молодого специалиста, вследствие чего разработанные технологии развивающего обучения становятся не эффективны.

3. Учет индивидуальных потребностей. При вхождении в профессию молодому педагогу нужна поддержка, исходя из его индивидуальных образовательных потребностей. Молодые специалисты испытывают трудности в работе с документацией, с воспитанниками, родителями воспитанников, коллегами. В этом вопросе возникает проблема, что руководитель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности и все молодые специалисты работают по одному принципу вне зависимости от уровня их подготовки.

На констатирующем этапе исследования мы провели первичную диагностику профессиональных затруднений.

Нами были использованы следующие диагностические методики:

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

2. Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева).

В начале нашего исследования молодым специалистам была предложена анкета для выявления профессиональных затруднений (приложение 1).

По результатам анкетирования, нами были выделены 3 затруднения: недостаточное владение методами и приемами развивающего обучения, анализ и оценка результатов собственной деятельности, планирование работы с родителями.

Результаты анкетирования представлены на рисунке 2.



Рисунок 2– Результаты изучения затруднений педагогов (на констатирующем этапе)

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева) направлена на выявление уровня профессиональной компетентности ДОО (приложение 2).

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

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

3 балла – показатель присутствующий 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. Педагог полноценно входит в структуру профессиональной деятельности и самостоятельно составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять.

– 49-96 балла – достаточный. Достаточный уровень профессиональной компетентности предполагает устойчивую ориентацию на выполнение профессиональной деятельности по своей специальности, в том числе и в сложных условиях. Достаточный уровень развития всех необходимых свойств и качеств личности, когнитивных возможностей, знаний и умений, потенциала обучаемости, адаптационного потенциала, коммуникативных навыков для выполнения профессиональной деятельности.

– 48-20 балла – критический. Достаточно ответственное отношение к профессиональной деятельности. Стремление углубить свои методические знания, совершенствовать профессиональное мастерство. В основном владеет и использует некоторые методы педагогического исследования в практической деятельности. Частично преобразует и использует опыт творческой деятельности других опытных педагогов.

– менее 19 баллов – недопустимый. У педагога нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает о требованиях к таковым для успешного осуществления деятельности.

По результатам опроса мы получили следующие показатели. Педагоги заполнили диагностическую карту профессиональной компетентности воспитателя. После этого мы внесли данные индивидуальных карт в сводную таблицу 1.

Таблица 1 – Сводная таблица по результатам диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Педагоги	Уровни			
	оптимальный	достаточный	критический	недопустимый
Педагог 1	99			
Педагог 2		53		
Педагог 3			42	
Педагог 4	103			
Педагог 5		60		
Педагог 6			45	
Педагог 7		75		
Педагог 8		81		

Результаты диагностики представлены на рисунке 3.

По результатам данной диагностики видно, что у 2 молодых педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (25%), у 4 молодых педагогов – достаточный уровень (50%), и 2 молодых специалиста показали критический уровень профессиональной компетентности (25%).

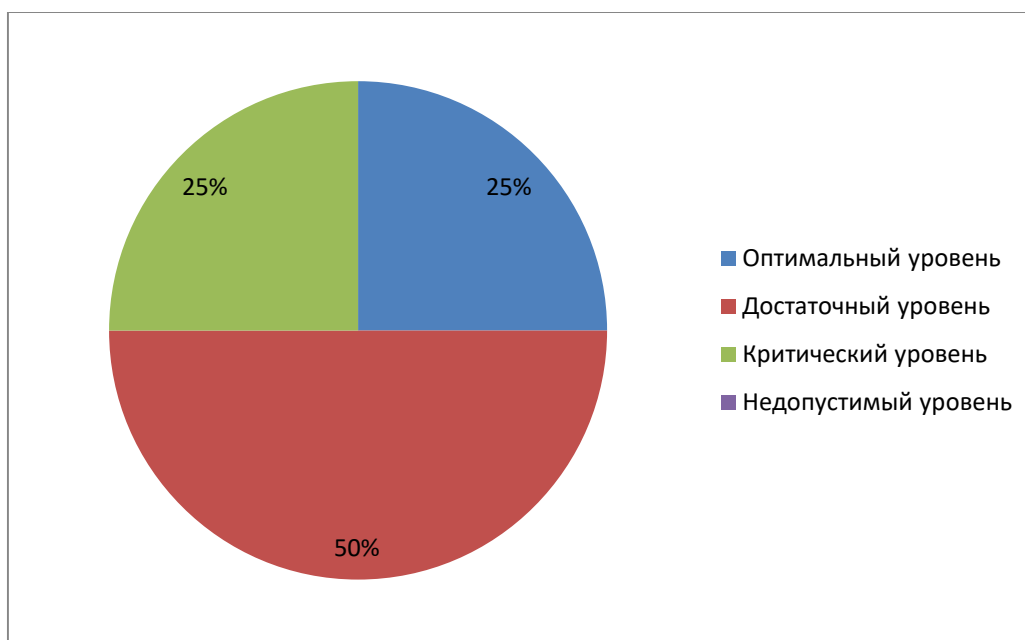


Рисунок 3 – Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов (на констатирующем этапе)

Недопустимый уровень профессиональной компетентности не показал ни один молодой специалист.

