

Министерство просвещения Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный педагогический университет»

Институт психологии и педагогики

Кафедра дошкольного и дополнительного образования

**Методическое сопровождение молодых специалистов
дошкольного образовательного учреждения в процессе
профессионального становления**

Выпускная квалификационная работа
Магистерская диссертация
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование:
Управление дошкольным и дополнительным образованием

Выполнила:
магистрант 2252дгруппы
Лысенко Наталья Александровна

(подпись)

Руководитель:
кандидат педагогических наук,
доцент
Поданёва Татьяна Владимировна

(подпись)

Магистерская диссертация
защищена
«_____» _____ 2024 г.

Оценка _____

Председатель ГЭК:
Цирн Ольга Георгиевна

(подпись)

Барнаул 2024

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы методического сопровождения молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе профессионального становления	9
1.1 Особенности процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в современном дошкольном образовательном учреждении	9
1.2 Организационно-методические условия сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении	22
Выводы по первой главе	33
Глава 2. Опыттно-экспериментальная работа по организации методического сопровождения молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе профессионального становления	35
2.1 Анализ исходного состояния методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ	35
2.2 Внедрение модели методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях дошкольного образовательного учреждения	45
2.3 Результаты апробации модели методического сопровождения молодых специалистов в период профессионального становления в условиях дошкольной образовательной организации	59
Выводы по второй главе	64
Заключение	66
Список использованных источников и литературы	69
Приложение	81

Введение

Сегодня в России особую актуальность приобретает развитие дошкольного образования, так как оно является, с одной стороны, самостоятельным уровнем образования, а с другой – первой ступенью общего образования.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и профессионального образовательного стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» изменился подход к разработке содержания и технологий образования с учетом требований к кадровым условиям реализации образовательной программы дошкольного образования.

В новой ситуации особое внимание должно быть обращено к педагогам дошкольного образования, которые в подавляющем большинстве не готовы к динамичным трансформациям, происходящим сегодня в сфере образования, им сложно перестроиться на новую модель образования. В этой связи, особое внимание необходимо уделить методическому сопровождению молодых специалистов, чтобы закрепить их в учреждении и в профессии.

Основное внимание на сегодняшний день в дошкольных образовательных учреждениях (далее – ДОУ), уделяется решению общего контекста задач в образовании, традиционной стратегии воспитания и обучения, при этом практически отсутствуют ориентация на каждого конкретного педагога и оказание ему должной поддержки и помощи.

К.Ю. Белая, И.Н. Казакова отмечают следующие проблемы в управленческой деятельности дошкольных образовательных учреждений: «отсутствие системности и целостности, недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности ДОУ, которые способствовали бы расширению возможностей для творческого поиска, защищали авторские права новаторов, стимулировали их инновационную

деятельность» [7; 23]. При этом следует отметить, что педагоги ДООУ в своем большинстве – люди творческие и всегда готовы откликнуться на что-то новое.

Исследуя вопрос организационно-методических условий сопровождения педагогической деятельности в целом, учёные выделяют множество проблем. К таковым относятся недостаточный уровень развития нормативно-правовой базы, которая регулирует и регламентирует практические особенности реализации процесса организационно-методического сопровождения в контексте профессиональной деятельности педагогов; отсутствие практики интеграции и координационных процессов организационно-методического сопровождения, низкий уровень информирования, формальность подхода к повышению профессиональной квалификации педагогов, отсутствие целостного восприятия педагогического работника.

Анализ теоретических источников, а также практики организации и управления процессом профессионального становления молодых специалистов в условиях ДООУ позволяет говорить об имеющемся **противоречии** между необходимостью создания условий организационно-методического сопровождения молодых специалистов дошкольного образования в процессе профессионального становления и недостаточной изученностью условий, способствующих профессиональному становлению молодых специалистов в ДООУ.

Данное противоречие актуализирует **проблему исследования**, которая связана с поиском организационно-методических условий, способствующих методическому сопровождению молодых специалистов дошкольного образования в процессе профессионального становления.

Цель исследования: определить организационно-методические условия сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДООУ.

Объект исследования: методическое сопровождение молодых

специалистов дошкольного образования в период профессионального становления.

Предмет исследования: организационно-методические условия сопровождения молодых специалистов в период профессионального становления в условиях ДОУ.

Задачи исследования:

1. Теоретически обосновать организационно-методические условия сопровождения молодых специалистов в период профессионального становления в условиях ДОУ.

2. Определить состояние методического сопровождения молодых специалистов в ДОУ и уровни их профессиональной компетентности.

3. Сконструировать и апробировать модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ; разработать персонализированные программы наставничества, способствующие адаптации молодых специалистов к условиям ДОУ.

4. Проанализировать результаты опытно-экспериментальной работы.

Гипотеза исследования: методическое сопровождение молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения в период профессионального становления будет эффективным, если:

– сконструирована и апробирована модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ;

– разработаны и реализованы персонализированные программы наставничества, способствующие адаптации молодых специалистов к условиям ДОУ.

Теоретико-методологическая основа исследования:

– концепции социально-педагогического и психологического сопровождения в системе образования (М.Р. Битянова, Е.И. Казакова, О.С. Газман, И.В. Серебрякова, М.С. Полянский, Л.Г. Тарита и др.);

– исследования, раскрывающие сущность и специфику методической деятельности в современных условиях (Ю.В. Васильев, Г.С. Лазарев, Ю.А. Конаржевский, Т.И. Шамова, М.М. Поташник, П.И. Третьяков и др.);

– основополагающие идеи об управлении процессом профессионального становления молодого педагога и его методическом обеспечении (С.Г. Вершловский, А.В. Лященко и др.).

Методы исследования: анализ психолого-педагогической и методической литературы, диссертационных исследований по указанной проблеме; опрос, анкетирование, интервьюирование, изучение и обобщение педагогического опыта.

Научная новизна исследования: сконструирована модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что на основе теоретического анализа определена совокупность организационно-методических условий сопровождения молодых специалистов в период профессионального становления в условиях ДОУ.

Практическая значимость исследования заключается в том что, разработаны и апробированы персонализированные программы наставничества, способствующие адаптации молодых специалистов к условиям ДОУ.

Экспериментальная база исследования: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка – «Детский сад №133» города Барнаула.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Эффективность методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ обеспечивается реализацией модели, включающей цель, задачи, принципы, этапы, методы, формы, средства, результат.

2. Адаптация молодых специалистов к условиям ДОУ и закрепление их

в профессии обеспечивается за счет применения в процессе методического сопровождения персонализированных программ наставничества.

Исследование проводилось с сентября 2022 года по май 2024 года и включало три основных этапа:

На первом этапе – теоретико-аналитическом – проводилось изучение психолого-педагогической, методической литературы, диссертационных исследований по проблеме профессионального становления молодых специалистов в условиях ДООУ, документы федерального уровня по проблеме модернизации образования, организации наставничества в ДООУ; определялись исходные позиции исследования.

На втором этапе – опытно-экспериментальном – уточнялись некоторые теоретические положения, составляющие основу исследования, определялись организационно-методические условия сопровождения молодых специалистов в период профессионального становления в условиях ДООУ, осуществлялась опытно-экспериментальная работа.

На третьем этапе – описательно-итоговом – обрабатывались и обобщались полученные данные, формулировались выводы, подводились итоги исследования.

Структура работы определена ее целью и задачами. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложения. Кроме текстовых материалов, в работу включены таблицы и рисунки.

Во **введении** раскрывается актуальность выбранной темы, определены цель, объект, предмет, задачи и гипотеза исследования, характеризуются его методы и база, обосновывается достоверность, теоретическая и практическая значимость, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретические основы методического сопровождения молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе профессионального становления» содержит общую характеристику рассматриваемого объекта, раскрывает состояние изученности его в науке.

Во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по организации методического сопровождения молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе профессионального становления» представлена модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДООУ; описаны организация и содержание опытно-экспериментальной работы с молодыми специалистами в условиях ДООУ; дается количественный и качественный анализ полученных в ходе исследования результатов.

В заключении подведены итоги исследования, обобщены его результаты, сформулированы выводы, подтверждающие гипотезу и положения, выносимые на защиту, намечены перспективы дальнейшей исследовательской работы.

В приложении представлены материалы, наглядно иллюстрирующие проведенную опытно-экспериментальную работу.

Апробация и внедрение результатов исследования: участие в открытом городском конкурсе-фестивале педагогических идей «Методический марафон» в 2023 году в номинации «Методическое сопровождение педагогического процесса», диплом I степени; участие в научно-практических конференциях различного уровня (Барнаул, 2023; Екатеринбург, 2023; Краснодар, 2023); участие

в методическом объединении для старших воспитателей «Становление профессиональных компетенций «Наставничество» (Барнаул, 2023).

Общий объем выпускной квалификационной работы составляет 80 страниц, включая приложение. Список использованных источников и литературы включает 103 наименования.

Глава 1. Теоретические основы методического сопровождения молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе профессионального становления

1.1 Особенности процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в современном дошкольном образовательном учреждении

Анализ научной литературы показал, что понятие «сопровождение» сформировалось на основе концепции гуманистической педагогики. Изучением понятия «сопровождение» занимались М.Р. Битянова, Н.Л. Коновалова, А.В. Мудрик, Н.С. Пряжников и др. В гуманитарные науки понятие «сопровождение» проникло вслед за понятиями «педагогическая, психологическая и социальная помощь и поддержка», что обусловлено концепцией гуманистически ориентированной психологии и педагогики, а также тенденцией социализации глобальных процессов общественной жизни.

Понятие сопровождения происходит из глубин педагогики, при этом мысль о необходимости сопровождения, как очевидная, высказывается современными педагогами, развивающими идеи «педагогики успеха». Понятие «сопровождение» (от английского слова *guideness*) возникло как практическое воплощение идеи гуманистического и личностно-ориентированного подхода к развитию личности ребенка.

Термин «сопровождение» и «поддержка» используются как синонимы для обозначения системы деятельности психолога, как особого вида оказания социально-педагогической помощи [14].

В отечественной науке феномен сопровождения стал предметом осмысления в конце прошлого столетия и получил развитие в работах М.Р. Битяновой, О.С.Газмана, Л.М. Митиной, как «самостоятельной сферы педагогической деятельности, порожденной гуманизацией образования». Учеными понимается сопровождение как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом оптимальных решений в ситуации жизненного выбора. как создание методической службы, целью которой будет

считаться развитие самого субъекта. Сопровождение предполагает обязательное взаимодействие различных субъектов и условно включает в себя, по мнению Г.И. Симоновой, три компонента: путника, сопровождающего и путь – маршрут, целью которого будет считаться развитие субъекта [41].

По определению М.Р. Битяновой, «сопровождение – это некая философия труда, которая создает допустимым соединением целей педагогической практики и фокусирует на основном – на личности детей». Ключевая задача сопровождения – «разработка таких социально-педагогических условий, в которых любой ребенок способен быть субъектом собственной жизни: своей деятельности, общения и своего внутреннего мира. При этом частная задача - развитие образовательной среды, содействующей благополучному обучению и поступательному психическому развитию обучающихся. Значимость личного выбора человека, его самоопределения в важных жизненных ситуациях является основным принципом сопровождения» [8].

М.С. Полянский отмечает, что теория и практика сопровождения возникли в связи с необходимостью [37]:

- по-другому понимать процесс развития, который представляет собой процесс разрешения педагогом проблемных ситуаций, появляющихся в разнообразных сферах жизни, но в первую очередь в профессиональной;
- поставить на первый план процесс саморазвития, который может быть рассмотрен как способность человека становиться и быть истинным субъектом собственной личной жизни, уметь превращать свою жизнь в деятельность, предмет практических реорганизаций;
- справляться ежедневно с множеством проблемных ситуаций, которые обладают как позитивным, так и негативным действием, что в свою очередь оказывает двойственное влияние на человека;
- определить приоритетную социальную задачу-оказание помощи личности в решении возникающих проблем [37].

А.К. Маркова выделила четыре этапа в основе любого процесса сопровождения:

- мониторинг или диагностика;
- методы, приемы и инструменты решения проблемы;
- консультация на этапе принятия решения;
- помощь на этапе реализации.

При этом структура сопровождения циклична, поскольку каждый этап профессионализма по А.К. Марковой является ступенью к достижению более высоких результатов, что доказывает бесконечные возможности роста педагогического мастерства воспитателя.

Опираясь на идеи Лизинского В.М., можно отметить, что одной из ступеней профессионального роста педагога является педагогическое мастерство. Под понятием «педагогическое мастерство», подразумевается высокий уровень педагогического профессионализма, совершенство используемых методов и приемов на практике, участие в конкурсах, непрерывное самообразование. Все это позволяет обеспечивать высокую эффективность процесса образования [29].

Исследователь Е. А. Казакова отмечает, что сопровождение можно рассматривать как процесс, как метод и как службу. Под процессом сопровождения следует понимать совокупность мероприятий, которые направлены на личность, но при этом дают ей возможность самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность за собственный выбор и его претворение в жизнь.

Метод сопровождения отличается тем, что внешняя среда создает некие благоприятные условия, в которых субъект может принимать максимально лучшие для себя решения и совершать выбор, исходя из условий, в которых он пребывает на текущий период времени.

Метод сопровождения имеет следующие основные функции [21]:

- процесс диагностики проблемы;

- наличие информации о выявленных проблемах и вектор их разрешения;
- консультативная помощь в процессе принятия субъектом решений;
- составление стратегии решения проблем;
- помощь в процессе осуществления запланированных действий.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сопровождение – это система правил, сопутствующая, служащая приложением, дополнением к изложению методов обучения или к выполнению какой-нибудь работы. При первичном анализе термина сразу можно выделить как минимум две характеристики, присущие процессу сопровождения: во-первых, активность субъектов сопровождения и деятельностный характер их взаимодействия; во-вторых, субъектность процесса сопровождения, выражающаяся в сотрудничестве в отношениях. Следовательно, сопровождение также можно трактовать как оказание помощи, поддержки в условиях возникновения каких-либо затруднений.

Понятие «методическое сопровождение» достаточно широко используется при обозначении самых разных педагогических, психологических и социальных феноменов. В контексте данного исследования речь идет о складывающейся в практике методической поддержке профессионального становления педагогов, истоки которой заключены в теории и педагогической деятельности.

Э.Ф. Зеер рассматривает методическое сопровождение молодого педагога как научно - обоснованный способ взаимодействия сопровождающего (наставника) и сопровождаемого (молодого педагога), направленный на непрерывное саморазвитие педагога в профессии, обусловленный количественными и качественными, содержательными и структурными преобразованиями личности педагога, что ведет к усовершенствованию природного, к поступательному восхождению в профессии [24].

М.И. Чистякова отмечает, что организация индивидуального

сопровождения подразумевает создание условий с целью выявления вероятной и настоящей «групп риска» и гарантированную поддержку имеющим необходимость в ней [95;15]. Сущность индивидуального подхода заключается в адресной поддержке, оказываемой любому субъекту образовательных отношений, активная позиция сопровождающего по созданию условий для самосовершенствования педагогов, родителей (законных представителей) и детей.

«Системное сопровождение», согласно взгляду Л.М. Шипицыной [47;55], «исполняется независимыми центрами и службами в осуществлении конкретных образовательных программ; в проектировании новых типов образовательных организаций; в разработке профилактико-коррекционных проектов». При этом под службой сопровождения понимается совокупность профессионалов разного профиля, осуществляющих процесс сопровождения. На практике, согласно взгляду ряда авторов, системное сопровождение осуществляется по запросу администрации. В этом случае индивидуальная деятельность пребывает в соподчиненном отношении. [95;21].

У Т.В. Овчинниковой понятие «методическое сопровождение» раскрывается как «взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на реализацию основной общеобразовательной программы в соответствии с комплексно-тематическим принципом. Методическое сопровождение содержит методический комплект, под которым можно определить совокупность различных дидактических средств обучения, в том числе печатных пособий, технических средств обучения, обучающих программ и средств, призванных качественно реализовать поставленные цели и задачи» [42].

Е. А. Зарубина определяет понятие «методическое сопровождение» как процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных

образовательных маршрутов [25].

Закономерность сопровождения направляет на первый путь построения стратегии помощи.

В.Ю. Кричевский, Л.Г. Тарита анализируют в своих трудах методическое сопровождение как педагогический метод обучения человека искусству самостоятельно, без посторонней помощи и с максимальной отдачей разрешать те проблемы (профессиональные и личные), которые возникли у него в процессе жизнедеятельности. Сопровождающий не принимает решение за сопровождаемого, а учит его находить (создавать либо перенимать) наиболее рациональные решения, актуальные для каждого педагога в его конкретной жизненной ситуации. Но любому человеку присущ его собственный (индивидуальный) стиль обучения, это становится в большей степени актуальным, когда речь идет об обучении взрослых.

Изучая положения Е.И. Казаковой и Л.Г. Тариты, удалось установить, что начальным теоретическим положением для формирования теории и методики методического сопровождения может стать системно-ориентационный подход, в логике которого развитие понимается как выбор и постижение субъектом развития тех или иных инноваций. Безусловно, любая ситуация выбора порождает множественность альтернатив решения, опосредованных каким - либо ориентационным полем развития субъекта. В итоге сопровождение может трактоваться ровно как помощь субъекту в преобразовании ориентационного поля развития, ответственность за действия, в котором несет сам субъект [21].

В работах Е.И. Казаковой, Л.Г. Тариты рассматривается необходимость в подготовке специалистов сопровождения, показана потребность в специальной подготовке субъектов, занимающихся сопровождением. Авторы подчеркивают, что сопровождение - это процесс взаимодействия. Вследствие этого необходимо обогащение практического опыта сопровождающих, который вполне возможно освоить методом их интенсивного включения в этот процесс, при этом всем субъектам службы

сопровождения будет также оказана умелая поддержка, связанная с организацией процесса сопровождения педагогов. В результате данной подготовки происходит перенос опыта взаимодействия в условиях подготовки на конкретного педагога в своей организации.

Концепция психолого-педагогического направления методического сопровождения как образовательная технология разработана Е.И. Казаковой. В основе данной концепции лежит системно-ориентационный подход к развитию человека.

В одном из ключевых направлений концепции Е.И. Казакова особое внимание уделяет индивидуально-личностному потенциалу субъекта, у которого приоритет ответственности идет за собственные решения. Автор концепции полагает, что с целью реализации права определения субъектом сопровождения разных альтернатив развития следует обучить человека понимать суть затруднения, развивать конкретные стратегии принятия решения. Е.И. Казакова утверждает, что возникновение теории и практики методического сопровождения определено следующими причинами [21]:

– процесс развития педагога – это процесс разрешения проблемных ситуаций, которые возникают в профессиональной сфере; – процесс саморазвития находится на первом плане, его можно рассматривать как способность человека становиться и быть истинным субъектом собственной жизни, преобразовывать свою жизнь в деятельность, быть предметом практических преобразований;

– появление в современной жизни множества проблемных ситуаций, обладающих как позитивным, так и негативным действием и, безусловно оказывающих большое влияние на развитие человека;

– установление в качестве главной социальной задачи оказание помощи человеку в решении возникающих проблем.

Методическое сопровождение, по мнению Е.А. Зарубиной – это процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику

существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов [25]. Методическое сопровождение, «как целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности, одна из главных задач которого не только оказывать своевременную помощь и поддержку личности, но и научить ее самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь личности стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни».

Методическое сопровождение, по определению И.А. Колесниковой и В.А. Слостениной, – это «процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личностного участия, поощрения максимальной самостоятельности учащегося в проблемной ситуации при минимальном по сравнению с поддержкой участии педагога». В настоящее время активно развиваются два основных направления методического сопровождения: психолого-педагогическое и информационно-педагогическое [40].

Е.А. Козырева считает, что «процесс методического сопровождения перспективен на разных уровнях; установив основные направления деятельности, возможно установить и стратегию развития образовательного учреждения». Автор трактует сопровождение как «систему профессиональной деятельности старшего воспитателя, методиста ДООУ, направленную на создание условий для позитивного развития отношений детей и взрослых в образовательной ситуации, психологическое и психическое развитие ребенка с ориентацией на зону его ближайшего развития». Е.А. Козырева отмечает, что программа методического сопровождения позитивно воздействует на развитие тесного и продуктивного взаимодействия между всеми субъектами образовательных отношений [22].

