



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

Кафедра социально-педагогического образования

Организация системы наставничества как условия комфортной
образовательной среды ДОО

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.01 Педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Дошкольное образование»

Выполнил:

Студент группы ЗФ-416/096-4-1Мс
Коновалова Ольга Ивановна

Проверка на объем заимствований:

56,8% % авторского текста

Научный руководитель:

д.ф.н., доцент,
Иванова Ольга Эрнстовна

Работа рецензирована к защите

« 20 » 05 2017 г.

зав. кафедрой СПО

[подпись] д.ф.н., доцент Иванова О.О.

Челябтск
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСЛОВИЯ КОМФОРТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1 Сущность и особенности комфортной образовательной среды в ДОО.....	7
1.2 Система наставничества как условие комфортной образовательной среды.....	22
ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 1.....	31
ГЛАВА 2. КОМФОРТНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА В ДОО.....	33
2.1 Общая характеристика детского сада «Берёзка» г. Миасса.....	33
2.2 Образовательная среда в детском саду «Берёзка» г. Миасса.....	41
2.3 Внедрение программы наставничества в детском саду «Берёзка» г. Миасса.....	51
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	62
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы.

Эффективность работы детского сада зависит от многих факторов. Это и условия образовательного процесса, наличие и реализация актуальной программы развития детей, и грамотное руководство. Тем не менее, ключевым звеном являются люди. Заведующий, педагогический коллектив, персонал, дети и родители - все они являются звеньями единой системы успешного дошкольного образования. Как правило, педагоги сами создают нужную атмосферу, задают тон взаимоотношениям внутри группы. Приходя на работу, они срабатываются вместе, сходятся темпераментами, характерами и создают свою определенную среду. Внутри группы создать атмосферу легче, чем во всем педагогическом коллективе.

Основная задача руководства дошкольного учреждения обеспечить самые комфортные условия для воспитанников и сотрудников. Каждый садик индивидуален. Несмотря на одинаковые требования СанПиН ко всем дошкольным учреждениям, у каждого своя «изюмина». Много зависит от того, кто стоит у власти, как хорошо работает команда и какая атмосфера в заведении.

Правильное обучение и воспитание малышей начинается со спокойной атмосферы в группе. Маленькие воспитанники должны испытывать позитивные эмоции от общения с педагогами. Устанавливая открытые доверительные отношения с детьми, педагоги формируют ровный и комфортный фон. В таких условиях дошколята с удовольствием будут развиваться и обучаться новому. А процесс развития личности будет проходить максимально эффективно.

Степень научной разработанности проблемы. При создании комфортной среды развития необходимо исходить из требований к жизнедеятельности детей, которые находятся в этой среде: физиологических и психологических особенностей.

Развивающая среда в ДОО должна отвечать заботе о ребенке, эмоциональном благополучии и создавать условия для его развития, обязательно строиться с учетом возможностей ребенка общаться не только с детьми одного возраста, но и в разновозрастных сообществах, не только с педагогом, но и с другими взрослыми. Личность развивается полноценно, когда есть весь спектр общения с людьми разного возраста, представителями разных профессий, семьи.

Особую роль развивающей среды в становлении личности ребенка подчеркивают в своих исследованиях Р.Б. Стеркина, Н.А. Ветлугина, Г.Н. Пантелеев, Н.А. Ревуцкая, В.С. Мухина, В.А. Горянина.

Развивающая среда выступает в роли стимулятора, движущей силы в процессе становления личности ребенка, она обогащает личное развитие, способствует раннему проявлению разных сторон способностей. В общем, обогащенное развитие - это развитие всех индивидуальных возможностей каждого ребенка. Безусловно, наиболее высоким уровнем познавательного и личностного развития обладает индивидум, находящийся под воздействием развивающей среды.

Таким образом, комфортная предметно-пространственная среда - это организация пространства, использование оборудования и другого оснащения в соответствии с целями безопасности психического благополучия ребенка.

Объект исследования. Комфортная образовательная среда ДОО.

Предмет исследования. Наставничество как условие комфортной образовательной среды ДОО.

Цель работы: Создание комфортной образовательной среды ДОО по средствам внедрения наставничества

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические аспекты к определению сущности и особенностей комфортной образовательной среды ДОО.
2. Раскрыть систему наставничества как условие комфортной

образовательной среды в учреждении дошкольного образования.

3. Проанализировать организацию наставничества как условия комфортной образовательной среды в детском саду «Берёзка» г. Миасса.

4. Разработать программу наставничества молодых специалистов.

Методы исследования: анализ существующей базы источников по рассматриваемой проблематике (метод научного анализа), обобщение и синтез точек зрения, представленных в источниковой базе (метод научного синтеза и обобщения), проведение практических исследований с помощью анкетного опроса (метод эксперимента).

Гипотеза. Внедрение системы наставничества будет способствовать созданию комфортной образовательной среды ДОО.

Нормативно-правовая база для построения образовательной среды:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Приказ Минобнауки России от 30.08.2013 № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»;
- «Концепция дошкольного воспитания» от 16.06.1989 № 7/1;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»;

- Приказ Минобнауки России от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Устав детского сада «Берёзка»;
- Примерная программа дошкольного образования «Детство» И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцева.

Практическая значимость заключается в вариативности использовать материалы работы при внедрение системы наставничества как условие комфортной образовательной среды ДОО.

Апробация работы. Основные результаты работы были опубликованы на Международной научно - практической конференции: «Научная дискуссия современной молодежи: педагогика и психология». (Пенза, 28 сентября 2016 года), опубликованна статья «Проблема организации адаптации молодых специалистов в детском саду» с размещением в системе РИНЦ. [<http://elibrary.ru/item.asp?id=26837828>].

ГЛАВА I. Теоретические аспекты наставничества как условия комфортной образовательной среды дошкольной образовательной организации

1.1. Сущность и особенности комфортной образовательной среды в ДОО

Понятие образовательной среды разрабатывается на протяжении последних десятилетий учеными, как в нашей стране, так и за рубежом. Изучение образовательной среды осуществляется с позиций, связанных с современным пониманием образования как особой сферы социальной жизни, а среды как фактора образования. По мнению многих авторов, развитие личности в образовательной среде осуществляется через сложные, реализуемые в среде системы общения. Необходимо определить, какое содержание вкладывается в это понятие.

Понятие «среда» имеет свою специфику: это есть такой тип деятельности, общения, жизни ребенка, при котором он создает мир. В литературе образовательная среда определяется как психолого-педагогическая реальность, содержащая специально организованные условия для формирования личности, а также возможности для развития, включенные в социальное и пространственно-предметное окружение, психологической сущностью которой является совокупность деятельностно-коммуникативных актов и взаимоотношений участников учебно-воспитательного процесса. При этом фиксация данной реальности возможна через систему взаимоотношений участвующих в ней субъектов [7]. Именно содержание этих отношений во многом определяет качество образовательной среды.

Совместная деятельность и общение - это движущая сила развития, средство обучения и воспитания. Согласно культурно-исторической концепции развития психических функций, это объясняется тем, что ребенок развивается не с помощью исключительно собственных действий, а с помощью действий взрослого.

Теоретической основой для исследований, представляющих подход к совместной деятельности интеллектуального и личностного развития ребенка, стала концепция Л. С. Выготского «о психическом развитии через социальное к индивидуальному. Различая непосредственное и опосредованное (через знак) отношение к другим, Л. С. Выготский придавал решающее значение социокультурному механизму взаимодействия взрослого и ребенка. Ситуация обучения прежде всего раскрывается как ситуация взаимодействия» [11].

Психологический смысл взаимодействий определен системой символов, в которых закрепляется вся совокупность социальных отношений, культуры, то есть деятельность и поведение человека в ситуациях взаимодействия, в конечном счете, обусловлены символической интерпретацией этих ситуаций [10]. Отсюда естественен переход к анализу совместной деятельности как к содействию, к способам ее распределения между участниками, к особенностям обмена действиями при решении общих задач, к обеспечивающим ее процессам коммуникации, взаимопонимания, рефлексии.

Именно общение участников воспитательно-образовательного процесса, присутствующие в образовательной среде социально организованные психолого-педагогические условия и возможности его реализации «порождают» определенное психологическое качество образовательной среды ОУ, его характер лежит в основе отнесения образовательного учреждения к среде определенного типа.

Можно сказать, что с психологических позиций образовательная среда есть взаимодействие ее участников и характер этого взаимодействия, в свою очередь, будет определять психологическое качество образовательной среды. Обосновать это положение помогают общепсихологические категории. Как подчеркивает в своих трудах Д. Ж. Маркович: «Каждый из нас поэтому и человек и среда, что зависит от угла зрения. В связи с чем и говорится, что социальное (общественное) поведение возникает как следствие того, что

один человек важен для другого как часть его среды. Вот почему важно изучать влияние социальной среды на поведение человека, как и влияние поведения человека на общественную среду». Особая роль социальной общности как среды человека отмечается также В. В. Рубцовым: «Мы говорим и пребываем в человеческой среде, но для человека среда - это не только окружающий его мир. Для человека это тот мир, который существует в его общении, взаимодействии, взаимосвязи, коммуникации и других процессах». Межчеловеческие отношения могут складываться в отношения взаимной терпимости и сотрудничества; превосходства и эксплуатации; подавления и подчинения или же заботы и поддержки. Во всех этих случаях личность будет находиться в совершенно различной социальной среде, соответственно по-разному будет проходить и процесс ее развития и становления» [40].

Таким образом, образовательная среда ОУ рассматривается как пространство коммуникаций, которое вовлекает субъекта в процессы освоения, потребления, обмена и распространения культурных ценностей, являясь неотъемлемой частью культуры, образовательная среда рассматривается и как подсистема социокультурной среды [12]. Одновременно образовательная среда создается самим индивидом, поскольку каждый человек развивается в соответствии со своими индивидуальными задатками, интересами, жизненным опытом. Он строит свое уникальное пространство вхождения в культуру, свое видение ценностей, приоритетов познания и способов саморазвития.

Психологически безопасная образовательная среда образовательного учреждения - среда, свободная от проявления психологического насилия, имеющая референтную значимость для включенных в нее субъектов, характеризующаяся преобладанием гуманистической центрации у участников и отражающаяся в эмоционально-личностных и коммуникативных характеристиках ее субъектов [7].

Исходя из выше сказанного, психологическую безопасность образовательной среды можно определить:

- как состояние образовательной среды, свободной от проявления психологического насилия во взаимодействии; способствующее удовлетворению основных потребностей в личностно-доверительном общении; создающее референтную значимость среды и обеспечивающее психическое здоровье всех ее субъектов;
- как систему межличностных отношений, которые вызывают у участников воспитательно-образовательного процесса чувство принадлежности; убеждают ребенка, что он пребывает вне опасности; укрепляют психическое здоровье;
- как систему мер, направленных на предотвращение угроз для продуктивного устойчивого развития личности.