Исходя из данных уровневых показателей по каждому критерию, и учитывая результаты анализа методической службы ДОО, мы смогли определить содержание, средства и методы реализации организационно-педагогических условий.

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

2.2 Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации

Управлять профессиональным ростом молодых специалистов в образовательной организации – значит проектировать и организовывать этот процесс с учетом объективных возможностей молодых специалистов, уровнях их профессиональной компетентности, готовности совершенствовать профессиональные умения, необходимые для эффективного исполнения должностных функций.

Ответственными за управление профессиональным ростом молодого специалиста могут выступать руководитель организации, его заместители, специалисты, приглашенные руководством, представители педагогического коллектива.

В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с трудностями адаптации на рабочем месте, в коллективе. Чаще всего отсутствуют практические умения применения теоретических

знаний в области педагогики, реализация себя в профессии, во взаимодействии с конкретными коллективами участников образовательного процесса.

Основной целью работы с молодыми специалистами является помощь в преодолении трудностей адаптации к профессиональной деятельности (умение работать в команде, взаимодействие с детьми, родителями и коллегами, поддержание дисциплины на занятиях, работа с документацией и т.д).

На основании разработанной нами структурно-функциональной модели управления профессионального роста молодых специалистов, сделанных выводов и анализа проводимой в ДОО работы нами была разработана программа методических мероприятий по профессиональной адаптации молодых педагогов с учетом индивидуальных образовательных потребностей, на основании которой повышается уровень профессионального роста молодых специалистов.

Цель программы: создание в ДОО необходимых условий для профессионального роста молодых специалистов, которые будут способствовать успешному прохождению профессиональной адаптации.

Задачи программы:

1. Активизировать деятельность молодых специалистов по освоению современных форм и методов обучения.
2. Формировать умение проводить анализ и оценку результатов собственной деятельности.
3. Вовлечь молодых специалистов в работу творческих объединений педагогов по освоению инновационной деятельности.
4. Систематизировать и актуализировать опыт работы молодых специалистов с семьёй.

Ответственные: молодые специалисты, старший воспитатель, заведующий.

Практическая значимость программы состоит в том, что внедрение разработанных мероприятий позволит решить проблему профессиональной адаптации и учесть индивидуальные образовательные потребности.

В программу методической работы наряду с традиционными мероприятиями были включены новые формы работы: круглые столы, мастер-классы, коллективные просмотры, конкурсы профессионального мастерства, выставки, педагогическая мастерская, педагогический всеобуч, групповое и индивидуальное консультирование, творческие группы.

Программа по профессиональной адаптации реализуется через несколько этапов:

1 этап – диагностический.

На данном этапе была выявлена теоретическая подготовка молодых специалистов, наличие опыта практической работы с детьми, выявление профессиональных затруднений.

2 этап – практический.

Этот этап характеризуется созданием благоприятных условий для профессионального роста молодых специалистов, координацией их действий в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей. Молодым педагогам даются советы, рекомендации, разъяснения.

3 этап – аналитический.

На этом этапе проводится анализ результатов работы молодых специалистов с детьми и родителями и динамики профессионального роста. Назначаются дальнейшие перспективы работы с молодыми специалистами.

Процесс прохождения программы по профессиональной адаптации педагогов строился с учётом следующих факторов:

– индивидуальные особенности личности;

– уровень профессиональных потребностей молодого педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);

В конце срока проведения программы молодой педагог должен:

– представить отчет о проделанной работе в ходе направлений деятельности;

– продолжить разработку плана профессионального развития на основе оценки, обзора и предложений старшего воспитателя для дальнейшей работы.

После определения теоретической подготовки и затруднений составляется план работы по реализуемой программе. В плане указывается задача, направление деятельности, ожидаемый результат и ответственные. Длительность направлений деятельности может варьироваться в зависимости от профессиональных затруднений. Сроки реализации плана молодой педагог определяет сам. В плане фиксируются направления деятельности, с которыми работает молодой специалист.

По программе был разработан перспективный план работы с молодыми специалистами, который представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Перспективный план работы с молодыми педагогами

Задача	Направление деятельности	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Ответственные
Активизировать деятельность молодых специалистов по освоению современных форм и методов обучения.	Анализ собственной образовательной деятельности	Круглый стол «Трудные ситуации на занятии и ваши выходы из нее».	Информационный банк дефицитов педагогической деятельности	Старший воспитатель, молодой специалист
	Диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций	Индивидуальные консультации	Индивидуальные планы работы молодых специалистов	Старший воспитатель, педагог-психолог молодой специалист