Ю.Л. Федорова предоставляет развернутое исследование проблемы методического сопровождения в образовательном процессе. Особое внимание она обращает на то, что традиционные виды деятельности работы

методиста детского сада в рамках психолого-педагогического сопровождения обретают собственную специфику. Так, отличительными особенностями психологической диагностики становятся [46]:

- осознание диагностики как основы сопровождения, направленность ее на информационное обеспечение процесса психолого-педагогического сопровождения;
- нацеленность в раскрытие сильных сторон личности, на установление верности педагогической стратегии;
- систематичность отслеживания психолого-педагогического статуса с точки зрения их актуального состояния и перспектив ближайшего развития на всем протяжении нахождения их в образовательном учреждении;
- обусловленность результатов диагностики объективными и субъективными факторами в данных условиях образовательной среды [46].

Методическое сопровождение будет успешным, если изначально в отношениях между сопровождаемым и сопровождающим будут присутствовать:

- открытость во взаимоотношениях всех участников процесса;
- учет индивидуальных особенностей преподавателя;
- ориентация на успех;
- профессиональная компетентность человека, реализующего методическое сопровождение.

Для этого в основу проведения методического сопровождения следует положить принципы: доступности и открытости; интеграции всех сил, участвующих в процессе; личностно-ориентированного подхода; дифференциации и индивидуализации; рефлексивности; развивающего обучения на базе положительного опыта.

В.П. Ларина подчеркивает, что методическое сопровождение должно включать не только соответствующее обучение, обеспечение, консультирование и оказание необходимой помощи педагогу, а созданием условий и оказание поддержки их инновационной деятельности, понимаемой

как совместная деятельность субъекта сопровождения, а также распространение продуктов своей деятельности.

В методическом сопровождении главное – это взаимодействие методической службы с педагогами, при этом сопровождающий учит его находить, изобретать, заимствовать наиболее разумные решения, актуальные для каждого человека в его конкретной жизненной ситуации. Таким образом, в качестве исходного для выработки теории и методики сопровождения выступит системно - ориентационный подход, который рассматривается как выбор, так и освоение личностью каких – либо инноваций [31].

О.В. Давлятшина определяет сущность методического сопровождения как технологический процесс взаимодействия субъектов, которые преодолевают свои профессионально – личностные затруднения совместно со специально организованной системой последовательных действий, мероприятий, педагогических событий, направленных на развитие профессионального опыта, личностное преобразование, на саморазвитие, профессиональный успех в своей образовательной организации [19].

По мнению М. Г. Сергеевой и А. С. Соколовой, научно-методическое сопровождение должно обязательно учитывать опыт педагога, его возможности и запросы, а также необходимость применения полученных знаний в реальной педагогической практике [43].

В нашей работе мы будем опираться на определение методической работы В.И. Андреевой: методическая работа – это разнообразная деятельность педагогов, которая направлена на изучение, овладение и распространение передового педагогического опыта, на повышение профессиональной квалификации и мастерства, на непрерывную работу по самообразованию и профессиональному саморазвитию.

Методическое сопровождение профессионального становления молодых специалистов в условиях реализации ФГОС ДО рассматривается как процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности.

Цель методического сопровождения профессионального становления педагогов по ФГОС ДО – обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС ДО через создание системы непрерывного профессионального развития, которая строится на основании таких принципов, как:

- ответственность субъекта за свой выбор (тот, кто сопровождает, имеет только совещательные права);
- непрерывность и системность сопровождения;
- индивидуальный подход, приоритет интересов сопровождаемого;
- приоритетность самостоятельного обучения;
- востребованность результатов обучения в практической деятельности.

Задачи методического сопровождения:

1. Обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов.
2. Обеспечить формирование актуальных профессиональных компетенций у молодых педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей в различных современных форматах (сетевых и дистанционных).
3. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
4. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

В Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров методическое сопровождение предполагает включенность педагога в систему формального (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), неформального (участие в семинарах, мастер-классах, тренингах, конференциях, встречах общественно-профессиональных

объединений и пр.) и информального (самообразование, осуществляемое посредством чтения учебной литературы, просмотра познавательных видеороликов, общения со специалистами в своей области и пр.) образования. Предполагается, что создание единого научно-методического пространства обеспечит непрерывное и планомерное профессиональное развитие работников системы образования.

При этом содержание деятельности по научно-методическому сопровождению педагогических работников включает:

1) реализацию актуальных для системы образования дополнительных профессиональных программ, предварительно прошедших профессионально-общественную экспертизу, в том числе в формате стажировок;

2) разработку и апробацию новых подходов к организации непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе с учетом достижений в области информатизации образования;

3) проведение прикладных исследований в сфере образования, в том числе выявление и тиражирование успешных педагогических практик;

4) оказание адресной информационно-методической поддержки педагогическим работникам, в том числе посредством создания условий для разработки и реализации индивидуальных траекторий развития с привлечением тьюторов;

5) стимулирование педагогических работников к внедрению инноваций в профессиональной деятельности;

6) координация деятельности профессиональных сообществ и методических объединений, создание условий для вступления педагогов в общественно-профессиональные объединения;

7) оказание методической поддержки молодым педагогам, в том числе содействие в реализации персонализированных программ наставничества.

В целях структурирования деятельности по методическому сопровождению педагога Н.А. Виноградова выделяет следующие направления [11]:

1) обучающее: формирование и развитие профессиональных компетенций педагогических работников через включение их в систему формального, неформального и информального образования;

2) диагностическое: оценка уровня сформированности профессиональных компетенций педагога с целью определения «точек» его дальнейшего профессионального роста;

3) информационное: информирование педагогического сообщества о возможностях и способах профессионального развития с учетом необходимости осуществления опережающей профессиональной подготовки;

4) мотивирующе - стимулирующее: создание специальных условий для формирования и развития у педагога желания (мотивации, стимулов) овладевать новым содержанием образования, быть в курсе ключевых тенденций в педагогической сфере;

5) консультационное: оказание помощи педагогу в части имеющейся профессиональной проблемы через анализ сложившейся ситуации и (совместный) поиск возможных вариантов ее разрешения;

6) психологическое: содействие в преодолении педагогом каких-либо психологических проблем, в том числе обучение навыкам эффективной коммуникации (с детьми, коллегами, родителями), а также оказание психологической поддержки педагогу в кризисный период;

7) коррекционное: создание условий для изменения (корректировки) сложившихся у педагога подходов в обучении, воспитании и развитии подрастающего поколения;

8) адаптационное: обеспечение согласованности ожиданий и возможностей педагогического работника с реализацией необходимых требований в сфере образования, в том числе «удержание» педагога в профессии;

9) аналитическое: выявление, анализ, систематизация и тиражирование (при необходимости) информации по той или иной проблематике в сфере образования [11].

Таким образом, под сопровождением понимается сложный процесс взаимодействия сопровождающего и сопровождаемого, результатом которого является решение и действие, ведущее к прогрессу в развитии сопровождающего и сопровождаемого.

Понятие «методическое сопровождение» в узком понимании представляет собой разнообразные методические средства, способствующие более эффективной реализации профессиональной педагогической деятельности, а в более широком смысле – это процесс, направленный на создание программ, методических разработок и дидактических пособий, включающий совместную продуктивную работу коллектива, апробацию и внедрение в практику эффективных методик и технологий, информирование, повышение квалификации педагогических кадров.

Мы определяем методическое сопровождение как процесс действенного участия сопровождающего в удовлетворении потребностей педагога, методической и психологической поддержки в освоении им социального опыта, результатом которого является благополучное вхождение в педагогическое сообщество, самореализация, повышение уровня профессиональных компетенций, приобретение опыта, трансляция полученного опыта.

1.2 Организационно-методические условия сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении

В контексте данной работы необходимо выделение организационно-методических условий сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении. Для начала перейдем к анализу понятия «условие».

Понятие «условие» с философской точки зрения определяется как «отношение предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может. Сам предмет выступает как нечто обусловленное, а условие – как относительно внешнее предмету многообразие объективного

мира. В отличие от причины, непосредственно порождающей то или иное явление или процесс, условие составляет ту среду, обстановку, в которой последние возникают, существуют и развиваются. Люди, познав законы природы, могут создать благоприятные и устранять неблагоприятные условия своей деятельности. Влияя на явления и процессы, условия сами подвергаются их воздействию [24].

С.М. Редлих разработал комплекс организационно-методических условий для педагога:

- учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки;
- активная поддержка профессионального роста;
- мониторинг напряженности адаптации;
- организация наставничества;
- поддержание тесной связи с ВУЗом [41].

С.М. Редлих утверждает, что организация методической помощи более опытных коллег способна не только скорректировать возникающие трудности и неточности, но и направить процесс самообразования и профессионального саморазвития молодого педагога в нужное русло [41].

Содержание методического сопровождения педагогического процесса в ДОУ и создание организационно-методических условий должно определяться на основании уровня профессиональной компетентности педагогов, основных направлений развития ДОУ и образовательной ситуации в образовании. По мнению И. М. Сысоевой, оно может быть разработано в соответствии с показателями основных компонентов профессиональной компетентности педагогов: дидактическими (знание ряда ведущих дидактических концепций), психолого-педагогическими, методическими, технологическими, техническими и коммуникативными [15].

Многие исследователи, в том числе и М. С. Балагурова, все формы методического сопровождения условно делит на две взаимосвязанные группы: групповые формы, к которым исследователи относят

взаимопосещения, семинары и практикумы, консультации, творческие и рабочие группы, деловые игры, выставки, участие педагогов в методических объединениях района, организация теоретических и научно - практических конференций и, конечно же, педсоветы; индивидуальные формы, к которым исследователи относят стажировку, собеседование, индивидуальные консультации, наставничество, самообразование, беседы [3].

Ученые высоко оценивают роль наставничества в становлении молодого специалиста, которое широко используется в практике современных ДОО, так как в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Как отмечает в своих трудах М.С. Балагурова, процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

В основание наставничества, по мнению С.И. Поздеевой, должна лежать идея «открытого профессионализма»: специалиста не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным набором профессиональных умений и качеств (hard skills, soft skills), сколько дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в производственном или учебном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности. Педагог не приближается к какой-то профессиональной норме в виде количественного списка умений и компетенций (по принципу «чем больше – тем лучше»), а постепенно приобретает те особые профессионально – личностные качества, которые не только значимы именно в данной профессии, но и отражают его индивидуальные стремления, например, быть более открытым, коммуникабельным, не бояться рисковать, научиться проектированию и т.п. Концепция «открытого профессионализма» связана с необходимостью возвращать на рабочем месте не только хорошего специалиста, но и хорошего

работника, который обладает метапрофессиональными умениями и навыками: умение работать в ситуации функционально – смысловой неопределенности, взаимодействовать с отдельными людьми и коллективами, клиентоориентированность и другое. Наставник, на наш взгляд, помогает в освоении таких умений и компетенций, как основы успешности в любой профессии.

В психолого-педагогической литературе и словарях «условия» трактуются как обстоятельство, от которого что-либо зависит; как среда, ситуации, события, в которых что-либо происходит; как специально созданное «нечто», которое обеспечивает успешное существование нового; как причины, необходимые для успешного развития чего-либо.

По мнению А.Н. Тубельского в условия входят «и взаимодействие, и воздействие, и создание среды, и «выращивание» способов отношений с миром, с людьми, с самим собой» [7, С. 31].

В диссертационных исследованиях Л.М. Булдыгиной, Г.Л. Филипповой, Л.Б. Кореневой, И.В. Калиш условия рассматриваются как «особое пространство», как средство, как обстоятельство, как система мер, направленная на профессионально-личностное развитие педагога.

Н.В. Немова определяет условия как факторы, благоприятно влияющих на профессионально-личностное развитие педагогов в условиях общеобразовательной организации: создание профессиональной среды и микроклимата, ориентированных на обмен опытом и сотрудничество; наличие команды педагогов, создающей признанные в коллективе образцы педагогической и управленческой деятельности, способных и желающих обучать других и передавать им свой опыт; обучение всех учителей школы; наличие возможности для профессионального общения и актуальных задач, требующих совместной деятельности; изменения в профессиональной среде; приведение предметной среды в соответствие с новыми образовательными технологиями [5].

Анализ различных подходов к трактовке понятия «условия» в научной

литературе позволил в рамках нашего исследования сформулировать обобщенное определение организационно-методических условий как совокупности взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга компонентов, которые определяются как специально созданные факторы для эффективного профессионально-личностного развития педагогов в условиях общеобразовательной организации.

С нашей точки зрения, для выделения организационно-методических условий сопровождения деятельности молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении важно выделить ключевые положения, на которые мы будем опираться в дальнейшей работе.

Первое ключевое положение заключается в том, что в процессе профессионального становления молодой специалист начинает взаимодействовать с педагогическим коллективом, который должен оказывать необходимую поддержку, помощь, быть открытым для молодого педагога.

Второе ключевое положение состоит в том, что в процессе профессионального становления должна быть организована методическая поддержка с учетом методов, приемов и способов организации, которые будут основаны на личностно-ориентированном подходе. Центральным направлением в организации работы следует считать развитие личности педагога, учет его профессионально-личностных качеств, а также укрепление его профессиональной позиции [25].

Рассмотрев вышеперечисленные ключевые положения, мы сформулируем условия методического сопровождения молодого специалиста в ДОУ.

Охарактеризуем каждое организационно-методическое условие.

Первым организационно-методическим условием мы рассматриваем внедрение модели методического сопровождения молодых специалистов с использованием различных методов, способов и форм, содействующих профессиональному росту молодого педагога.

С позиции управленческого подхода, в качестве второго организационно-методического условия выделим разработку и реализацию персонализированных программ наставничества, обеспечивающих психологическую и методическую поддержку. Молодой специалист ДОУ получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками [4].

Л.К. Зубцова утверждает, что благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе является основой для закрепления молодого педагога в школе. Педагогический коллектив с первых дней работы молодого педагога должен стремиться принять его, а также учитывать его индивидуальные потребности и личностные особенности. Благоприятный психологический климат рассматривают как совокупность психологических условий, которые определяются взаимоотношениями, а также способствующих совместной профессиональной деятельности. От взаимодействия в педагогическом коллективе зависит и настроение, и удовлетворенность принадлежности к нему. В связи с этим руководителю учреждения необходимо поддерживать психологический климат в коллективе.

Одна из результативных форм методической работы, дающих импульс творчеству педагогов – система поддержки профессионального роста педагогов. Методическое обеспечение педагогов – это: необходимая информация, учебно-методические комплексы, то есть, разнообразные методические средства, оснащающие и способствующие более эффективной

реализации профессиональной педагогической деятельности; это процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции (программы, методические разработки, дидактические пособия), включающий, помимо методического оснащения такие компоненты, как: совместная продуктивная работа методиста и педагога (коллектива); апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий; информирование, просвещение и обучение кадров. Данный процесс будет работать при правильной организации работы методической службы ДОУ, которая представляет собой целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста воспитателя, развитие его творческого потенциала, и, в конечном итоге, на повышение качества и эффективности воспитательно-образовательного процесса, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья воспитанников.

К эффективным формам работы с молодыми специалистами ДОУ исследователи относят: педагогические советы, семинары – практикумы, методический диалог, «круглые столы», деловая игра, тренинг, педагогический КВН, методический мост, «банк идей», составление «Портфолио», дискуссии, кластер, открытые просмотры образовательной деятельности с последующим обсуждением увиденного, индивидуальные консультации, самообразование, мастер-классы, наглядная педагогическая пропаганда позволяет показать молодому специалисту ДОУ воспитательно-образовательную работу [7].

С точки зрения М.М. Поташника необходимо качественно осуществлять стратегическое управление саморазвитием педагогов, поскольку оно является необходимым фактором роста их профессиональной компетентности. В свою очередь руководитель образовательного учреждения должен разработать систему контроля результатов профессиональной деятельности молодых педагогов, активизировать и стимулировать самообразование и саморазвитие педагогов, разработать и реализовать

комплекс мероприятий, направленных на мотивацию педагогов к повышению своего профессионального уровня [39].

Управление саморазвитием молодых педагогов может быть основано на следующих особенностях:

- организация диагностики профессиональных трудностей молодых педагогов в период профессионального становления;
- организация благоприятного настроения на самообразовательную деятельность;
- планирование и реализация обучения в рамках дошкольного учреждения (тренинги, методические семинары, обучающие квесты, мастер-классы, собеседования, конкурсы профессионального мастерства, повышение квалификации);
- разработка и реализация системы стимулирования молодых педагогов;
- рекомендации по выбору педагогической, методической литературы в рамках саморазвития и самосовершенствования [39].

Методическое сопровождение молодого специалиста может быть продуктивным только при реализации деятельного и компетентностного подходов с опорой на андрагогические принципы:

- принцип вариативности (пример реализации: построение индивидуальной программы профессионального развития или индивидуального образовательного маршрута исходя из «веера» предложений – курсов, образовательных модулей, событий и пр.);
- принцип адресности (пример реализации: построение индивидуального учебного плана на курсах повышения квалификации с учетом имеющихся дефицитов профессиональных компетенций и (или) профессиональных запросов);
- принцип индивидуализации (пример реализации: консультирование педагогического работника по запросу);

- принцип совместной деятельности (пример реализации: совместная разработка и осуществление программы наставничества для молодого педагога);
- принцип интерактивности (пример проявления: участие педагогических работников в мероприятиях общественно-профессиональных объединений);
- принцип открытости (пример проявления: своевременное информирование педагога об актуальных образовательных мероприятиях, организуемых различными организациями дополнительного профессионального образования) и др.

С нашей точки зрения, важно выделить критерии методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДООУ и в соответствии с ними подобрать диагностический инструментарий. Более того, критерии и показатели нужны для сопоставления эффективности, результативности и оценки профессиональной компетентности молодых педагогов.

Современный молодой специалист должен обладать следующими качествами: конкурентоспособностью, ответственностью, коммуникабельностью, стремлению к постоянному саморазвитию. Более того, педагог нового поколения должен владеть следующими профессиональными компетенциями: анализировать учебно-методическую литературу, знать образовательные технологии, осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с новыми образовательными стандартами [26].

С точки зрения С. П. Бронштейна и С. А. Керенской главными показателями молодого педагога являются: овладение системой профессиональных ценностей, компетенций; выполнение должностных обязанностей; удовлетворенность и интерес к работе; саморазвитие, самосовершенствование своего профессионального уровня; налаживание успешной коммуникации с участниками образовательного процесса;

ощущение психологического комфорта [29].

Работа коллектива авторов (В.В. Садырина, Н.О. Яковлевой, М.В. Потаповой, Н.А. Соколовой и других) наиболее полно раскрывает показатели профессионального становления педагога, к которым относятся: профессиональная успешность, активность, удовлетворенность условиями работы, эмоциональный комфорт, способность к саморазвитию, совершенствованию своего профессионального уровня.

Опираясь на рассмотренные подходы авторов, мы выделили критерии и сформировали совокупность характеризующих показателей. Рассмотрим более подробно характеристики названных выше критериев профессионального становления.

Раскрывая значение первого критерия – профессиональная успешность, активность, следует сказать, что показателями являются выполнение трудовых обязанностей, профессиональных норм и требований, производительность труда, быстрота приобретения и повышения квалификации, взаимодействие с педагогическим коллективом, другими специалистами при решении педагогических, методических задач. Профессиональная активность и успешность представляют собой высокую степень включенности личности педагога в профессиональную деятельность. Молодой специалист демонстрирует или достигает устойчивых высоких результатов педагогической деятельности: имеет авторитет среди участников образовательного процесса, стремление педагога к успешности, проявление самоорганизации [42].

Уделяя внимание второму критерию профессионального становления, отметим, что удовлетворенность работой, прежде всего, проявление интереса к педагогическому труду, увлеченность работой, удовлетворенность условиями и организацией труда, его содержанием, своим положением в педагогическом коллективе, общением с коллегами, учащимися, реализация профессиональных навыков, личностных качеств в профессиональной педагогической деятельности. Под удовлетворенностью работой понимают

эмоционально-оценочное отношение личности к выполняемой профессиональной деятельности и условиям ее протекания.

Третий критерий – эмоциональная комфортность характеризуется следующими важными показателями: эмоциональный настрой, уравновешенность, устойчивость, состояние душевного благополучия, обеспечивающее адекватную условиям действительности регуляцию поведения и профессиональной деятельности.

В совокупность критериев профессионального становления мы считаем необходимо включить четвертый критерий – готовность к дальнейшей работе в образовательном учреждении, показателями которого являются: готовность к педагогической деятельности, отношение молодого педагога к профессии, проявление личностно-профессиональных качества, а также выделение перспектив профессиональной самореализации с образовательным учреждением; дидактические, методические, психолого-педагогические знания, теоретическая, организационная подготовка молодого специалиста.

Пятый критерий – способность педагога к саморазвитию, играет важную роль в системе критериев профессионального становления молодого специалиста. Критерий «способность педагога к саморазвитию» включает в себя следующие характерные черты: отношение к самому себе, способности к самосовершенствованию, стремление к новому, мотивация к самообразованию, творческий подход к выполняемой работе, адекватная оценка своих профессиональных способностей и умений, стремление к повышению квалификации, навыки самоорганизации, самоуправления.