Образовательная среда ДОО относится к сложным, многоаспектным педагогическим явлениям, которые характеризуются не столько количественными, сколько качественными показателями. Образовательная среда ДОО представляет собой совокупность локальных образовательных сред, которые находятся в постоянном взаимодействии друг с другом. В структуре образовательной среды ДОО можно выделить два основных уровня и вида локальных образовательных сред: на уровне деятельности образовательного учреждения - культурная педагогическая среда ДОО; на уровне индивидуальной деятельности педагога - среда профессионального функционирования педагога [28].

Однако в настоящее время в исследованиях, посвященных теории и практике дошкольного образования, фактически отсутствует понятие «образовательная среда», вместо которого используются понятия «развивающая среда» и «предметно-развивающая среда», которые в основном рассматривают это явление на основе параметра «предмета» (то есть оборудование групповых помещений).

В настоящее время остро встает проблема построения образовательной

среды в различных образовательных учреждениях, прежде всего дошкольных: меняются требования общества к подрастающей личности, на смену авторитарной педагогике пришла личностно ориентированная модель воспитания детей, и это требует организационных изменений.

Главной задачей воспитания дошкольников являются создание у детей чувства эмоционального комфорта и психологической защищённости. В детском саду ребёнку важно чувствовать себя любимым и неповторимым. Поэтому важным является среда, в которой проходит воспитательный процесс.[7]

Понятие образовательная среда - одно из ключевых для образования психологических и педагогических понятий, сейчас активно разрабатываемое. В этом контексте особенно важны выявленные психологами основные потребности и возможности удовлетворения и развития: физиологических потребностей; потребностей в безопасности; потребности в усвоении групповых норм и идеалов.

Процесс воспитания осуществляется по двум направлениям. С одной стороны, воспитатель обогащает представления детей об окружающих его людях, помогает понять их действия, чувства, проявлять по отношению к ним эмоциональную отзывчивость. С другой стороны, воспитатель помогает ребёнку разобраться в собственных чувствах и переживаниях, тем самым ребёнок обретает собственный опыт необходимый для его успешного вхождения в социум.

Необходимым условием в развитии ребёнка является не только его психологическое состояние, но и его физическое развитие, и укрепление здоровья. Для этого развивающая среда группы организуется с учётом возможности для детей играть и заниматься отдельными подгруппами, а пособия и игрушки располагаются так, чтобы не мешать их свободному перемещению. Задача воспитателя - создавать положительное состояние у детей, организовывать рациональный двигательный режим, предупреждать детское утомление разумным чередованием разнообразной активной

деятельности и отдыха.

Обновление содержания дошкольной ступени образования предусматривает его вариативность, обеспечивающую переход на личностно-ориентированное взаимодействие педагога с детьми, индивидуализацию педагогического процесса. Учет неповторимости и уникальности каждого ребенка, поддержка его индивидуальных интересов и потребностей дает педагогам возможность осуществлять индивидуальный подход в обучении и воспитании. Одним из необходимых его условий становится создание развивающего, психологически безопасного пространства в дошкольном учреждении.[20]

Современность как эпоха глобальных кризисов ставит перед педагогами и психологами все новые задачи. Сегодня, когда в обществе растут насилие, жестокость, отчуждение, предупреждение разнообразных психологических рисков и угроз в образовательных организациях приобретает особую важность. В ряду таких средств должны быть и психолого-педагогические меры по созданию психологически комфортной среды, в которой находится ребенок, и в первую очередь это создание таких условий в первом его социальном коллективе, это в группе детского сада.

Дошкольные образовательные учреждения - это социальные институты, широко представленные в обществе, которым особо важно создавать и постоянно совершенствовать свою систему психологической безопасности. Дети как субъекты среды нуждаются в защите, поскольку они не готовы обеспечить ее самостоятельно в силу своих возрастных особенностей. Кроме того сензитивность дошкольников создает дополнительные условия для психологической уязвимости, восприимчивости к насилию, агрессии, страхам и тревожности, а также прочим угрозам.

Стремление создать безопасные условия для жизни и деятельности, защитить всех участников образовательной среды от всех форм насилия является альтернативой агрессивной социальной среде. Для понимания того, что следует менять или как совершенствовать образовательную среду,

необходимо научиться не только выявлять скрытые болевые точки, психологические риски и угрозы, но и искать и находить способы их предупреждения, решения проблем, мешающих эффективному развитию каждой становящейся личности.

В ДОУ, когда ребенок впервые активно осваивает социальное пространство, он может подвергаться жестокому обращению, агрессии со стороны сверстников, а иногда и взрослых. Неосознанно дети копируют поведение педагога и черпают из него представления о нормах и правилах человеческого общежития, о взаимоотношениях людей, создавая иногда искаженную собственную картину мира. Педагог порой показывает детям не лучшие образцы собственного поведения, стили и стратегии поведения, позиции по отношению к детям и другим субъектам образовательной среды. Ребенок копирует все.[20]

Необходимо с самого начала создавать условия для успешной социализации, начиная с ДОУ, где исходно осознанно должно закладываться уважительное отношение к себе и другим, к своему будущему и к жизни в обществе.

Чувство удовлетворенности субъектов образовательной среды, прежде всего детей ДОУ, связывают с комфортностью. В толковом словаре С.И. Ожегова комфортность определяется как условие жизни, пребывания, обстановка, обеспечивающие удобство, спокойствие и уют. Психологическая комфортность образовательной среды - это состояние, возникающее в процессе жизнедеятельности ребенка, которое указывает на чувства радости, удовольствия, удовлетворения, испытываемые детьми, находящимися в образовательном учреждении; это условия, при которых они чувствуют себя спокойно, когда нет необходимости от кого-либо защищаться.

Безопасность образовательной среды появилась как идея и факт защиты детей от внешней опасности в таких экстремальных ситуациях, как землетрясение, нападение террористов, война. Однако помимо физической опасности ребенок сталкивается с психологическими проблемами, с

необходимостью уметь соответствующим образом реагировать, осуществлять определенные действия в условиях стресса, риска, неопределенности, принимать жизненно важные решения и т.д. И начинать его подготовку надо не тогда, когда что-то случится, а в условиях мирных и с раннего детства. Необходимы, с одной стороны, условия достаточно комфортные для развития, личности, а с другой - подготовка к ситуациям стрессовым, а может быть и экстремальным.

Развивающая предметно-пространственная среда обеспечивает максимальную реализацию образовательного потенциала пространства дошкольной образовательной Организации, позволяет ребенку проявить собственную активность и наиболее полно реализовать себя. К настоящему времени в отечественной педагогике и психологии накоплен богатый опыт воспитания и обучения дошкольников на основе создания развивающей предметно-пространственной среды в ДООУ, который во многом предопределил подходы к решению данной проблемы[37,с.19].

Развивающая среда - это определенным образом упорядоченное образовательное пространство, в котором осуществляется развивающее обучение и воспитание. В центре развивающей среды стоит образовательное учреждение, работающее в режиме развития и имеющее своей целью процесс становления личности ребенка, раскрытие его индивидуальных возможностей, формирования познавательной активности.

Это обеспечивается за счет решения следующих задач[37,с.21]:

- создать необходимые предпосылки для развития внутренней активности ребенка;
- предоставить каждому ребенку возможность самоутвердиться в наиболее значимых для него сферах жизнедеятельности, в максимальной степени раскрывающих его индивидуальные качества и способности;
- ввести стиль взаимоотношений, обеспечивающих любовь и уважение к личности каждого ребенка;

- активно искать пути, способы и средства максимально полного раскрытия личности каждого ребенка, проявления и развития его индивидуальности;

- ориентироваться на активные методы воздействия на личность.

Цель создания комфортной развивающей предметно- пространственной среды в дошкольном образовательном учреждении - обеспечить жизненно важные потребности формирующейся личности: витальные, социальные, духовные[29,с.31].

Составная часть ФГОС дошкольного образования - государственные требования к развивающей предметно-пространственной среде будут рассмотрены ниже. Отметим, что эти требования разработаны с учётом лучших традиций нашей образовательной системы. Существует концепция развивающей среды В. А. Петровского, в которой рассматриваются подходы к ее построению с опорой на личностно-ориентированную модель взаимодействия взрослого и ребенка. Это отражено в принципах построения развивающей среды в ДООУ:

- дистанции, позиции при взаимодействии;

- активности, самостоятельности, творчества;

- стабильности-динамичности; комплексирования и гибкого зонирования;

- эмоциогенности среды, индивидуальной комфортности и эмоционального благополучия каждого ребенка и взрослого;

- сочетания привычных и неординарных элементов в эстетической организации среды;

- открытости - закрытости; учета половых и возрастных различий детей[29, с.33].

В теории также представлена концепция С.Л. Новоселовой, которая основывается на деятельностно-возрастном системном подходе и опирается на современные представления о предметном характере деятельности[29,с.45].

В основе этих рекомендаций - анализ сущности предметной деятельности, ее особенностей и значения для психического и личностного развития ребенка. Оснащение воспитательно-образовательного процесса ДООУ формируется в прямой зависимости от содержания воспитания, возраста, опыта и уровня развития детей и их деятельности. Развивающая предметно-пространственная среда, по мнению С.Л. Новоселовой, - это система материальных объектов деятельности ребенка, функционально моделирующая содержание его духовного и физического развития. Обогащенная среда предполагает единство социальных и предметных средств обеспечения разнообразной деятельности ребёнка.

Основными элементами предметной среды являются архитектурно-ландшафтные и природно-экологические объекты; художественные студии; игровые и спортивные площадки и их оборудование; игровые пространства, оснащенные тематическими наборами игрушек, игровыми материалами; аудиовизуальные и информационные средства воспитания и обучения и др.

В состав предметно-игровой среды входят: крупное организующее игровое поле; игровое оборудование; игровая атрибутика разного рода, игровые материалы. Все компоненты развивающей предметной среды увязываются между собой по содержанию, масштабу, художественному решению[12,с.47].

Предметно-игровая среда в современных дошкольных учреждениях должна отвечать определенным принципам:

-принцип свободного выбора реализуется, как право выбора ребенком темы, сюжета игры, игрового материала, места и времени игры;

-принцип универсальности позволяет детям и воспитателями строить и менять игровую среду, трансформируя ее в соответствии с видом игры, ее содержанием и перспективами развития;

-принцип системности представлен сомасштабностью отдельных элементов среды между собой и с другими предметами, оставляющими целостное игровое поле.

