

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему **Педагогічний супровід молодих фахівців закладу дошкільної освіти**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0119-з спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки освітньої програми Педагогіка вищої школи
О. А. Верховська

Керівник доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності,
к.пед.н., доцент Голованова Т. П.

Рецензент доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності,
к.пед.н., доцент Козич І. В.

Запоріжжя

2020

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ	
МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	12
1.1. Генеза поняття «супровід» в освіті.....	12
1.2. Визначення поняття «супровід» в сучасних педагогічних дослідженнях.....	18
1.3. Нормативно-правове забезпечення супроводу молодих фахівців закладу дошкільної освіти.....	23
1.4. Труднощі професійної адаптації молодого педагога та завдання педагогічного супроводу.....	33
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО	
СУПРОВОДУ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА В ЗДО.....	43
2.1. Наставництво як одна з умов ефективності педагогічного супроводу молодих фахівців	43
2.2. Організація роботи Школи молодого педагога «Крокуємо разом до професійної майстерності».....	60
2.3. Система тренінгових занять в авторській програмі психологічного супроводу молодого спеціаліста.....	72
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	95

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АПН – Академія педагогічних наук

гл. – глава

ЄС – Європейський Союз

ЗДО – заклад дошкільної освіти

ЗУ – Закон України

МОН України – Міністерство освіти і науки України

НДІ – науково-дослідний інститут

п. – пункт

рр. – роки

ст. – стаття законодавчого документу

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

ШМП – школа молодого педагога

ЮНІСЕФ / UNICEF – Дитячий фонд Організації Об'єднаних Націй

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні зміни в ринковій економіці та поява сучасних освітніх реформ висувають нові вимоги до особистості та компетентності фахівця, його готовності до інноваційної та творчої педагогічної діяльності. Крім цього, педагог нового типу повинен творчо виконувати багатоаспектну діяльність з першого дня своєї праці, швидко реагувати на зміни у соціально-педагогічному середовищі, тобто ефективно адаптуватися до професійної діяльності. Але, на жаль, в реаліях освіти ми стикаємось з невідповідністю рівня готовності молодих фахівців до сучасних викликів освітніх реформ у професійній діяльності.

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року одним із важливих завдань визначено забезпечення сучасним психолого-педагогічним супроводженням навчально-виховний процес та особистісний розвиток людини на основі навчання протягом життя [90]. На законодавчому рівні визначені вимоги як до особистості педагога, так і до його професійної майстерності, готовності до безперервного професійного розвитку та самоосвіти. Звісно, цим вимогам повинен відповідати і молодий фахівець закладу дошкільної освіти, незважаючи на відсутність досвіду роботи.

Найбільш активно проблему педагогічного супроводу досліджували такі вчені, як: К. Александрова, А. Батаршев, Г. Біличенко, З. Глібова, Е. Зеєр, І. Зязюн, Л. Лонська, Л. Новосьолова, Л. Харавініна. Спираючись на дослідження Г. Біличенка ми дослідили історію розвитку поняття «супровід». Положення Е. Зеєра нами використано для розуміння змісту супроводу молодих фахівців ЗДО в період професійної адаптації, а також ми звернули увагу на важливість розгляду в дослідженні психологічного аспекту. При складанні річного плану роботи Школи молодого педагога та інтерактивних заходів ми спиралась на ідеї К. Александрової щодо розробки індивідуальної освітньої траєкторії з врахуванням потенційних можливостей особистості, а

також на ідеї Л. Лонської щодо необхідності допомоги педагогу в усвідомленні труднощів педагогічної діяльності, у необхідності в напрацюванні досвіду дій у проблемних ситуаціях, у самопізнанні та самореалізації. Організацію педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО ми побудували на принципах розроблених Л. Харавініною таких, як: співпраця, коректність у вирішенні труднощів, акцентування уваги на успіхах спеціаліста, визнання пріоритету індивідуальних планів та професійних інтересів. Дослідження А. Батаршева, З. Глібової, І. Зязюна, Л. Новосолової довели ефективність комплексного, поліфункціонального підходу до розгляду педагогічного супроводу особистості, який розглядається вченими як система педагогічної підтримки та психологічної допомоги. Ці ідеї стали провідними для нашої роботи.

Закономірності професійного становлення педагога, умови його професійної адаптації визначені такими вченими, як: Т. Андрущенко, Є. Аржаних, Н. Буравльовою, В. Виноградовою, Т. Гурою, С. Даниловим, Е. Зеєром, Н. Кузнецовою, Н. Логіною, С. Мінюровою, О. Тринусом, К. Ураловою, О. Черніковою, І. Ширшовою, Л. Шустовою. Провідні ідеї та положення цих вчених стали підґрунтям для розробки авторської програми психологічного супроводу молодих спеціалістів ЗДО «Успішний професійний старт».

Сучасні дослідники О. Безсонова, Г. Вашкіна, Н. Гаврилів, С. Данилов, І. Красилова, Н. Криволапова, З. Левченко, Т. Лучкіна, М. Морозова, В. Притула, О. Челнокова, Л. Шустова, Е. Яковлева, В. Ячменєв зазначають про багатогранність факторів, що впливають на розвиток особистісної та професійної сфери молодого спеціаліста та розвивають ідеї наставництва. Саме ці ідеї ми використали при складанні річного індивідуального плану наставницької діяльності.

У теперішній час в системі педагогічного супроводу широке розповсюдження отримало використання практики роботи Школи молодого педагога (Т. Андрусик, О. Безсонова, Г. Вашкіна, І. Волощук, Н. Ліневич).

Школа молодого педагога розглядається як механізм управління

особистісно-професійним розвитком та адаптацією молодих педагогів, а також як складова системи педагогічного супроводу. Формування особистості молодого педагога потребує створення умов для зростання професійної майстерності фахівця, яке здійснюється через неперервне професійне навчання, що забезпечують методичні служби ЗДО. Наукове обґрунтування удосконалення організаційно-змістовного підґрунтя методичного супроводу молодого педагога здійснювали вчені: О. Безсонова, К. Ванько, Н. Грудцева, К. Крутій, В. Новицька.

В результаті проведеного аналізу психолого-педагогічної літератури, законодавчих документів та наукових досліджень з проблеми педагогічного супроводу визначена провідна **суперечність** між потребою суспільства у підготовленому молодому спеціалістові, який здатен до здійснення якісної педагогічної діяльності, та невідповідністю педагогічних умов у закладі дошкільної освіти для його успішного професійного становлення.

Враховуючи актуальність зазначеної проблеми, а також відсутність системного та комплексного підходів до її вирішення в освітньому просторі ЗДО, зроблено вибір теми дослідження «Педагогічний супровід молодих фахівців закладу дошкільної освіти».

Об'єкт дослідження: процес педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО.

Предмет дослідження: особливості педагогічного супроводу молодих фахівців в умовах закладу дошкільної освіти.

Мета дослідження: виявити сукупність педагогічних умов, що забезпечують педагогічний супровід молодих фахівців закладу дошкільної освіти.

Гіпотезою дослідження прийнято положення про те, що педагогічний супровід молодих фахівців закладу дошкільної освіти забезпечують наступні педагогічні умови: реалізація програми наставництва; розвиток позитивної мотивації до формування soft skills-компетенцій сучасного педагога; використання досвіду Школи молодого педагога «Крокуємо разом до

професійної майстерності»; індивідуалізація та диференціація педагогічного супроводу молодих спеціалістів на основі інтеграції психологічної та методичної служб ЗДО.

Виходячи з теми, мети, об'єкту, предмету та гіпотези, обґрунтована необхідність у вирішенні наступних **завдань дослідження**:

1. Дослідити генезу поняття «супровід».
2. Розглянути нормативно-правове забезпечення супроводу молодих фахівців закладу дошкільної освіти.
3. Схарактеризувати труднощі професійної адаптації молодого педагога та завдання педагогічного супроводу.
4. Обґрунтувати педагогічні умови, що забезпечують педагогічний супровід молодого спеціаліста ЗДО.