И, наконец, шестой критерий – взаимодействие с коллективом: взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников, умение найти своё место и авторитет в педагогическом коллективе, выстраивание продуктивных деловых отношений с администрацией и руководителем.

В нашем исследовании мы понимаем под критериями такое

понятие, как «измерители» уровня успешности профессионального становления молодого специалиста в профессиональной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Таким образом, под организационно-методическими условиями мы понимаем совокупность условий, возможностей среды, реализация которых обеспечивает целенаправленное управление, планирование, регулирование, а также развитие процесса.

Для методического сопровождения деятельности молодого специалиста в ДОУ необходимо реализовывать выделенные нами организационно-методические условия: внедрение модели методического сопровождения, разработка и реализация персонализированных программ наставничества для молодых специалистов, обеспечивающих психологическую и методическую поддержку.

Выделены следующие критерии, обеспечивающие профессиональное становление в условиях ДОУ: удовлетворенность работой, профессиональная активность, успешность, способность к саморазвитию, эмоциональная комфортность, готовность к дальнейшей работе в образовательном учреждении, взаимодействие в педагогическом коллективе.

Выводы по первой главе

Слово «сопровождение» есть действие от глагола «сопровождать», имеющего такие значения, как «идти вместе», «следовать» или «находиться рядом», «напутствовать», «посылать пожелания или замечания».

Под сопровождением в педагогической литературе понимается особый вид взаимодействия, а его признаками являются помощь в принятии решений, взаимодействие. Методическое сопровождение – это особая деятельность, направленная на создание таких условий, при которых сопровождаемый сам становится субъектом собственного развития.

Под организационно-методическими условиями мы понимаем совокупность условий, возможностей среды, реализация которых

обеспечивает целенаправленное управление, планирование, регулирование, а также развитие образовательного процесса.

Мы выделили следующие характерные черты, присущие организационно-методическим условиям: взаимосвязь обстоятельств процесса деятельности, упорядоченность и целенаправленность, обеспечение нормального функционирования деятельности. Организационно-методические условия представляют собой совокупность возможностей и обстоятельств, направленная на обеспечение упорядоченного и целенаправленного эффективного управления процессом. С учетом структуры и особенностей процесса профессионального становления нами была выделена совокупность организационно-методических условий: внедрение модели методического сопровождения молодых специалистов, разработка и реализация персонализированных программ наставничества, обеспечивающих психологическую и методическую поддержку молодых специалистов.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по организации методического сопровождения молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения в процессе профессионального становления

2.1 Анализ исходного состояния методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ

В данном параграфе раскрывается содержание констатирующего этапа опытнo-экспериментальной работы; на основе анализа полученных результатов дается характеристика проблем и трудностей, с которыми сталкиваются молодые специалисты в ходе решения профессиональных задач; выявляются особенности удовлетворенности молодых специалистов организацией методической работы в ДОУ; раскрывается специфика профессиональной компетентности старшего воспитателя и выявляется его потенциальная готовность к организации методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления.

Опытнo-экспериментальной базой исследования явилось муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка – «Детский сад №133» города Барнаула (далее МБДОУ). Эксперимент проводился в естественных условиях профессионального труда в ДОУ, в нем приняли участие 12 молодых специалистов, которые явили собой опытную группу с равными показателями (возраст – до 25 лет, педагогический стаж – от 0 до 3 лет, наличие педагогического образования: среднее профессиональное, высшее), признаваемые в нашем исследовании как молодые специалисты МБДОУ.

Опираясь на критерии, выделенные нами в Главе 1: взаимодействие в коллективе, организация методической работы в МБДОУ, удовлетворенность работой, способность к саморазвитию, мы разработали критериально-диагностический инструментарий, который позволил рассмотреть различные аспекты профессионального становления молодых специалистов в условиях

МБДОУ. Каждому критерию соответствует ряд показателей, характеризующих их (таблица 1).

Таблица 1 – Критериально-диагностический инструментарий

Критерии	Показатели	Диагностический инструментарий
Взаимодействие в коллективе	Изучение возможности педагогов включаться в решения приоритетных задач работы детского сада, исходя из личностно-профессиональных возможностей, потребностей и интересов.	Опрос. Изучение возможности педагогов включаться в решения приоритетных задач работы детского сада
Организация методической работы в детском саду	Определение удовлетворенности воспитателей организацией методической работы в детском саду	Анкета «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в дошкольном учреждении» (С.В. Власенко)
Удовлетворенность работой	Общая удовлетворенность профессией, настрой и желание работать в учреждении, готовность педагога к профессиональной деятельности, возникающие трудности и возможности их решения, поддержка коллектива, условия трудовой деятельности	Методика «Изучение удовлетворенности педагогов своей профессией и работой» (Н.В. Журин, Е.П. Ильин)
Способность к саморазвитию	Отношение к самому себе, саморазвитие, самосовершенствование своего профессионального уровня, устойчивая положительная самооценка, проявление личной инициативы.	Опросник «Способность педагога к саморазвитию» (В.В. Садырин, Н.О. Яковлева, Л.В. Трубайчук и др.)
Профессиональные затруднения	Определение формы работы с молодым специалистом в персонализированной программе наставничества	Анкета «Затруднения молодого специалиста в профессиональной деятельности».

1. Для изучения возможности молодых специалистов включаться в решение приоритетных задач работы МБДОУ, исходя из личностно-профессиональных возможностей, потребностей и интересов был использован метод интервьюирования (Приложение 1).

2. Анкета «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в МБДОУ» (Приложение 2). Исследование проводилось индивидуально с каждым молодым специалистом. Воспитателям предлагалось ответить на несколько вопросов анкеты и поставить «+» в графу ответа, соответствующую его мнению. Например, удовлетворены ли Вы организацией работы с педагогами? Педагог ставит знак «+» в одну из граф: да, нет, частично, затрудняюсь ответить. Каждый ответ исчисляется в баллах. 1 – нет, 2 – затрудняюсь ответить, 3 – частично, 4 – да. Анализ анкет: «От 0 до 10 баллов – педагог не удовлетворен организацией методической работы в дошкольном учреждении; от 10 до 30 баллов – педагог частично удовлетворен организацией методической работы в дошкольном учреждении; от 30 до 40 баллов – педагог удовлетворен организацией методической работы в МБДОУ.

3. С помощью методики «Изучение удовлетворенности педагога своей профессией и работой» (авторы Н.В. Журина, Е.П. Ильина) мы получили данные об удовлетворенности молодого специалиста различными сторонами его профессиональной деятельности, включающие в себя взаимоотношения с коллегами, родителями (законными представителями) воспитанников, удовлетворенностью своей теоретической, методической и организационной подготовкой. Благодаря данной методике можно определить уровень удовлетворенности профессией (Приложение 3).

4. Также в качестве диагностической методики мы применили модифицированную методику «Способность педагога к саморазвитию» (В.В. Садырин, Н.О. Яковлева, Л.В. Трубайчук). Данная методика направлена на выявление уровня способности к саморазвитию: высокий, средний, низкий. В ходе проведения данной методики респондентам предлагалось заполнить

анкету, состоящую из 15 вопросов, также прилагался бланк опросника для фиксации своих результатов (Приложение 4).

5. Анкета «Затруднения молодого специалиста в профессиональной деятельности» была разработана для выявления затруднений на начальном этапе работы у молодых специалистов МБДОУ. С учетом полученных данных были разработаны персонализированные программы наставничества и определены формы работы с молодыми специалистами (Приложение 5).

Таким образом, в качестве диагностических мероприятий были проведены перечисленные выше методики, охватывающие различные критерии профессионального становления молодых специалистов. Методики проводились в групповой форме, молодым специалистам зачитывалась подробная инструкция, предлагались бланки опросников, методик и анкет.

Вначале был проведен опрос молодых специалистов, результаты которого представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты опроса молодых специалистов МБДОУ

Вопросы интервьюирования молодых специалистов	Количество положительных ответов педагогов, чел	Количество положительных ответов педагогов, %
1. «Участвуете ли Вы в инновационной деятельности детского сада?»	4	33%
2. «Ощущаете ли Вы свою значительность в решении задач детского сада?»	10	83%
3. «Распространяете ли Вы свой опыт работы в научных педагогических изданиях?»	3	25%
4. «Испытываете ли Вы потребность в повышении квалификации?»	10	83%
5. «Имеете ли Вы возможность повышать свой профессиональный уровень?»	10	83%
6. «Предоставляется ли Вам возможность делиться своим педагогическим опытом на уровне детского сада?»	12	100%
7. «Представляете ли Вы свой педагогический опыт на педагогических	8	67%

советах?»		
8. «Стремитесь ли внедрить передовой педагогический опыт в свою работу?»	3	25%
9. «Участвовали ли Вы в последние годы в экспериментальной деятельности детского сада?»	4	33%

В ходе опроса молодых специалистов МБДОУ мы обнаружили:

– 33% молодых специалистов участвуют в инновационной деятельности детского сада.

– 25% молодых специалистов распространяют собственный опыт работы в научных педагогических изданиях.

– 83% молодых специалистов ощущают надобность в повышении личной квалификации и обладают возможностью повышать собственный профессиональный уровень на базе дошкольного учреждения.

– 67% молодых специалистов транслируют собственный педагогический опыт на педагогических советах.

– 25% педагогов стараются ввести в собственную работу передовой педагогический опыт.

– большинство педагогов испытывают собственную значительность в решении задач детского сада (87%).

Таким образом, анализ полученных данных позволяет установить, что молодые специалисты имеют возможность включаться в работу МБДОУ, повышать свой профессиональный уровень, исходя из своих личных и профессиональных возможностей. При этом необходимо для внедрения передового педагогического опыта оказывать методическую поддержку молодым специалистам и оказывать помощь для распространения своего педагогического опыта в научных изданиях.

Исследование с применением анкеты «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в дошкольном образовательном учреждении» было направлено на определение удовлетворенности молодых специалистов организацией методической работы в МБДОУ. Результаты

представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты анкетирования молодых специалистов «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в МБДОУ»

Варианты ответов	Процентное соотношение
Не удовлетворены методической работой	16%
Частично удовлетворены методической работой	26%
Удовлетворены методической работой	58%

Наглядно результаты анкетирования представлены на рисунке 1.

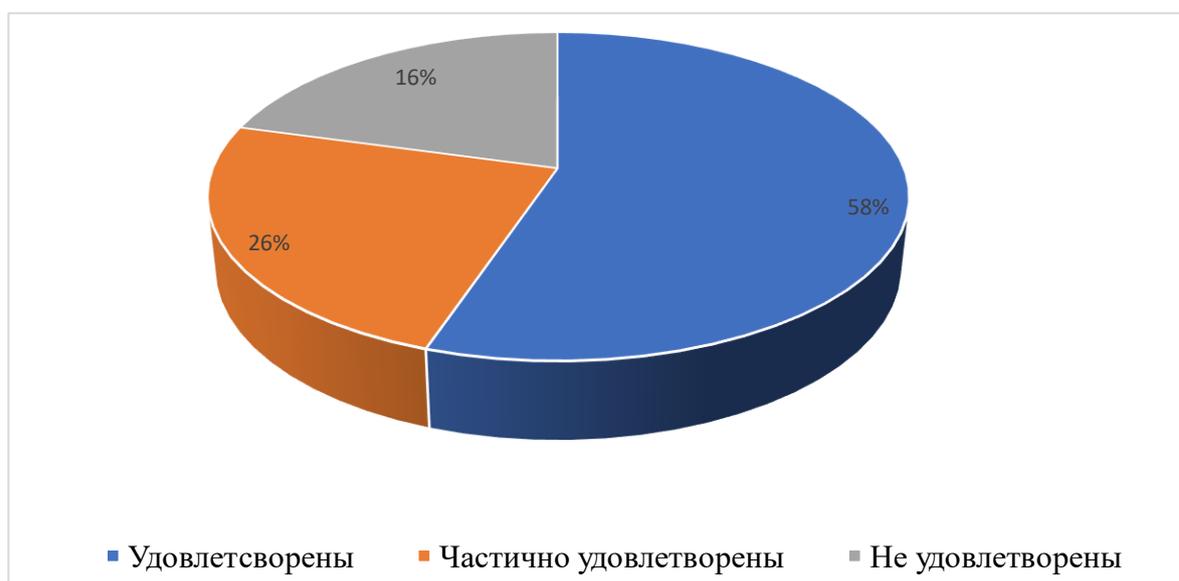


Рисунок 1. Изучение удовлетворенности организации методической работы в МБДОУ

Анализ анкет показал, что 58% молодых специалистов удовлетворены организацией методической работы в МБДОУ, 16% респондентов не удовлетворены, 26% удовлетворены частично.

При анализе удовлетворенности молодых специалистов мероприятиями Годового плана выявлено, что довольны его объемом 58%, предлагают увеличить количество консультаций 16%, семинаров для обучения и просвещения молодых специалистов.

Выпускники образовательных организаций настаивают на организации наставничества: «Было бы здорово, если бы был закреплен наставник за

каждым педагогом, который подскажет, как грамотно провести образовательную деятельность, как организовать детей, построить общение с родителями воспитанников».

Системой обмена информацией внутри МБДОУ удовлетворены 96% молодых специалистов. Предлагают напоминать педагогам о педагогических советах, мероприятиях, консультациях 4% молодых специалистов.

Большинство педагогов удовлетворены работой методического кабинета (100%): «В методическом кабинете постоянно имеется возможность познакомиться с новинками периодических изданий, подобрать литературу по теме педагогического совета».

Удовлетворены оценкой своего труда 62% педагогов, не удовлетворены 25%. В вопросе десятом «Хотели бы Вы что-либо изменить в работе методиста?» ответили утвердительно 8% молодых специалистов: «В работе с коллективом больше использовать современных форм, например, квик-настройка, аквариум, коучинг-сессия».

Удовлетворены работой старшего воспитателя – 92% молодых специалистов.

Приведем результаты исследования актуального состояния профессионального становления молодых специалистов. Методика «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой» Н.В. Журиной, Е.П. Ильиной позволила нам выявить степень удовлетворенности педагогов, охватывая различные аспекты их профессиональной деятельности (таблица 4, рисунок 2).

Таблица 4 – Результаты по методике «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой»

Варианты ответов	Процентное соотношение
Высокая степень	50%
Средняя степень	30%
Низкая степень	20%

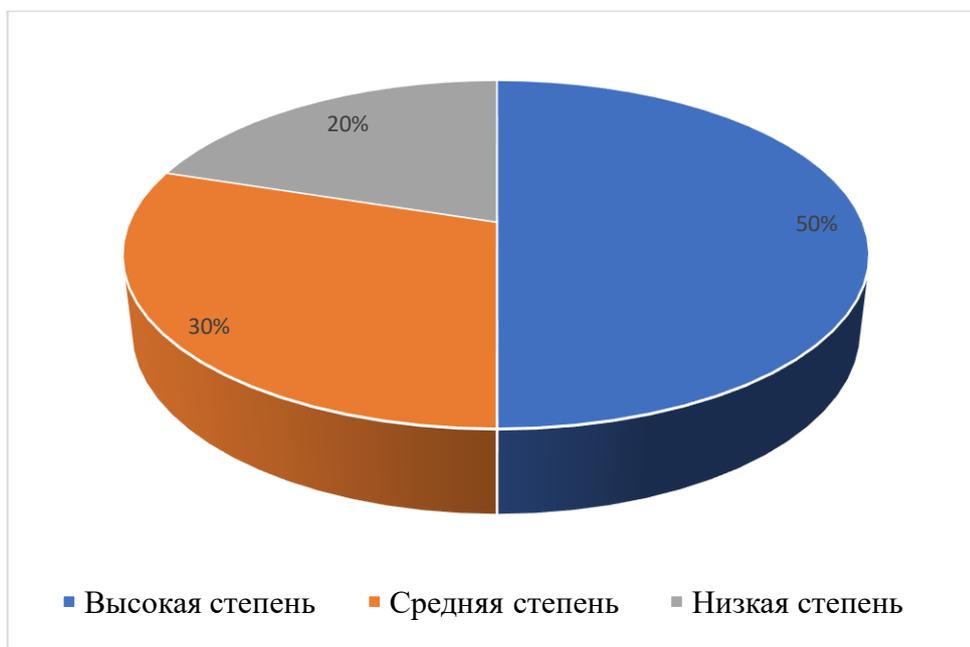


Рисунок 2. Результаты по методике «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой»

Результаты по методике «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой» показали, что удовлетворены своей профессией 50% опрошенных, 30% опрошенных частично удовлетворены и 20% не удовлетворены своей профессией.

Благодаря данной методике были выявлены следующие условия, которые созданы в МБДОУ для комфортной работы молодых специалистов: своевременное методическое информирование, доброжелательная атмосфера в коллективе, помощь опытных педагогов. Данные ответы были наиболее популярными среди молодых специалистов.

Стоит отметить, что молодые специалисты в большей степени не удовлетворены: своей методической подготовкой, взаимоотношениями с родителями (законными представителями воспитанников).

Можно сделать вывод, что необходимо повышать степень удовлетворенности педагогов, поскольку данный критерий во многом оказывает влияние на профессиональное становление молодых специалистов. Анализируя данные, мы сделали вывод, что половина опрошенных педагогов испытывают трудности на начальном пути своей профессиональной

деятельности. Обобщая полученные результаты, мы пришли к выводу, что молодые специалисты нуждаются в методическом сопровождении.

В комплекс диагностики профессионального становления молодых специалистов также мы включили методику «Способность педагога к саморазвитию» (таблица 5, рисунок 3).

Таблица 5 – Результаты по методике «Способность педагога к саморазвитию»

Варианты ответов	Процентное соотношение
Высокий уровень	50%
Средний уровень	35%
Низкий уровень	15%

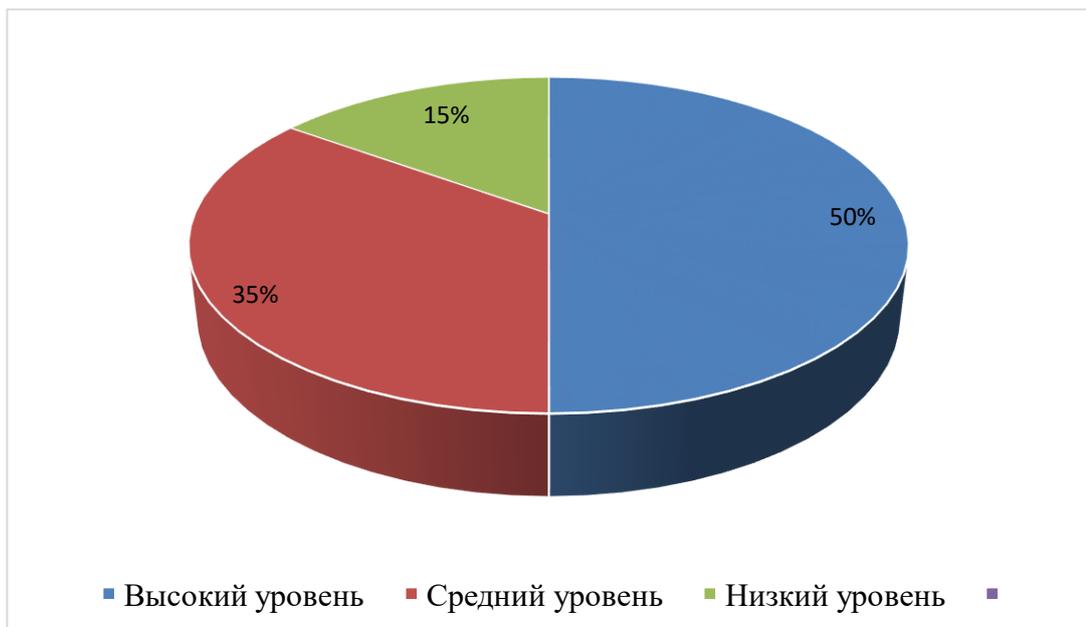


Рисунок 3. Результаты по методике «Способность педагога к саморазвитию»

Высокий уровень показали 50%, средний уровень способности к саморазвитию –35%, низкий уровень –15%.

Данные методики свидетельствуют о том, что большинство молодых специалистов открыты новому, стремятся управлять своим профессиональным развитием и получать положительные результаты, осознают значимость данного процесса.

Молодые специалисты с высоким уровнем способности к саморазвитию обладают следующими характеристиками: стремятся к изучению себя, активны, анализируют свою деятельность, верят в свои возможности, способны самостоятельно выстраивать систему саморазвития. Молодые специалисты, характеризующиеся средним уровнем саморазвития, в целом получают удовольствие от освоения нового, положительно относятся к продвижению по службе, но особенности их саморазвития во многом зависят от условий, в которых оно будет протекать. Но и, наконец, молодые специалисты, продемонстрировавшие низкий уровень способности к саморазвитию, как правило, не проявляют интереса и мотивации к своему профессиональному саморазвитию.