Пространственная развивающая среда включает в себя совокупность подпространств[12,с.52]:

- интеллектуального развития и творчества, образуют все игровые зоны, поскольку у дошкольников ведущим видом деятельности и интеллектуального и эмоционального освоения является игра;

- физического развития, в наибольшей степени стимулирует двигательную активность детей;

- игрового развития;

- экологического развития, призвано воспитывать и укреплять любовь к природе, постигать все многообразие и неповторимость естественных природных форм;

- компьютерное пространство, вводит детей в мир информатики и способствует активизации познавательной деятельности, формированию ребенка как самостоятельной личности, умеющей принимать решение.

Обе концепции взаимно дополняют друг друга. В одной ярче представлен целевой аспект, а в другой - содержательный.

Развивающая предметно-пространственная среда строится с целью предоставления детям как можно больше возможностей для активной целенаправленной и разнообразной деятельности. Каждая деятельность служит удовлетворению каких-либо потребностей.

«Комфортная среда – это среда, в которой ребенку уютно и уверенно, где он может себя занять интересным, любимым делом. Комфортность среды дополняется ее художественно-эстетическим оформлением, которое положительно влияет на ребенка, вызывает эмоции, яркие и неповторимые ощущения. Пребывание в такой эмоциональной среде способствует снятию напряжения, зажатости, излишней тревоги, открывает перед ребенком возможности выбора рода занятий, материалов, пространства»[36].

При создании комфортной среды развития необходимо исходить из эргономических требований к жизнедеятельности детей, которые находятся в этой среде: антропометрических, физиологических и психологических

особенностей. Р.Б. Стеркина отмечает, «что развивающая среда в ДОО с точки зрения психолого-педагогических требований должна отвечать заботе о ребенке, эмоциональному благополучию и создавать условия для его развития, обязательно строится с учетом возможностей ребенка общаться не только с детьми одного возраста, но и в разновозрастных сообществах, не только с педагогом, который его ведет, но и с другими взрослыми (поваром, сторожем, родителями и др.). Личность развивается полноценно только тогда, когда есть весь спектр общения с людьми разного возраста, представителями разных профессий, семьи».

Развивающая среда выступает в роли стимулятора, движущей силы в целостном процессе становления личности ребенка, она обогащает личностное развитие, способствует раннему проявлению разносторонних способностей. В общем, обогащенное развитие - это развитие всех потенциальных индивидуальных возможностей каждого ребенка. Безусловно, наиболее высоким уровнем познавательного и личностного развития обладает индивид, находящийся под воздействием развивающей среды.

Таким образом, комфортная предметно - пространственная среда развития - это организация пространства, использование оборудования и другого оснащения в соответствии с целями безопасности психического благополучия ребенка, его развития.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 - ФЗ установил, что ДО - это уровень общего образования, образовательные программы ДО разрабатываются в соответствии с ФГОС. Дошкольная образовательная организация - это организация, осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, осуществляющая присмотр и уход за детьми. Впервые в истории дошкольное детство стало особым самоценным уровнем образования, ставящим главной целью формирование успешной личности. Ключевая установка стандарта - поддержка разнообразия детства

через создание условий социальной ситуации содействия взрослых и детей ради развития способностей каждого ребенка.

Одна из главных задач современной системы дошкольного образования – повышение качества воспитательно-образовательной работы, что в свою очередь напрямую зависит от кадров. К работе дошкольных учреждений сегодня предъявляются все более высокие требования.

Эти требования преломляются в систему задач, стоящих перед педагогами ДООУ, так как уровень и характер достижений ребенка зависят, прежде всего, от профессиональной компетентности педагога, его умения работать над собой, постоянно совершенствоваться профессионально. Сегодня обществу нужен педагог компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером человеколюбия, порядочности, педагог владеющий педагогическим мастерством.

Признание этого обуславливает особые ожидания общества к качеству профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной организации. Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога.

20 сентября 2013 года, Советом по профессиональным стандартам Минтруда России был одобрен профессиональный стандарт педагога (учителя и воспитателя). В настоящее время профессиональный стандарт педагога проходит серьезную апробацию для того, чтобы впоследствии оценка труда педагогов и школы, и детского сада проводилась с учётом единых требований на всей территории Российской Федерации.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, а Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Причиной для введения Министерством профессиональных стандартов послужило неудовлетворительное положение, сложившееся при определении квалификации, которую должны иметь работники в тех

областях, которым государство уделяет особое внимание. Действующие до принятия профессиональных стандартов норм имеют лишь рекомендательный характер и не всегда применяются на практике.

К тому же некоторые из описаний профессий в сфере образования были утверждены более 20 лет назад и попросту не соответствуют современной ситуации.

Введение профстандартов для педагогов позволит решить сразу несколько вопросов:

- точно определить, какую именно квалификацию должен иметь педагог;
- обеспечить нужную подготовку будущих работников этой области;
- уведомить педагогов о требованиях, которые будут к ним применяться;
- привлечь самих учителей, воспитателей и преподавателей к повышению уровня образования в России.

Профессиональный стандарт педагога - основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций педагога.

В целом профессиональный стандарт педагогических работников является документом, от которого зависит: возможность конкретного человека работать в педагогической сфере; размер оплаты труда; порядок исчисления стажа; определение размера пенсии; планирование карьеры педагогического работника.

Одним словом, профстандарт педагога - это документ, который не только устанавливает основные требования к квалификации педагога, но и дает общее определение деятельности, которую ведет этот работник.

Профстандарт является рамочным документом и при необходимости дополняется требованиями, утвержденными в регионах с учетом местных особенностей. Кроме того, внутренние стандарты учреждения образования тоже могут содержать дополнительные требования к педагогическому работнику.

Новый (ФГОС) стандарт дошкольного образования предъявляет требования не только к содержанию образования, к его результатам, но и, самое главное отличие от ФГТ, к условиям реализации образовательного процесса. В плане внедрения ФГОС ДО, особое внимание уделено кадровому обеспечению и подготовке педагогов дошкольного образования. А вот основные требования к педагогам определены в тексте Профессионального стандарта педагога.

К педагогам ДОУ сейчас применяется 2 вида стандартов: ФГОС, утвержденный Минобрнауки РФ; профстандарт, утвержденный Минтруда РФ. Оба стандарта разработаны в 2013 году, однако относятся к разным сферам: ФГОС касается образовательных учреждений в целом, а профессиональный стандарт относится к кадровой политике, аттестационной работе, разработке инструкций по должности и другим действиям, касающимся конкретных работников. Тем не менее и ФГОС, и профессиональный стандарт воспитателя ДОУ между собой тесно связаны. С 2017 года, ФГОС должны будут разрабатываться с учетом заложенных в профстандарте требований.

В заключение остается сказать, что профстандарт для педагога ДОУ, подлежащий введению в 2017 году, должен стать новым и эффективным способом упорядочения работы детских садов и других дошкольных учреждений, повысить эффективность воспитательной и образовательной деятельности в них, а также добиться большей компетентности от работников.

1.2. Система наставничества как условие комфортной образовательной среды

Анализ социальной адаптации молодых специалистов в системе образования достаточно актуален и представляет научный и практический интерес. В настоящее время возрос интерес не только к проблемам развития теории и практики работы на предприятии, но и к личности профессионала, его особенностям и качественным характеристикам. Этот вопрос становится наиболее актуальным в период затянувшегося в стране кризиса, когда необходимо решать особым образом вопросы трудовой деятельности в целом и в частности вопросы организации трудовой деятельности молодых кадров, поскольку эта категория специалистов является наиболее уязвимой на рынке труда и требует особого подхода на этапе послевузовской адаптации на рабочем месте. В этом контексте особую важность приобретают проблемы профессионального становления молодых специалистов, особенности их адаптации, профессиональной социализации, формирование у студентов компетентности и готовности к профессиональной деятельности в условиях сложившейся экономической ситуации. [18]

Между тем анализ кадровой ситуации в системе образования свидетельствует о недостаточной эффективности процесса адаптации. Зачастую этот процесс отсутствует, либо сводится к формальному набору мер, который не соответствует современным требованиям и не подкрепляется необходимыми теоретическими знаниями. Руководители и коллеги порой не учитывают особенности молодых специалистов как особой статусной и возрастной группы. Между тем процесс адаптации является ключевым в вопросе закрепления и дальнейшего развития молодых кадров в учреждениях образования. [18]

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для

него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества в ДООУ вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - это подготовленный работник, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющий высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории.

Наставник ускоряет процесс обучения основным навыкам профессии, развивает способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности, адаптации к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя. Развивает у молодого специалиста необходимые умения и навыки ведения педагогической деятельности, прививает молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепляет педагогов в детском саду.

Создает в ДООУ условия для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Основные задачи работы педагога-наставника.

1. Обеспечивает лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, во время адаптации поддерживает педагога эмоционально, укрепляет веру в себя;

2. Использует эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечивает информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

3. Планирует карьеру молодых специалистов;

4. Приобщает молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединяет вокруг традиций ДООУ.

Наставничество в ДООУ организуется на основании приказа заведующего.

Руководство деятельностью наставника осуществляет старший воспитатель и руководитель ДООУ.

Руководитель ДООУ выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки, развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении, опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж педагогической деятельности не менее 20 лет.

Наставник может иметь одновременно не более трёх подшефных педагогов. Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете ДООУ, согласовываются с заведующим ДООУ и утверждаются. Назначение производится по рекомендации Педагогического Совета, приказом заведующего ДООУ с указанием срока наставничества не менее одного года.

Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДООУ: воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДООУ, специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет, воспитателей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных

обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний, и овладения определенными практическими навыками, воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения образовательной деятельности в определенной группе.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, психологической компетентности, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как профессиональной компетентности, так и в личностной. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Цели, задачи и формы наставничества в ДОУ.

Цель наставничества в ДОУ: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению

проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

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

Выбор формы работы с молодым специалистом начали с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования и собеседований определили совместный план работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами в детском саду было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт.

Наставничество в ДООУ – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, уметь аргументировано формулировать. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им

профессионально важных качеств на основе «Я – концепции». Поэтому наставничество выстроено в три этапа:

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

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

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

Аспекты работы с молодыми специалистами в ДОУ.

Молодой специалист - ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист - коллега: оказание поддержки со стороны коллег. Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога: педагогическое самообразование и самовоспитание, участие в работе методического объединения, участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов: уровень базового образования, индивидуальных особенностей, креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации, уровень профессиональных потребностей педагога.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, деловые игры, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, разработка и презентация занятий с детьми. Наставники-педагоги, помогли молодым коллегам создать папку достижений

педагога, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Система наставничества заслуживает пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, сформировать профессионально значимые компетенции молодого педагога, необходимые для осуществления образовательного процесса в ДООУ в условиях введения ФГОС ДО. В соответствии с планом действий по обеспечению введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 января 2014 года № 08-10) в части сопровождения молодых специалистов по вопросам реализации ФГОС и определение им наставников, в соответствии с Положением о молодом специалисте, для успешной адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков разработан план взаимодействия наставника с молодым специалистом [19].