Продолжение таблицы 2

Задача	Направление деятельности	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Ответственные
Активизировать деятельность молодых специалистов по освоению современных форм и методов обучения.	Поиск современных форм и методов обучения	Круглый стол «Методы и приемы развивающего обучения»	Расширение представлений о современных формах и методах обучения	Старший воспитатель, молодой специалист
Вовлечь молодых специалистов в работу творческих объединений педагогов по освоению инновационной деятельности.	Внедрение инновационно-образовательных технологий	Мастер-класс творческой группы «Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс»	Картотека инновационных технологий	Молодой специалист
	Организация и проведение мероприятий по инновационной деятельности	Открытый просмотр занятий молодых специалистов, индивидуальные и групповые консультации «Как проводить занятие»	Самоанализ по освоению инновационной деятельности	Старший воспитатель, заведующий
	Развитие инновационной компетентности и молодого специалиста	Совещание творческой группы «Методы и приемы развивающего обучения»	Закрепление теоретических знаний и практического опыта по инновационной деятельности	Старший воспитатель, заведующий, молодой специалист
Систематизировать и актуализировать опыт работы молодых специалистов с семьей.	Использование дифференцированного подхода в работе с родителями	Родительское собрание на начало и конец года	Индивидуальные консультации, планы работы с родителями	Старший воспитатель, молодой специалист
	Сбор и анализ информации о потребностях родителей	Индивидуальные и групповые консультации	Информация запросов и потребностей родителей	Молодой специалист

Продолжение таблицы 2

Задача	Направление деятельности	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Ответственные
Систематизировать и актуализировать опыт работы молодых специалистов с семьей.	Организация совместных мероприятий с родителями	Праздник осени «Осенняя карусель», праздник «Новый год», Праздник 8 марта «А ну-ка, девочки!», спортивное мероприятие «Физкульт – Ура!»	Участие родителей в подготовке и проведении праздников, развлечений, досугов совместные экскурсии, открытых занятиях.	Старший воспитатель, заведующий
Формировать умение проводить анализ и оценку результатов собственной деятельности.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства	Конкурс профессионального мастерства «Педагог года в дошкольном образовании», Конкурс «Лучшая группа ДОО», Фестиваль профессионального мастерства «Педагогический калейдоскоп»	Портфолио молодого специалиста	Старший воспитатель, молодой специалист
	Оценка результатов образовательной деятельности	Тренинг с использованием педагогических кейсов «Трудности в работе с воспитанниками и»	Рекомендации по проведению диагностики развития детей	Старший воспитатель, молодой специалист
	Подготовка отчетных материалов	Индивидуальные консультации	Отчетные материалы	Молодой специалист

Молодые специалисты участвуют не только в методической работе ДОО, но и посещают городские методические объединения, участвуют в городских конкурсах, обсуждают и анализируют, совместно со старшим воспитателем и руководителем опыт работы педагогов ДОО и города.

В работе с молодыми специалистами использовали следующие направления работы:

Информационный банк дефицитов педагогической деятельности обеспечивал возможность установления необходимых конкретному молодому специалисту объема и содержания профессиональных знаний, которые становились для него фундаментом формирования недостающих педагогических компетенций, и на этой основе обеспечивалось преодоление профессиональных затруднений при решении конкретных педагогических ситуаций.

Картотека современных образовательных технологий позволяла выбрать молодым специалистам методы и формы организации работы с детьми, инновационные педагогические технологии, которые оптимально соответствуют поставленной цели развития личности.

Индивидуальное и групповое консультирование. Групповое консультирование организовалось для молодых специалистов, которые имеют одинаковые профессиональные затруднения. Они включали сообщение по теме консультации и ответы на вопросы молодых специалистов. Индивидуальное консультирование рассматривало определенные частные случаи профессиональных затруднений. Консультация носила выраженный инструктивный характер, а так же проходила в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывали затруднения у молодых педагогов.

Круглый стол. Встречи за «круглым столом» расширили профессиональный кругозор молодых специалистов. Как правило, выбиралась одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности молодых специалистов. Правом выступить обладал каждый присутствующий за «круглым столом».

Портфолио молодого специалиста. Портфолио помогает собрать, проанализировать и представить более значимые результаты своей профессиональной деятельности. В нем фиксируются личные

профессиональные достижения молодого специалиста в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников. С помощью него молодой специалист отслеживает результаты своей работы.

Мастер-класс. Особая форма работы с молодыми специалистами, которая основывалась на «практических» действиях показа и демонстрации творческого решения определенных профессиональных затруднений.

Содержание плана определено профессиональными затруднениями, потребностями, достижениями педагога, выявленными в результате проведенной диагностики, с учетом мероприятий запланированных в ДОО.

На основе перспективного плана мероприятий составляется индивидуальный план работы по профессиональной адаптации. Индивидуальный план учитывает реальный уровень профессионально-педагогической подготовки, личностного развития молодого специалиста, ориентируется не только на актуальные, но и на прогнозируемые проблемы в будущем.

Последовательность составления индивидуального плана профессиональной адаптации молодого специалиста соответствует следующим этапам:

- 1) поисковый (диагностика, целеполагание, исследование возможностей/ресурсов реализации индивидуального плана);
- 2) деятельностный (выбор технологий, форм, методов и средств самообразования, разработка показателей и результатов реализации индивидуального плана);
- 3) контрольный (анализ и оценка итоговых результатов, рефлексия);
- 4) стратегический (возникновение нового замысла, разработка стратегии дальнейшего профессионального роста).