В таблице 5, на рисунке 4 представлены результаты, полученные нами на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы по методике «Затруднения молодого специалиста в профессиональной деятельности».

Таблица 5 – Результаты по методике «Затруднения молодого специалиста в профессиональной деятельности»

Раздел деятельности	Испытываю трудности
Планирование работы календарное и перспективное	16%
Создание РППС в группе	16%
Организация проектной деятельности	25%
Взаимодействие с семьями воспитанников	43%

Рисунок 4. Результаты по методике «Затруднения молодого специалиста в профессиональной деятельности»



Результаты данной методики показали, что 43% молодых специалистов испытывают затруднения во взаимодействии с семьями воспитанников, 25% – в организации проектной деятельности с детьми, по 16% молодых специалистов – в планировании воспитательно-образовательной деятельности и в создании развивающей предметно-пространственной среды в группе. Эти показатели были учтены при разработке персонализированных программ наставничества для каждого молодого специалиста со схожими затруднениями.

Таким образом, можно сделать вывод, что молодым специалистам необходимо повышать уровень своего педагогического мастерства. Полученные данные свидетельствуют о том, что большинство опрошенных молодых специалистов готовы к дальнейшей работе в МБДОУ. Проанализировав результаты диагностических методик, мы выявили низкий уровень по таким критериям профессионального становления как: удовлетворенность профессией и работой, методическая подготовка молодых специалистов.

Следовательно, уровень профессионального становления молодых специалистов характеризуется, в основном, средними и иногда низкими показателями. Значит, целесообразно развивать перечисленные критерии, повышать уже имеющийся уровень, стремиться к наилучшим результатам.

2.2 Внедрение модели методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях дошкольного образовательного учреждения

На основании результатов, полученных на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы, нами была разработана и апробирована на базе МБДОУ ЦРР «Детский сад №133» г. Барнаула модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ (рисунок 5).

Модель методического сопровождения молодых специалистов в

процессе профессионального становления в условиях ДООУ включает: цель, задачи, принципы, этапы, методы, формы, средства и результат.

Целью разработанной нами модели стало повышение эффективности методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условия ДООУ.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

- способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе для профессионального становления молодых специалистов в условиях ДООУ;

- целенаправленно спланировать и организовать методическую помощь молодым специалистам;

- создавать условия для развития профессиональной компетентности и мастерства молодого специалиста;

- формировать потребность молодого специалиста в саморазвитии, самосовершенствовании;

- разработать персонализированные программ наставничества для наставнических пар с учетом затруднений молодых специалистов.

Совокупность организационно-методических условий, выбор методов, форм, средств (таблица 6), с учетом индивидуальных особенностей и профессиональных затруднений молодых специалистов, воздействующих на мотивацию и ценностно-смысловые составляющие профессиональной деятельности, способствуют ускорению процесса профессионального становления и развитию самостоятельных способностей молодых специалистов к качественной профессиональной деятельности.

При разработке модели методического сопровождения молодых специалистов МБДОУ мы опирались на следующие принципы: адресности, вариативности, индивидуализации, совместной деятельности, интерактивности, открытости.

Андрагогические принципы вариативности, адресности,

индивидуализации, индивидуализации основаны на имеющихся различиях в профессиональной компетентности педагогов содержании профессиональных дефицитов, возможности выбора разнообразных программ и форм их реализации, возможности использования цифровых ресурсов и технологий, использования формального, неформального и информального образования.

Таким образом, формы работы с молодыми специалистами, персонализированные программы наставничества разработаны с учетом запросов каждого молодого специалиста, направлены на разрешение затруднений профессионального характера.

Принципы открытости и интерактивности, характеризующиеся современным информированием профессионального сообщества о деятельности учреждений в рамках системы научно-методического сопровождения педагогических работников, задачах профессионального развития педагогов, возможностях повышения профессиональной компетентности и развития профессионального мастерства на муниципальном, региональном и федеральном уровне, позволяет внести в модель методического сопровождения участие в методических объединениях воспитателей города Барнаула, региональных и федеральных научно - практических конференциях, обучение на курсах повышения квалификации. У молодых специалистов появляется возможность выбора и выстраивания своего индивидуального маршрута профессионального развития.

Принцип совместной деятельности позволяет осуществлять взаимодействие при совместных разработках персонализированных программ молодых специалистов и опытных педагогов, дав возможность молодым специалистам быть активными участниками процесса.

Знание этих принципов позволяет правильно организовать и обеспечить поэтапное профессиональное развитие, сформировать необходимые профессиональные навыки и обеспечить личностно – профессиональное сопровождение педагогов.

Разработанная модель методического сопровождения молодых специалистов содержит обязательные внутренние компоненты: диагностический, содержательный и результативный.

Диагностический компонент модели основан на применении мониторинговых технологий и методик.

Содержательный компонент включает направления взаимодействия молодых специалистов с педагогическим коллективом, и, собственно, содержание методического сопровождения. Сопровождение и обучение молодых специалистов выстраивается с учетом их запросов, затруднений, актуальных вопросов и результатов мониторинговых технологий и методик.

Результативный компонент содержит обязательные условия реализации модели: индивидуальный подход к педагогам, персонализированных программ наставничества. Результатом реализации модели может служить адаптация молодых специалистов в педагогическом коллективе МБДОУ; сформированность актуальных профессиональных компетенций и развитие творческого потенциала молодых специалистов; ускорение процесса профессионального становления и развитие самостоятельных способностей молодых специалистов к качественной профессиональной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что методическое сопровождение действительно необходимо в сложившихся условиях изменения образовательного процесса, его ценностей, тенденций. Оно способствует всестороннему развитию молодого специалиста, его профессиональному росту. А многообразие форм работы с учетом принципов делает процесс методического сопровождения уникальным и будет способствовать росту качества образования как молодых специалистов, так и всего образовательного учреждения в целом.



Рисунок 5. Модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ

Таблица 6 – Методы, формы, средства методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ

Методы	Формы	Средства
<ul style="list-style-type: none"> • публичные выступления; • анализ и оценка профессионально-педагогической деятельности; • практические; • информационные; создание «ситуаций успеха». 	<ul style="list-style-type: none"> • семинары; • педсоветы; • «круглые столы»; • дискуссии; • консультации; • психолого-педагогические тренинги; • «мозговой штурм»; • изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта; • наставничество; • КВИЗ; • кейсы; • индивидуальное самообразование; • «педагогическое гостевание»; • «банк педагогических идей»; • «календарь роста»; • «пьедестал успеха»; • презентация; • «Педагогический дуэт» 	<ul style="list-style-type: none"> • методические разработки, пособия, рекомендации, выставки; • мультимедиа, • диагностические методики, • оборудованный методический кабинет; интернет-ресурсы

Ожидаемые результаты мы соотносим с поставленными задачами.

Молодые специалисты:

- будут знать нормативные документы, свои должностные обязанности и профессиональные требования;
- приобретут практические умения и навыки, необходимые для осуществления профессиональной деятельности;

- получат возможность научиться взаимодействовать с педагогическим коллективом;
- приобретут навыки саморазвития;
- будут развивать личностные качества, навыки общения с участниками образовательного процесса.

На организационном этапе, с целью принятия решения о дальнейшей деятельности и изучения запросов педагогов, необходимо было провести анкетирование молодых специалистов, чтобы выявить их затруднения (реальное состояние профессиональных компетенций, приложение 5). Изучение молодыми специалистами локальных актов, касающихся работы молодого специалиста и непосредственной реализации его должностных обязанностей (мероприятия по обучению работы с документацией, изучение нормативно-правовой базы).

Анализ результатов анкет определил формы работы с молодыми специалистами, которые отражены в годовом плане (таблица 7), а также в персонализированных программах наставничества (Приложение 9).

Таблица 7 – План работы с молодыми специалистами на 2023/2024 учебный год

Мероприятия	Дата
<ul style="list-style-type: none"> • Установочный педагогический совет «Направления и перспективы развития МБДОУ в новом учебном году» • «В рамках реализации профессионального стандарта «Педагог»: проектирование планов по саморазвитию, самообразованию» 	Август, 2023
<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Организация и планирование образовательного процесса в соответствии с ФОП» • Практический семинар «Психологическое здоровье педагогов» • Практический тренинг «Занятия фитнесом – как эффективное средство профилактики утомляемости педагогов» 	Сентябрь, 2023

<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Развитие стремления дошкольников к познанию культурных традиций через творческую деятельность (изобразительную, музыкальную, театрализованную, культурно-досуговую)» 	Октябрь, 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Организация и планирование проектной деятельности в соответствии с ФОП» 	
<ul style="list-style-type: none"> • Методический обзор литературы и пособий в кабинете старшего воспитателя 	
<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Требования к разработке планов-конспектов открытых мероприятий педагогов» • Консультация «Формирование ценностного отношения и чувства сопричастности к культурному наследию родного края» • Консультация «Развитие интереса дошкольников к познанию культурных традиций через творческую деятельность (изобразительную, музыкальную, театрализованную, культурно-досуговую)» • Мастер-класс для педагогов «Обучение дошкольников игре на русских народных инструментах» • Разработка сценарных конспектов (планов) проведения открытых показов по теме Педсовета. • «Дни профессионального роста». Открытые просмотры мероприятий к Педсовету • Смотр-конкурс центров детской активности «Культура и традиции родного края». • Презентация опыта педагогов МБДОУ по формированию ценностного отношения и чувства сопричастности к культурному наследию родного края. 	Ноябрь, 2023
<ul style="list-style-type: none"> • Консультация для педагогов «Организация и проведение праздников и развлечений в МБДОУ» • Смотр-конкурс «Зимний городок» 	Декабрь, 2023
<ul style="list-style-type: none"> • «Промежуточные результаты реализации ФОП» • Дискуссия «Диалоги с наставниками» 	Январь, 2024

<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Современные эффективные формы и методы взаимодействия с семьями воспитанников» • Консультации «Работа с одаренными детьми по направлениям конкурсов «Подарим радость людям», «Маленький мастер» • Анкетирование педагогов по теме: «Успехи и трудности по построению партнерских взаимоотношений с семьями воспитанников» • Участие педагогов в муниципальном методическом объединении с материалом по теме «Дидактические игры как средство сенсорного развития ребенка раннего возраста»; «Дидактические игры по сенсорному развитию детей раннего возраста с использованием регионального компонента» 	Февраль, 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Анкетирование педагогов по теме: «Успехи и трудности по построению партнерских взаимоотношений с семьями воспитанников». • Консультация «Современные эффективные формы и методы взаимодействия с семьями воспитанников». • Консультация «Требования к разработке планов-конспектов открытых мероприятий педагогов». • Разработка сценарных конспектов (планов) проведения встреч родительской общественности с воспитанниками. • Открытые просмотры мероприятий по эффективным формам и методам взаимодействия с семьями воспитанников «Организация и проведение совместных мероприятий с родительской общественностью для воспитанников. • Теоретический семинар с участием родительской общественности «О родных истоках» (история и быт старожилов Алтайского края в жизнеописании семей воспитанников), с дальнейшим выходом к детям. 	Март, 2024
<ul style="list-style-type: none"> • «Проектирование центров детской активности в группах и на территории МБДОУ в соответствии с реализацией ФОП» • Семинар «Педагогический дуэт: наставник – наставляемый» • Участие в V Всероссийской научно- 	Апрель, 2024

практической конференции с международным участием «Современные ориентиры и проблемы дошкольного и начального образования», посвященной Году Семьи в России	
<ul style="list-style-type: none"> • «Итоги воспитательно-образовательной работы за 2023/2024 учебный год». • «Педагогическое гостевание» молодых специалистов • Просмотр итоговых мероприятий 	Май, 2023

Молодые специалисты знакомятся с организацией педагогического труда; реализованы адаптационные мероприятия, направленные на снятие психологического напряжения; организованы групповые и индивидуальные консультации для молодых специалистов с учетом их профессиональных затруднений.

В ходе реализации деятельностного этапа разработанной нами модели методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДООУ была оказана психологическая и методическая поддержка молодым специалистам, предоставлены методические, наглядные пособия. Молодые специалисты активно участвовали во внутриучрежденческих смотрах-конкурсах, открытых показах к педагогическому совету, муниципальных методических объединениях, научно-практических конференциях. Мероприятия деятельностного этапа вызвали большой отклик у молодых специалистов.

Молодым специалистам была оказана консультативная помощь в познании себя, в решении профессиональных затруднений, а также в определении путей самосовершенствования. К примеру, дискуссия «Диалог с наставником», где молодые специалисты задали ряд вопросов опытным коллегам, старшим воспитателям. Вопросы были подготовлены заранее.

Организованы и проведены мероприятия, создающие ситуацию успеха и пространство для самореализации молодых специалистов (семинар «Педагогический дуэт», методическая выставка достижений молодых специалистов «Банк педагогических идей», дидактические пособия для

организации РППС по ФОП ДО).

Молодые специалисты транслировали свой опыт создания развивающей предметно – пространственной среды в группах коллегам в формате «Педагогического гостевания», участвовали в проектах, созданных с помощью ИКТ - технологий – видеоролики, презентации на заданную тему. Так, проекты «Интересные люди» и «Дети говорят» успешно реализуются молодыми специалистами МБДОУ под руководством старшего воспитателя.

На рефлексивном этапе работы с молодыми специалистами был создан «Пьедестал успеха» – демосистема с результатами достижений молодых специалистов – дипломами, сертификатами. Также нами разработан «Календарь роста» – календарь освещения событий каждого месяца с участием молодых специалистов в мероприятиях разного уровня.

Молодые специалисты почувствовали себя успешными, приобрели уверенность в собственных силах, проявили свою индивидуальность и педагогический стиль, поделились своими методическими идеями. В процессе индивидуальных консультаций они приобрели навыки и умения анализа собственного труда, получили ответы на волнующие вопросы профессиональной деятельности.

Таким образом, в рамках формирующего эксперимента нам удалось предоставить молодым специалистам психолого-педагогическую, методическую и управленческую поддержку, а также успешно реализовать мероприятия, входящие в план методического сопровождения.

Разработка персонализированных программ наставничества является компонентом системы наставничества в МБДОУ. Организация системы наставничества проходит поэтапно:

- подготовка условий для реализации наставничества;
- формирование банка наставляемых;
- формирование банка наставников;
- обучение, организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

- завершение персонализированных программ наставничества.

Благодаря реализации данных этапов, последовательно и целенаправленно создаются организационно-методические условия, необходимые для профессионального становления молодых специалистов.

На этапе подготовки условий для реализации наставничества, молодые специалисты проходят процесс адаптации, выстраивают контакт с педагогическим коллективом. Параллельно с этим идет подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов ДООУ: приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

Этап формирования банка наставляемых включает в себя:

- сбор информации о профессиональных запросах педагогов,
- формирование банка данных наставляемых,
- обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

Формирование банка данных наставников обеспечивает согласия на сбор и обработку персональных данных.

Мероприятия этапа обучения направлены на обучение наставников для работы с наставляемыми. Это подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников.

Организация и осуществление работы наставнических пар/групп – это этап, охватывающий наибольшее количество мероприятий. В данный этап входит:

- формирование наставнических пар/групп;
- разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы;
- организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости);

- продолжение поиска наставника/наставников.

На этом этапе выявляются затруднения молодого педагога и намечаются пути их разрешения.

И, наконец, этап завершения персонализированных программ наставничества включает в себя проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование), проведение семинара «Педагогический дуэт: наставник - наставляемый».

Для реализации мероприятий системы наставничества привлекаются наставники – опытные педагоги, старшие воспитатели, руководитель МБДОУ.

При взаимодействии в наставнических парах активно реализовывалось реверсивное наставничество – молодые специалисты, обладающие ИКТ-компетенциями, обучали старших наставников современным компьютерным технологиям.

Таким образом, реализация системы наставничества включает в себя разноплановые мероприятия. Данные мероприятия включены в годовой план МБДОУ. Мероприятия реализации системы наставничества представлены в таблице 8.

Таблица 8 – План работы с молодыми с молодыми специалистами по наставничеству

Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки
Подготовка условий для реализации наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: – приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». – приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью	Август-сентябрь, 2023
Формирование	Сбор информации о профессиональных	Сентябрь,

банка наставляемых	запросах педагогов. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	2023
Формирование банка наставников	Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь, 2023
Обучение	Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников.	Сентябрь, 2023
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар/групп. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	Сентябрь-май, 2023/2024
Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). Проведение семинара «Педагогический дуэт: наставник – наставляемый».	Апрель, 2024

Таким образом, методическое сопровождение молодых специалистов на формирующем этапе опытно-экспериментальной работы включало следующие управленческие действия:

- разработка персонализированных программ наставничества с молодыми специалистами, обеспечивающих их психологическую и методическую подготовку;
- закрепление за молодыми специалистами наставников;
- определение группы ответственных лиц, отвечающих за организацию данного процесса (выделена группа наставников);
- диагностика профессиональных затруднений молодых специалистов,
- поддержка благоприятного психологического климата в

педагогическом коллективе МБДОУ.

2.3 Результаты апробации модели методического сопровождения молодых специалистов в период профессионального становления в условиях дошкольной образовательной организации

После проведения формирующего этапа опытно-экспериментальной работы, в ходе которого прошла апробация разработанной нами модели методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ, был организован контрольный этап эксперимента – проведение диагностики.

Проведенный на контрольном этапе опытно-экспериментальной работы опрос показал следующие результаты (таблица 9).

Таблица 9 – Результаты опроса молодых специалистов МБДОУ на контрольном этапе опытно-экспериментальной работы

Вопросы интервьюирования педагогов	Количество положительных ответов педагогов, чел	Количество положительных ответов педагогов, %
1. «Участвуете ли Вы в инновационной деятельности детского сада?»	5	41%
2. «Ощущаете ли Вы свою значительность в решении задач детского сада?»	12	100%
3. «Распространяете ли Вы свой опыт работы в научных педагогических изданиях?»	5	41%
4. «Испытываете ли Вы потребность в повышении квалификации?»	10	83%
5. «Имеете ли Вы возможность повышать свой профессиональный уровень?»	12	100%
6. «Предоставляется ли Вам возможность делиться своим педагогическим опытом на уровне детского сада?»	12	100%
7. «Представляете ли Вы свой педагогический опыт на педагогических советах?»	9	75%
8. «Стремитесь ли внедрить передовой	6	50%

педагогический опыт в свою работу?»		
9. «Участвовали ли Вы в последние годы в экспериментальной деятельности детского сада?»	4	33%

В ходе опроса педагогов МБДОУ мы обнаружили:

– 41% педагогов участвуют в инновационной деятельности детского сада.

– 41% воспитателей распространяют собственный опыт работы в научных педагогических изданиях.

– 10% педагогов ощущают надобность в повышении личной квалификации и обладают возможностью повышать собственный профессиональный уровень на базе дошкольного учреждения.

– 75% воспитателей рекомендуют собственный педагогический опыт на педагогических советах.

– 50% педагогов стараются ввести в собственную работу передовой педагогический опыт.

Собственную значительность в решении задач детского сада испытывают все молодые специалисты.

Исследование с применением анкеты «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в ДОУ» было направлено на определение удовлетворенности молодых специалистов организацией методической работы в МБДОУ. Результаты представлены в таблице 10, на рисунке 6.

Таблица 10 – Результаты анкетирования молодых специалистов «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в ДОУ» на контрольном этапе опытно-экспериментальной работы

Варианты ответов	Процентное соотношение
Педагоги удовлетворены методической работой	86%
Частично удовлетворены	14%
Не удовлетворены	0%



Рисунок 6. Результаты анкетирования «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в ДООУ» (в %) (контрольный этап)

Анализ анкет показал, что 86% молодых специалистов удовлетворены организацией методической работы в МБДОУ, 14% удовлетворены частично. На контрольном этапе большинство молодых специалистов удовлетворены работой методического кабинета

Приведем результаты исследования актуального состояния профессионального становления молодых педагогов. Методика «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой» авторов Н.В. Журина, Е.П. Ильина позволила нам выявить степень удовлетворенности педагогов, охватывая различные аспекты его профессиональной деятельности (таблица 11, рисунок 7).