План взаимодействия наставника с молодым специалистом имеет четко поставленные цель и задачи, включает в себя систему мероприятий с указанием конкретных сроков исполнения, а также круг ответственных лиц. План рассчитан на два года, до момента, когда молодой специалист обязан пройти аттестационные испытания для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной

деятельности или, по желанию, пройти аттестацию на 1 квалификационную категорию.

Целью взаимодействия наставника-молодым специалистом является организация научно-методического, правового сопровождения педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО, повышения его профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи: во-первых, подготовить молодого специалиста к проектированию и разработке образовательной программы дошкольного образования, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО, планированию и организации образовательного процесса в ДОУ; во-вторых, научить молодого специалиста эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности, создать условия для мобильного и гибкого использования педагогического инструментария при организации образовательного процесса в ДОУ; в-третьих, оказать практическую психологическую и методическую помощь молодому педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия; в-четвертых, развивать коммуникативные умения молодого педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами.

Кроме того, подготовить молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или по желанию пройти аттестацию на 1 квалификационную категорию.

Таким образом, системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволит им быстро адаптироваться

к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Выводы по I главе.

Образовательная среда в детском саду предполагает специально созданные условия, которые необходимы для полноценного проживания ребенком дошкольного детства. Предметно-развивающая среда- это определенное пространство, организационно оформленное и предметно насыщенное, приспособленное для удовлетворения потребностей ребенка в познании, общении, труде, физическом и духовном развитии в целом. Современное понимание предметно-пространственной среды включает в себя обеспечение активной жизнедеятельности ребенка, становления его субъектной позиции, развития творческих проявлений всеми доступными, побуждающими к самовыражению средствами.

Образовательная среда - совокупность различных материальных средствобразования и межчеловеческих отношений, устанавливающихся между администрацией, педагогами, учащимися и родителями. Все они составляют образовательную среду в процессе своего функционирования, образовательная же среда, в свою очередь, оказывает влияние на каждого из них. Каждый участник образовательного процесса в образовательной среде, осуществляя свою деятельность, использует пространственно-предметные элементы среды в контексте социальных, социокультурных отношений.

Комфортная среда позволяет сохранять психофизическое здоровье детей, способствует их оптимальной включенности в образовательную деятельность, успешной самореализации, усиливает позитивное взаимодействие субъектов процесса обучения и воспитания, способствует активности, уверенности ребенка, проявлению творчества. Среда ребенка соответствует критерию комфортности, т.е. удобства, безопасности.

Система наставничества в дошкольном образовательном учреждении создаёт условия для успешной адаптации, профессионального роста молодых педагогов, позволяет выявить и своевременно устранить возникающие профессиональные затруднения. Выбранные направления работы наставника с молодым специалистом позволяют обеспечивать на достаточном уровне

формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.

Таким образом, основная задача педагога - не внесение в образовательную среду ребенка все новых и новых компонентов, а организация свободного образовательного взаимодействия с уже существующими и выделенными для образовательных целей объектами внешнего мира.

ГЛАВА II. КОМФОРТНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА В ДОО

2.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕТСКОГО САДА «БЕРЕЗКА»

Муниципальное казенное образовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 28» была создана в 1952 году.

В 2015 году была реконструкция 1- этажа школы № 28. В результате проведенной реконструкции в 2015 году школы 28, 1-ый этаж был приспособлен под Детский сад «Берёзка». 25 декабря 2015 года состоялось открытие детского сада «Берёзка». Детский сад наделен значительными правами в реализации своих целей и задач. Эти права определены основными нормативно-правовыми актами: Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», № 273 - ФЗ, а также Типовым положением о детском саде, Уставом детского сада, Лицензией.

Учредитель: Администрация Миасского городского округа Челябинской области. 456300, Россия, Челябинская область, г.Миасс, пр.Автозаводцев, 55. Официальный сайт: <http://www.g-miass.ru/>

Электронная почта: info@g-miass.ru

Глава администрации: <http://g-miass.ru/kontakty.php>

Приемная главы администрации: (3513) 57-47-77

Прием граждан по личным вопросам: Первый понедельник месяца с 16.00 часов. Запись предварительная по заявлению. Справки по телефону: (3513) 52-13-14

Интернет - приёмная: <http://g-miass.ru/priemnaya.php>

Орган, осуществляемый полномочия учредителя: Муниципальное казенное учреждение Миасского городского округа «Образование»

Место нахождения: 456317, Россия, Челябинская область, г.Миасс, ул. Академика Павлова, 32. График работы: с понедельника по четверг с 8:00 до 17:00, перерыв с 13:00 до 13:45, в пятницу с 8:00 до 15:45, перерыв с 13:00 до 13:45. Выходные: суббота и воскресенье

Официальный сайт: <http://www.edumiass.ru/>

Электронная почта: mgo_obrazovanie@mail.ru

Директор МКУ МГО «Образование» Васильченко Владислав

Викторович. График приема населения руководителем: Каждый понедельник с 16.00. Телефон: 8(3513) 57-25-97

Начальник отдела дошкольного образования Биева Татьяна

Александровна. каб. 205, 8(3513) 57-98-17, e-mail: mgo_obrazovanie@mail.ru

On-line консультации: http://www.edumiass.ru/on_line_konsultacii/

Директор школы Курочкина Елена Леонидовна, прием по личным вопросам: понедельник с 8.00 - 12.00

Старший воспитатель Коновалова Ольга Ивановна

Завхоз Курочкина Эльвира Николаевна

Адрес Детского сада «Берёзка»: 456315, Челябинская область. г.Миасс

ул. Берёзовская, 147. Телефон: 8(3513) 57-80-70. E-mail: s28miass@list.ru

Сайт: <http://s28miass.ucoz.ru/>

Образование в детском саду ведется на русском языке.

Режим и график работы Детского сада «Берёзка»:

Пятидневная рабочая неделя:

старшая с 7.00 до 19.00

средняя с 7.00 до 17.30

2 младшая с 7.00 до 17.30

Выходной - суббота, воскресенье

Деятельность ДО направлена в своей основе на удовлетворение социального заказа, т.е. удовлетворение спроса родителей на образовательные услуги. На основе данных потребностей определяется миссия и главная цель и задачи существования детского сада.

Миссией детского сада является - формирование социального заказа, т.е. предоставление населению города качественных образовательных услуг в области дошкольного образования (всестороннее удовлетворение потребностей родителей в интеллектуальном, физическом и духовном

развитии детей, создание оптимальных условий для самореализации личности ребёнка, для эффективной реализации гарантированных Конституцией Российской Федерации прав на образование и свободу творчества).

Главной целью детского сада в системе города Миасса является - создание условий для полноценного гармоничного развития, воспитания и обучения каждого ребёнка на уровне его индивидуальных возможностей.

На основе данной миссии и цели можно определить основные задачи воспитательно - образовательной деятельности детского сада:

- исследовать, осмыслить, обобщить требования современного общества;
- удовлетворить спрос на образовательные услуги воспитанников и их родителей.

Анализ организационной структуры управления Детского сада «Берёзка» г.Миасса (рис. 2.1). Общее руководство образовательным учреждением осуществляет Совет дошкольного учреждения, избранный на общем собрании трудового коллектива. Непосредственное управление деятельностью детского сада осуществляет директор. В соответствии с Уставом в образовательном учреждении создан педагогический совет, объединяющий педагогический коллектив и работников административно - управленческого аппарата.

Структура управления детского сада будет не полной, если не описать органы самоуправления. Они определяются уставом детского сада. В нормативных документах названы следующие: совет дошкольного образовательного учреждения, педагогический совет, общее собрание коллектива, родительский комитет.

Порядок выбора органов самоуправления, их компетенция, разграничение полномочий между советом образовательного учреждения и руководителем образовательного учреждения также определяются его уставом.

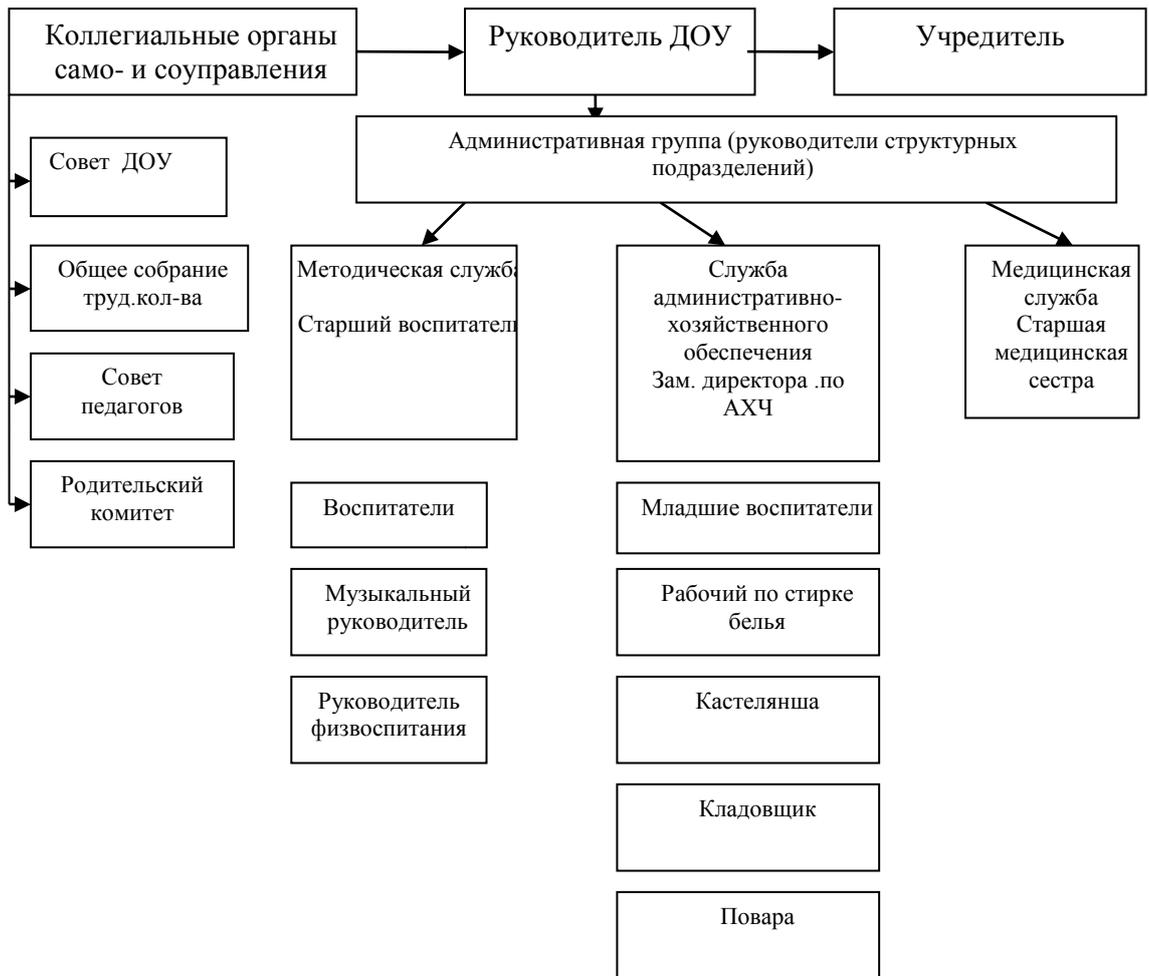


Рис. 2.1. Организационная структура управления детского сада «Берёзка» г.Миасса

В детском саду сформированы структурные службы на основе группировки осуществляемых функций, определяющих содержание его деятельности по осуществлению образовательного процесса. Общее руководство деятельностью служб осуществляет директор детского сада, непосредственное - руководители служб.