Процесс планирования основывается на принципах экономичности и саморазвития. Принцип экономичности позволяет учесть имеющиеся ресурсы: материально-технические, кадровые, финансовые, научно-методические, нормативно-правовые и т.д., что обеспечивает возможность их эффективного использования. По принципу саморазвития построение плана профессиональной адаптации с учетом индивидуальных образовательных потребностей заключается в самостоятельном овладении педагогическими ценностями, технологиями, опытом творчества, обеспечивающее развитие профессионально значимых личностных качеств и свойств, основываясь на личной мотивации к саморазвитию.

Процесс управления профессиональным ростом молодых специалистов требует обратной связи. Предварительный, текущий и итоговый контроль реализации молодым педагогом плана профессиональной адаптации с учетом образовательных потребностей позволяет сравнить показатели контроля с заданными стандартами: с высоким уровнем образованности детей, с моделью идеального педагога и т.д., при необходимости внести нужные коррективы.

Индивидуальный план работы реализуется в этапах:

1-й этап – адаптационный. Старший воспитатель совместно с молодым специалистом определяет круг обязанностей и полномочий, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (диагностика профессиональных затруднений, профессиональной компетентности).

2-й этап – основной (проектировочный). Старший воспитатель разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Мероприятия подбираются исходя из запросов и затруднений молодых специалистов. Это могут быть индивидуальные или групповые консультации, беседы, если у молодого специалиста есть вопрос работе с

воспитанниками, документацией, родителями и др. Круглые-столы, мастер-классы, посещение методических мероприятий района и города целесообразно применять в вопросах по организации образовательного процесса, использовании современных форм и методов обучения детей и др.

3-й этап – контрольно-оценочный. Старший воспитатель проверяет уровень профессионального роста молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Здесь важно определить насколько молодой специалист адаптировался к профессиональной деятельности, т.к не все молодые специалисты успешно проходят профессиональную адаптацию. С такими молодыми специалистами потребовалось дополнительно пересмотреть программу профессиональной адаптации, чтобы подобрать другие методические формы работы.

К концу учебного года молодые педагоги адаптировались в новом коллективе, закрепили и отработали на практике усвоенные в период обучения в вузе методы педагогического сопровождения и развития детей, устанавливают взаимодействие с родителями воспитанников, ускоряется процесс вхождения сотрудника в новую должность. Хочется отметить, что для каждого молодого специалиста подбирались индивидуальные формы работы. Их разнообразие поспособствовало развитию у молодого специалиста познавательного интереса к профессии, оказало положительное влияние на его профессиональное становление.

2.3 Обобщение и анализ результатов эмпирического исследования

В соответствии с результатами констатирующего этапа исследования, нами был разработан и реализован план профессиональной адаптации молодых специалистов с учетом индивидуальных образовательных потребностей, направленный на повышение профессионального роста молодых педагогов.

Цель контрольного этапа: проверка и анализ результатов исследовательской работы.

Задачи контрольного этапа:

1. Провести повторную диагностику молодых специалистов.
2. Выявить динамику уровня профессионального роста у молодых специалистов при использовании комплекса мероприятий.

Оценка профессионального роста основывалась на исследовании уровня профессиональной компетентности молодых специалистов ДОО. На контрольном этапе исследования использовались те же методики, что и на констатирующем этапе (см. рисунок 1, рисунок 2).

По результатам повторного анкетирования, количество указавших затруднения уменьшилось. Анализ и оценка результатов собственной деятельности указали 2 молодых специалиста, недостаточное владение методами и приемами развивающего обучения указал 1 молодой специалист, планирование работы с родителями молодые специалисты не указали. Данные анкетирования отражаются в рисунке 4.