Таблица 11 – Результаты по методике «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой» (контрольный этап)

Варианты ответов	Процентное соотношение
Высокая степень	65%
Средняя степень	25%
Низкая степень	10%

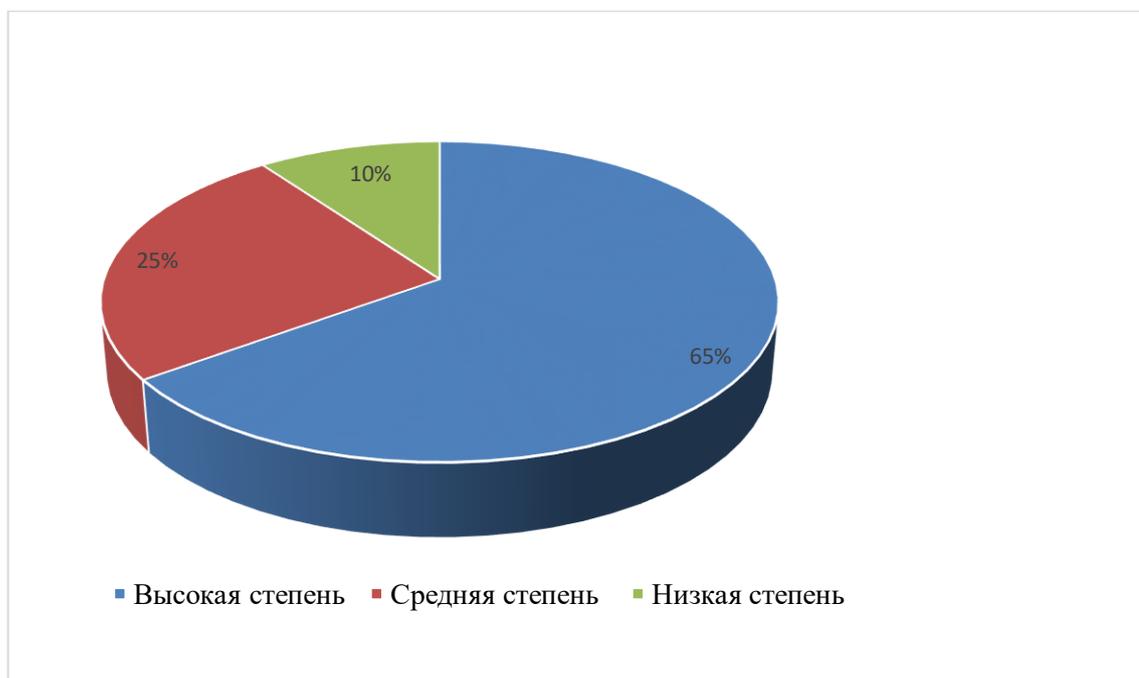


Рисунок 7. Результаты по методике «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой» (контрольный этап)

Результаты по методике «Изучение удовлетворенности своей профессией и работой» показали, что удовлетворены своей профессией 65% опрошенных, 25% опрошенных частично удовлетворены и 10% не удовлетворены своей профессией. Таким образом, можно сказать, что уровень удовлетворенности своей работой и профессией у молодых педагогов увеличился. Сравнив полученные результаты контрольного этапа исследования с констатирующим, мы пришли к выводу, что количество молодых специалистов, занимающих низкий и средний уровень профессионального становления уменьшился, а высокий уровень – увеличился.

В комплекс диагностики профессионального становления педагогов также мы включили методику «Способность педагога к саморазвитию» (таблица 12 и рисунок 8).

Таблица 12 – Результаты по методике «Способность педагога к саморазвитию» (контрольный этап)

Варианты ответов	Процентное соотношение
Высокий уровень	70%
Средний уровень	30%
Низкий уровень	0%

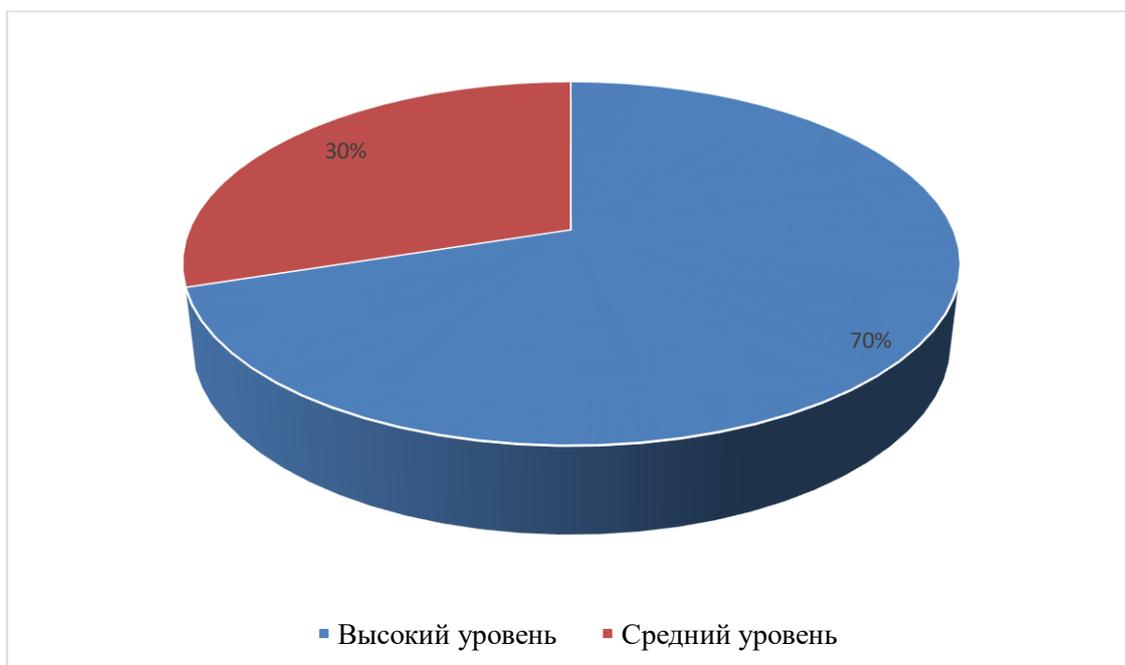


Рисунок 8. Результаты по методике «Способность педагога к саморазвитию» (контрольный этап)

Высокий уровень показали 70%, средний уровень способности к саморазвитию – 30%, низкий уровень – 15%. И мы видим, что наблюдается увеличение числа молодых специалистов, обладающих высоким уровнем саморазвития. Результаты контрольного этапа исследования по данной методике свидетельствуют о повышении уровня подготовки к практической и педагогической деятельности у молодых специалистов, поскольку наблюдается увеличение числа молодых специалистов, занимающих высокий уровень.

На основании результатов, полученных в ходе контрольного этапа исследования, мы пришли к выводу, что уровень таких критериев, как

«удовлетворенность своей профессией и работой», «взаимоотношения с коллективом», «удовлетворенность условиями труда», «практическая и методическая подготовка» у молодых педагогов значительно повысился.

Выводы по второй главе

На основе полученных данных, мы можем сделать следующие выводы. С целью выявления актуального уровня методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы мы провели диагностику молодых специалистов.

Анализ полученных результатов способствовал выявлению проблем, над которыми необходимо работать в процессе профессионального становления молодых специалистов. В результате констатирующего эксперимента было установлено, что у большинства молодых специалистов наблюдается средний уровень адаптации, есть результаты, которые характеризуются низким уровнем. Данные свидетельствуют о необходимости методического сопровождения начинающих специалистов МБДОУ, создания условий для их профессиональной адаптации.

В ходе формирующего этапа эксперимента мы разработали и апробировали модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ. Методическое сопровождение включало три этапа: организационный, деятельностный и рефлексивный, реализация которых была направлена на последовательное и целенаправленное создание организационно-методических условий, необходимых для развития профессиональной деятельности молодых специалистов. Мы реализовали ряд запланированных мероприятий, предоставив молодым специалистам методическую, психолого-педагогическую, и управленческую поддержку.

Результаты контрольного этапа эксперимента позволяют сделать вывод о том, что эффективность методического сопровождения и

профессиональный уровень молодых специалистов значительно повысился в процессе их профессионального становления.

Заключение

Таким образом, основной фигурой организованного образовательного пространства ДООУ обнаруживается педагог, располагающий ключевыми компетенциями в организации мероприятий, ориентированных на упрочение здоровья дошкольников и их физическое развитие; создание системы разнообразных видов деятельности и общения детей; осуществление занятийной деятельности; организацию взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и сотрудниками дошкольного образовательного учреждения; методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, овладение современными педагогическими, в том числе, информационно-коммуникационными технологиями.

В связи с настоящим является несомненным, что постоянное профессиональное становление педагогов дошкольного образования пребывает объективно необходимым. Во многом оно обеспечивается деятельностью методических служб различных степеней и, в первую очередь, уровня самой дошкольной организации.

Методическую работу ДООУ надлежит находить одним из центральных аспектов управления и анализировать как деятельность, сориентированную на предоставление качества образовательного процесса в учреждении. Выстроенная в логике компетентностного и персонифицированного подходов, она содействует выработке качеств личности педагога, необходимых ему для успешного самообразования и творческой самореализации.

Понятие методического сопровождения является центральным понятием для методической службы в системе дошкольного образования. Фактически процесс методического сопровождения педагогов проходит постоянно, с использованием различных форм и методов методической работы в ходе сопровождения. Методическое сопровождение имеет следующие основные задачи: оказание методической помощи педагогам по освоению и введению в педагогическую практику федеральных

государственных образовательных стандартов; создание условий, обеспечивающих субъективную позицию каждого педагога в повышении квалификации; оказание методической помощи в освоении способов самообразования и саморазвития; организация выявления, изучения и распространения передового педагогического опыта в образовательной организации; создание системы мониторинга результативности образовательного процесса; создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей педагогов; создание и расширение издательской деятельности педагогических работников образовательной организации.

В связи с тем, что в нашей организации 50 % педагогического персонала – это молодые специалисты, выпускники ВУЗов и СУЗов, возникла необходимость такого методического сопровождения, которое бы в большей степени разрешало профессиональные затруднения молодых педагогов.

В процессе исследования нами было установлено, что организационно-методические условия представляют собой совокупность возможностей и обстоятельств, направленные на обеспечение упорядоченного и целенаправленного эффективного управления процессом профессионального становления молодых специалистов.

Мы выделили совокупность организационно-методических условий: разработка и реализация модели методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ, а также персонализированных программ наставничества, обеспечивающих психологическую и методическую поддержку молодых специалистов с учетом их профессиональных затруднений.

На констатирующем этапе мы организовали диагностику уровня адаптации молодых специалистов. Анализ результатов проведенных диагностических методик показал, что у молодых специалистов наблюдается средний уровень профессионального становления, также низкий.

С учетом результатов, полученных на констатирующем этапе исследования, нами была разработана модель методического сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ, а также персонализированные программы наставничества, актуальность которых обусловлена адаптацией молодых специалистов и необходимостью повышения качества их работы.

В рамках формирующего эксперимента мы реализовали организационно-методические условия, необходимые для успешного профессионального становления молодого специалиста. Проанализировав результаты констатирующего и контрольного этапов исследования, мы пришли к выводу, что методическое сопровождение стало эффективней, уровень профессионализма молодых специалистов значительно повысился, они успешно адаптировались к условиям МБДОУ. Мы прослеживаем положительную динамику в различных показателях: «удовлетворенность своей профессией и работой», «взаимоотношения с педагогами», «удовлетворенность условиями труда», «практическая и методическая подготовка».

Таким образом, можно говорить об эффективности выявленных нами организационно-методических условий сопровождения молодых специалистов в процессе профессионального становления в условиях ДОУ.

Список использованных источников и литературы

1. Александрова, Е. А. Научно-методическое сопровождение педагогов / Е. А. Александрова // Ярославский педагогический вестник. – 2020. – № 6 (117). – 4-61 с.
2. Андреев, В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновац. технологий, 2018. – 608 с.
3. Багракова, А.Я. Наставничество в организации / А.Я. Багракова // Управление развитием персонала. - 2008. - N 4. -296 -311с.
4. Балагурова, М. С. Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления // Молодой ученый. – 2018. – № 25. – 432 с.
5. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – 38-40 с.
6. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва: Сфера, 2006. – 96 с.
7. Белая, К. Ю. Организация инновационной деятельности в ДОУ: методическое пособие / К. Ю. Белая. Москва: Сфера, 2017. – 128 с.
8. Белая, К. Ю. Организация методической работы с педагогами на этапе введения ФГОС ДО / К. Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя. – 2014. – № 3. – 4-13 с.
9. Белая, К.Ю. Педагогический совет в дошкольном образовательном учреждении: подготовка и проведение / К.Ю. Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2004. – 56 с.
10. Беляева, И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2018. – №12. – 6-45 с.

11. Бессолицина, Р. В. Инновационные подходы к организации научно – методической работы / Р. В. Бессолицина // Методист. – 2016. – №1. – 5-47 с.
12. Битянова, М. Р. Практическая психология в школе / М. Р. Битянова. – Москва : Совершенство, 2017. – 296 с.
13. Блинецова, В. С. Руководство проектной деятельностью педагогов ДОУ / В. С. Блинецова // Справочник старшего воспитателя. – 2009. – № 9. – 33-40 с.
14. Богданова, Р.У. Введение в профессию: методист - специалист по образовательным технология / Р.У. Богданова. – СПб. : Изд-во СПб Ун-та, 2000. – 80 с.
15. Бондаревская, Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Булат, 2000. – 351 с.
16. Вергелес, Г.И. Показатели готовности к профессиональной педагогической деятельности / Г.И. Вергелес, А.И. Раев // Подготовка специалиста в области образования (структура и содержание). – СПб. : Образование, 1994. – 16–31 с.
17. Веретенникова, В. Б. Структурно-функциональная модель образовательного процесса в современной системе дошкольного образования / В. Б. Веретенникова // Дошкольное воспитание. – 2015. – № 7. – 102-111 с.
18. Вершловский, С.Г. Психолого-педагогические проблемы деятельности молодого учителя / С.Г. Вершловский. – Ленинград: Ленигр. Орг. О-ва «Знание» РСФСР, 1983. – 32 с.
19. Володин, А. А. Анализ содержания понятия «организационно-педагогические условия» / А. А. Володин, Н. Г. Бондаренко // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки, 2014. – № 5. – С.143-148. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/analizsoderzhaniya->

ponyatiya-organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya (дата обращения: 13.11.2023).

20. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева. – Москва: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 192 с.

21. Волобуева, Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л.М. Волобуева // Управление ДОУ. – 2021. – № 6. – 7-48 с.

22. Васильева, А.И. Воспитатель-методист детского сада / А.И. Васильева, Л.А. Бахтурина, И.И. Кобитина. – Минск : Народная асвета, 2015. – 128 с.

23. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л.М. Волобуева. – Москва: Творческий центр «Сфера», 2013. – 190 с.

24. Воронина, Л. В. Супервизия как ведущий метод научного менеджмента в подготовке аспирантов / Л. В. Воронина, Л. В. Моисеева. Текст: непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 12. – 6-40 с.

25. Газман, О. С. Новые ценности образования: содержание гуманистического образования / О. С. Газман, Р. М. Вейсс, Н. Б. Крылова. – Москва: Наука, 2015. – 123 с.

26. Гаворина, Л.С. Повышение профессионального мастерства педагогов через вовлеченность в управление ДОУ / Л.С. Гаворина // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. – №1. – 6–11 с.

27. Голицына, Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н. С. Голицына. – Москва: Скрипторий, 2013. – 86 с.

28. Головина, И. Н. «Предметное методическое объединение педагогов как средство формирования профессиональных компетентностей» / И. Н. Головина // Практика административной работы в школе. – 2022. – № 6. – 4–38 с.

29. Давлятшина, О.В. Сущность, структура и содержание научно – методического сопровождения в современных условиях развития общеобразовательной организации / О.В. Давлятшина // Серия Гуманитарные науки. – 2018. – №7 – 4-48 с.

30. Демин, В. А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В. А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. –35-39 с.

31. Дильдина, Н.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации: учеб.-метод. пособие / Н.А. Дильдина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 102 с.

32. Дубцова, М. В. Методическое сопровождение педагога в условиях современного дошкольного учреждения / М. В. Дубцова // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования: сб. науч. тр. по материалам междунар. заоч. науч.-практ. конф. – Тамбов : Юком, 2015. – Ч. 10. – 55-58 с.

33. Дубцова, М.В. Проектирование основной образовательной программы дошкольного образования / М.В. Дубцова // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII междунар. науч. конф. – Самара : Асгард, 2016. – 58–62 с.

34. Дыбина, О.В., Кузьмичева, Е.И. К вопросу о повышении управленческой компетентности руководителя дошкольного образовательного учреждения / О.В. Дыбина, Е.И Кузьмичева // Современные тенденции в образовании и науке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 10 частях. Тамбов : Ч. 3. – 2013. – 63–68 с.

35. Елжова, Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении / Н.В. Елжова. – Изд. 4–е. – Ростов Н/Д. : Феникс, – 2010. – 62 - 78 с.

36. Ермолаева, М.Г. Основные подходы к организации процесса обучения в постдипломном педагогическом образовании / М.Г. Ермолаева // Непрерывное образование. – 2017. – Вып. 2 (20). – 48-56 с.
37. Ерофеева, Н.Ю. Педагогический совет: идеи, методики, формы / Н.Ю. Ерофеева, С.Н. Иванченко М.: Педагогический поиск, 2005. – 101с.
38. Задворная, М.С., Полетаева, Н.М., Родина, Е.А. Стажировка молодых педагогов как условие становления профессиональной зрелости / М.С. Задворная, Н.М.Полетаева, Е.А.Родина. – СПб: СПб ЛГПУ им. А.С. Пушкина, 2014. – 316 с.
39. Задворная, М.С. Повышение квалификации молодых педагогов дошкольных образовательных организаций в условиях стажировочной площадки / М.С. Задворная // Научная дискуссия: вопросы педагогики и психологии: сборник статей по материалам LII Международной научно-практической конференции. – М.: Изд. «Интернаука». – 2016. –№ 7(52). — 140 с.
40. Зарубина, Е. А. Система методического сопровождения педагогов по формированию метапредметных результатов в условиях подготовки и введения Федеральных государственных образовательных стандартов / Е. А. Зарубина. – Москва: Мир, 2020. – 390 с. – URL: <http://pandia.ru/text/79/074/47621.php> (дата обращения 13.11.2023).
41. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер - Москва: Издательство Московского психолого-социального института, 2021. – 480 с.
42. Зубцова, Л. К. Условия профессиональной адаптации начинающего учителя / Л. К. Зубцова // Сибирский педагогический журнал. – 2021. – №10. – 8-54 с.
43. Зубкова, Е. Н. Методическая работа в ДОО как причина управления качеством воспитательно-образовательного процесса / Е. Н. Зубкова // Актуальные задачи педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. – Чита: Изд-во Молодой ученый, – 2017. – 9-42 с.

44. Ипполитова, Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация / Н. Ипполитова // GeneralandProfessionalEducation. – 2022. – №1. – 8-14 с.
45. Казакова, Е.И. Диалог на лестнице успеха / Е.И. Казакова, А.П. Тряпицина. – Санкт-Петербург, 2017. – 169 с.
46. Казакова, Е. И. Теоретические основы развития общеобразовательной школы (системно-ориентационный подход): автореф. дис. канд.пед. наук / Е. И. Казакова. – Санкт-Петербург. – 2015. – 132 с.
47. Калашникова, Т. М. Экспериментальная и инновационная деятельность в системе дошкольного образования: методическое пособие / Т. М. Калашникова. – 2013. URL: <https://kze.docdat.com/docs/1321/index3721-1.html> (дата обращения 19.12.2023)
48. Климентьева, З.А. Организация методической работы в детском саду / З.А. Климентьева // Современное дошкольное образование и коррекционная педагогика: теории, инновации, опыт: сборник статей и методических материалов международной НПК. / под ред. В. Габдулхакова, С. Башиновой. – Казань: КФУ, 2013. – 151с.
49. Ковалева, Е.Б. Развитие профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС: метод. пособие / авт.- сост. Е.Б. Ковалева – Иркутск: Изд-во ГАУ ДПО ИРО, 2015. – 133 с.
50. Козырева, Е.А. Программа психологического сопровождения школьников, их учителей и родителей / Е. А. Козырева, В.А. Беликов – Москва: Магистр, 2017. – 46 с.
51. Корепанова, М.В. Контроль функционирования и развития ДОУ [Текст] / М.В. Корепанова, М.И. Липчанская – М. : Сфера, – 2003. – 51с.
52. Крулехт, М.В. Инновационные программы дошкольного образования / М.В. Крулехт // Дошкольное воспитание. – 2003. – № 5. – 76 с.
53. Кутузова, И.А. Методические аспекты повышения качества образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений

Санкт-Петербурга / И.А. Кутузова // Качество дошкольного образования: состояние, проблемы, перспективы. – М., Просвещение, – 2002. – 193–200 с.

54. Лебедева, С.С. Управление инновационными ДОУ в условиях социального партнерства / С.С. Лебедева, Л.М. Маневцова. – СПб. : Детство-Пресс, 2005 – 92-94 с.