Теоретико-методологічні засади дослідження складають: особистісно-діяльнісний підхід, що сприяє визначенню концептуальних засад професійного становлення особистості (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, А. Асмолов, Є. Климов, Т. Кудрявцев, С. Листякова, А. Маркова, Л. Мітіна, М. Пряжніков, В. Шадриков), системний підхід, що дозволяє встановити рівень взаємозв'язку та взаємодії цільових елементів освітньої системи (Т. Афанасьєва, І. Єлисеєва, Л. Ільєнко, Н. Кузьміна, Н. Кухарєв, В. Лізінський), акмеологічний підхід, що виявляє закономірності пізнання людиною сенсу свого існування, досягнення особистістю вершин («акме») професіоналізму в діяльності, продуктивного прояву у житті всіх істотних сил індивіду (Б. Ананьєв, Ю. Бабанський, А. Деркач, Е. Зеєр, Н. Кузьміна, А. Маркова, В. Сластьонін, Ю. Турчанінова), андрагогічний підхід, що визначає основи теорії та практики освіти дорослих, шляхи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (С. Вершловський, Л. Ільєнко, Є. Мигаль).

Для реалізації цілі та завдань дослідження використані наступні **методи**: аналітичного дослідження (теоретичний аналіз філософської, соціальної, психологічної та педагогічної літератури з проблеми, аналіз дисертаційних робіт, документації та статистичних даних); емпіричного дослідження

(анкетування, тестування, опитування, бесіда, моделювання педагогічного процесу, експертні оцінки), обсерваційні (пряме та непряме спостереження), вивчення результатів дослідження (динамічний, контекстний, кількісний та якісний аналізи результатів дослідної роботи).

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що:

- вперше виявлено та обґрунтовано теоретичні засади організації педагогічного супроводу молодих фахівців закладу дошкільної освіти;
- уточнено сутність категорій «педагогічний супровід молодих фахівців ЗДО», «наставництво», «молодий спеціаліст».

Практичне значення роботи полягає у методичній розробці індивідуального плану наставництва, річного плану роботи Школи молодого педагога, а також програми психологічного супроводу молодих фахівців.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження впроваджено в освітній процес дошкільного навчального закладу комбінованого типу (ясел-садку) № 188 «Червона гвоздика» Запорізької міської ради Запорізької області.

Основні положення й результати кваліфікаційної роботи представлено в тезах на V Всеукраїнській науково-практичній конференції «Педагогіка вищої школи: досвід і тенденції розвитку» (Запоріжжя, 2020) у співавторстві з науковим керівником Т. Головановою.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Генеза поняття «супровід» в освіті

Сучасний стан змін у суспільно-економічному розвитку України вимагає нових реформ в освітньому просторі держави. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року серед завдань реалізації державної політики у сфері освіти визначає необхідність у забезпеченні сучасним психолого-педагогічним супроводженням навчально-виховний процес, а також особистісний розвиток людини відповідно до її індивідуальних здібностей, потреб на основі навчання протягом життя [90].

На сьогоднішній день Міністерство освіти України активно працює над проектом Концепції розвитку дошкільної освіти. Серед викликів у сфері дошкільної освіти звертається увага на необхідність ресурсної підтримки професійної діяльності педагогічних працівників, а також на використання сучасних форм професійного розвитку. Адже лише умотивований та компетентний педагог зможе забезпечити якісну дошкільну освіту [63].

Отже, на законодавчому рівні визначені вимоги до особистості педагога, до його професійної майстерності та готовності до безперервного особистісно-професійного розвитку та самовдосконалення. Звісно, цим вимогам повинен відповідати і молодий фахівець закладу дошкільної освіти, незважаючи на відсутність досвіду роботи. Крім цього, варто зауважити, що у молодого педагога починається фаза професійної адаптації, яка викликає нервові напруження та психологічний дискомфорт. Для того, щоб прискорити та пом'якшити професійну адаптацію молодого фахівця, підтримати його особистісно-професійний розвиток та надати своєчасну професійну ефективну допомогу, ми звернулися до ідеї педагогічного супроводу, на гуманістичних

засадах якого саме ґрунтуються положення сучасних нормативно-правових документів.

Провідні ідеї супроводу, побудовані на гуманістичному, особистісно орієнтованому та антропологічному підходах з пріоритетом людини та її індивідуального гармонійного розвитку, стали актуальними в нашому дослідженні. Для того, щоб уточнити зміст поняття «супровід», ми дослідили його генезис в науково-літературних джерелах.

Так, перше згадування про супровід ми знайшли в дослідженні В. Фаїзової [106, 190-195], в якому дослідниця зазначає, що вперше поняття «супровід» використовувалося в значенні тьюторського супроводу у 1110 році в Кембриджському та Оксфордському університетах, а далі це явище набуло поширення в європейських та американських університетах. В Британських університетах і зараз постійно працює система персональної підтримки, яку здійснюють викладачі, а в школах, саме тьюторський супровід розглядається як альтернативна освіта. Європейські країни, за результатами дослідження [106, 190-195], спираються на практичний досвід супроводу США, зокрема на принципи та методи супроводу студентів у вищих закладах освіти. Дослідниця стверджує, що процес супроводу суб'єктів навчання в європейських країнах спрямовується на розв'язання соціально-психологічних проблем студентів, які пов'язані з налагодженням взаємовідносин з викладачами, з іншими студентами та родиною [106, 190-195].

Наступний крок у розвитку ідеї «супроводу» знаходимо в дослідженні Г. Біличенка, який звернув увагу на те, що гуманістичні ідеї педагогів–гуманістів епохи Відродження (XIV-XVII століття) – Вітторіно да Фельтре, Франсуа Рабле, Еразма Роттердамського – стали підґрунтям для майбутньої концепції педагогічної підтримки. Саме в епоху Відродження виникло поняття «гуманізм», за яким людина визнавалась найвищою цінністю, а гуманістичні ідеї знайшли своє відображення у педагогічних працях А. Дістервега, І. Песталотці, Ж. Руссо, Г. Сковороди, які проникнуті глибокою любов'ю до дитини та турботою про її всебічний розвиток [15, 22-27].

Так як ми розглядаємо історію розвитку поняття «супровід», варто зауважити, що в історії педагогіки у 1868 році визнавався офіційний вид супроводу – тьюторський, який здійснювали у Царськосельському ліцеї для цесаревича Миколая. А вже педагогічний супровід почали впроваджувати в дореволюційних гімназіях та ліцеях з метою здійснення психологічної допомоги суб'єктам навчання. В радянські часи педагогічний супровід організовували вчителі-новатори по відношенню до талановитих учнів та учнів, які мали проблеми у засвоєнні навчальної програми. Цей супровід трактувався як психолого-педагогічний або соціально-педагогічний [106, 190-195].

Отже, звертаємо увагу, що поняття «педагогічний супровід» має історичне походження від поняття «супровід», і надалі використовується в значенні «педагогічного супроводу», «соціально-педагогічного супроводу» та «психолого-педагогічного супроводу».

У дослідженні Н. Бочкарьової знаходимо інформацію про внесок К. Роджерса у розвиток педагогічної системи. Згідно Н. Бочкарьової, метою педагогічної системи К. Роджерс вважав «розвиток самодостатньої особистості, здатної до вільної реалізації своїх можливостей, творчої адаптації, постійної самоосвіти та саморозвитку», а педагог мав забезпечити педагогічну та психологічну підтримку суб'єктів навчання, виконуючи роль фасилітатора [19, 88-91].

Отже, К. Роджерсом було зазначено про необхідність надання суб'єкту навчання як педагогічної, так і психологічної підтримки та визначення актуальної в наш час ролі педагога-фасилітатора в цій підтримці.

У роботі Т. Тищенко звертаємо увагу на гуманістичні погляди А. Маслоу стосовно навчання і виховання дитини, особливо - на необхідності врахування педагогом індивідуальних інтересів та особливостей дитини в освітньому процесі, на допомозі педагога у реалізації можливостей учня, на організації співпраці вчителя і учнів у виховному процесі [103, 52-57].