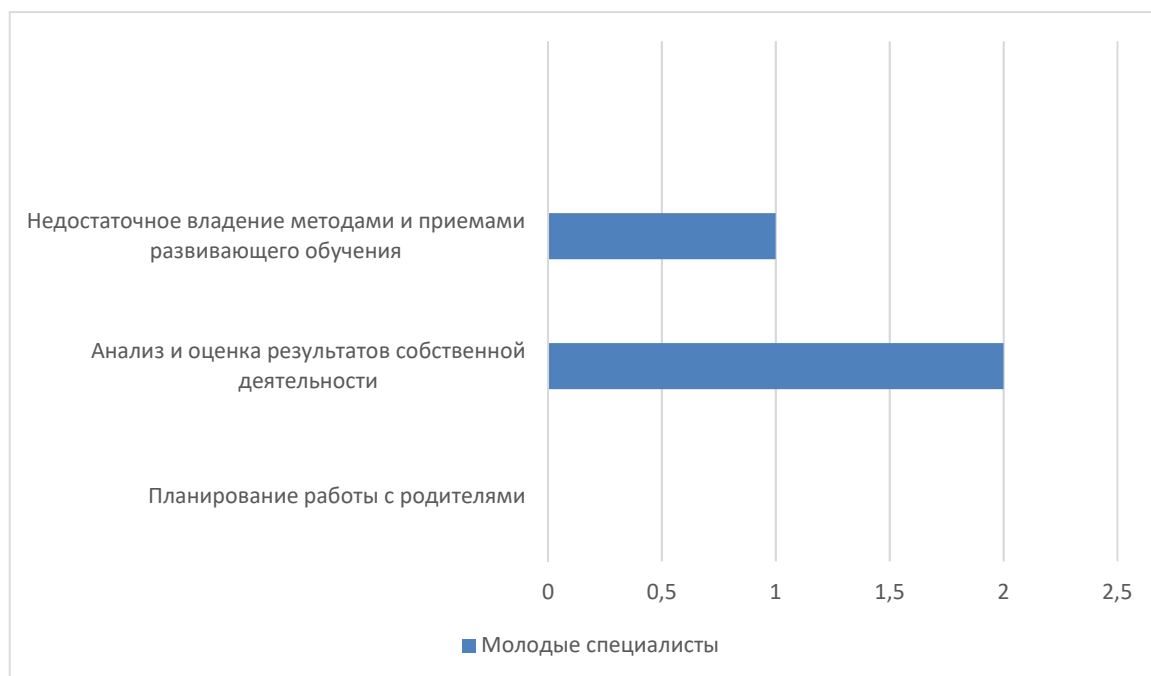


Рисунок 4 – Изучение затруднений педагогов (на контрольном этапе)

По итогам повторного анкетирования мы выявили, что 4 молодых педагога (50 %) отметили у себя оптимальный уровень педагогической

компетентности, 3 молодых педагога – достаточный уровень (37,5 %), 1 молодой специалист указал у себя критический уровень профессиональной компетентности (12,5 %). Это означает, что снизилось количество молодых специалистов с критическим и достаточным уровнем и повысилось с оптимальным уровнем.

Результаты повторного опроса представлены на рисунке 5.

Как мы видим на рисунке, оптимальный уровень вырос на 25% и составил 50% молодых специалистов. Критический уровень уменьшился на 12,50 %, достаточный уменьшился на 12,50 %.

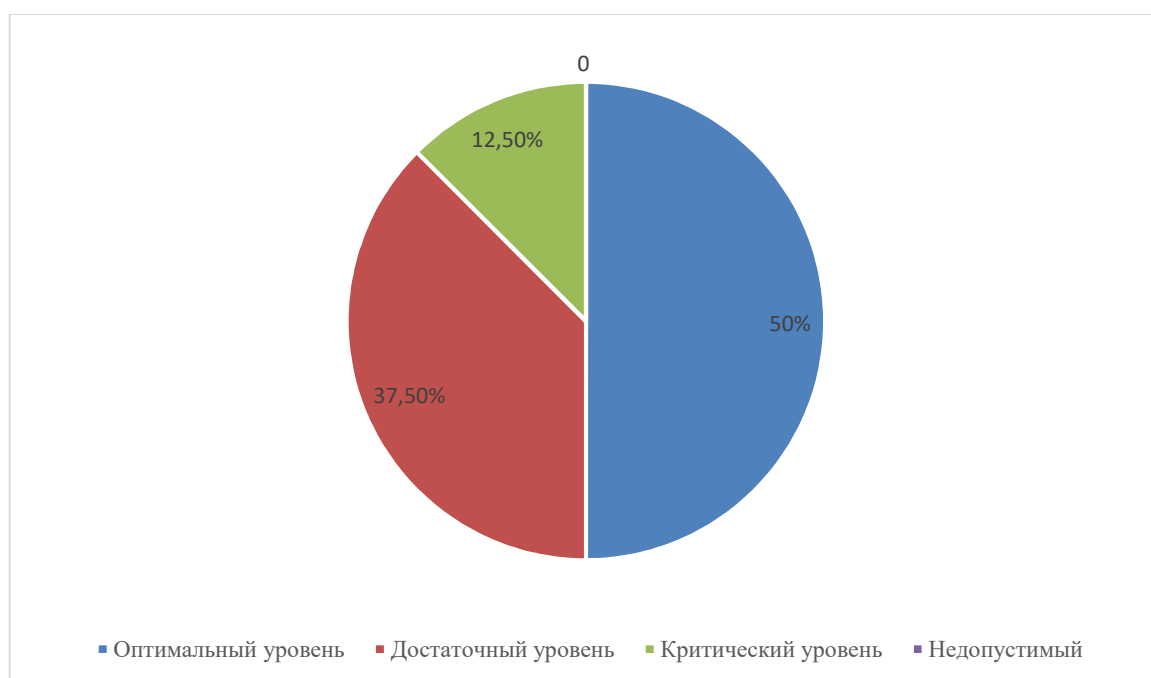


Рисунок 5 – Изучение уровня профессиональной компетентности (на контрольном этапе)

Это означает, что молодые специалисты начали самостоятельно определять содержание своей профессиональной деятельности (методы, формы), появилась устойчивая профессиональная мотивация. Уменьшилось количество молодых специалистов с низкой профессиональной мотивацией, которые так же использовали только опыт других педагогов.

Сравнив и проанализировав результаты, полученные в ходе констатирующего и контрольного этапов исследовательской работы, мы

наблюдаем улучшение уровня профессионального роста. Рисунок 6 даёт нам возможность наглядно проследить положительную динамику изменения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов. По итоговым результатам мы видим, что у молодых специалистов вырос уровень профессионального роста. Молодые специалисты отметили, что их профессиональная деятельность стала структурированной и осмысленной. У молодых специалистов появился интерес к работе, к самостоятельному поиску форм и методов работы.