55. Лизинский, В.М. О методической работе в школе / В.М. Лизинский // Педагогический поиск. – 2001- 123с.

56. Львова, Л. Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ / Л. Т. Львова // Справочник старшего воспитателя. – 2008. – № 11. – 10-18 с.

57. Лященко, А.В. Управление профессиональной адаптацией педагога в общеобразовательной школе: специальность 13.00.01 «Общая педагогика»: дис. канд. пед. наук / А.В. Лященко. – Москва, 2003. – 190 с.

58. Ларина, В. П. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности общеобразовательных учреждений как средство развития региональной системы образования: автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.01 / В.П. Ларина. Самара, 2008. – 230 с.

59. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: метод. пособие / А. А. Майер. – Москва: Сфера, 2012. – 128 с.

60. Максютлова, Г. Ю. Педагогический процесс в ДОУ (теоретические основы) / Г. Ю. Максютлова // Молодой ученый. – 2012. – №5. – 463–465 с.

61. Микляева, Н. В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ: метод. пособие / Н. В. Микляева, Ю. В. Микляева. – Москва: Айрис-Пресс: Айрис-дидактика, 2008. – 137 с.

62. Немова, Н. В. Управление методической работой в школе / Н. В. Немова. – Москва: Сентябрь, 1999. – 176 с.

63. Нестеров, В. В. Педагогическая компетентность: учеб. пособие / В. В. Нестеров, А. С. Белкин. – Екатеринбург: Учеб. кн., 2003. – 186 с.

64. Нечаев, М. П. Методическая деятельность дошкольной образовательной организации в реализации ФГОС ДО / М. П. Нечаев. – Москва: Перспектива, 2017. – 212 с.
65. Новицкая, В.А. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современного дошкольного образовательного учреждения: дис. канд. пед. наук : защищена 02.03.2007 / В.А. Новицкая – СПб., 2007. – 281 с.
66. Панкова, Е. П. Повышаем профессиональную компетентность воспитателей / Е. П. Панкова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. – № 8. – 28-33 с.
67. Панфилова, А.П. Игротехнический менеджмент: интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А.П. Панфилова. – СПб.: Общество «Знание», 2003. – 536 с.
68. Певзнер, М. Н. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия: монография / М. Н. Певзнер, О. М. Зайченко. – Великий Новгород: Издательство НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2022. – 311 с.
69. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: учеб. пособие для студентов вузов / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин, Е. А. Александрова [и др.]; под ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – Москва: Академия, 2006. – 288 с.
70. Пенькова, Л.А. О критериях оценки эффективности методической работы в ДОУ / Л.А. Пенькова // Диагностика и мониторинг в сфере образования. Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции – М. : Педагогическое общество России, 2006. – 317–321 с.
71. Петрова, И. В. Методическая работа как ресурс непрерывного образования педагога: опыт работы метод. службы / И. В. Петрова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2014. – № 7. – 25-29 с.

72. Пискун, О.Ю. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя / О.Ю. Пискун, О.М. Жихарева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2011. – №1. – 6–13 с.

73. Поздеева, С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно – педагогическое обозрение. – Томск: Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2017. – 87 - 90 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva> (дата обращения 20.02.20223)

74. Поздеева, С.И. Разработка концепции открытого профессионализма педагога как исследовательская задача // Вестник Томского государственного педагогического университета. – Томск. – Вып. 1, 2016. – 88-90 с.

75. Поздняк, Л.В. Спецкурс: Основы управления дошкольным образовательным учреждением / Л.В. Поздняк. – Москва : АПО, 2014. – 76 с.

76. Поздняк, Л. В. Управление дошкольным образованием / Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко. – Москва: Академия, 2010. –130 с.

77. Полянский, М.С. Психолого-педагогическое сопровождение как компонент общей программы модернизации образования в России / М.С. Полянский // Модернизация общего образования на рубеже веков. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2016. – 131 с.

78. Поташник, М. М. Профессиональные объединения педагогов: Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных учреждений и учителей) / М. М. Поташник. – Москва : Новая школа, 2017. – 130 с.

79. Поташник, М. М. Управление образованием на муниципальном уровне: Методическое пособие / М. М. Поташник, А. В. Соложнин. – Москва: Педагогическое общество России, 2014. – 480 с.

80. Радионова, Н.Ф. Исследование проблем высшего педагогического образования как путь совершенствования многоуровневой подготовки специалиста в сфере образования / Н.Ф. Радионова, Тряпицына А.П. // Подготовка специалиста в области образования: научно-исследовательская деятельность в совершенствовании профессиональной подготовки: Коллективная монография. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 1999. – Вып. VII. – 7–17с.

81. Ратанова, Н. Я. Психологическое сопровождение инновационной деятельности педагогов / Н. Я. Ратанова // Справочник старшего воспитателя. – 2009. – № 4. – 27-31 с.

82. Редлих, С. М. Педагогические основы социально-профессиональной адаптации учителя: специальность 13.00.01. «Общая педагогика»: дис.канд. пед. наук / С. М. Редлих. – Москва, 1999. – 360с.

83. Овчинникова, Т. В. Методическое сопровождение образовательной деятельности в ДОУ как условие повышения качества дошкольного образования в соответствии с ФГОС / Т. В. Овчинникова. – Москва: Азбуковник, 2019. – 944 с.

84. Сваталова, Т. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования: образоват. программа и метод. материалы / Т. А. Сваталова; Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск: [б. и.], 2009. – 96 с.

85. Сергеева, М. Г. Научно-методическое сопровождение непрерывности профессионального совершенствования педагогов / М. Г. Сергеева, А. С. Соколова // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 6. – 9–47 с.

86. Симонова, Г.И. Педагогическое сопровождение социальной адаптации учащихся: монография / Г.И. Симонова. - Киров: ВятГГУ, 2005. - 320 с.

87. Соколова, Е. А. Педагогическое сопровождение и педагогическая поддержка: взаимосвязь и различия / Е. А. Соколова. – URL: conference.osu.ru (дата обращения 18.02.2023).

88. Соловова, Н.А. Управление методической работой ДОУ: от традиций к инновациям / Н.А. Соловова, Н.В. Кузьмина // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. – 2013. – №8. – 40-46 с.

89. Стеркина, Р. Современные проблемы научно-методического обеспечения системы дошкольного образования / Р. Стеркина // Дошкольное воспитание. – 1991. – № 5.

90. Сысоева, И. М. Управление научно-методической деятельностью образовательной организации / И. М. Сысоева // Управление Качеством Образования: теория и практика эффективного администрирования. –2016. – № 4. – 32–39 с.

91. Тимофеева, Л.Л. Проблема оценки качества профессиональной деятельности воспитателя ДОУ / Л.Л. Тимофеева, О.В. Бережнова // Дошкольная педагогика. – 2012. – №6. –4-10 с.

92. Третьяков, П. И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая. – Москва: ТЦ Сфера, 2017. – 240 с.

93. Тубельский, А. Н. Школа будущего, построенная вместе с детьми / А.Н. Тубельский; под ред. А. Русакова. – Москва : Первое сентября, 2012 . - 440 с.

94. Урвант, Я. М. Качество методической работы / Я. М. Урвант. – Москва: Народное образование, 2017. – 140 с.

95. Ускова, С. А. Сопровождение как базовая категория современной педагогики: теоретическое обоснование / С. А. Ускова // Человек и образование. – 2013. – № 2 (35). – 84-88 с.

96. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования // Приказ Министерства образования и науки РФ

от 17. 10. 2013 г. № 1155. – URL: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html> (дата обращения 13.11.2023).

97. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция). – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 13.11.2023).

98. Федорова, Ю. А. Субъектно-развивающая система сопровождения профессионального самоопределения студентов / Ю. А. Федорова, Л. А. Амирова, // Педагогический журнал Башкортостана. – Уфа. – 2017. – №.5. – 8-96 с.

99. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении / Л. И. Фалюшина. – Москва: Аркти, 2013. – 259 с.

100. Хохлова, О. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О. А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2018. – №3. – 4–34 с.

101. Шестакова, Т. П. Нетрадиционные формы методической работы как средство повышения профессиональной компетенции воспитателей ДОУ / Т. П. Шестакова // Дошкольная педагогика. – 2009. – № 7. – 54-56 с.

102. Яковлева, Н. М. Теория и практика подготовки будущего педагога к творческому решению воспитательных задач : дис. ... д-ра пед. наук / Н. М. Яковлева. – Челябинск, 2012. – 402 с.

103. Ямбург, Е. А. Управление качеством образования: Практико-ориентированная монография и методическое пособие / под ред. Поташника М. М. – Москва: Педагогическое общество России, 2016. – 448 с.

Интервьюирование педагогов ДОО с целью изучения возможностей включаться в решение приоритетных задач работы детского сада, исходя из лично – профессиональных возможностей, потребностей и интересов.

Педагогам предлагается ответить на несколько вопросов:

1. Как вас зовут?
2. Уровень образования Вашего? Стаж? Категория?
3. В инновационной работе детского сада участвуете ли Вы?
4. Свою значимость в решении задач детского сада ощущаете ли Вы?
5. Свой опыт работы в научных педагогических изданиях распространяете ли вы?
6. Потребность в повышении своей квалификации испытываете ли Вы?
7. Повышать свой профессиональный уровень имеете ли вы возможность?
8. Возможность делиться своим педагогическим опытом на уровне детского сада предоставляется ли Вам?
9. Какие методы и формы обучения дошкольников используете Вы для эффективной педагогической работы с детьми?
10. На педагогических советах свой педагогический опыт представляете ли Вы?
11. Внедрить в свою работу передовой педагогический опыт стремитесь ли вы?
12. Вы участвовали в экспериментальной работе детского сада в последние годы?

Анкета «Изучение удовлетворенности организацией методической работы в дошкольном учреждении»

Уважаемые педагоги!

С целью изучения удовлетворенности организации методической работы в ДООУ ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов. Внимательно прочитайте каждый вопрос и поставьте + в графу ответа, соответствующую Вашему мнению. Заранее благодарим!

№	Вопросы анкеты	да	частично	нет
1.	Задачами образовательного процесса детского сада, удовлетворены ли Вы?			
2.	Системой контроля зам. зав. по ВМР удовлетворены ли Вы?			
3.	Организацией работы с педагогами удовлетворены ли Вы?			
4.	Культурой общения с педагогами удовлетворены ли Вы?			
5.	Объемом плана педагогического просвещения педагогов удовлетворены ли Вы?			
6.	Системой обмена информации внутри детского сада удовлетворены ли Вы?			
7.	Работой методического кабинета? удовлетворены ли Вы?			
8.	Помощью заместителя заведующего по ВМР удовлетворены ли Вы?			
9.	Оценкой труда удовлетворены ли Вы?			
10.	Хотели бы Вы что – либо изменить в работе заместителя заведующего по ВМР?			

Методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н.В. Журин и Е.П. Ильин)

Цель: Методика разработана для выявления степени удовлетворенности учителей своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности.

Инструкция: Просим вас ознакомиться с данной анкетой (опросником) и ответить на содержащиеся в ней вопросы; выберите один из вариантов ответа («да», «не знаю», «нет»), который совпадает с вашим мнением, и поставьте под ним знак «+».

Текст опросника

№	Удовлетворены ли вы:	да	не знаю	нет
1	вашей профессией			
2	достигаемыми результатами			
3	взаимоотношениями с администрацией			
4	взаимоотношениями с коллегами			
5	взаимоотношениями с детьми			
6	взаимоотношениями с родителями			
7	отношением к вам детей			
8	отношением родителей к вашим			
9	своей профессиональной подготовкой в целом			
10	своей методической подготовкой			
11	своей теоретической подготовкой			
12	своей организационной подготовкой			
13	учебной программой			
14	материальной базой			
15	местом работы			
16	заработной платой			

Обработка результатов

За ответ «да» начисляется + 1 балл, за ответ «не знаю» – 0 баллов, за ответ «нет» начисляется – 1 балл. Производится суммирование всех баллов с учетом их знака.

Выводы

Степень удовлетворенности работой (по всем 17 позициям) оценивается как высокая, если обследуемый набирает + 11 баллов и выше, средняя – если набирает от + 6 до + 10 баллов, низкая – от + 1 до + 5 баллов. Степень неудовлетворенности работой оценивается как низкая, если обследуемый набирает от – 1 до – 5 баллов, средняя, если набирает от – 6 до – 10 баллов и высокая – при – 11 баллах и выше.

Методика «Способность педагога к саморазвитию» (мотификация В.В. Садырин, Н.О. Яковлека, Л.В. Трубайчук)

Цель: выявить способности педагогов к саморазвитию.

Ответьте на следующие вопросы, поставив следующие баллы: 5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности; 4 – скорее соответствует, чем нет; 3 – и да, и нет; 2 – скорее не соответствует; 1 – не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнесся к моему продвижению на службе.

Подсчитайте общую сумму баллов: 75–55 – активное развитие; 54–36 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий; 35–15 – остановившееся развитие.

Методика «Затруднения молодого специалиста»

Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

Раздел деятельности	Не испытываю трудности	Испытываю трудности
Планирование работы календарное и перспективное		
Взаимодействие с семьями воспитанников		
Создание РППС в группе		
Организация игровой деятельности		
Организация занятийной деятельности		
Организация проектной деятельности		
Оздоровительно-закаливающие мероприятия		
Физическое развитие		
Сенсорное развитие (для молодых специалистов групп раннего возраста)		
Развитие представлений об окружающем мире		
Речевое развитие		
Развитие элементарных математических представлений		
Организация художественно - эстетической деятельности, конструирования		
Нравственное развитие		
Трудовое воспитание		
Организация самостоятельной деятельности детей		
Другое (<i>запишите</i>)		

Сценарий проведения семинара для педагогов «Промежуточные результаты реализации ФОП»

Добрый день, уважаемые коллеги.

С 1 сентября 2023 года вступала в силу Федеральная образовательная программа дошкольного образования, и сейчас подошло время подводить первые итоги работы.

Давайте вспомним, какие же основные функции ФОП ДО?

- обучение и воспитание ребенка как гражданина России, формирование основ гражданской и культурной идентичности дошкольников;
- создание общего ядра содержания дошкольного образования, основанного на духовно-нравственных ценностях российского народа, воспитание подрастающего поколения как знающего и уважающего историю и культуру своей семьи, большой и малой Родины;
- создание единого образовательного пространства обучения и воспитания детей от рождения до поступления детей в общеобразовательную организацию вне зависимости от места проживания.

Ключевое направление развития системы российского образования – достижение качества образования на каждом уровне, в том числе и дошкольном. Создание единого образовательного пространства дает возможность каждому ребенку получить качественное образование независимо от места проживания, способностей и социального статуса.

А сейчас проведем небольшую разминку, поработаем с аббревиатурами:

ДОО, ФГОС ДО, ФОП ДО, ППк, РППС, ОВЗ, КРР, СанПиН, УМК

Из каких разделов состоит ФОП?

Целевой, содержательный, организационный

Итак, содержание целевого раздела:

Пояснительная записка, цели и задачи Программы, принципы и подходы к формированию Программы, планируемые результаты (в виде возрастных характеристик возможных достижений ребёнка дошкольного возраста на разных возрастных этапах и к завершению дошкольного образования).

Педагогическая диагностика достижения планируемых результатов.

Давайте вспомним основную цель ФОП ДО?

Цель - разностороннее развитие ребенка дошкольного возраста на основе духовно-нравственных ценностей российского народа, исторических и национально-культурных традиций.

Что включает в себя содержательный раздел?

1. Задачи и содержание образования (обучения и воспитания) по образовательным областям.

2. Вариативные формы, способы, методы и средства реализации программы.

3. Особенности образовательной деятельности разных видов и культурных практик.

4. Способы и направления поддержки детской инициативы.

5. Особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями обучающихся.

6. Направления и задачи коррекционно-развивающей работы.

7. Федеральная рабочая программа воспитания.

Что включает в себя организационный раздел?

1. Психолого-педагогические условия реализации Федеральной программы.

2. Особенности организации развивающей предметно-пространственной среды.

3. Материально-техническое обеспечение Федеральной программы, обеспеченность методическими материалами и средствами обучения и воспитания, включая примерный перечень литературных, музыкальных,

художественных, анимационных произведений для реализации Федеральной программы.

5. Кадровые условия реализации Федеральной программы.
6. Примерный режим и распорядок дня в дошкольных группах.
7. Федеральный календарный план воспитательной работы.

Содержание воспитательной работы ориентировано на мотивированное осмысленное освоение детьми системы ценностей. Система ценностей – это основа планирования воспитательной работы. В нашем календарном плане в каждом месяце прослеживается ценность-доминанта.

Раздаточный материал педагогам КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Дата	Мероприятия/ проекты/ события	Направление воспитания
Сентябрь: ценность-доминанта «Познание»	Проект года «Карта нашей страны». Карта сентября: «Где мы летом побывали, что увидели-узнали». Проект месяца «Энциклопедия почемучек».	Родина, патриотическое, Познание Социальное
1 сентября: День знаний;	Развлечение «День знаний».	Социальное
Месячник безопасности	Музыкально-спортивный досуг с привлечением сотрудника ГИБДД «Правила дорожные детям знать положено!». Дидактические игры по ОБЖ. Сюжетно-ролевые игры «Шоферы», ГИБДД, «Скорая помощь».	Физическое и оздоровительное, эстетическое
Сентябрь – месячник сбора урожая	Детско-родительский конкурс «Природные дары для поделок и игры» (поделки из природного материала)	Трудовое, познавательное, Социальное, семья
3 сентября: День окончания Второй мировой войны, День солидарности в борьбе с терроризмом;	Тематические беседы «Страничка истории. Никто не забыт». Прослушивание музыкальных композиций «Священная война», «22 июня ровно в 4 часа...», «Катюша». Игры «Перевяжи раненого солдата», «Саперы», «Разведчики».	Родина, патриотическое, познание
8 сентября: Международный день распространения грамотности;	Беседа «Что значит быть грамотным?!» (уметь читать, писать; обладать знаниями, необходимыми для жизни, будущей работы).	Родина, патриотическое, познание

	Обсуждение и разучивание пословиц, поговорок, крылатых выражений по теме.	
27 сентября: День воспитателя и всех дошкольных работников.	Выставка детских рисунков «Любимый человек в детском саду». Стенгазета «Поздравления ко Дню воспитателя».	Благодарность, дружба. Социальное духовно-нравственное
Октябрь: ценность-доминанта месяца «Труд».	Проект года «Карта нашей страны». Карта октября: «Чем богаты, тем и рады». Проект месяца - Выставка рукотворных открыток «Бабушкам и дедушкам спасибо говорим».	Семья, благодарность, уважение, труд Социальное
1 октября: Международный день пожилых людей.	Музыкальный концерт «Согревая своим сердцем» (поздравления ко дню пожилого человека). Открытки для бабушек и дедушек.	Семья, благодарность, уважение, труд Социальное духовно-нравственное
1 октября: Международный день музыки;	Беседа на тему «Музыка в нашей жизни». Выставка музыкальных инструментов.	эстетическое, Социальное, патриотическое
4 октября: День защиты животных;	Беседа с презентацией «Такие разные животные». Рисунки детей на тему «Мой домашний питомец». Акция по сбору питания в собачий питомник «Ласка»	Благодарность, дружба. Социальное духовно-нравственное
4, 11 октября: Осенины	Развлечение (региональный компонент) «Осенины».	эстетическое, Социальное, патриотическое
5 октября: День учителя;	Виртуальная экскурсия «В гостях у школы». беседы, стихи загадки про учителей и воспитателей.	Социальное, трудовое
18, 25 октября: Осенние старты	Музыкально-спортивный досуг «Осенние старты».	Физическое и оздоровительное, эстетическое
Третье воскресенье октября: День отца в России	Физкультурный праздник, посвящённый Дню отца в России «Супер папа!»	Физическое и оздоровительное, эстетическое духовно-нравственное
Ноябрь: ценность-доминанта месяца - «Семья».	Проект года «Карта нашей страны». Карта ноября: «Игрушечных дел мастера».	Семья, благодарность, уважение, труд