Таким чином, А. Маслоу в центрі своїх ідей розглядав індивідуальність дитини та її потенційні можливості, на які педагог має спиратися та розвивати в

освітньому процесі.

Отже, ми вважаємо, що саме прогресивні ідеї представників гуманістичної психології міцно ствердили пріоритет особистості та стали підґрунтям необхідності впровадження педагогічної підтримки та механізмів супроводу індивідуального розвитку особистості.

Також значний внесок у розвиток ідеї педагогічного супроводу в 50-60-х роках зробили педагоги, вчені-гуманісти: Ш. Амонашвілі та В. Сухомлинський.

Аналіз науково-літературних джерел дає підстави нам стверджувати, що діяльність цих педагогів визначає наступні універсальні педагогічні ідеї: педагогіки співпраці, пріоритету загальнолюдських цінностей, розвитку індивідуальної неповторності особистості та необхідності педагогічної підтримки в освітньому процесі. Так, у дослідженні Н. Дічек зазначено, що В. Сухомлинським була розроблена особистісно орієнтована виховна концепція, яка визначила дитину суб'єктом педагогічних впливів та довела важливість врахування педагогом індивідуальних можливостей учнів в педагогічному процесі [35, 8-11].

Наступний важливий історичний крок в розвитку ідеї супроводу, ми вважаємо, відбувся в 90-х роках ХХ століття. В цей час розпочався інтенсивний розвиток системи супроводу, як відповідь на виклик вимогам модернізації освіти по створенню умов для гармонійного розвитку кожної дитини.

На наш погляд, значний внесок у розвиток ідеї супроводу зробив О. Газман в 90-х роках минулого століття, розробивши технологію індивідуальної педагогічної підтримки. Концептуальною основою цієї технології виступила ідея свободоздатності, яка передбачала підтримку вже існуючих задатків та здібностей дитини, її самовизначення та гармонійне співіснування в соціумі. «Педагогічна підтримка, за О. Газманом, покликана долати перешкоди та проблеми, що заважають дитині знайти себе, своє «Я», реалізувати свій творчий потенціал» [11, 91-100]. О. Газман педагогічну підтримку визначав, як «процес сумісного визначення з дитиною її власних інтересів, мети, можливостей та шляхів долання перешкод (проблем), що

заважають їй зберегти людську гідність та самостійно досягати бажаних результатів у навчанні, самовихованні, спілкуванні та здоровому способі життя» [57, 1-13].

Послідовники О. Газмана – Т. Анохіна, Н. Крилова, Н. Михайлова, С. Юсфін – розробили етапи педагогічної підтримки (діагностичний, пошуковий, договірний, діяльнісний та рефлексивний), а також тактики поведінки педагога в залежності від типу проблеми (тактика «захисту», тактика «допомоги», тактика «сприяння», тактика «взаємодії») [11, 91-100].

Т. Фролова, послідовниця О. Газмана, визначила головні завдання педагогічної підтримки, які спрямувала на надання превентивної (попереджувальної) та оперативної допомоги дітям у вирішенні їх проблем; зміст діяльності підтримки вчена розглядала, як створення сприятливих умов для кожного учня [107, 70-73].

На нашу думку, концепція педагогічної підтримки О. Газмана визначила змістовну та технологічну сторону процесу надання педагогічної підтримки і допомоги дитині, а також необхідні умови для розвитку її індивідуальних можливостей, інтересів та здібностей.

Погоджуємося з думкою Н. Афоніної, яка стверджувала, що в концепції педагогічної підтримки було розроблене поняття «допомога», а пізніше в педагогічній та психологічній науці з'явився термін «педагогічний супровід». Н. Афоніною зазначено, що ідеї педагогічної підтримки О. Газмана знайшли свою реалізацію в різних аспектах педагогічного супроводу і були спрямовані на вирішення різноманітних освітніх завдань всіх закладів освіти. Багато дослідників розглядали питання педагогічного супроводу сім'ї, дітей дошкільного та шкільного віку, людей похилого віку, професійної діяльності працівників та інше (Є. Козлова, О. Мількевич, Н. Полторацька та інші) [10, 135-138].

В процесі нашої наукової розвідки звертаємо увагу на появу терміну «супровід». У дослідженні К. Адушкіної та О. Лозгачової зазначено, що термін «супровід» у психологічному розумінні вперше з'явився в роботі Г. Бардієр,

Н. Ромазан та Т. Череднікової у 1993 році як «супровід розвитку». «Супровід» трактувався як психолого-педагогічний супровід розвитку дітей з метою надання допомоги дитині в умовах освітнього процесу. Для вирішення цих проблем почали створюватися психолого-медико-педагогічні центри та психолого-педагогічні служби для надання комплексної допомоги всім учасникам освітнього процесу у вирішенні проблем дитини [6].

У 1995 році з'являється концепція супроводу К. Козакової, яка стала новим проривом в розвитку ідеї супроводу. В цій концепції К. Козаковою здійснено диференціювання понять: процес супроводу, метод супроводу та служба супроводу. Як процес, супровід розглядався вченою як взаємодія учасників процесу супроводу, в результаті якої з'являється рішення та дія, що веде до прогресу в розвитку супроводжуваного. Супровід як метод, дослідниця визначала як метод, що спирається на принципи рекомендованості, комплексності, мультидисциплінарності, неперервності здійснення супроводу, в основі якого стоїть пріоритет інтересів дитини. Супровід як метод складається з послідовних дій по створенню умов для прийняття дитиною та її батьками оптимальних рішень. Служба супроводу розглядалась вченою як система діяльності команди професіоналів, яка спрямована на створення соціально-психологічних умов для успішного навчання і розвитку дитини [45; 52].

Підсумовуючи вищесказане, нами з'ясовано, що генезис ідеї супроводу бере початок з ідей тьюторського супроводу у Великобританії (1110 р.), далі ці ідеї знаходять відображення у прогресивних поглядах представників гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу) та педагогів-гуманістів (Ш. Амонашвілі, В. Сухомлинський), а свого концептуально-технологічного оформлення «супровід» здобув в 90-х роках минулого століття в технології індивідуальної педагогічної підтримки О. Газмана та у концепції супроводу К. Козакової (1995-2001). На основі цього підґрунтя вчені почали використовувати «супровід» в різних аспектах діяльності суб'єктів освіти, збагачуючи та розширюючи його можливості та термінологічне значення.

Вивчення існуючих у науково-дослідній літературі поглядів на трактування поняття «супровід» показало нам відсутність єдиного тлумачення.

Узагальнюючи генезис поняття «супровід» ми розробили таблицю А.1. «Генезис поняття «супровід» в історико - педагогічному просторі» (див. додаток А).

1.2. Визначення поняття «супровід» в сучасних педагогічних дослідженнях

Розглянемо, як сучасні вчені використовують «супровід» в своїх наукових дослідженнях.

Так, Е. Зеєр розглядав «супровід» в аспекті психологічного супроводу професіоналізації особистості і визначав його як «допомогу суб'єкту у формуванні орієнтаційного поля розвитку, відповідальність за дії в якому несе він самостійно». Філософським підґрунтям системи супроводу людини Е. Зеєр вважав концепцію вільного вибору, а пріоритетним положенням – опору на внутрішній потенціал суб'єкта та його право на здійснення вибору. Вчений визначає психологічний супровід як «цілісний процес вивчення, формування, розвитку та корекції професійного становлення особистості» [40]. В нашому дослідженні ми також спираємось на погляди Е. Зеєра у розумінні змісту супроводу молодих фахівців ЗДО в період професійної адаптації.

Цікавим є дослідження супроводу студентів в період їх навчання у вищому навчальному закладі. Так, Л. Новосоловою була розроблена модель психолого-педагогічного супроводу становлення майбутнього педагога професійного навчання. В своєму дослідженні вона трактувала супровід, як «допомогу студенту у формуванні орієнтаційного поля розвитку, за дії в якому він несе відповідальність» [66]. А психолого-педагогічний супровід вченою визначено як «комплексний метод, що забезпечує створення умов для прийняття студентом оптимальних рішень в різних ситуаціях життєвого або

професійного вибору, як допомога у подоланні труднощів (бар'єрів, утруднень) та створення ситуацій успішності та досягнень» [66].