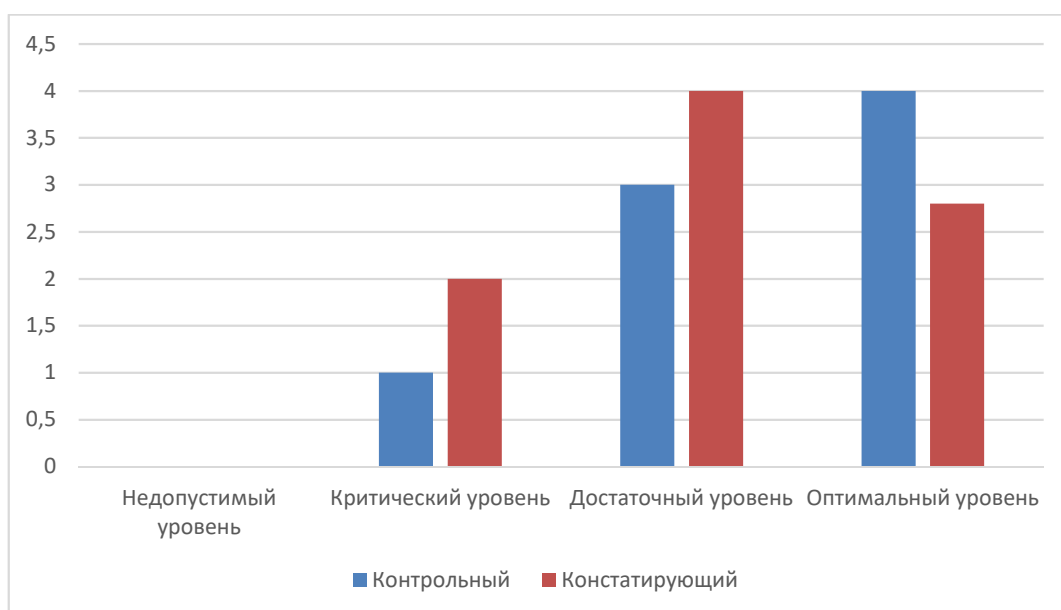


Рисунок 6 – Динамика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов ДОО

Таким образом, по итогам опытно – поисковой работы можно отметить, что за время реализации были достигнуты определенные результаты. Диагностика включила в себя не только показатели профессионального роста, но и изучения затруднений молодых специалистов. Результаты диагностики показывают, что реализованная программа по профессиональной адаптации молодых специалистов с учётом индивидуальных образовательных потребностей способствует повышению уровня профессионального роста. Повышение уровня профессионального роста свидетельствует о достижении цели нашей программы и эффективности организационно-педагогических условий.

Выводы по 2 главе

В ходе реализации нашего исследования была разработана и реализована программа профессиональной адаптации молодых специалистов с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

Созданная программа включала в себя следующие составляющие: цель, задачи, методы, этапы реализации. Мы изучали затруднения молодых специалистов и уровень профессиональной компетентности педагогов.

Анализ полученных данных в ходе проведения диагностики позволил нам выделить наиболее актуальные затруднения в профессиональной деятельности молодых специалистов: недостаточное владение методами и приемами развивающего обучения, анализ и оценка результатов собственной деятельности, планирование работы с родителями. На контрольном этапе уменьшилось количество молодых специалистов с профессиональными затруднениями.

Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов проводилось с помощью диагностической карты профессионального мастерства Т.В. Лаврентьева. Анализ полученных данных показал, что у 2 молодых педагогов оптимальный уровень профессиональной компетентности (25 %), у 4 молодых педагогов – достаточный уровень (50 %), и 2 молодых педагога показали критический уровень профессиональной компетентности (25%). Недопустимый уровень профессиональной компетентности не показал ни один молодой педагог. На контрольном 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 молодых педагогов, показавших допустимый уровень профессиональной компетентности (17 человек), а также уменьшилось количество педагогов, показавших критический уровень профессиональной компетентности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наше исследование было посвящено изучению эффективных организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом молодых специалистов в ДОО.

В ходе исследования были рассмотрены такие понятия как «профессиональный рост», «профессиональное развитие». На основе описания особенностей управления профессиональным ростом молодых специалистов мы выявили организационно-педагогические условия. Для апробации выделенных организационно-педагогических условий была разработана структурно-функциональная модель управления профессиональным ростом молодых специалистов ДОО, которая послужила основанием для разработки программы профессиональной адаптации с учетом индивидуальных образовательных потребностей. Реализация осуществлялась в ходе опытно-поисковой работы.

Различные формы работы с молодыми специалистами способствуют активному усвоению приемов работы с детьми и родителями (законными представителями), развитию познавательного интереса к профессиональной деятельности.