Координация деятельности осуществляется посредством проведения периодических административных совещаний (табл. 2.1).

Таблица 2.1 - Содержание организационной структуры детского сада «Берёзка» г.Миасса

Наименование служб	Руководители служб	Состав служб по должностям
--------------------	--------------------	----------------------------

Методическая служба	Старший воспитатель (заместитель директора по воспитательно-образовательной работе)	-воспитатели; -руководитель физвоспитания; -музыкальный руководитель;
Служба административно-хозяйственного обеспечения	Заместитель заведующей по административно-хозяйственной части	-младшие воспитатели; -рабочий по стирке белья; -кастелянша; -кладовщик; -повара и подсобные рабочие
Медицинская служба	Старшая медицинская сестра	

Административно - управленческий аппарат детского сада основном имеет высшее образование. Специфика деятельности детского сада делает основным его ресурсом - кадры.

Таблица 2.2. - Возрастной состав персонала

	Кол-во	Возраст				
		до 20 лет	20–30 лет	30–40 лет	40–55 лет	свыше 55 лет
Административный персонал	2	-	-	1	1	-
Специалисты	6	-	2	2	2	-
Младшие воспитатели	4	-	3	-	1	-
Всего	12	-	5	3	4	-

Удельный вес от всего сотрудников	100 %	0%	41,7%	25%	33,3%	0%
---	----------	----	-------	-----	-------	----

Проанализировав данные таблицы, можно сделать выводы:

- руководители - это люди в возрасте от 30 до 55 лет;
- специалисты - это люди в возрасте от 30 до 55 лет;
- молодые специалисты - от 20 до 30 лет;

2. Структура персонала по уровню образования:

- Высшее - 4 человека;
- Среднее специальное - 4 человека;
- Начальное - профессиональное - 4 человека.

3. Квалификационная структура педагогического персонала организации.

Как следует из таблицы 2.2 без категории сотрудников больше, чем с каиейгорией, но это связано с тем, что мы работаем всего 12 месяцев. 90 % молодых сотрудников не имеют квалификационной категории. Не все молодые сотрудники, отработавшие один год в учреждении, подают заявление на прохождение квалификационных испытаний из-за сложности самой процедуры аттестации, и недостаточного профессионализма.

Таблица 2.3. - Профессиональный уровень административно-управленческого персонала и педагогического состава детского сада

Года	I кв. кат.		Без категории	
	Общая численность	Молодые сотрудники (до 30 лет)	Общая численность	Молодые сотрудники (до 30 лет)
2016	1	-	7	4
2017	1	-	7	4

Как следует из таблицы 2.3 процент с категорией за 2016 г. не велик -

3,8 %. 96,2 % молодых сотрудников не имеют квалификационной категории. Не все молодые сотрудники, отработавшие не менее 1 года в учреждении, подают заявление на прохождение квалификационных испытаний из-за сложности самой процедуры аттестации, и недостаточного профессионализма.

Эта проблема не одного детского сада, а всех дошкольных учреждений города. Это доказывает, что проблема несформированной и недостаточно эффективной системы профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников существует во всех дошкольных учреждениях.

Традиционно сложилось так, что основные функции управления персоналом и кадровый документооборот закреплены за руководителями служб. Такой подход направлен на то, чтобы директор детского сада решал стратегические задачи, задавал цели, а руководители служб отвечали за персонал и результаты деятельности.

Специфика деятельности детского сада и его персонала требуют дифференцированного подхода к управлению различными категориями и группами сотрудников, что также влияет на кадровую политику организации.

Для функций управленческого цикла, выполняемых руководством дошкольного отделения определено следующее содержание:

- подбор и расстановка кадров- привлечение необходимого персонала и его распределение по службам;
- организация труда - определение содержания и объема трудовых функций работников, требований к качественным и количественным показателям труда, обеспечение условий труда;
- развитие персонала- организация обучения, оценки, аттестации и продвижения сотрудников;
- стимулирование персонала - создание механизмов материального и нематериального удовлетворения потребностей сотрудников с целью формирования необходимых норм трудового поведения;
- кадровый документооборот- нормативно-правовое обеспечение,

учет и контроль трудовых взаимоотношений с сотрудниками.

Каждый сотрудник должен представлять, в какие взаимоотношения по должности он включается, выполняя свои должностные обязанности: кому подчиняется, перед кем ответственен, кем (чем) руководит, каким образом выполнение им функциональных обязанностей сказывается на качестве воспитания и обучения дошкольников. Поэтому существует в детском саду документ, относящийся к локальным актам, - должностные инструкции работников, - в которых изложены основные задачи, необходимые навыки и полномочия различных должностей в организации.

2.2 Анализ организации наставничества как условия комфортной образовательной среды в детском саду «Берёзка» г. Миасса

Комфортность и безопасность обстановки чаще всего достигается через сходство интерьера групповой комнаты с домашней обстановкой. Это снимает стрессообразующее воздействие на ребенка общественного образовательного учреждения, создает чувство уверенности и безопасности.

В результате пребывания в естественной, уютной обстановке у ребенка складываются предпосылки для возникновения и закрепления положительного эмоционального тонуса, что является основой успешного интеллектуального и личностного развития.

Эффект домашней обстановки достигается путем замены казенной мебели (парт, столов, расставленных по стандартным школьным правилам, с количеством стульев, равным количеству детей; стола воспитателя) на более привычные столы, стулья, кресла, диваны, подушки, коврики; устранения границ между зоной учебной деятельности и зонами для других видов активности.

Обеспечение богатства сенсорных впечатлений. Предметы обстановки групповых помещений необходимо подбирать таким образом, чтобы они отражали многообразие цвета, форм, материалов, гармонию окружающего мира. Для этого, как правило, много места отводится естественному природному и различному бросовому материалу. Наряду с этим в группы дошкольников часто вносятся разнообразные бытовые предметы, а в атрибутике сюжетно-ролевых игр используются естественные вещи (например, в игре «Путешествие»: фотоаппарат, чемоданы, темные очки, шлем, бинокль и т.п.). Разнообразная деятельность детей в такой обстановке является эффективным условием развития сенсорных способностей, которые, в свою очередь, являются базовыми в системе интеллектуальных способностей ребенка дошкольного возраста.

Обеспечение самостоятельной индивидуальной деятельности и структуризация этой деятельности через насыщение пространства

специальным образом подобранными материалами. Такой подход ставит ребенка в позицию активного деятеля, что благотворно сказывается на приобретении опыта социальной жизни, становлении субъектной позиции дошкольника, развивает его самостоятельность и инициативность. Кроме того, ситуация занятости и увлеченности интересной деятельностью каждого ребенка снижает потенциальную возможность возникновения организационных и дисциплинарных проблем.

Педагогами были найдены удачные решения, позволяющие оптимально использовать ограниченное пространство детского сада. Зонирование помещений продумано и решено таким образом, чтобы материалы, стимулирующие развитие познавательных способностей, располагались в разных функциональных зонах. Для этого в рамках группового пространства сформированы разные центры.

Подобранные с учетом санитарных и психолого-педагогических требований мебель и игровое оборудование в каждой группе установлены так, что ребенок может найти удобное и комфортное место для занятий исходя из эмоционального состояния: достаточно удаленное от детей и взрослых или, наоборот, позволяющее ощущать тесный контакт с ними, или предусматривающее в равной мере контакт и свободу. С этой целью используется различная мебель, в том числе разно-уровневая: всевозможные диванчики, пуфики и мягкие модули, которые легко передвигаются. Правильно подобранная и расставленная мебель, рационально использованное пространство групповой комнаты позволяют сэкономить место, создать уют и привнести «изюминку» в интерьер каждого помещения.

Каждая возрастная группа ДОО имеет свое название («Смешарики», «Почемучки» и т. д.). Красиво оформленные приемные, групповые комнаты, создают комфорт и уют. При выборе цвета стен отдано предпочтение светло-розовому, светло-фиолетовому, светло-желтому тонам.

Уже при входе, родители могут рассмотреть творческие работы своих детей, извлечь полезную информацию.

Попадая в гамму теплых тонов раздевалок, малыша встречают веселые клоуны, лесные зверята или большое солнышко - олицетворяя тепло, доброту и заботу взрослых. Утопая в разнообразии ярких цветов, малыш понимает, что это не просто раздевалка, а импровизированный кусочек лета, а может фрагмент любимейшего ему мультфильма.

Мебель, оборудование, пособия, используемые во всех помещениях, принадлежащих группе, соответствуют требованиям гигиены, правилам охраны жизни и здоровья детей. Стационарная мебель прочно крепится между собой и к стене. Острые углы и кромки закругляются, что обеспечивает их гигиеничное состояние и предупреждает травматизм.

На окнах жалюзи, сделанные в тон групповых комнат. Лампы накаливания с матовым стеклом обеспечивают свет, приближенный к естественному. Они создают самый щадящий для зрения и нервной системы эффект.

Предметно-игровая среда групп организована таким образом, чтобы каждый ребенок имел возможность заниматься любимым делом. Размещение оборудования по принципу нежесткого центрирования позволяет детям объединяться небольшими подгруппами по общим интересам. Открытые стеллажные системы, ширмы не загромождают помещение, а исполняют роль разделительного пространства. Благодаря им, групповые помещения делятся на центры(зоны). У каждого центра свое обозначение, символы разного цвета или уголка, позволяют детям легко ориентироваться в группе.

В ДОУ имеются следующие игровые и развивающие центры в рамках групповых пространств.

1. Центр сюжетно-ролевой игры «Мы играем».