Корисними для нашого розуміння є знахідки використання «супроводу» дослідниками в освітньому просторі закладів загальної середньої освіти.

Так, для більш конкретного розуміння поняття «педагогічний супровід» в своєму дослідженні, М. Боритко зробив диференцію понять: педагогічне керівництво, педагогічна підтримка та педагогічний супровід. Педагогічне керівництво вченим визначено як допомогу вихованцю за ініціативою педагога (педагог визначає мету та засоби допомоги), педагогічну підтримку як співпрацю педагога з вихованцем з визначення його здібностей та потенційних можливостей, а також шляхів вирішення проблеми, а педагогічний супровід - як створення умов для самостійного вирішення проблеми вихованцем найефективнішим способом [18, 40-44].

К. Александровою визначено поняття «педагогічний супровід» як взаємодія педагога з учнем з питань його потенційних можливостей, «зон найближчого розвитку» та життєвих перспектив [7, 74-78]. На її думку, педагог створює педагогічні ситуації, які стають підґрунтям для самостійної розробки та реалізації учнем індивідуальної освітньої траєкторії [7, 74-78].

Прогресивні та сучасні ідеї супроводу ми знайшли в концепції поліфункціонального супроводу студентів І. Зязюна. У його дослідженні визначено необхідність здійснення психолого-педагогічної підтримки та побудови єдиної системи психолого-педагогічного супроводу професійної підготовки студентів. Концепція поліфункціонального супроводу студентів, за визначенням І. Зязюна, складається з адресної психологічної допомоги та з педагогічної підтримки студента у вищих закладах освіти [41, 14-21]. Важливим аспектом супроводу майбутніх педагогів, за І. Зязюном, є проведення досліджень з вивчення індивідуальних особливостей студентів, моніторинг розвитку якостей особистості під час навчання в закладі вищої освіти, визначення ефективних систем побудови педагогічного супроводу. Майбутнього педагога вченим розглянуто як ініціативного суб'єкта

педагогічної дії, який прагне до постійного саморозвитку [41, 14-21].

Вважаємо, що ідея поліфункціонального супроводу є актуальною для нашого дослідження. Тому що «педагогічний супровід» молодих фахівців закладу дошкільної освіти ми розглядаємо, як з позицій психологічної допомоги, так і з позицій педагогічної підтримки.

Звертаємо увагу на дослідження Л. Лонської, якою розглянуто особливості педагогічної підтримки дорослих, як діяльність викладача-андрагога, що реалізується у допомозі педагогу в усвідомленні труднощів педагогічної діяльності, напрацюванні досвіду дій у проблемних ситуаціях, у самопізнанні та самореалізації. Дослідницею підкреслено важливість побудови взаємодії суб'єктів освітнього процесу на співпраці і створенні умов для розвитку компетентності педагога [55, 7-12].

Ідеї педагогічної підтримки Л. Лонської ми також використовуємо в своєму дослідженні. Адже молоді фахівці ще не мають напрацьованого досвіду дій у проблемних ситуаціях та часто не усвідомлюють причини труднощів у професійній діяльності. І саме в процесі педагогічного супроводу та підтримки ефективно вирішуються ці питання.

Дослідження досвіду роботи Л. Харавініної звернув нашу увагу на модель супроводу особистісно-професійного розвитку молодих викладачів педагогічних коледжів в період професійної адаптації. Супровід визначено вченою як «педагогічна технологія цілеспрямованої та спеціально організованої взаємодії суб'єктів освітнього процесу, що забезпечує сприятливі умови для особистісно-професійного розвитку, побудованого на принципах: співпраці, опору на позитивний внутрішній потенціал та досягнення молодого педагога, неpubлічного вирішення проблем та публічної демонстрації досягнень, пріоритету особистих та професійних інтересів та планів молодого спеціаліста, суб'єктної позиції молодого фахівця» [108]. Учасниками супроводу в своєму дослідженні Л. Харавініна визначає наставника, методиста, керівника служби та молодого педагога [108].

В нашому дослідженні ми також враховуємо принципи співпраці,

потенційні можливості та досягнення молодого педагога, використання коректності у вирішенні труднощів, акцентування уваги на успіхах спеціаліста, визнання пріоритету індивідуальних планів та професійних інтересів.

Наша наукова розвідка щодо трактування вченими поняття «супровід» звертає увагу на тлумачення Г. Овчарової, яка визначила «супровід» як «підтримку психічно здорових людей, у яких на певному етапі розвитку виникають певні труднощі» [67]. Це трактування частіше використовується в професійній діяльності практичних психологів закладів освіти.

Погоджуємось з думкою С. Усковою, яка визначила «педагогічний супровід як «особливий гуманістично-орієнтований педагогічний процес надання допомоги у саморозвитку» [105, 84-88].

В нашому дослідженні одним із аспектів поняття «супровід» ми також розглядаємо допомогу молодому фахівцю у здійсненні його саморозвитку, самоосвіти та самовдосконалення.

Корисним є для нашої теми дослідження розуміння психолого-педагогічного супроводу професійно-особистісного становлення молодого педагога надане А. Батаршевим, який трактує його як «рух разом та поряд з особистістю, що змінюється, як надання своєчасних вказівок щодо професійних перспектив, а при необхідності – психологічна та педагогічна допомога, підтримка у виборі шляхів особистісного та професійного розвитку» [13, 16-21].

В нашому дослідженні ми також розуміємо «супровід», як рух разом з особистістю молодого педагога та надання психологічної та педагогічної допомоги.

Аналіз наукових джерел звернув нашу увагу на розроблену Г. Біличенком модель соціально-педагогічного супроводу розвитку дитини, яка складається з таких компонентів: «цілепокладання, стратегія планування змісту і технології його реалізації, визначення рольових позицій учасників освітнього процесу, єдності принципів та очікуваних результатів» [15, 22-27].

Прогресивні ідеї щодо використання «супроводу» знаходимо в

дослідженні З. Глібової, якою розроблено модель комплексного супроводу професійної діяльності молодого педагога в умовах університетського комплексу. Комплексний супровід дослідницею визначено як «сукупність заходів із створення комплексу умов з метою надання молодому педагогу системної, планомірної, цілеспрямованої та багатоаспектної підтримки, що сприяє ефективності та продуктивності професійної діяльності фахівця» [28]. Дослідницею визначено провідні напрямки супроводу молодих педагогів (науково-дослідний, науково-методичний, навчально-методичний та організаційно-методичний), а також етапи комплексного супроводу з врахуванням активності позиції педагога-початківця (етап активного супроводу, етап мішаного супроводу, етап підтримуючого супроводу професійної діяльності молодого фахівця) [28].

Резюмуючи вищесказане, зазначимо, що поняття «супровід» використовується вченими в різних аспектах, таких як: психолого-педагогічний супровід, соціально-психологічний супровід, соціально-педагогічний, педагогічний супровід, соціальний супровід, поліфункціональний супровід, комплексний супровід. Суб'єктами супроводу виступають: дошкільники, школярі, студенти, фахівці, люди похилого віку, сім'я. Супровід завжди спрямований дослідниками на вирішення психолого-педагогічних проблем особистості і розглядається вченими-практиками як: допомога, підтримка, створення сприятливих умов для розвитку особистості, процес співпраці для подолання труднощів, сумісне визначення індивідуальної траєкторії розвитку супроводжуваного, комплексна допомога всіх спеціалістів служби супроводу.

В нашому дослідженні ми спираємось на такі положення ідеї «супроводу» як: побудова взаємодії на принципах співпраці та суб'єкт-суб'єктних відносинах, здійснення опору на потенційні можливості та досягнення молодого педагога, сумісне та коректне вирішення труднощів, акцентування уваги на успіхах спеціаліста, визнання пріоритету індивідуальних планів та професійних інтересів, узгодженість педагогічних впливів всіх учасників педагогічного супроводу, неперервність супроводу (від першого дня

роботи до завершення фази адаптації).