В ходе опытно-поисковой работы мы выявили затруднения молодых специалистов, а также изучили уровень профессиональной компетентности по диагностической карте Т. В. Лаврентьева. Выявили, что уровень профессиональной компетентности у некоторых молодых специалистов находится на критическом уровне и требует улучшения. В целях решения этой проблемы мы реализовывали программу профессиональной адаптации с учетом индивидуальных образовательных потребностей. На обобщающем этапе мы проверили результаты проведённой работы. Сравнили результаты констатирующего и контрольного этапов опытно-поисковой работы

Результаты внедрения программы профессиональной адаптации с учетом индивидуальных образовательных потребностей показали нам, что цель, задачи и гипотеза исследования достигнуты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александрова М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе / М. В. Александрова. – Великий Новгород : НовГУ имени Ярослава Мудрого, 2007. – 238 с.
2. Безниско Е. Д. Личностно-профессиональная миссия педагога в образовательном пространстве / Е. Д. Безниско. – Москва : Гуманитарные науки, 2018. – 212 с.
3. Белая К. Ю. Система управления дошкольным образовательным учреждением: автореф. канд. пед. наук: 13.00.01 / Ксения Юрьевна Белая; МГУ. – Москва, 1998. – 21 с.
4. Беляева И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – №12. – С. 6-15.
5. Богданова Л. А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 198 с. – ISBN 978-5-9572-0127-4.
6. Болотная Ю. С. Адаптация молодого специалиста / Ю. С. Болотная // Практический психолог: Школа. – 2013. – № 9. – С. 27-30.
7. Бондаревская, Е. В. Педагогическая культура как общественная и личностная ценность / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 37-43.
8. Борытко Н. М. Методология и методы психолого-педагогических исследований : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. М. Борытко, А. В. Моложавенко, И.А. Соловцова. – Москва : Академия, 2008. – 320 с. – ISBN 987-5-7695-3930-5.
9. Борытко Н.М. Как разработать воспитательную систему образовательного учреждения / Николай Борытко // Воспитательная работа в школе – 2007. – № 1. – 63-70 с.

10. Буравлева Н. А. Особенности психологической адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений / Н. А. Буравлева, Е.А. Уралова // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 2 (9). – С. 53-55.
11. Бывшева М. В. Преемственность и адаптация в образовании: организационно-педагогические подходы / М. В. Бывшева, С. В. Хворова // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – № 2. С. 82-87
12. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н.Введенский // Педагогика. – 2003. – №10. – С. 51 – 55.
13. Вершинина Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Волгоград: Учитель, 2008. – 98 с. – ISBN 978-5-7057-2748-3
14. Глинский, А.А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении / А.А. Глинский. – Минск: Зорны верасень, 2008. – 128 с. – ISBN 985-677-592-2.
15. Глинский А. А. Молодой специалист – стратегический ресурс качества общего среднего образования / А.А. Глинский // Столичное образование сегодня. – 2011. – № 9.– С. 3 – 10.
16. Друкер П. Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Питер Ф. Друкер. – Москва : Вильямс, 2018. – 224 с. – ISBN 5-8183-0018-8.
17. Дуброва В. Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. Н. Дуброва, Е. П. Милашевич. – Москва : Новая школа, 2010. – 128 с. – ISBN 5-7301-0109-0
18. Жайтапова А.А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации / А.А. Жайтапова. – Алматы: РИПК СО, 2006. – 316 с.

19. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект; Фонд «Мир», 2008. – 336 с. – ISBN 5-8291-0469-5.
20. Иванова-Швец Л. Н. Управление персоналом / Л. Н. Иванова-Швец, А. А. Карсакова, С. Л. Тарасова. – Москва : Изд.центр ЕАОИ, 2008. – 200 с. – ISBN 5-374-00017-9.
21. Ишков А. Д. Учебная деятельность студента : Психологические факторы успешности : монография / А. Д. Ишков. – Москва : Издательство АСВ, 2004. – 224 с. – ISBN 5-93093-326-X
22. Кандыбович Л. В. Психологическое сопровождение становления профессионального самосознания молодых педагогов / Л. В. Кандыбович. Мир психологии. – 1999. – № 2. – С.216-219.
23. Калиновская И. М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе / И. М. Калиновская // Сахалинская областная универсальная научная библиотека. 2012. – № 4 (04). – С. 25-27.
24. Кемеров Е. В. Современный философский словарь / Е. В. Кемеров, Т.Х. Керимов. – Москва : Академический проект, 2015. – 823 с. – ISBN 978-5-8291-1712-2.
25. Колодин А. А. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонала / А. А. Колодин. – Москва : Юпитер, 2013. – 325 с.
26. Коноваленко, К. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения / К. В. Коноваленко // Молодой ученый. – 2013. – № 10 (57).
27. Коптелов А. В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования / А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Москва : Современные проблемы науки и образования - 2012. – 239 с.
28. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл, «Академия», 2005. – 352 с.