	Проект месяца - «Сундучок семейных игр».	Социальное духовно-нравственное
4 ноября: День народного единства;	Беседа «Родина - не просто слово». Оформление центра детской активности по патриотическому воспитанию «Народы. Костюмы». Музыкально-спортивный досуг «Соревнования сильных и ловких».	Патриотическое, эстетическое, трудовое, Родина, единство
8 ноября: День памяти погибших при исполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел России;	Беседа «Опасная профессия»	Патриотическое, эстетическое, трудовое, Родина
8, 15 ноября: День здоровья	Оздоровительные мероприятия, атрибуты ЗОЖ, спортивные игры, эстафеты, беседы о ЗОЖ, презентация «Виды спорта»	социальное, познавательное, этико-эстетическое, физическое и оздоровительное, семья
Последнее воскресенье ноября: День матери в России;	Музыкальный концерт ко Дню матери «Мамы добрые глаза». Тематическая выставка «О милой мамочке» - передача образа матери в рисунках воспитанников. Сюжетно-ролевые игры «Мама дома», «Пеленаем братика/сестренку», беседа «Мамы разные нужны, мамы разные важны».	Познавательное, семейное, патриотическое, социальное духовно-нравственное
22, 29 ноября: Кузьминки	Музыкальное развлечение (региональный компонент) «Кузьминки»	социальное, познавательное, эстетическое
30 ноября: День Государственного герба Российской Федерации.	Чтение художественной литературы стихотворение З.Александровой «Родина». Презентация «День герба России». Беседа: «Наша Родина – Россия». Настольная игра «Собери флаг и герб».	Познавательное, патриотическое, социальное
Декабрь: Ценность-доминанта месяца - «Красота».	Проект года «Карта нашей страны». Карта нашей страны: «Красавица Зима». Проект месяца - фотоколлаж «Красота вокруг нас».	социальное, познавательное, эстетическое духовно-нравственное
3 декабря: День неизвестного солдата;	Беседы и просмотр материалов о памятниках и мемориалах неизвестному солдату. Проект «книга памяти». Коллективные рисования плакатов «Памяти неизвестного солдата».	Патриотическое, познавательное, физическое и оздоровительное

3 декабря: Международный день инвалидов (работа с дошкольниками ситуативно);	Беседы «Люди так не делятся...», «Если добрый ты...» Просмотр и обсуждение мультфильма «Цветик-семицветик».	Патриотическое, познавательное, физическое и оздоровительное
5 декабря: День добровольца (волонтера) в России;	Беседы с детьми на темы «Легко ли быть добрым?», Кто такие волонтеры. «День добрых дел» - оказание помощи малышам в одевании, раздевании. Создание альбомов «Дружба». Детско-родительская акция «Кормушка для пичужки».	Патриотическое, познавательное, социальное.
8 декабря: Международный день художника;	Беседа «Художники-иллюстраторы детских книг». Групповые выставки иллюстраций детских художников. Коллективное иллюстрирование любимой сказки.	Патриотическое, познавательное, труд
9 декабря: День Героев Отечества;	Ознакомление детей с художественной литературой: Т. А. Шорыгина «Спасатель», С. Я. Маршака «Рассказ о неизвестном герое». Встреча с военными (папы воспитанников). Музыкально-спортивный досуг на смелость, силу, крепость духа «Зимние забавы».	Патриотическое, познавательное, социальное духовно-нравственное
12 декабря: День Конституции Российской Федерации;	Тематические беседы об основном законе России, государственных символах. Проект «Мы граждане России». Коллективные коллажи в группах «Моя Россия» (к проекту).	Патриотическое, познавательное, социальное
31 декабря: Новый год.	Музыкальный праздник «К нам спешит Новый год». Детско-родительская выставка «Новогодняя игрушка» поделки на новогоднюю тематику.	Патриотическое, социальное, познавательное, эстетическое
Январь: Ценность-доминанта месяца - «Здоровье».	Проект года «Карта нашей страны». Карта января: «Какая зима — такие забавы». Проект месяца - Фестиваль «Зимние забавы».	социальное, познавательное, эстетическое, физическое и оздоровительное
С 12 по 19 января: Зимние Святки, приурочены к зимнему солнцестоянию	Музыкально-спортивный досуг (региональный компонент) «Зимние Святки»	социальное, познавательное, эстетическое
19, 26 января: День здоровья	Оздоровительные мероприятия, атрибуты ЗОЖ, спортивные игры, эстафеты, беседы о ЗОЖ,	социальное, познавательное, эстетическое,

	презентация «Виды спорта»	физическое и оздоровительное, семья
27 января: День снятия блокады Ленинграда; День освобождения Красной армией крупнейшего «лагеря смерти» Аушвиц-Биркенау (Освенцима) (работа с дошкольниками ситуативно).	Беседа с презентациями «900 дней блокады», «Дети блокадного Ленинграда», «Дорога жизни». Знакомство с художественной литературой и музыкальными произведениями по теме. Оформление папки-передвижки «Мы помним, мы гордимся».	Патриотическое, социальное, Познавательное
Февраль: Ценность-доминанта месяца - «Дружба».	Проект года «Карта нашей страны». Карта февраля: «Крепости земли российской». Проект месяца - игровой макет «Пластилиновый город».	Патриотическое, социальное, Познавательное, дружба
2 февраля: День разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в Сталинградской битве (работа с дошкольниками ситуативно);	Беседа с презентацией «Сталинградская битва». Детско-родительская выставка «Военная техника».	Патриотическое, познавательное
8 февраля: День российской науки;	Тематическая неделя «Хочу все знать». Проведение опытов с водой, солью, пищевой содой, с пищевыми красителями, мыльными пузырями, с Воздухом. Виртуальная экскурсия с демонстрацией мультимедийной презентации «Новости российской науки».	Патриотическое, познавательное
15 февраля: День памяти о россиянах, исполнявших служебный долг за пределами Отечества;	Беседа с презентацией «Отчизны славные сыны». Выставка фотографий «Героев Отчизны нужно знать в лицо».	Патриотическое, познавательное
21 февраля: Международный день родного языка;	Девиз дня: «Богат и красив наш русский язык» (сопровождение всех режимных моментов произведениями устного народного творчества). «Познание»: «Мы — россияне, наш язык - русский». Игры в центрах детской активности «Быт и традиции старожилов Алт.края». Конкурс чтецов «Подарим радость людям».	Патриотическое, социальное, познавательное, эстетическое духовно-нравственное

23 февраля: День защитника Отечества.	Беседа «Военные профессии». Игры «Танкисты», «Пограничники и нарушители», «Ловкие и смелые моряки». Музыкально-спортивный досуг «Будем Родине служить и Отчизной дорожить!».	Патриотическое, социальное, познавательное, эстетическое, физическое и оздоровительное, семья.духовно-нравственное
Март: Ценность-доминанта месяца - «Человек».	Проект года «Карта нашей страны». Карта марта: «Знаменитые люди России». Проект месяца - спектакль-инсценировка «Поиграем в сказку».	Патриотическое, социальное, познавательное, эстетическое духовно-нравственное
8 марта: Международный женский день;	Музыкальный праздник «Поздравим бабушек и мам». Изготовление подарков «Цветы для мамы».	Патриотическое, социальное, познавательное, эстетическое.
1, 16 марта: Масленица	Фольклорный праздник (региональный компонент) «Широкая Масленица»	социальное, познавательное, эстетическое.
1, 16 марта: Весенние соревнования	Музыкально-спортивный досуг - Игры, эстафеты	социальное, познавательное, эстетическое, физическое и оздоровительное
18 марта: День воссоединения Крыма с Россией (работа с дошкольниками ситуативно);	Тематические беседы «Достопримечательности Крыма», «Феодосия - город воинской славы», «Город-герой Севастополь», «Русский черноморский флот». Выставка фотографий, посвященных Крыму.	Патриотическое, социальное, гражданское, познавательное
27 марта: Всемирный день театра.	Тематическая неделя «Театр». Беседа с презентацией «Театр и мир». Показ театрализованных постановок группам младшего возраста. Изготовление фотоальбома «Театры города Барнаула».	Патриотическое, социальное, познавательное, эстетическое. духовно-нравственное
22, 29 марта: День здоровья	Оздоровительные мероприятия, атрибуты ЗОЖ, спортивные игры, эстафеты, беседы о ЗОЖ, презентация «Виды спорта»	социальное, познавательное, этико-эстетическое, физическое и оздоровительное, семья
Апрель: Ценность-доминанта месяца - «Природа».	Проект года «Карта нашей страны». Карта апреля: «Заповедные места России».	социальное, познавательное, эстетическое

	Проект месяца - выставка детских творческих работ «Сохраним красоту первоцветов».	
1 апреля: День смеха	Музыкальное развлечение «Нам живется лучше всех, потому что с нами смех!»	социальное, познавательное, эстетическое
12 апреля: День космонавтики;	Детско-родительская выставка «Космос далёкий и близкий». Просмотр видеофильма (о космосе, космических явлениях. Конструирование ракет.	Познавательное, трудовое, эстетическое
22 апреля: Всемирный день Земли.	Беседы с детьми об экологических проблемах на Земле. Мероприятие «Сбор крышек». Музыкальный номер «Давайте сохраним...». Детско-родительская акция «Подготовим огород».	Познавательное, Экологическое.
19, 26 апреля: К солнцу в гости мы пойдём.	Музыкально-спортивный досуг (региональный компонент) «К солнцу в гости мы пойдём»	социальное, познавательное, этико-эстетическое, физическое и оздоровительное
Май: Ценность-доминанта месяца - «Родина».	Проект года «Карта нашей страны». Карта мая «Моя малая родина на карте большой страны» Проект месяца - самодельная настольная игра «С чего начинается Родина».	Познавательное, патриотическое, социальное, семья. духовно-нравственное
1 мая: Праздник Весны и Труда;	Слушание и исполнение песен о весне и труде, слушание музыки о весне. Знакомство с пословицами и поговорками о труде.	Трудовое, познавательное, эстетическое, социальное
9 мая: День Победы;	Оформление в группах уголков по патриотическому воспитанию: «Защитники Отечества с Древней Руси до наших дней». Тематическая выставка «Мы помним, мы гордимся!». Музыкальный концерт «Этот День Победы». Проекты «Музей военного времени», «Вспомним героев своих». Оформление выставки детского изобразительного творчества в холле детского сада «Спасибо за мир!».	Познавательное, патриотическое, социальное, семья, духовно-нравственное
19 мая: День детских	Беседа с презентацией «Движения	Трудовое,

общественных организаций России;	Первых» - всероссийского движения детей и молодежи.	познавательное, социальное
24 мая: День славянской письменности и культуры.	Беседы на тему азбуки. Выставка букв-поделок «Кириллица» и «Глаголица». Проект «Неделя славянской письменности»	Познавательное, Патриотическое, Духовно-нравственное
29 – 31 мая: Выпускной бал.	Выпускной бал «До свидания, детский сад».	
1 июня: День защиты детей;	Музыкально-спортивное мероприятие «Дети должны дружить». Рисование мелками «Солнечное лето для детей планеты».	Патриотическое, социальное, семья, Духовно-нравственное
6 июня: День русского языка;	Слушание и совместное пение различных песен, потешек, пестушек. Драматизации «Русские богатыри», «Сказки Пушкина».	Познавательное, патриотическое, социальное
12 июня: День России;	Тематические познавательные беседы о России, государственной символике, малой родине. Стихотворения о России. Спортивно-игровые мероприятия «Мы - Будущее России». Выставка детских рисунков «Россия - гордость моя!». Проект «Мы граждане России».	Познавательное, Патриотическое, Духовно-нравственное
22 июня: День памяти и скорби.	Тематические беседы «Страничка истории. Никто не забыт». Прослушивание музыкальных композиций «Священная война», «22 июня ровно в 4 часа...», «Катюша». Игры «Перевяжи раненого солдата», «Саперы», «Разведчики». Совместное рисование на темы «Чтобы помнили», «Я хочу чтоб не было больше войны!».	Патриотическое, познавательное
8 июля: День семьи, любви и верности.	Беседы «Моя семья». Игра «Мамины и папины помощники». Презентация поделок «Герб моей семьи».	Социальное, семья Духовно-нравственное
12 августа: День физкультурника;	Физкультурный праздник «День физкультурника!». Совместная разминка, эстафеты на ловкость и скорость, тематические игры и забавы: «это я, это я — это все мои друзья...» «прыгни дальше», «лукошко», перетягивание каната и пр.	Физическое и оздоровительное, эстетическое
22 августа: День	Физкультурный досуг «России часть	Патриотическое

Государственного флага Российской Федерации;	и знак - красно-синий-белый флаг». Игры «Собери флаг», «Что означает этот цвет?», «Передай флажок», «Чей флажок быстрее соберется?», «Будь внимательным», «Соберись в кружок по цвету». Выставка, посвященная Дню Российского флага.	
27 августа: День российского кино.	Беседы на темы: «Что мы знаем о кино?», «Как снимают кино?». Дидактические игры «Придумай новых героев» и «Эмоции героев». Встреча с героями фильмов и Мультфильмов. Рисование на тему «Мой любимый герой мультфильма».	Эстетическое, Социальное, духовно-нравственное
27 августа (4 воскресенье августа)	Тематическая выставка рисунков ко Дню города «Барнаул – глазами детей».	Эстетическое, Социальное, патриотическое

Проект года «Карта нашей страны» предполагает регулярную работу детей с картой для отражения опыта реальных и виртуальных путешествий по родной стране, фиксацию маршрутов и личных впечатлений — размещение на карте фотографий, картинок, наклеек, условных знаков (следов, стрелок и др.). Карта предлагает детям зримый образ мира, позволяет им ориентироваться не только в географическом пространстве, но также в пространстве истории и культуры на доступном языке образов и символов. Такая карта поможет педагогу в течение года раскрывать ценность Родины через личные переживания и опыт каждого ребенка, что является системообразующей и структурирующей идеей воспитательной работы в ДОУ и семье.

Проекты месяца разнообразны по тематике, содержанию, организационным формам, при этом каждый проект месяца ориентирован на ценность-доминанту, например, проект сентября «Энциклопедия почемучек» предполагает постижение детьми ценности познания, проект апреля «Цветы России» нацелен на приобщение детей к ценности природы своего родного края (малой Родины) и страны в целом.

Презентации проектов воспитательной направленности проводятся в утреннее и вечернее время, гибко включаются педагогом в различные

образовательные ситуации, в игровую и театрализованную деятельность детей.

Форма взаимодействия «Педагог — Родители» включает 4 модуля, спроектированных на учебный год. Каждый модуль предлагает 9 важных вопросов семейного воспитания — по одному вопросу на один месяц.

Уважаемые педагоги, хотелось бы услышать ваше мнение и отзывы по реализации ФОРМ ДО, ваш опыт реализации проектов по воспитательной работе с детьми(обсуждение вопросов).

Рефлексия.

Наш семинар завершается, хотелось бы подвести итоги нашей деятельности. Что нового и интересного вы сегодня выяснили для себя? В чем остались трудности?

Семинар – практикум «Психологическое здоровье педагогов»

Цель: создание условий для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.

Задачи:

- снизить уровень психологического выгорания и эмоционального напряжения;
- развить навыки эффективной коммуникации и взаимодействия;
- актуализировать процесс самоанализа педагогов;
- научить психотехническим приемам саморегуляции эмоционального состояния.
- оптимизировать самооценку педагогов;

Ход семинара-практикума

Здравствуйтесь, уважаемые коллеги!

1. Игра «Приятная встреча» (на сближение коллектива)

Всем известно значение слова «здравствуйтесь», т.е. пожелание здравствовать, быть здоровым. Встречая человека, мы выражаем ему радость, что этот человек есть среди нас, обмениваемся с ним взглядом, улыбкой, душевным теплом. Безусловно, это происходит, если проявление чувств искреннее, а поведение – естественное.

Предлагаю попробовать разные формы приветствий и определим наиболее приемлемые для вас. Для этого разделимся на две команды, встанем кругами (один внутри другого). Игроки разных команд поворачиваются лицом друг к другу.

По сигналу партнеры, стоящие напротив, приближаются и обмениваются приветствиями. Это могут быть рукопожатия, объятия, реверансы, похлопывания, восторженные восклицания, многозначительные взгляды.

Затем партнеры меняются местами – делают шаг вправо. Продолжим приветствие уже с новым партнером, в другой форме. Подумайте, какое приветствие подойдет для встречи с ним именно сейчас.

2. Упражнение «Дерево здоровья» (на мольберте каркас дерева)

Предлагаю вам с помощью этих листочков (стикеры) украсить наше дерево листиками – волшебной разноцветной кроной. На листочках каждый из вас напишет, как вы понимаете, что такое здоровье, даст свою формулировку понятия «Здоровье».

(Педагоги крепят свои листочки и возвращаются на место).

Ведущий: - Предлагаю вам произнести по очереди свое имя с разными интонациями: с благодарностью, с восторгом, с восхищением, искренне, радостно, доброжелательно, ласково, восторженно, нежно, громко, тихо, задумчиво, с любовью, удивленно, игриво, загадочно, торжественно, задорно.

Это упражнение поможет вам поднять свою самооценку и повысить собственную значимость в своих глазах.

Хочется спросить у вас - а вы заботитесь о своём здоровье? Как вы думаете, что способствует укреплению здоровья? Какие факторы вредят здоровью?

Вы, верно отвечаете, а теперь предлагаю проверить, насколько активно, вы сами заботитесь о своём здоровье и способствуйте его укреплению.

3. Упражнение «Я работаю над своим здоровьем»

(педагоги встают со своих мест, в центре круга стоит «Дерево Здоровья»)

Я буду задавать вопросы, если будет ответ положительный, то делайте шаг вперёд, если отрицательный - не двигайтесь:

- я ежедневно выполняю утреннюю гимнастику;
- я ежедневно совершаю прогулки перед сном;
- я посещаю бассейн, тренажёрный зал, или занимаюсь каким-либо спортом;
- я периодически провожу разгрузочные дни;

- у меня отсутствуют вредные привычки;
- я соблюдаю режим дня;
- я правильно питаюсь;
- я эмоционально уравновешен;
- я выполняю профилактику заболеваний.

Итак, кто из вас оказался рядом с бесценным сокровищем «Дерева Здоровья»?

Это упражнение помогает наглядно увидеть, на правильном ли вы пути, помогаете ли вы себе в укреплении здоровья, ведёте ли здоровый образ жизни.

Предлагаю выполнить упражнение, которое может помочь педагогу восстановить свое эмоциональное благополучие.

4. Упражнение «Удовольствие»

Я раздам вам листы бумаги. Предлагаю написать написать 10 видов повседневной деятельности, которые приносят вам удовольствие. Это и есть ресурс, который можно использовать как «скорую помощь» для восстановления сил.

5. Упражнение «Родник»

Цель: расслабление и снятие психоэмоционального напряжения.

Материалы: фонограмма «Вода» (сборник мелодий для релаксации).

Всем участникам предлагается сесть удобно, расслабиться, закрыть глаза. Под фонограмму «Вода» ведущий спокойно и четко проговаривает текст:

«Представьте, что вы идёте по тропинке в лесу, наслаждаясь пением птиц. Сквозь пение птиц ваш слух привлекает шум льющейся воды. Вы идёте на этот звук и выходите к горному роднику, бьющий из гранитной скалы. Вы видите, как его чистая вода сверкает в лучах солнца, слышите его плеск в окружающей тишине. Вы проникаетесь ощущением этого особенного места, где все гораздо чище и яснее, чем обычно.

Начните пить воду, ощущая, как в вас проникает ее благотворная

энергия.

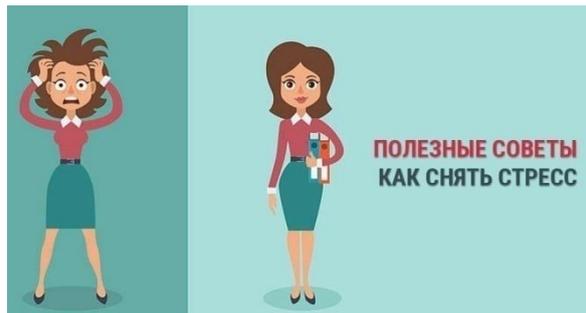
Теперь погрузите руки в воду, пусть вода льется на вас. Представьте, что она способна протекать сквозь каждую вашу клетку.

Почувствуйте, что вода вымывает из вас весь тот психологический сор, который неизбежно накапливается день за днем - разочарования, огорчения, заботы, всякого рода мысли уходят вместе с водой.

Рефлексия.

И напоследок, хотелось бы дать вам несколько рекомендации, как снять нервное напряжение (раздать памятки педагогам).

Рекомендации для педагогов «Как снять нервное напряжение»



1. Научитесь по возможности **сразу сбрасывать негативные эмоции**, а не вытеснять их в психосматику. Как это можно сделать в условиях работы в детском саду:

- громко запеть;
- резко встать и пройтись;
- быстро и резко написать или нарисовать что-то на доске или листе бумаги;
- измалевать листок бумаги, измять и выбросить.

2. Техника майндфулнесс

Из инструментов нужен только будильник:

В течение минуты смотрим, как



движется секундная стрелка, неотвлекаясь на звуки, мысли, эмоции, ощущения.

Заводим будильник на случайное дневное время. Когда он прозвонит, останавливаемся, отвлекаемся от дел, мысленно отвечаем на вопросы: «Где я? Что слышу? Что вижу? Какие эмоции испытываю? Что чувствует тело?».