Враховавши провідні ідеї супроводу та накопичений науковий досвід, в нашому дослідженні ми розглядаємо «педагогічний супровід» як допомогу молодим фахівцям у вирішенні індивідуальних проблем та в ситуаціях життєвого вибору, як підтримку педагога-початківця в системі соціальних відносин ЗДО; як процес, що складається з певних етапів; як співпрацю у формі партнерської взаємодії; як створення умов для успішної адаптації та особистісно-професійного розвитку молодого педагога; як допомогу у формуванні компетенцій молодого спеціаліста та у здійсненні самореалізації в освітньому просторі дошкільного закладу, як комплексну допомогу всіх учасників супроводу (вихователя-методиста, практичного психолога та педагога-наставника).

Для систематизації розуміння змісту поняття «супровід» в структурі освіти ми розробили таблицю Б.1. «Зміст супроводу в структурі державної освітньої політики України» (див. додаток Б).

1.3. Нормативно-правове забезпечення супроводу молодих фахівців закладу дошкільної освіти

Оскільки в центрі дослідження педагогічний супровід молодого фахівця закладу дошкільної освіти, то виникає необхідність уточнити визначення поняття «молодий фахівець» за допомогою законодавчої бази. Так, у Кодексі Законів про працю, гл. 13 «Праця молоді», стаття 197 знаходимо тлумачення: «молоді спеціалісти - випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» (Стаття 197 в редакції Закону № 263/95-ВР від 05.07.95; із змінами, внесеними згідно із Законом № 259-VIII від 18.03.2015) [47].

У «Положенні про сприяння і працевлаштування випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України», затвердженому наказом Міністерства освіти України від 23.03.1994 р. № 79, визначено порядок працевлаштування випускників державних вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації професійних навчально-виховних закладів. Згідно п. 6 цього Положення «випускник вищого навчального закладу, якому присвоєно кваліфікацію спеціаліста з вищою освітою певного професійного спрямування або спеціальності і, який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом трьох років з моменту укладання ним трудового договору з замовником. Час навчання в інтернатурі в цей строк не входить» [70].

Наступний документ, в якому є визначення поняття «молоді фахівці» - це «Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. № 784. Зокрема п. 2 наголошує: «випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і, які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладання ними трудового договору із замовником. Час навчання в інтернатурі до цього терміну не включається» [71].

Закон України «Про зайнятість населення» визначає молодого працівника як громадянина України віком до 35 років, який є випускником закладу професійної освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування [78].

Враховуючи визначення «молодий фахівець» у розглянутих законодавчих документах та спираючись на реалізацію цих положень в системі роботи

закладів дошкільної освіти, погоджуємось з визначенням О. Безсонової, згідно з яким «молодий педагог дошкільного закладу – це педагогічний працівник, який є студентом або випускником педагогічного навчального закладу, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і володіє практичним досвідом і стажем роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років» [14].

Процес особистісно-професійного становлення та розвитку молодих фахівців регламентовано у законодавчих документах України.

Так, у Конституції України (Розділ II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина») ст. 53 забезпечує кожному громадянину України право на освіту, її доступність і безоплатність; гарантує розвиток вищої та післядипломної освіти, різних форм навчання. А ст. 43 гарантує громадянам рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізацію програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [49].

Кодекс законів про працю (Глава XIV. «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням»), ст. 201 гарантує для молоді організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації за рахунок установи. Стаття 202 забезпечує створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва. Стаття 206 Кодексу законів про працю гарантує робітникові надання роботи у відповідності з набутою кваліфікацією. Статті 215-218 регламентують право громадян України на додаткові відпустки із збереженням зарплати у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі, а також інші пільги, передбачені законодавством [47].

Закон України «Про зайнятість населення», ст. 8 визначає право особи на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у закладах освіти та безпосередньо на робочих місцях. Реалізація права особи

на професійне навчання за цією статтею має на меті приведення рівня кваліфікації працівника відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг. Стаття 29 надає право студентам закладів фахової освіти проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, в установах у вільний від навчання час. Такий підхід сприяє підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Стаття 33 допомагає реалізувати державну політику у сфері зайнятості населення шляхом професійної орієнтації осіб, яким надається професійне інформування про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи; проведення професійного індивідуального консультування для оптимізації професійного самовизначення та організації професійного відбору. Стаття 34 визначає розвиток системи професійного навчання працівників на підприємствах, установах та організаціях незалежно від форм власності [79].

Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки, схвалена Указом Президента України № 45/2012 від 1 лютого 2012 р., має на меті забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами. В документі звертається увага на запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті на засадах соціального діалогу та партнерства, супровід кар'єрного росту працівників, впровадження системи наставництва, моніторинг рівня досягнутих результатів професійної діяльності та кваліфікаційного розвитку [96].

Дорожня карта освітньої реформи (2015 – 2025) у системі кадрового забезпечення передбачає демонополізацію системи післядипломної педагогічної освіти та запровадження стимулюючої системи професійного зростання педагогів. В Проєкті [36] зазначено запровадження практики індукції (стажування та педагогічної інтернатури) вчителів-початківців (молодих учителів), а також необхідність підготовки наставників, лідерів до роботи з вчителями-початківцями. З метою вирішення питань демонополізації й урізноманітнення системи післядипломної освіти одним із заходів визначено запровадження ваучера професійного розвитку вчителя задля забезпечення

вибору місця підвищення кваліфікації. На період з 2017 р. до 2025 р. заплановано впровадження системи підвищення зарплати на 25 % за умов переходу на наступний кваліфікаційний рівень на підставі сертифікації. Пропонується встановлення таких кваліфікаційних рівнів (категорій): педагог, старший педагог, педагог-наставник, педагог-методист, педагог-експерт [36].

«Національна доктрина розвитку освіти» (2002 р.) визначає, що актуальним завданням розвитку освіти є здобуття якісної освіти протягом життя для всіх громадян, розвиток системи безперервної освіти. Документ регламентує створення умов для ефективної професійної діяльності педагогічних працівників, підтримку молоді, підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці та професійного розвитку. «Національна доктрина розвитку освіти» визначає, що освіта повинна мати випереджальний розвиток, що забезпечить гідний рівень життя людини ХХІ століття [89].

«Концептуальні засади розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський простір» (2004 р.) серед завдань розвитку педагогічної освіти визначають забезпечення професійно-особистісного розвитку педагога на засадах особистісної педагогіки та удосконалення мережі вищих навчальних закладів та закладів післядипломної педагогічної освіти як умови для безперервної освіти педагогічних працівників [81].

У преамбулі «Галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти» (2013 р.) підготовка і підвищення кваліфікації педагогічних працівників розглядається як важлива передумова для проведення модернізації освіти на основі осмислення національного та зарубіжного досвіду. Цей документ визначає впровадження акмеологічних та аксіологічних засад у підготовці педагогічних кадрів, формування мотивації, створення умов для їх навчання й саморозвитку упродовж професійної діяльності. Також у п. 5 визначено шляхи забезпечення неперервності розвитку педагогічної освіти, серед яких визначається запровадження інноваційних форм організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації педагогів (центри педагогічної майстерності, педагогічні майстерні, майстер-класи, у тому числі в режимі

відеоконференцзв'язку, дистанційного, ситуаційного і контекстного навчання, проектних методів, партнерського навчання тощо). Згідно п. 10 післядипломна педагогічна освіта здійснюється за багатоваріантними освітніми програмами та проектами з проблем педагогічної майстерності, а також за дистанційною формою навчання [80].

У Законі України «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.) визначена державна політика та стратегія управління професійним розвитком працівників. Стаття 4 регламентує основні напрямки діяльності роботодавців, зокрема розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників, стимулювання професійного зростання працівників, проведення атестації та організація заходів щодо підвищення професійного рівня фахівців. У статтях 11 – 14 визначено процедуру атестації працівників, а у ст. 15 – шляхи фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників [95].