29. Лепешова Е. И. Управление персоналом в образовательных учреждениях. – Челябинск, 2021. – URL: <http://www.edu-personal.ru> (дата обращения 21.02.2021).
30. Лешер О. В. Критериально-уровневое оценивание готовности педагога среднего профессионального образования к проектной деятельности / О. В. Лешеи, Е. Д. Трегубова // Современные проблемы науки и образования. – 2019. - № 3. – С. 382-387.
31. Лукина Л. И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ / Л. И. Лукина. – Москва: ТЦ Сфера, 2010. – 128 с. – ISBN 978-5-9949-0300-1
32. Маркова А.К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. - М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. - 308 с. ISBN 5-87633-016-7
33. Микляева Н. В. Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. - 2004. – № 5. – С. 33-34.
34. Митина Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения / Л. М. Митина. – Москва : Вестник образования России, 2005. – 351 с.
35. Мих Е. В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е. В. Мих // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. – № 8. – С. 24-27.
36. Мудрик А. В. Социальная педагогика : учебник для студ. пед. вузов. / А. В. Мудрик. – Москва : Академия, 2000. – 200 с. – ISBN 5-7695-0640-7.
37. Панкова Т. А. Роль эмоционального интеллекта в социально – психологической адаптации молодых специалистов / Т. А. Панкова // Психологические исследования: научный журнал, 2011. – № 4 (18). – С.15-18.

38. Педагогический словарь: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – М.: Академия, 2008. – 352 с. – ISBN 978-5-7695-4652-5.

39. Петрушкан К. С. О необходимости обучения персонала и систематического повышения его квалификации / К. С. Петрушкан // Экономика, управление, право: информационное решение проблем. – 2016. – С. 145–150.

40. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М.М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 445 с. – ISBN 978-5-91382-074-7.

41. 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.

42. Проханов А. М. Советский энциклопедический словарь / А. М. Проханов. – Москва : Сов. энциклопедия, 1987. – 1600 с.

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

44. Реан А. А. Психология детства: учеб. пособие для вузов / Артур Реан. – Санкт-Петербург : Прайм-Евро-Знак, 2003. – 368 с.

45. Реан А. А. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум / Артур Реан. – Санкт-Петербург : Прайм-Евро-Знак, 2008. – 255 с. – ISBN 5-93878-209-0.

46. Российская Федерация. Законы. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в

сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) : Приказ Минтруда России от 18 окт. 2013 г. № 544н. // Управление ДОУ. – 2014. - №4.

47. Семёнова М. Л. Наставничество и тьюторство в работе с молодыми педагогами / М. Л. Семенова // сборник XII Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Экологическая безопасность, здоровье и образование» – Челябинск: Южно-Уральский научный центр РАО, 2019 – С. 283 – 288

48. Слостенин В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Слостенина; – Москва : Издательский центр «Академия», 2002. – 682 с.

49. Сячина Т. Ю. Подготовка квалифицированных кадров через обучение на рабочем месте / Т. Ю. Сячина // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2015. – № 178. – С. 94–98.

50. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон – Москва: Омега-Л, 2017. – 142 с. – ISBN 978- 5-370-03681-1.

51. Федосова Л. П. Методическая служба как фактор повышения качества профессионального образования / Л. П. Федосова. – Москва : Оренбург. – Изд-во ООИПКРО, 1999. – 211 с.

52. Шлендер П. Э. Управление персоналом / Павел Шлендер. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 320 с.

53. Чернышева Ж. В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели / Ж.В. Чернышева // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования: опыт и перспективы» июль-сентябрь 2015 года - URL:http://www.konf-zal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf (дата обращения 24.01.2021).

54. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847.

55. Юдина О. В. Система управления построением карьеры молодых педагогов в дошкольной образовательной организации / О. В. Юдина // Молодой ученый. – 2016. – № 21 (125). – С. 957-962.

56. Ямбург, Е.А. Управление развитием адаптивной школы / Е.А. Ямбург. – Москва : ПЕР СЭПресс, 2004. – 367 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета для изучения затруднений

Таблица 1. 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			

Продолжение таблицы 1

№ п/п	Вопросы	Да	Иногда/частично	Нет
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.	Владете ли Вы средствами ИКТ			
12.	Используете ли Вы в работе здоровьесберегающие технологии			

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (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.

Таблица 2. Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева)

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.)		

Продолжение таблицы 2

	Показатели	Баллы
2.Педагогические умения	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	

Продолжение таблицы 2

Показатели		Баллы	
2.Педагогические умения	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:		

97-144 балла - уровень педагогической компетентности оптимальный

49-96 балла - достаточный

48-20 балла - критический

менее 19 баллов – недопустимый.

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

– 97-144 балла - уровень профессиональной компетентности оптимальный. Педагог полноценно входит в структуру профессиональной

деятельности и самостоятельно составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять.

– 49-96 балла – достаточный. Достаточный уровень профессиональной компетентности предполагает устойчивую ориентацию на выполнение профессиональной деятельности по своей специальности, в том числе и в сложных условиях. Достаточный уровень развития всех необходимых свойств и качеств личности, когнитивных возможностей, знаний и умений, потенциала обучаемости, адаптационного потенциала, коммуникативных навыков для выполнения профессиональной деятельности.

– 48-20 балла – критический. Достаточно ответственное отношение к профессиональной деятельности. Стремление углубить свои методические знания, совершенствовать профессиональное мастерство. В основном владеет и использует некоторые методы педагогического исследования в практической деятельности. Частично преобразует и использует опыт творческой деятельности других опытных педагогов.

– менее 19 баллов – недопустимый. У педагога нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает о требованиях к таковым для успешного осуществления деятельности.