Упражнения помогают «вынырнуть» из суматохи, сосредоточиться, успокоиться, снизить тревогу.

3. Если у вас имеются нарушения сна, **старайтесь читать на ночь стихи**, а не прозу. По данным исследований ученых, стихи и проза различаются по энергетике, стихи ближе к ритму человеческого организма и действуют успокаивающе.

4. **Каждый вечер** обязательно становитесь под душ и проговаривая события прошедшего дня, «смывайте» их, т. к. вода издавна является мощным энергетическим проводником.

Консультация для молодых специалистов
«Методические рекомендации по проектированию плана
профессионального саморазвития педагога»

Профессиональное становление педагога — сложный, многоплановый процесс вхождения человека в профессию, характеризующийся неоднозначным вкладом личностного и деятельностного компонентов при ведущей роли личности педагога.

Развитие профессиональной компетентности педагога подразумевает непрерывное самосовершенствование, развитие его творческого потенциала, индивидуальные и профессиональные качества, накопление профессионального опыта, формирование способности к восприятию педагогических инноваций и адаптации в меняющейся педагогической среде.

Современный мир – мир динамичный. Развивающиеся технологии и информационные ресурсы требуют разнообразных теоретических знаний, новых форм и методов работы, поскольку прежние профессиональные умения и навыки быстро устаревают.

В наши дни для профессиональной деятельности педагога недостаточно просто работать в образовательном учреждении и знать свой предмет. На современном уровне требований общества необходимо постоянно обновлять и обогащать свои знания, повышать свой профессиональный потенциал. Повышение квалификации – условие жизни в современном мире. Сегодня невозможно один раз получить специальность, а потом только реализовывать свои знания и умения.

Совершенствование качества обучения в профессиональном обучении напрямую зависит от уровня подготовки педагогов. А, следовательно, этот уровень должен постоянно расти. Поэтому самообразование педагога должно стать его потребностью.

Основные направления саморазвития личности:

- самовоспитание (воспитание воли, качеств характера, определенной модели поведения);
- самообразование (познание нового, осмысление информации, ее интеграция с имеющимися знаниями, интеллектуальное обогащение).

Социологи утверждают, что перспективой развития общества является трансформация деятельности в самодеятельность (общесоциологический закон), развития в саморазвитие, образования в самообразование. Под самообразованием традиционно понимают осуществляемую человеком познавательную деятельность, которая:

во-первых, осуществляется добровольно (то есть по доброй воле самого человека);

во-вторых, управляется самим человеком;

в-третьих, необходима для совершенствования каких-либо качеств человека, и сам человек это осознает.

На современном этапе разные подходы в определении самообразования дают возможность рассматривать это понятие и как процесс развития интеллектуальных качеств и способностей, и как вид познавательной деятельности, и как средство саморазвития.

Особенно актуальной проблема самообразования педагогов стала в условиях информационного общества, где доступ к информации, умение работать с ней являются ключевыми. Информационное общество характеризуется как общество знания, где особую роль играет процесс трансформации информации в знание. Поэтому современная система образования требует от педагога постоянного совершенствования знаний.

1. Структура саморазвития и самообразования педагога

Уровень освоения обучающимися профессиональных компетенций напрямую зависит от уровня самообразования педагогов профессионального цикла и мастера производственного обучения. Ведь чем больше знают и могут педагогические работники, тем больше знаний и умений может получить их обучающиеся. Актуальность самообразования для педагога

обусловлена еще и тем, что при ежедневной подготовке к учебным занятиям, педагог должен владеть современной и перспективной информацией. Таким образом, педагог сможет собственным примером побуждать к самостоятельной работе своих обучающихся. Самообразование педагога и его готовность к данной деятельности — это необходимое условие для того, чтобы сформировать такую же потребность у своих обучающихся. Поэтому самообразование — неотъемлемая, профессиональная функция педагога, это условие для его профессионального роста, а значит, и условие успешности и востребованности его обучающихся.

Самообразование имеет целью, прежде всего, повышение квалификации, непрерывное обновление педагогических компетенций, необходимых для реализации ФГОС нового поколения.

2. Мотивы саморазвития и самообразования

Суть процесса саморазвития и самообразования заключается в том, что педагог самостоятельно добывает знания из различных источников и использует их в профессиональной деятельности, развитии личности и собственной жизнедеятельности.

Определим мотивы, побуждающие педагога к самообразованию:

- Ежедневная работа с информацией. Готовясь к занятию, выступлению, и др. у педагога возникает необходимость поиска и анализа новой информации
- Желание творчества. Педагог — профессия творческая. Творческий человек не сможет из года в год работать по одному и тому же поурочному плану или сценарию, читать одни и те же доклады. Должно появиться желание большего. Работа должна быть интересной и доставлять удовольствие.
- Стремительный рост современной науки. В эпоху автомобилей негоже пользоваться телегой.
- Изменения, происходящие в жизни общества. Эти изменения в первую очередь отражаются на обучающихся, формируют их мировоззрение,

и соответственно, очень часто, формируют образ педагога как “несовременного человека”.

- Конкуренция. Не секрет, что многие обучающиеся, приходя на обучение в ФКП, пишут заявление на обучение в учебную группу к конкретному мастеру производственного обучения, предметнику.
- Общественное мнение. Педагогу не безразлично, считают его “хорошим” или “плохим”. Плохим педагогом быть стыдно и обидно.
- Материальное стимулирование. Категория педагога, мнение аттестационной комиссии, премии, надбавки – все это зависит от квалификации и мастерства педагога. Без постоянного усвоения новых знаний этого не добиться.
- Интерес. Учиться просто интересно. Как человек, который ежедневно учит, не будет постоянно учиться?

3. Основные направления саморазвития и самообразования

Каждый преподаватель профессиональных модулей (дисциплин) и мастер производственного обучения для эффективного обучения и воспитания обучающихся - будущих профессионалов должен постоянно развивать и поддерживать на высоком уровне основные компетенции:

- профессиональные (предмет преподавания),
- методические (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения),
- педагогические (ориентированные на обучающихся),
- психологические (имидж, искусство общения, лидерские качества и др.),
- правовые,
- эстетические (гуманитарные);
- информационно-компьютерные;
- охрана здоровья.

Список можно продолжать до бесконечности, исходя из интересов педагога.

4. Формы саморазвития и самообразования

Все формы самообразования можно условно поделить на две группы: индивидуальная и групповая. В индивидуальной форме инициатором является сам педагог. Групповая форма в виде деятельности методического объединения, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации обеспечивает обратную связь между результатами индивидуального самообразования и самим педагогом.

Рассмотрим, наиболее часто используемые формы самообразования педагога.

1. Курсовая подготовка в институтах повышения квалификации.
2. Получение второго высшего образования или второй специальности.
3. Дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы.

4. Индивидуальная работа по самообразованию может включать в себя: научно-исследовательскую работу по определенной проблеме; изучение научно-методической и учебной литературы; участие в педагогических советах,

методических семинарах, заседаниях ЦМК; посещение уроков коллег, мастер-классов, обмен мнениями по вопросам организации занятий, содержания обучения, методов преподавания; теоретическую разработку и практическую апробацию разных форм уроков, внеклассных мероприятий и учебных материалов.

Технология организации самообразования педагогов может быть представлена в виде следующих этапов:

1 этап – диагностический, который предусматривает создание определенного настроения на самостоятельную работу; анализ профессиональных затруднений и интересов; постановку проблемы, выбор цели работы, формулирование личной индивидуальной темы, осмысление последовательности своих действий (планирование и прогнозирование результатов).

2 этап – обучающий, на котором педагог знакомится с психолого-педагогической и методической литературой по выбранной проблеме образования; знакомится с передовым педагогическим опытом, наработанным коллегами, накапливает педагогические факты, проводит их отбор и анализ, формирует картотеку по теме.

3 этап – практический, во время которого происходит адаптация теоретического материала к конкретной ситуации (группе обучающихся, дисциплине); апробирование на практике выбранных методов работы; мониторинг, анкетирование. Практическая работа продолжает сопровождаться изучением литературы. На данном этапе идет осмысление, анализ и обобщение накопленных фактов. Целесообразно организовать коллективное обсуждение с коллегами прочитанной педагогической литературы и апробированного опыта.

4 этап – внедрение, на нем педагог в процессе дальнейшей работы использует собственный опыт, а также занимается его распространением: созданием собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал (дидактические материалы, разработки уроков и другие методические наработки); апробацией, коррекцией, отслеживанием результативности.

Данный этап предусматривает практические выходы: отчет о ходе самообразования на заседаниях ЦМК, педагогическом совете, проведение открытых уроков, мастер-классы для коллег, внеклассных мероприятий.

5 этап – обобщающий (или итогово-контрольный), на котором преподаватель должен провести анализ своей самостоятельной методической работы по теме самообразования, оформить результаты, рекомендации для коллег. Провести мониторинг, анкетирование и презентацию материалов на заседаниях ЦМК, методических семинарах, педагогическом совете.

Длительность этапов может варьироваться в зависимости от сложности темы, глубины «погружения» и опыта самого преподавателя. Срок реализации плана преподаватель определяет сам.

Примерная длительность этапов самообразования:

первый год – 1-2 этапы;

второй год – 3 этап;

третий год – 4-5 этапы

5. Сетевые педагогические сообщества – новая форма организации самообразования педагогов.

Широко применяемая форма самообразования педагогов — творческий план самообразования, который помогает определить возможное содержание профессионального самосовершенствования специалиста и последовательно осуществить намеченное. Начинающим педагогам помогает детальный план самообразования, опытным – более сжатый.

5. Основные методы саморазвития и самообразования

Ресурсами самообразования и развития профессиональной компетентности педагога являются:

- литературные источники (включая электронные публикации), профильные сайты, форумы и конференции в Интернете;
- взаимодействие с методистами, наставниками, опытными педагогами, выступающими в роли консультантов, экспертов и т.д.;
- деятельность предметно-цикловых комиссий (методических объединений, кафедр), осуществляющих разработку общей методической темы, обсуждение методических подходов и др.;
- работа педагога над своим портфолио;
- участие в мероприятиях профессиональной образовательной организации по повышению квалификации педагогического персонала в формах педагогических чтений, семинаров, тематических педсоветов, тренингов и т.д.;
- методические и научно-практические семинары, круглые столы, конференции для педагогов, проводимые на различном уровне;
- программы дополнительного образования различной направленности, осваиваемые преподавателем по своей инициативе (тренинги, дистанционные

курсы и т.д.);

- трансляция собственного педагогического опыта, участие в проектной деятельности;

- участие в профессиональных конкурсах и фестивалях;

Можно выделить следующие методы самообразования:

- самостоятельное изучение научно-педагогической литературы и методических рекомендаций;
- участие во всех формах методической работы МБДОУ;
- изучение передового педагогического опыта, накопленного в системе профессионального образования;
- взаимопосещение занятий;
- анализ своей работы и ее результатов, участие в экспериментальной работе;
- разработка материалов по комплексному методическому обеспечению предметов, подготовка рефератов, методических материалов, докладов и т.д.

6. Организация саморазвития и самообразования

При организации самообразования учитывается профессиональный уровень педагогов, используются различные критерии, позволяющие отнести педагогов к той или иной группе и в соответствии с этим выбрать цели и способы обучения.

Начинающему педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволяет пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

Педагог со стажем имеет возможность не только пополнить копилку своих знаний, но и найти эффективные, приоритетные для себя приемы развивающей и коррекционной работы с обучающимися, овладеть элементарной диагностической и исследовательской деятельностью.

Кроме того, у педагогов развивается потребность в постоянном

пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс, раскрывается творческий потенциал.

Педагог, владеющий навыками самостоятельной работы, имеет возможность подготовиться и перейти к целенаправленной научно-практической, исследовательской деятельности, что свидетельствует о более высоком профессиональном, образовательном уровне, а это, в свою очередь, влияет на качество образовательного процесса и результативность педагогической деятельности.

Важным условием является правильно организованная и проводимая в системе работа по самообразованию. К сожалению, не всегда и не все педагоги владеют навыками самостоятельной работы (испытывают затруднения в подборе и изучении методической литературы, в выборе темы, постановке целей и задач и т.п.)

Тематикой самообразования может являться:

- одна из годовых задач образовательного учреждения;
- проблема, которая вызывает у педагога затруднение;
- пополнение знаний по уже имеющемуся опыту.

7. Источники саморазвития и самообразования

Суть процесса самообразования заключается в том, что педагог самостоятельно добывает знания из различных источников, использует эти знания в профессиональной деятельности, развитии личности и собственной жизнедеятельности.

Источниками самообразования могут быть:

- телевидение;
- литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная и др.);
- Интернет;
- видео-, аудио- информация на различных носителях;
- платные курсы;

- семинары и конференции;
- мастер-классы;
- мероприятия по обмену опытом;
- экскурсии, театры, выставки, музеи, концерты;
- курсы повышения квалификации;
- путешествия.

Следует отметить, все источники делятся на источники знаний, способствующие личностному росту, и источники, способствующие профессиональному росту, но они могут способствовать и тому и другому одновременно.

8. Результаты саморазвития и самообразования педагога

В личном плане самообразования педагога обязательно должен быть список результатов, которые необходимо достичь за определенный срок. Этими результатами самообразования педагога, на определенном этапе, могут быть (самообразование непрерывно, но планировать его нужно поэтапно):

- повышение качества преподавания предмета и проведения практик;
- разработанные или изданные методические пособия, статьи, программы и др;
- разработка новых форм, методов и приемов обучения;
- доклады, выступления;
- разработка дидактических материалов, тестов, наглядностей;
- выработка методических рекомендаций по применению новой информационной технологии;
- разработка и проведение открытых занятий по собственным технологиям;
- создание комплектов педагогических разработок;
- проведение тренингов, семинаров, конференции, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме (теме);

- повышение престижа образовательного учреждения.

Следовательно, чем больше информации, методов и инструментов в своей работе использует педагог, тем больше эффект от его работы и выше уровень его профессионального мастерства.

9. Продуктивность процесса саморазвития и самообразования

Самообразование педагога будет продуктивным, если:

- в процессе самообразования реализуется потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию;
- педагог владеет способами самопознания и самоанализа педагогического опыта;
- педагог обладает развитой способностью к рефлексии (рефлексия – деятельность человека, направленная на осмысление собственных действий, своих внутренних чувств, состояний, переживаний, анализ этой деятельности и формулирование выводов);
- программа профессионального развития учителя включает в себя возможность исследовательской, поисковой деятельности;
- педагог обладает готовностью к педагогическому творчеству;
- осуществляется взаимосвязь личностного и профессионального развития и саморазвития.

Главным инструментом профессионального саморазвития педагога является рефлексия.

Рефлексия — обращение индивида к своему внутреннему миру, к своему опыту мышления, деятельности, переживаний.

Рефлексия – качество глубоко личностное. Психологи считают, что именно рефлексия делает человека человеком, давая ему возможность адекватно оценивать себя, свои мысли и действия, управлять своим поведением. То есть, рефлексия позволяет человеку, его сознанию и самосознанию увидеть себя со стороны.

Ценность рефлексии для педагога заключается в том, что она помогает педагогу выработать самостоятельную стратегию профессиональной

деятельности в условиях современного динамичного мира. Мира, который изменился и продолжает меняться, требуя от человека способности всю жизнь учиться и переучиваться, менять профессии, перерабатывать огромные потоки информации и др.

Для овладения способностью к рефлексии на начальном этапе можно задавать себе достаточно простые вопросы: «Что я делаю? Как я это делаю? Почему я делаю именно так, а не иначе?» — и отвечать на них.

**Персонализированная программа наставничества
на период с 01.11.2023 до 31.05.2024**

1.Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена организацией адаптации молодого специалиста и необходимостью повышения качества работы воспитателей.

2.Цель программы: развитие профессиональных компетенций педагогических работников в области дошкольного образования.

3.Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества с использованием следующей формы:

«Наставник–молодой педагог»

Паспорт программы

Сроки реализации	2023/2024 учебный год
Наставник:	Лысенко Наталья Александровна
должность	старший воспитатель
образование	Высшее Барнаулский государственный педагогический университет, филология, учитель русского языка и литературы, 05.12.2003
квалификационная категория	Высшая по должности «воспитатель»
курсы повышения квалификации/профессиональная	КАУ ДПО «АИРО им. А.М. Топорова», 10.04.2023 - 13.04.2023,

переподготовка	<p>«Разработка и реализация программы воспитательной работы в ДОО в соответствии с федеральной образовательной программой дошкольного образования», 32 ч.</p> <p>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Алтайский государственный педагогический университет», 24.08.2023 - 19.09.2023,</p> <p>«Современные психолого-педагогические практики и технологии в условиях реализации федеральной образовательной программы дошкольного образования», 72 ч.</p> <p>ФГБОУ ВО «АлтГПУ» 14.12.2015, 280 ч</p> <p>Программа профессиональной переподготовки Дошкольное образование</p> <p>Обучение в ФГБОУ ВО «АлтГПУ» на 1 курсе магистратуры по направлению «дошкольное образование»</p>
стаж в должности	3 года
Наставляемый:	Калабухова Е.А.
должность	воспитатель
образование	Обучение в КГБПОУ «БГПК имени В.К. Штильке» по основной образовательной программе среднего профессионального образования, Дошкольное образование, 3 курс, с 01.09.2021 по 27.06.2024

курсы квалификации/профессиональная переподготовка	-
квалификационная категория	Не аттестована
стаж в должности	-

4.Задачи программы

- создание условий, способствующих раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемого педагога;
- оказание помощи в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки наставляемого;
- развитие профессиональных компетенций у наставляемого педагога;
- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков у наставляемого педагога;
- развитие у наставляемого педагога способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с должностью «воспитатель»;
- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого педагога.

Ожидаемые результаты

5. Наставляемый педагог:

- ориентируется в нормативных документах, регламентирующих деятельность дошкольных образовательных организаций;
- знает специфику дошкольного образования и особенности организации работы с детьми дошкольного возраста;
- участвует в создании безопасной и психологически-комфортной образовательной среды в группе;
- качественно планирует образовательную деятельность и реализует образовательную программу в соответствии с ФОП и ФГОС ДО;
- грамотно организует различные виды детской деятельности:

предметную, познавательно-исследовательскую, игры (ролевые, режиссерские, с правилами), продуктивную;

- поддерживает детскую инициативу и самостоятельность детей в разных видах деятельности;
- организует образовательный процесс на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей; выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей дошкольного возраста для решения образовательных задач, использует разнообразные методы и средства для их психолого-педагогического просвещения;
- стремится к саморазвитию, четко представляя свои профессиональные интересы.

Программа наставничества					
№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
1	Трудности в планировании и реализации проектной деятельности	Собеседование	30.10.2023	Лысенко Н.А. старший воспитатель	Составление банка данных персональном запросе наставляемых. Выстраивание траектории планирования Персонализированной программы наставничества
2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников (наставляемых)					
1	Трудности в планировании и реализации проектной деятельности	1. Изучение понятия, структуры, целей задач проектной деятельности в ДОУ. Методическая поддержка молодого специалиста в целеполагании осуществлении выбора методов Веракса, Н.Е., Веракса А.Н. Проектная	01.11.2023 – 30.11.2023	Лысенко Н.А., старший воспитатель	1. Освоение и анализ материала по реализации проектной деятельности в ДОУ. Повышение уровня профессиональной компетенции уверенности в себе.

		<p>деятельность дошкольников Пособие для педагогов дошкольных учреждений.-М.: Мозаика-синтез,2008. Формирование практических знаний, умений и навыков в рамках реализации проектной</p>	Декабрь-май		
		<p>Деятельность в соответствии с федеральным календарным планом воспитательной работы. Консультация «Использование информационно-коммуникационных технологий в проектной деятельности в ДОУ» Совместное планирование проекта в рамках реализации регионального компонента «Моя Родина- Алтай, наша Родина - Россия!». Создание условий для формирования ценностного отношения к родному краю, организация центра «Культура и традиции родного края». III. Подбор исторической литературы, произведений русского народного творчества. Подбор наглядного материала (иллюстрации,</p>	<p>Октябрь</p> <p>Ноябрь</p> <p>Декабрь</p> <p>Январь – март – апрель</p> <p>Май</p>		

		фотографии, зарисовки), изготовление дидактических игр, пособий. Выставки книг, рисунков, поделок			
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества					
1	Трудности в планировании реализации проектной деятельности.	Собеседование, анализ	Декабрь, май	Лысенко Н.А., старший воспитатель	Выявление уровня знаний или затруднений. Презентация проекта.
2	Все выявленные трудности.	Аналитическая справка по итогам	15.05.2024	Лысенко Н.А., старший воспитатель	Рефлексивная деятельность