Закон України «Про освіту» визначає освіту як основу інтелектуального, духовного, фізичного та культурного розвитку особистості, надає освіті державний пріоритет, особливо у час реформ та євроінтеграції. Стаття 18 визначає, що освіта дорослих спрямована на безперервне навчання особи з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Стаття 50 гарантує чергову та позачергову атестацію педагогічних працівників, що сприяє забезпеченню якості освіти та професійного розвитку працівника. За результатами атестації визначається відповідність працівника займаній посаді, присвоюються або підтверджуються кваліфікаційні категорії, присвоюються педагогічні звання. На жаль, процедуру атестації можна проходити через п'ять років роботи, а, значить, для молодого педагогічного працівника це відбудеться як віддалена перспектива професійного розвитку. Стаття 51 визначає сертифікацію педагогічних працівників як зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи. Молодий фахівець, пропрацювавши два роки, має змогу за власною ініціативою пройти сертифікацію, що сприятиме

його професійному розвитку та збільшенню зарплати. У розділі VII. «Освіта, професійний розвиток та оплата праці педагогічних та науково-педагогічних працівників», ст. 59 визначає професійний розвиток педагогічних працівників як постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види та форми професійного зростання, а заклади освіти повинні сприяти професійному розвитку та підвищенню кваліфікації своїх працівників.

Отже, педагогічний супровід професійного розвитку молодих фахівців закладу дошкільної освіти посідає визначальне місце, а Закон України «Про освіту» регламентує необхідність безперервного професійного розвитку фахівців освіти впродовж усього періоду професійної діяльності [92].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) державна політика у сфері вищої освіти гарантує створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, право на вибір місця роботи та виду трудової діяльності в установах з урахуванням здобутої вищої освіти та відповідно до суспільних потреб, а також запровадження механізмів стимулювання підприємств до надання першого робочого місця випускникам закладів вищої освіти (ст. 3). Згідно ст. 26 серед основних завдань закладу вищої освіти є провадження на високому рівні освітньої діяльності, вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці та сприяння працевлаштуванню випускників. Таким чином, Закон України «Про вищу освіту» має на меті підготовку конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці у кваліфікованих фахівцях [76].

У Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» визначено компетентнісний опис кваліфікаційних рівнів молодих фахівців, який ґрунтується на європейських та національних стандартах якості освіти з врахуванням вимог ринку праці. Спираючись на Національну рамку кваліфікацій, кожен працівник, зокрема молоді педагогічні працівники, мають можливість ідентифікувати та

спланувати у динаміці свій професійний розвиток та набуття більш вищої кваліфікації [83].

На виконання листа Міністерства освіти і науки України від 19.05.2020 № 6/644-20 «Щодо заповнення форми про трудові функції, професійні компетентності, необхідні знання та уміння для їх реалізації» проводилось експертне опитування серед практичних психологів щодо оцінювання та внесення рекомендацій до проекту професійного стандарту на посаду «Практичний психолог». Нами була надана пропозиція щодо врахування у трудових функціях практичного психолога необхідності психологічного супроводу особистісно-професійного розвитку та адаптації молодих фахівців закладу дошкільної освіти.

Порядок підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників розглядається у Постанові Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». Згідно п. 1 - 3 цей Порядок визначає особливості організації, процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Відповідно п. 5 педагоги можуть підвищувати кваліфікацію як в Україні, так і за кордоном, крім держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом. У п. 6 визначені такі форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників: інституційна, дистанційна, мережева, дуальна та на робочому місці; види, за якими можна підвищувати кваліфікацію: навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, а також стажування. Цей Порядок надає педагогічним працівникам самостійність у виборі форм, видів, напрямів та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації (п. 7), а також передбачає загальний обсяг підвищення кваліфікації для педагогічного працівника дошкільної освіти не менше ніж 120 годин на п'ять років (п. 16). Також Порядок надає право педагогічному фахівцю підвищувати кваліфікацію шляхом інформальної освіти (самоосвіти) та подати

звіт про результати підвищення кваліфікації або творчу роботу, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу (п. 25). Фінансування підвищення кваліфікації здійснюється за кошти державного, місцевого бюджетів, кошти фізичних або юридичних осіб, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством (ст. 32) [34].

Згідно з наказом Міністерства освіти і науки «Примірне положення про методичний кабінет закладу дошкільної освіти» (2018 р.) методичний кабінет закладу дошкільної освіти є центром методичної допомоги та підтримки педагогічних працівників щодо їх безперервного професійного розвитку, самовдосконалення [87]. І, спираючись на ресурси методичного кабінету, в нашому дослідженні нами спланована робота Школи молодого педагога.

У «Положенні про районний (міський) методичний кабінет (центр)», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України (2008 р.) зазначено, що районний (міський) методичний кабінет (центр) здійснює науково-методичне забезпечення системи загально-середньої та дошкільної освіти району (міста), сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників. Діяльність методкабінету здійснюється за такими напрямками: науково-методичне забезпечення системи дошкільної та загально-середньої освіти, трансформування наукових ідей у педагогічну практику, інформаційно-методичний супровід педагогічних працівників та закладів освіти, консультування педагогів з проблем сучасного розвитку освіти. Серед завдань діяльності методичного кабінету визначено вивчення потреб і надання практичної допомоги молодим фахівцям [85].

Міністерство освіти і науки 20 травня 2020 року розробило проєкт постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників». Центр утворюється з метою сприяння професійному розвитку педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої освіти, інклюзивно-ресурсних та міжшкільних ресурсних центрів. Тимчасово виконувач обов'язків Міністра освіти і науки Любомира Мандзій зазначила, що ці Центри покликані стати ще

однією можливістю для педагогів розвиватись професійно та особистісно, а необхідність такого розвитку продиктована світовим принципом освіти впродовж життя та українськими освітніми реформами. Діяльність центру професійного розвитку буде спрямована на надання консультативної підтримки педагогічних працівників з питань планування та визначення траєкторії їхнього професійного розвитку, на надання професійної підтримки з питань впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій, на здійснення психологічної підтримки педагогічних працівників [86]. Отже, є підстави вважати, що створення центрів професійного розвитку педагогічних працівників сприятимуть професійному становленню та розвитку всіх категорій педагогічних працівників, зокрема молодих фахівців закладу дошкільної освіти. Молоді фахівці матимуть змогу отримувати кваліфіковану науково-методичну підтримку, яка гармонійно доповнить психолого-педагогічний супровід молодих педагогів в закладі дошкільної освіти.

Резюмуючи вищесказане, зауважимо наступне: результати аналізу законодавчих документів щодо супроводу молодих фахівців, їх професійного становлення та розвитку дають можливість стверджувати, що в Україні сформовано нормативно-правову базу, яка визначає поняття «молодий фахівець», регламентує права, можливості та переваги молодих педагогів, зокрема при влаштуванні на роботу та в отриманні наставника, а також педагогічного супроводу їх професійного розвитку в умовах ЗДО. Державна кадрова політика спрямована на забезпечення безперервного професійно-особистісного розвитку педагогічних працівників протягом професійної діяльності, а також на втілення механізмів стимулювання щодо підвищення професійного рівня фахівців освіти, що відповідатиме сучасним викликам соціально-політичних та економічних змін в нашій державі.

1.4. Труднощі професійної адаптації молодого педагога та завдання педагогічного супроводу

Актуальність розгляду професійної адаптації молодого фахівця ЗДО для нашого дослідження визначена тим, що початок професійної діяльності є найбільш важливим і відповідальним кроком у професійному становленні спеціаліста.

Сучасні зміни в ринковій економіці та поява сучасних освітніх реформ висувають нові вимоги до особистості та компетентності фахівця, його готовності до інноваційної та творчої педагогічної діяльності. Крім цього, педагог нового типу повинен творчо виконувати багатоаспектну діяльність з першого дня своєї праці, швидко реагувати на зміни у соціально-педагогічному середовищі, тобто швидко та ефективно адаптуватися до професійної діяльності.