2. Центр науки, объединенный с Центром природы и Центром ручного труда. Здесь размещается основная часть растений. Несколько красивых растений используется в качестве интерьерных украшений разных частей помещения.

3. Для организации детского экспериментирования имеется оборудование для измерения жидкости и сыпучих материалов, лупа, глобус, детский микроскоп, увеличительные стекла, магниты, емкости для проведения опытов и экспериментов, детская энциклопедическая литература.

4. Строительно-конструктивный центр, оснащенный различными видами конструкторских материалов: строительными наборами, тематический конструктор «Архитектор», пластмассовый конструктор, аналог «Лего». Имеется альбом с разнообразными образцами построек, схемами, фотографиями детских построек.

Конструирование по чертежам, схемам, фотографиям способствует развитию образного мышления и познавательных способностей.

5. Уголок юного патриота позволяет расширить знания о родном крае и стране. Здесь представлена символика страны (флаг, герб), портрет президента Р.Ф., символика родного края, альбом «Наша малая Родина», карта России, глобус.

6. Центр физкультуры и здоровья включает в себя:

1. Ростомер;
2. Пособие «Проверь осанку»;
3. Игры для мальчиков и девочек;
4. Спортивное оборудование (стандартное и нестандартное).

Использование разнообразных физкультурных и спортивно – игровых пособий повышает интерес детей к выполнению различных движений, ведет к увеличению интенсивности двигательной активности, что благотворно влияет на физическое, умственное развитие и состояние здоровья ребенка. У старших дошкольников начинает активизироваться интерес к будущему школьному обучению. Его надо поддерживать и развивать.

7. В книжном уголке наряду с художественной литературой, представлена познавательная литература, энциклопедии. Книжный уголок находится рядом с уголком уединения. Это хорошо освещенное место со

столиком и стульями . На книжной полке устроена тематическая выставка по темам, изучаемым в данный период.

8. Центр занимательной математики расположен на полке в шкафу. Здесь хранятся материалы, которые дети могут вынести на удобные столы, играть на коврике, у магнитной доски, фланелеграфе. Оборудование: счетные палочки, кубики с цифрами и знаками, пазлы с арифметическими примерами, пособие на нахождение сходства и различия, головоломки, составление целого из частей, задачи – шутки, коллажи, дидактические игры и многое другое.

9. Центр «Играем в театр». Для организации игры в театр имеется: большая раскладная ширма, маленькая ширма для настольного театра, стойка вешалка для костюмов, костюмы, маски, парики, зеркало, атрибуты для постановки 2 - 3 сказок, куклы и атрибуты для обыгрывания этих же сказок в различных видах театра (плоскостной, кукольный, пальчиковый, теневой).

10. Музыкальный уголок содержит: детские музыкальные инструменты (струнные, ударные, духовые), музыкально-дидактические игры, аудиозаписи.

11. В каждой группе представлен уголок изобразительности. Малыши могут рисовать мелом, красками, карандашами, создавая как индивидуальные, так и коллективные картины. Изобразительная деятельность - одна из самых любимых у детей. Кроме обычных материалов (бумага, картон, карандаши, фломастеры, краски, кисти) имеются схемы - способы создания образов с помощью разнообразных техник. Эти средства позволяют воспитывать у ребенка самостоятельность, умение определять последовательность процесса.

Требования, предъявляемые к воспитанникам должны быть хоть чуть-чуть, но выше его сегодняшних возможностей и способностей. Игры в шашки, в шахматы реально несут большую смысловую нагрузку и лучшего стимула к личному росту нет. Эти игры способствуют развитию логического мышления, произвольного внимания, усидчивости. Тихий уголок в группах, с

небольшим столом и двумя уютными креслами, прекрасно подходит для этих игр.

В организации развивающей предметно-пространственной среды учтен гендерный аспект развития детей. Для мальчиков имеются: машины, разные наборы конструкторов, макет-коврик по правилам дорожного движения. Они строят дома, мосты, арки, гаражи не только на столах, но и на полу, играют и вместе планируют свою деятельность.

Девочки чаще играют в «Семью», «Парикмахерскую», «Больницу», «Магазин» для этого выделена большая часть группы (кухонный блок, гладильная доска, утюг, ванна для купания кукол).

При организации предметно-развивающей среды поддерживается и развивается: самостоятельность, самоконтроль, самопознание, самовыражение детей. Возрастает произвольность поведения.

Таким образом, исследовав организацию игровых и развивающих центров в рамках групповых пространств, отметим, что соблюдаются принципы безопасности, доступности, яркости, привлекательности, свободы выбора, насыщенности, доступности для детей.

Однако стоит отметить ряд недостатков в организации комфортной предметно-развивающей среды в ДОУ.

Некоторая стихийность (иногда однонаправленность) при отборе игровых и учебно-методических пособий, материалов, что вызвано, на наш взгляд, объективными и субъективными причинами (недостаточным финансированием; отсутствием ряда качественных и разнообразных материалов; личными предпочтениями и запросами педагогов; формированием банка пособий по одному наиболее знакомому или предпочтительному направлению (например, художественной деятельности, краеведению и т. п.). В некоторых группах присутствует жесткое зонирование пространства, статичность среды, что провоцирует снижение интереса дошкольников к ее освоению.

В детском саду «Берёзка» применяется индивидуальная форма наставничества - за одним наставником закрепляется молодой специалист.

Цель наставничества - оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.

Задачи - привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности, формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании, ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

В детском саду «Берёзка» г. Миасса система наставничества начала внедряться всего 1 год назад: у каждого молодого специалиста есть дневник с планом работы, тетрадь по самообразованию. План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем, систему работы с правилами ведения документации, составление планов проведения различных этапов занятий, заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой воспитатель. В тетрадях по самообразованию занесены посещения занятий, мероприятий наставника, педагогические находки. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствует развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов

работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

В рамках наставничества над молодыми специалистами в своей работе наставники детского сада используют следующие формы и методы: обучение на рабочем месте, самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы, открытые занятия коллег, решение и анализ педагогических ситуаций, обучение составлению подробных планов - конспектов занятий, составление календарно-тематических планов группы.

Педагоги-наставники делятся опытом в общих вопросах методики проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога-наставника, после занятий идет детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее. Профессиональное становление молодого педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности.

Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, терпеливость и целеустремленность, уважительность, делаясь своим опытом без назидания, а путем доброжелательного показа, помогают своевременно, не забывают отмечать положительное в работе, учат не копировать, не надеяться на готовые разработки, а выработать собственный педагогический почерк. В свою очередь наши молодые специалисты учатся правильно строить свои взаимоотношения с педагогами-наставниками.

Года	Общая численность	Кв. чел.	кат. % по кат.	Без категории чел.	% по кат.
2016	8	1	12,5	7	87,5
2017	8	1	12,5	7	87,5

Анализ работы молодых специалистов показал, что имеются сильные и слабые стороны в подготовке начинающих педагогов к педагогической деятельности. Сегодня уже смело можно сказать, что в детском саду «Берёзка» г. Миасса создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста, молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций, у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию. Вместе с тем молодым специалистам рекомендовано обратить внимание на овладение современными педагогическими приемами и технологиями, и применение их в работе с детьми, на проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы, на ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах, а так же отработка эффективных приемов и методов в организации учебной деятельности, больше уделять внимание работе над самообразованием.

Использование в детском саду «Берёзка» г. Миасса системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Таким образом, профессиональное становление молодого педагога - сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле. Одним из наиболее продуктивных методов решения этой проблемы является наставничество. Благодаря наставничеству молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень. Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

2.3. ВНЕДРЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКОМ САДУ «БЕРЕЗКА»

Программа «Наставник» по организации наставничества с молодыми специалистами дошкольного учреждения

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в детском саду «Берёзка» г. Миасса является разновидностью форм методической работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы до трёх лет.

Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Кроме того, он должен иметь опыт воспитательной и методической работы не менее 3 лет.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель наставничества - оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Основными задачами наставничества являются:

1. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
2. Формирование у молодых специалистов потребности в совершенствовании профессиональной компетентности.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
3. Совершенствование приемов, методов работы.
4. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОГРАММЫ

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

5. Сроки реализации Программы
Срок реализации Программы – 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Организационный

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

2 этап. Внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Кандидатуры наставников утверждаются руководителем образовательного учреждения.
2. Назначение наставника производится и утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).
3. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

1. Впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
2. Выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершившими очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
3. Педагогами, переведенными на другую должность для расширения профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

Замена наставника производится на основании приказа заведующего в случаях:

1. Увольнения наставника;
2. Перевода на другую работу подшефного или наставника;
3. Привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
4. Психологической несовместимости наставника и подшефного.
5. Контроль деятельности наставников осуществляет старший воспитатель.

6. Показателем эффективности работы наставника является выполнение поставленных перед молодым воспитателем в период наставничества задач.
7. Для мотивации к работе наставнику устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы за год.

За успешную многолетнюю работу наставник может быть представлен руководителем ДООУ к награждению.

ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

Наставник обязан:

1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
2. Знакомить молодого специалиста с учреждением, расположением групп, кабинетов, служебных и бытовых помещений.
3. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.
4. Развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива.
5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план самообразования и оказывать необходимую помощь.
6. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста в часы форм методической работы ДООУ.
7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста с руководителем «Школы молодого педагога» (2 раза в год).

ПРАВА НАСТАВНИКА

Наставник имеет право:

1.С согласия руководителя учреждения и старшего воспитателя подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников детского сада.

2.Требовать у молодого специалиста рабочие отчеты в устной и письменной формах.

ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1.Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании Совета педагогов и утверждается приказом руководителя детского сада.

2.В период наставничества молодой специалист обязан:

3.Изучать Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, специфику ДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности;

4.Выполнять план профессионального становления в назначенные сроки;

5.Активно участвовать в «Школе молодого педагога»;

6.Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

7.Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

8.Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

9.Отчитываться о проделанной работе по самообразованию в рамках итоговых заседаний «Школы молодого педагога».

ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Молодой специалист имеет право:

1.Выносить на рассмотрение администрации ДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

2.Повышать квалификацию удобным для себя способом.

3. Защищать профессиональную честь и достоинство.

4. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

КОНТРОЛЬ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

Старший воспитатель обязан:

1. Создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

2. Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

3. Изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ДОУ.

4. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет руководитель учреждения.

Руководитель учреждения обязан:

1. Рассмотреть индивидуальный план работы «Школы молодого педагога»;

2. Провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

3. Обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

4. Осуществлять систематический контроль работы наставника.

ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. Настоящее Положение;

2. Приказ заведующего ДОУ об организации наставничества;

3. Протоколы заседаний «Школы молодого педагога»

Молодым специалистам рекомендовано обратить внимание на овладение современными педагогическими приемами и технологиями, и применение их в работе с детьми, на проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы, на ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах, а так же отработка эффективных приемов и методов в организации учебной деятельности, больше уделять внимание работе над самообразованием.

Таким образом, использование в детском саду «Берёзка» г. Миасса системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Выводы по главе II.

Молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создавать в учреждении дошкольного образования необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Оттого, как он пройдет, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Приспособление молодого педагога к труду в учреждении дошкольного образования – насущная проблема современного этапа развития образования. Начинающий педагог допускает ошибки, в воспитании и обучении детей, осложняются взаимоотношения с детьми и коллегами, возникает эмоциональная напряженность и, как следствие, длительность приспособления. В таких случаях молодой педагог нередко стремится переменить место работы, отказывается от педагогической деятельности.

Известный педагог А.С.Макаренко большое значение придавал творчески работающему, слаженному педагогическому коллективу, подчеркивая, «что в таком коллективе даже молодой неопытный педагог может добиться многого, а если педагоги необъединены в сплоченный творческий коллектив, то даже опытный педагог не достигнет высоких результатов в работе с детьми».

Образовательная среда, являясь подсистемой социокультурной среды жизнедеятельности человека, как педагогический феномен обладает совокупностью социальных, культурных, а также специально организованных психолого-педагогических условий. В результате взаимодействия с индивидом происходит становление личности, ее мировосприятия. Образовательную среду можно рассматривать как педагогически организованный комплекс возможностей для удовлетворения потребностей всех участников

образовательных отношений. Именно такое понимание требований к организации образовательной среды лежит в основе системно-деятельностного подхода к образованию, предлагаемого ФГОС.

Комфортная образовательная среда позволяет сохранять психофизическое здоровье детей, способствует их оптимальной включенности в образовательную деятельность, успешной самореализации, усиливает позитивное взаимодействие субъектов процесса обучения и воспитания, способствует активности, уверенности ребенка, проявлению творчества. Среда ребенка должна соответствовать критерию комфортности, т.е. удобства, безопасности.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что мир детства имеет свой язык, свои представления, свой способ выражения увиденного. Создавая собственный мир, ребенок формирует свой образ, свою личность, стиль жизни, неповторимый, индивидуальный и отличающийся от взрослого.

Поэтому в последнее время возрастает активная роль педагогики в поиске путей совершенствования среды, как условия формирования личности. Формирование личности является важной задачей педагогики, так как позволяет сформировать у каждого ребенка представления о цели жизни.

Выработав образ среды, ребенок начинает сопоставлять его с действительностью, искать или преобразовывать в соответствии со своими представлениями. В дошкольном учреждении обстановка всех помещений служит одной задаче - воспитанию и развитию ребенка в коллективе. Создание такой благоприятной обстановки - большое искусство, включающее в себя разумную и красивую организацию пространства и его элементов.

Использование отработанных в детском саду форм и методов наставничества и профессионального обучения, возможность ограничиться собственными ресурсами, низкая затратность проекта делают его внедрение в полне приемлемым для организации.

В современном мире все яснее осознается, что образование личности не следует отождествлять с освоением специальных учебных программ под руководством педагогов, и оно связано не только с деятельностью специальных социальных институтов. Образование – это итог действия широкого спектра разных факторов. Одним из главных факторов развития личности в системе непрерывного образования является образовательная среда ДОО. При многообразии образовательных сред образовательная среда ДОО может быть категоризована и адаптирована.

При этом образовательная среда ДОО представляет собой большое пространство, которое отвечает современным потребностям общества и соответствует тенденциям развития культуры, экономики, производства и технологий. Важным качеством современной образовательной среды является взаимодействие множества образовательных сред, взаимное использование различных методов, приемов, что способствует развитию сферы образования в целом и является проявлением тенденции к интеграции образовательных процессов.

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что не может быть слишком жёстких, детализированных требований к построению образовательной среды в ДОО, поскольку образовательные программы, состав детей, педагогические кадры могут существенно отличаться друг от друга. Вместе с тем можно выделить наиболее общие положения при создании образовательной среды в группе ДОО, которые основываются на современных подходах к образованию дошкольников.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», от 29.12.2012 г. N 273 – ФЗ(последняя редакция)
2. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 №30550)
3. «Концепция дошкольного воспитания» (одобрена решением коллегии Гособразования СССР 16.06.1989 № 7/1)
4. Артамонова О.В. Предметно-пространственная среда: ее роль в развитии личности [Текст]: /О.В.Артамонова.//Дошкольное воспитание. - 2005. — №4.
5. Адаптация персонала. Организация работы службы персонала: Методическое пособие. [Текст]: // Приложение к журналу «Справочник кадровика». - 2006.- № 4.
6. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ. [Текст]: //К.Ю.Белая. - М.: «Творческий центр», 2000. - 81 с.
7. Баева, И.А., Волкова, Е.Н., Лактионова, Е.Б. Психологическая безопасность образовательной среды. [Текст]: / Под ред. И.А.Баевой: Учеб. пособие. – М.: 2009. - 247 с.
8. Виханский, О.С., Наумов, А.Н. Менеджмент. [Текст]: / О.С. Виханский, А.Н. Наумов - М.: 2006. - 670 с.
9. Волобуева, Л.М. Структура управления дошкольным образовательным учреждением. [Текст]:/ Л.М. Волобуева.// Управление ДОУ. - 2004. - №1.
10. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. [Текст]: // Л.М. Волобуева. - М.: «Творческий центр», 2003. - 26 – 41 с.

11. Выготский, Л. С. Собрание сочинений: [Текст]: В 6-ти т. Т.3 Проблемы развития психики / Л.С. Выготский; Под ред. А. М. Матюшкина. - М.: Педагогика, 1983. - 368 с.
12. Данюкова, А.И., Выборнова, В.Н. Организация среды в ДОУ для детского экспериментирования. [Текст]:/А.И. Данюкова, В.Н. Выборнова // Справочник старшего воспитателя. – 2010. -№10. - С. 51 – 54.
13. Данилина, Т.А., Зуйкова М.Б. Совершенствование управления ДОУ. [Текст]:/Т.А.Данилина, М.Б.Зуйкова.// Справочник руководителя ДОУ. - 2006. - № 9. - 11 – 18 с.
14. Дуброва, В.П., Милашевич, Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении.[Текст]:/В.П.Дуброва, Е.П.Милашевич. - М.: «Творческий центр», 1995. - 124 с.
15. Ивлева, В. В. Системный подход к адаптации сотрудников. [Текст]://В.В. Ивлева. - МИКСПЕРСОНАЛ, 2006. - № 3-4.
16. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. [Текст]:/А.Я. Кибанов. - М.: 2005.
17. Коханов, Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность.[Текст]:/Е.Ф. Коханов. - М.: «Сфера», 2006. - 56 с.
18. Коновалова, О.И. Научная дискуссия современной молодежи: педагогика и психология. Статья «Проблема организации адаптации молодых специалистов в детском саду».[электронный ресурс]:/О.И. Коновалова.-РИНЦ.:Пенза,2016.-26с.-[<http://elibrary.ru/item.asp?id=26837828>]
19. Крутцова, М . Н. Управление адаптацией персонала [Текст]:учебное пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда - Легия, 2010. – 128 с.
20. Кирьянова, Р.А. Проектирование предметно-развивающей среды.[Текст]: /Р. Кирьянова. - Спб.: КАРО, 2007.
21. Кутузова, И.А. Что должен знать руководитель дошкольного учреждения. [Текст]: /И.А.Кутузова. - М.: Просвещение, 2005.
22. Кларина, Л.М. Общие требования к проектированию моделей образовательной среды, способствующей познавательному развитию

дошкольника.[Текст]: / Л.М. Кларина./Готовимся к аттестации! – СПб.: «Детство – Пресс». 1999.

23. Латникова, П.Н. Адаптация персонала: наставничество – вред или польза.[Текст]: /П.Н. Латникова.// Справочник по управлению персоналом. - 2004. - № 5. - 75 – 79 с.

24. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. [Текст]: //П.Н. Лосев - М.: «Творческий центр», 2005. - 12 - 20 с, 93 - 95 с.

25. Малуев, П.А., Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом. [Текст]: /П.А.Малуев, Ю.Е.Мелихов. - М.: 2005.

26. Махина, Т.А. Адаптация новичков: слагаемые эффективности. [Текст]: /Т.А.Махина.// Кадровый менеджмент. - 2003. - № 3.

27. Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление [Текст]: материалы II межрегиональной научно-практической конференции, г. Кемерово, 09 апреля 2015 года. – Кемерово: МБОУ ДПО «НМЦ», 2015. – 136 с.

28.Нищева, Н.В. Предметно-пространственная развивающая среда в детском саду.[Текст]: /Н.В. Нищева. - СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2006.

29. Новоселова, С.Л. Развивающая предметная среда.[Текст]: /С.Л.Новоселова. - М.: Центр «Дошкольное детство» им. А.В.Запорожца, 2001.

30.Организация работы с молодыми педагогами в ДОУ. [электронный ресурс]. - URL: [http:// www.resobr.ru /materials/46/39808/](http://www.resobr.ru/materials/46/39808/)

31.Ожегов,С.И. Толковый словарь русского языка: ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений. [Текст]: / С. И. Ожегов; Под ред. проф. Л. И. Скворцова. - 28 е изд., перераб. - М.: ООО «Издательство «Мир и Образование»: ООО «Издательство Оникс», 2012. - 1376 с.

32. Поздняк, Л.В. , Лященко, Н.Н. Управление дошкольным образованием. [Текст]: /Л.В.Поздняк, Н.Н.Лященко. - М.: 2009. - 132 с.

33. Поздняк, Л.В. Организаторская деятельность заведующего в системе управления дошкольным учреждением.[Текст]:/Л.В.Поздняк/Основы

управления дошкольным образовательным учреждением. - М.: 1994. - 37-56 с.

34.Полякова, М.Н. Построение развивающей среды в детском дошкольном учреждении.[Текст]:/М.Н. Полякова. - СПб.: Детство-пресс, 2009. -134 с.

35. Половинко, В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация. [Текст]:/В.С.Половинко. - М.: 2002.

36.Петровский, В.А. Построение развивающей среды в дошкольном учреждении. [Текст]: /В.А.Петровский, Л.М.Кларина, Л.А. Смывина, Л.Т. Стрелкова. – М.: Новая школа, 1993.

37.Полякова, М.Н. Создание моделей предметно-развивающей среды в ДОУ.[Текст]: /М.Н.Полякова. - М., Центр педагогического образования, 2008.

38.Пугачева, М.Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе ее становления [Текст] / М.Л. Пугачева // Практика управления ДОУ. – 2011. – № 2. – С. 35-40.

39. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия. [Текст]:/ М.Ю.Рогожин. - М.: «Издательство РДЛ», 2004.

40.Рубцов, В.В. Развитие образовательной среды региона. [Текст]:/ В.В. Рубцов. -М., 1997.

41. Садырин, В.В. Доступность дошкольного образования: проблемы и решения [Текст]:/В.В.Садырин.// Управление ДОУ. - 2004. - №3.

42. Собкин, В.С., Марич, Е.М. Воспитатель детского сада: жизненные ценности и профессиональные ориентации. По материалам социологического исследования. [Текст]: /В.С.Собкин, Е.М. Марич./ Тр. По социологии образования. Т.V. Вып. VIII. - М.: 2000.

43.Сальникова Н. А. Работа старшего воспитателя с молодыми специалистами в период адаптации в ДОУ [Текст]: / Н. А. Сальникова, Л. В. Галкина, Л. С. Зыбцева // Педагогический опыт: теория, методика, практика : материалы VI Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 19 февр. 2016 г.) /

редкол.: О. Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. - № 1 (6). - С. 338–340. - ISSN 2412-0529.

44. Система работы старшего воспитателя детского сада с молодыми специалистами. [электронный ресурс]. URL: <http://www.resobr.ru/materials/46/5196/>.

45. Толстикова, О. Создаем развивающую среду своими руками. [Текст]: / О. Толстикова // Дошкольное воспитание. - 1997. - №5.

46. Федорова, Л.А. Организация деятельности ДОУ. [Текст]: /Л.А. Федорова/Образование в документах и комментариях. М.: ООО «Издательство Астрель», 2003. – 116 с.

47. Шакурова, Р.Х. Социально-психологические основы управления. [Текст]: /Р.Х.Шакурова/ Руководитель и педагогический коллектив. М.: 1990.- 206 с.

48. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации. [Текст]: /С.В.Шекшня. - М.: 2002. – 240 с.

49. Щуркова, Н.Е., Питюкова, В.Ю. и др. Новые технологии воспитательного процесса. [Текст]: /М.: Педагогическое общество России, 2002.

50. Ясвин, В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. [Текст]: / В.А.Ясвин. - М.: 2001. - 368с.

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

Приложение 2

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____

(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с « ____ » _____ 20 ____ г.

по « ____ » _____ 20 ____ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____ Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника) " ____ " _____ 20 ____ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

_____ (подпись молодого специалиста)

Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки нормативно-ориентированный;	<ul style="list-style-type: none"> • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	<ul style="list-style-type: none"> • реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности.
Методы	<ul style="list-style-type: none"> • изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение;

	<ul style="list-style-type: none">• контроль;• экспертиза
Уровни профессионализма	<ul style="list-style-type: none">• репродуктивный (технологический);• конструктивный (эвристический);• исследовательский (креативный)
Результаты	<ul style="list-style-type: none">• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.• Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

Приложение 4

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

- 1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
- 2.Культура ведения документации.
- 3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
- 4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения участников обучающихся, воспитанников.
15. Достижения молодого педагога (участие в образовательных событиях разного уровня).
16. Взаимодействие с внешней средой.
17. Включенность родителей обучающихся воспитанников в образовательный процесс.
18. Готовность к процедуре аттестации.

ГОДОВОЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

Тема	Рассматриваемые вопросы	сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании в РФ», документов Министерства образования, локальных актов ОУ, Составление календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога	Сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях «Неделя успеха», работе методического объединения, занятия молодого педагога.	Сентябрь
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организирующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Октябрь
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят планы занятий, проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог проводит его в присутствии педагога - наставника, после занятий идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих	ноябрь

	проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее	
Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
Педагогическая ситуация.	Организация режимных моментов	Октябрь
Копилка интересных занятий.	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.	В течение года
Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Аттестация.	Требования к квалификации Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога	Ноябрь-декабрь Март-апрель
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	Уровень профессионализма молодого воспитателя – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования	

Приложение 6

АНКЕТА

Просим Вас принять участие в нашем социологическом исследовании, направленном на определение направлений совершенствования системы профессионального обучения и адаптации молодых сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

Обведите кружком варианты ответов, которые Вы сочтёте наиболее приемлемыми для себя.

Анкета анонимна.

Заранее БЛАГОДАРИМ за участие в исследовании.

1. Испытывали ли Вы затруднения при знакомстве с новой специальностью, коллективом?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

2. Нравится ли Вам Ваша работа?

- а) Очень нравится
- б) Пожалуй, нравится
- в) Работа мне безразлична

3. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

- а) Да
- б) Нет
- в) Не знаю

4. Когда Вы пришли в первый день в эту организацию, что для Вас было самым трудным?

- а) Общение с новым коллективом
- б) Общение с руководителем
- в) Привыкание к новому рабочему месту

5. Кто Вам помог освоить новые должностные обязанности?

- а) Ваш непосредственный руководитель
- б) Коллеги по работе
- в) Никто не помогал
- г) Наставник

6. Испытывали ли Вы потребность в помощи наставника?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

7. Сколько по времени Вы осваивались с новыми должностными обязанностями?

- а) До 1 месяца
- б) До 3 месяцев
- в) Более полугода

8. Если в первые месяцы работы у Вас возникала проблема, то к кому Вы обращались?

- а) К Вашему непосредственному руководителю
- б) К коллеге
- в) К наставнику
- г) Ни к кому

9. В первые месяцы работы, что для Вас имело наибольшее значение?

- а) Влиться в коллектив
- б) Эффективно работать
- в) Слышать одобрение руководства
- г) _____

10. Как Вы считаете, какова причина увольнения молодых сотрудников?

- а) Сложный психологический климат
- б) Плохая организация труда
Заработная плата
- в) Большая нагрузка
- г) _____

11. По Вашему мнению, существует ли система работы по профессиональному обучению в ДОУ?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить
- г) _____

12. По Вашему мнению, существует ли система работы по адаптации в ДОУ?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить
- г) _____

13. Оцените значимость содержания информации о ДОУ для адаптации молодого сотрудника, поставив знак «+» в графе с соответствующей оценкой.

Содержание информации	Оценка эффективно	Оценка неэффективно	Затруднились оценить
Система оплаты труда			
Традиции организации			
Функциональные обязанности			
Система социального обеспечения			
Неформальные правила поведения			
Правила внутреннего распорядка			
Характеристика коллектива			
Структура и система управления			

14. Оцените эффективность руководства адаптацией молодых сотрудников должностными лицами, поставив знак «+» в графе с соответствующей оценкой.

Ответственный	Оценка эффективно	Оценка неэффективно	Затруднились оценить
Инспектор по кадрам			
Непосредственный руководитель			
Коллега			

15. Как Вы считаете, профессиональное обучение оказало влияние на рост Вашего профессионализма?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

16. С какими перспективами Вы связывали профессиональное обучение?

- а) меня обязали
- б) так принято
- в) интересно
- г) получение знаний, навыков, умений

17. Что Вам понравилось в процессе обучения?

18. Какой информации было не достаточно в процессе профессионального обучения и адаптации?

- а) наглядности
- б) усилить практическую направленность
- в) практических занятий
- г) теоретической информации
- д) _____

19. Какие формы профессионального обучения используются в ДОУ?

20. Какие формы адаптации используются в ДОУ?

Приложение 7

ОТЗЫВ

(заполняется наставником по истечении срока наставничества)

Внимание! Содержание отзыва является конфиденциальным.

Ф.И.О. нового сотрудника _____

Должность _____

Дата приёма на работу _____

Дата заполнения отзыва _____

Ф.И.О. наставника _____

Уважаемый наставник, оцените степень выраженности личностных и деловых качеств сотрудника, напротив выбранной графы поставьте знак «+».

№ п/п	Качества	Степень выраженности				
		Очень сильно	Сильно	Средне	Слабо	Очень слабо
1	Забота о внешнем виде					
2	Ответственность, дисциплинированность					
3	Стремление самостоятельно повышать свою квалификацию					
4	Способность к обучению					
5	Умение слушать и располагать к общению					
6	Тактичность					
7	Умение легко и быстро налаживать контакты с родителями, коллегами					
8	Активность в общении					
9	Умение правильно строить отношения с руководством					
10	Умение ладить с детьми					
11	Умение правильно строить отношения с коллегами					
12	Самообладание, сдержанность в напряжённых ситуациях					
13	Самокритичность, способность признавать свои ошибки					
14	Способность организовать свою работу					
15	Работоспособность					
16	Самостоятельность в работе					
17	Готовность брать на себя дополнительные нагрузки					

18	Способность заменить другого работника на его рабочем месте					
19	Наличие умений, знаний, необходимых в работе					

Оцените степень готовности сотрудника к самостоятельному выполнению возложенных на него функций и обязанностей:

- полностью готов;
- недостаточная подготовка;
- не готов.

Рекомендации _____

Необходимость дополнительного обучения, повышения квалификации (указать какое) по плану профессионального обучения

Наставник: _____ « ____ » _____ 200__ г.

Приложение 8

Заключение по результатам оценки профессиональных знаний

« ___ » _____ 200__ г.

Ф.И.О. сотрудника _____

Утверждение в должности _____

Оцените уровень соответствия профессиональных знаний, приобретённых за время адаптационного периода, требованиям занимаемой должности. Решение выносится коллегиально. Отметьте соответствующую вашему мнению позицию:

- уровень профессиональных знаний превосходит требования к должности;

- уровень профессиональных знаний полностью соответствует требованиям должности;

- уровень профессиональных знаний в основном соответствует требованиям должности;

- уровень профессиональных знаний недостаточно соответствует требованиям должности;

- уровень профессиональных знаний не соответствует требованиям должности.

Старший воспитатель ДОУ _____

Ф.И.О. Подпись

Наставник _____

Ф.И.О. Подпись

Директор ДОУ _____

Ф.И.О. Подпись

ЛИЧНАЯ ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ**НАСТАВНИК ОТВЕЧАЕТ:**

- за написание плана стажёра;
- инструктаж на рабочем месте;
- согласование обучения сотрудника с планом, со сторонними консультантами (по необходимости);
- контроль за наличием рабочих инструментов стажёра (канцтовары);
- знакомство с сотрудниками ДОУ;
- информирование о принципах работы в ДОУ, что помогает понять стажёрам структуру, правила и нормы;
- выявление и своевременное предупреждение возможных ошибок, как дисциплинарного, так и профессионального характера;
- формирование личных и деловых качеств, необходимых для сотрудника, а также отношение к работе и образцы организационного поведения;
- контроль выполняемых стажёром работ;
- оценку знаний и навыков после обучения.

Наставничество длится от 1 месяца до 1 года.

Наставничество осуществляется по плану.