Актуальність у визначенні особливостей перебігу професійної адаптації молодих фахівців важлива для вирішення питань державної кадрової політики, в пріоритеті якої знаходиться підтримка професійного розвитку молодих фахівців, оновлення та збереження педагогічних кадрів. На підготовку педагогічних працівників у вищих закладах освіти держава витрачає кошти, але проблема забезпечення закладів дошкільної освіти молодими спеціалістами ще не вирішена, що призвело до старіння кадрів та нестачі молодих фахівців.

На основі аналізу законодавчої бази України ми розглядаємо молодого фахівця закладу дошкільної освіти як педагогічного працівника, який є студентом або випускником педагогічного навчального закладу, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і володіє практичним досвідом і стажем роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років [14, 39]. Отже, зазначимо, що молодий фахівець має досвід роботи до трьох років, а це як раз співпадає з етапом професіоналізації спеціаліста, який називається професійна адаптація. Таким чином, для того, щоб організувати педагогічний супровід молодих фахівців ЗДО, треба врахувати особливості та

психологічні аспекти цього відповідального етапу професійного становлення педагога.

Як було зазначено вище, педагогічний супровід молодого фахівця ЗДО нами розглядається як допомога суб'єктам у вирішенні індивідуальних проблем та в ситуаціях життєвого вибору, як підтримка в орієнтації молодого фахівця у системі соціальних відносин в ЗДО; як процес, що складається з певних етапів; як співпраця у формі партнерської взаємодії; як створення умов для успішної адаптації та особистісно-професійного розвитку молодого педагога; як допомога у формуванні компетенцій молодого спеціаліста та у здійсненні самореалізації в освітньому просторі дошкільного закладу, як комплексна допомога всіх учасників супроводу (вихователя-методиста, практичного психолога та наставника). Для того, щоб здійснити цю комплексну допомогу та підтримку молодого педагога учасниками супроводу, важливо з'ясувати проблеми та труднощі молодих фахівців, психологічні засади професійної адаптації, а також форми та методи супроводу.

На основі аналізу науково-літературних джерел з питань професійної адаптації молодих педагогів в закладах освіти ми стверджуємо, що актуальність цієї наукової проблеми визнана багатьма дослідниками. Розглянемо, в чому ж дослідники вбачають актуальність професійної адаптації молодих фахівців.

Так, на актуальність вивчення особливостей професійної адаптації молодих фахівців в різних країнах світу звернено увагу в дослідженні Т. Андрущенко, Є. Аржаних, В. Виноградова, С. Мінюрова. Цим колективом авторів зазначено, що в Англії, Німеччині, Канаді, США та у Новій Зеландії на державному рівні впроваджують комплексні програми адаптації молодих педагогів з метою утримання їх в професії, адже, як зазначено дослідниками, американські дослідження свідчать, що саме в перші три роки професійної педагогічної діяльності до 50% молоді залишає педагогічну професію назавжди [9, 1-16].

Цей факт підтверджено в дослідженні Н. Логінової, яка визначила, що в

перші два роки роботи в закладі освіти до 50 % молодих педагогів звільняються і не планують надалі працювати педагогом [54, 92-101].

Також С. Даниловим, Л. Шустовою та Н. Кузнецовою звернено увагу та підтверджено залежність збереження молодого педагога в професії від особливостей перебігу адаптаційного періоду [33, 113-119].

Отже, ці факти свідчать про важливість цього періоду в професіоналізації спеціаліста та підтверджують необхідність у створенні умов для ефективної професійної адаптації, організації педагогічного супроводу молодих фахівців в цей період для збереження молодого спеціаліста в професії.

Актуальність вивчення закономірностей професійної адаптації обумовлена ще й тим, що на цій стадії професійного розвитку відбувається криза професійних експектацій (за Е. Зеєром), яка зумовлена труднощами адаптаційного періоду, протиріччями між очікуваннями молодого педагога та реальністю, а також складністю в побудові міжособистісних стосунків з педагогічним колективом. І, погоджуємось з думкою Т. Гури, саме організація комплексного педагогічного супроводу молодого фахівця буде сприяти подоланню цієї професійної кризи та збереженню молодого спеціаліста в професії та в конкретному закладі освіти [31, 23].

Отже, саме перші три роки професійної діяльності молодого спеціаліста є вирішальними для професійного становлення педагога та його «входження» в професію.

В період професійної адаптації молодого фахівця ЗДО, ми вважаємо, не менш важливо врахувати психологічний аспект цього процесу, адже відомо, що початок трудової діяльності відзначається психологічним напруженням у молодого спеціаліста. Професійна адаптація – найбільш вразливий етап в кар'єрі педагога, тому необхідно з'ясувати труднощі, з якими стикаються молоді фахівці в цей період, а також особливості перебігу процесу адаптації та фактори, що сприяють успішній адаптації та професіоналізації.

Так, Н. Буравльовою та К. Ураловою зазначено, що невміння молодого педагога вирішувати психологічні труднощі в період професійної адаптації, а

також неналежна психолого-педагогічна підтримка, стають вирішальними причинами звільнення молодих спеціалістів [20, 53-55]. Отже, організація підтримки та системи педагогічного супроводу молодого фахівця ЗДО з врахуванням психологічних аспектів перебігу професійної адаптації є пріоритетними завданнями в роботі з молодими педагогами.

Підсумовуючи вищесказане, ми стверджуємо, що феномен професійної адаптації являється чинником, який актуалізує процес педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО. І саме організація ефективної системи педагогічного супроводу педагогів-початківців забезпечить їх успішний професійний старт як основу впевненості на шляху професійного розвитку.

Для нашого дослідження, як ми зазначили вище, важливо розуміння особливостей психологічного аспекту процесу професійної адаптації молодого фахівця ЗДО. Аналіз науково-дослідної літератури показав, що процес професіоналізації особистості вивчало багато вчених, зокрема їх більшість є представниками психологічної науки (Е. Зеєр, Т. Гура, Є. Климов, Н. Кузьміна та ін.).

Так, Е. Зеєром було визначено такі основні види адаптації, з якими зустрічається молодий фахівець, починаючи свою професійну діяльність: психофізіологічна адаптація (як звикання організму до нових психофізіологічних факторів навколишнього професійного середовища), соціально-психологічна адаптація (як пристосування до нового соціального середовища та ідентифікація себе з професійною групою) та професійна адаптація (як «пристосування свого професійного досвіду та стилю професійної діяльності до вимог нового робочого місця, засвоєння працівником нових для нього професійних функцій та обов'язків, доопрацювання необхідних навичок та вмінь, включення у професійну співпрацю та партнерство, поступовий розвиток конкурентоздатності») [39, 270-274].

Професійна адаптація молодого фахівця, за Е. Зеєром, розглядається як стадія професійного становлення, на протязі якої «особистість засвоює нову соціальну роль, досвід виконання професійної діяльності, а також відбувається

розвиток професійних якостей» [31, 7].

У дослідженні Т. Гури звернено увагу на зовнішні (соціально-економічні умови життєдіяльності, особливості професійної діяльності, соціально-психологічний клімат трудового колективу та інше) та внутрішньо особистісні (психологічні особливості, рівень соціально-професійної активності, потреба в самореалізації тощо) чинники, що детермінують тип професіоналізації особистості [31, 9].

За Т. Гурою, етап професійної адаптації є першим етапом професійного становлення педагога, під час якого відбувається активна взаємодія фахівця та професійного середовища з метою досягнення взаєморозвиваючих професійних та особистісних взаємовідношень. Професійна адаптація, за Т. Гурою, розглядається як процес (зміни з фахівцем у нових професійних умовах), та як результат змін (адаптованість) [31, 10-12].

Т. Гурою звернено увагу на складність періоду професійної адаптації, під час якого стрімко зростає напруженість та відбуваються зміни у психофізіологічному стані людини. На етапі професійної адаптації вченою виділено такі фази: дезаптаційна (для неї характерно: психічне напруження, внутрішній дискомфорт, професійні страхи, фрустрації, зниження професійної мотивації, невпевненість у власних можливостях як наслідок протиріччя між вимогами нової ситуації та можливостями молодого педагога), фаза неадаптованості (характеризується усвідомленням молодим спеціалістом невідповідності між своїми можливостями та вимогами педагогічної діяльності, що сприяє активізації потреби у самовдосконаленні) та фаза досягнення професійної адаптованості особистістю (для неї характерно досягнення відносної гармонії між професійними можливостями особистості та вимогами професійної педагогічної діяльності) [31, 10-12].

В дослідженні О. Тринус ми знайшли визначення тривалості фаз професійної адаптації педагога: фаза професійної дезадаптації – від 3-х до 6-ти місяців праці, фаза професійної неадаптації – від 6-ти місяців до року і фаза власне професійної адаптації – до 3-х років праці [104].

Т. Гурою зазначено про двобічність процесу професійної адаптації, яка визначається як впливом процесу і результату адаптації на формування особистості молодого педагога, так і регуляцією цього процесу особистістю фахівця. Так як процес професійної адаптації відбувається у кожного молодого педагога по різному, Т. Гурою визначено типи професійної адаптації: за ступенем активності / пасивності особистості в процесі адаптації (реактивна, активна та комбінована), за ступенем усвідомленості процесу професійної адаптації (усвідомлена і неусвідомлена), за характером спрямованості змін в період процесу адаптації (зовнішня, внутрішня і комплементарна) [31, 14].

Для нашого дослідження врахування особливостей адаптаційних стратегій поведінки особистості є важливим при організації системи психолого-педагогічного супроводу молодого педагога, допомозі молодому спеціалісту в усвідомленні власного процесу професійної адаптації шляхом самооцінювання вимог педагогічної діяльності, особистих ресурсів для здійснення змін в процесі адаптації, а також результату професійної адаптації.

Важливим аспектом для нашого дослідження ми вважаємо розуміння критеріїв професійної адаптованості молодих фахівців ЗДО, за якими ми зможемо відстежити динаміку процесу професійної адаптації та її результат.

Аналіз науково-літературних джерел показав, що критерій професійної адаптованості педагога, за Т. Гурою, визначається суб'єктивним ставленням молодого фахівця до професійної діяльності і характеризується рівнем задоволення процесом професійної діяльності (задоволення процесом і результатом професійної діяльності, психологічним мікрокліматом педагогічного колективу, поява відчуття професійної важливості для оточуючих), рівнем усвідомлення престижності професії, відносним задоволенням рівнем оплати праці, рівнем професійної стійкості як наміром закріпитися в педагогічній професії) [31, 13].

Е. Зеєром за критерій успішності в професійній адаптації визначена відповідність між реальною та необхідною компетентністю молодого фахівця. Так, наприклад, якщо реальна компетентність переважає над тією, яку потребує

професійна діяльність, це, на думку Е. Зеєра, призведе до зниження мотивації у молодого спеціаліста, і, навпаки, якщо реальна компетентність нижча за необхідну, – як наслідок формується відчуття професійної неповноцінності та порушення самооцінки [39, 270-274].

В нашому дослідженні при організації педагогічного супроводу молодих фахівців вважаємо за необхідне врахувати фактори, які заважають ефективному проходженню етапу професійної адаптації.

Аналіз науково-літературних джерел показав, що дослідниками Н. Буравльовою та К. Ураловою було визначено такі провідні фактори, що заважають успішній психологічній адаптації молодих фахівців ЗДО: недостатня компетентісна та особистісно-мотиваційна готовність до педагогічної діяльності та професійного зростання, відсутність адміністративної підтримки, невідповідність між очікуваннями та реальною соціальною ситуацією, несприятливий психологічний клімат в педагогічному колективі та відсутність системної організації психологічної, методичної та індивідуальної допомоги молодому педагогу [20, 53-55].

Таким чином, в нашому дослідженні ми спланували роботу на попередження виникнення негативних факторів під час організації педагогічного супроводу молодих педагогів.

Важливим для нашого дослідження є з'ясування труднощів та проблем, які трапляються в період адаптації у молодих фахівців ЗДО [79].

Так, І. Ширшовою на основі проведених досліджень визначено проблеми та труднощі, з якими стикаються молоді педагоги на початку своєї професійної діяльності, як-от: емоційне напруження на протязі перших 2-х років роботи; недостатнє використання інновацій у педагогічній діяльності; проблеми у налагодженні міжособистісного спілкування з дітьми та, особливо, з їх батьками, які часто бувають старше за віком молодого педагога і не сприймають рекомендацій; труднощі з колегами по роботі та керівництвом закладу з їх стереотипними уявленнями щодо освітнього процесу; відсутність бажання у керівництва закладу освіти щодо прояву інтересу до розкриття

адаптаційного потенціалу молодого спеціаліста; труднощі, пов'язані з плануванням педагогічної діяльності та підготовки до заняття; недостатність вмінь у попередженні виникнення конфліктних ситуацій з учасниками освітнього процесу та при організації заходів з батьками; труднощі з розподілом навантаження, що призводить до постійного нервового напруження у молодого фахівця [112, 7-8].

У дослідженні О. Чернікової серед труднощів у професійній діяльності молодого педагога звернено увагу на недостатню сформованість комунікативних вмінь та навичок, а також на вміння створити сприятливу психологічну атмосферу та попередити виникнення конфліктних ситуацій у професійній діяльності. Крім цього, О. Черніковою зазначено, що труднощі професійного спілкування пов'язані з особистими властивостями педагогів, такими як, комунікативна пасивність, безініціативність, невпевненість у собі, недостатня саморегуляція та інше [110].

Т. Андрущенко та колективом авторів визначено два блоки труднощів педагогів-початківців: труднощі, що пов'язані з нестачею професійних знань та практичного досвіду, а також соціально-психологічні проблеми, що пов'язані з умінням встановлювати стосунки з учасниками освітнього процесу [9, 3].

Отже, при організації педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО нами враховано можливі професійні труднощі педагогів, які виникають на початку професійної діяльності для надання своєчасної психолого-педагогічної підтримки та допомоги. Звертаємо увагу, що саме комплексна допомога і підтримка молодого фахівця буде сприяти як попередженню, так і вирішенню проблем професійного становлення молодих фахівців ЗДО, їх адаптації до умов праці.

На вирішення завдань професійного становлення молодих фахівців ЗДО нами звернена увага на психолого-педагогічні умови успішності професійної адаптації, визначені в дослідженні І. Ширшової, як-от: сприятливий соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі, впровадження програми роботи з молодими педагогами в закладі освіти, організація ефективного

методичного супроводу на основі особистісно орієнтованого підходу, а також створення умов для самоосвіти та самореалізації молодих фахівців [112, 8-9].

Багато дослідників звертає увагу на необхідності організації супроводу молодого педагога та на вибір ефективних форм та способів підтримки.

Так, в дослідженні Н. Логінової зазначено, що при виборі форм та способів підтримки молодих педагогів треба враховувати сучасні виклики системи освіти, які вимагають від молодого педагога готовності вирішувати нові професійні завдання, постійно професійно змінюватись та навчатися новому та інноваційному у педагогічній діяльності. І в цьому сенсі, на думку Н. Логінової, підтримка має бути спрямована на забезпечення молодих спеціалістів ресурсом, який дозволить їм вирішувати нові завдання, спроєктувати власні перспективи у професійній діяльності, побачити динаміку своїх результатів [54, 92-101].

Корисним для нашого дослідження є визначення І. Ширшовою сучасних форм супроводу молодого педагога, зокрема: «традиційних (школа молодого педагога, проблемні семінари, індивідуальні опитування педагогів, семінари-практикуми, дні відчинених дверей, творчі групи, наставництво, естафети педагогічної майстерності, педагогічні ради, підвищення кваліфікації) та інноваційних («скарбничка» педагогічної майстерності, день молодого педагога, майстер-класи, проєктна діяльність, створення банку інноваційних ідей, стажерські майданчики, творчі конкурси, творча лабораторія молодих спеціалістів, видавнича діяльність, проведення тренінгів, дискусійні клуби, модерування, супервізія, педагогічний коучинг)» [112, 8-9]. Представлені вище форми роботи з молодими педагогами є корисними для нашого дослідження при плануванні заходів Школи молодого педагога.

Так, як в нашому дослідженні педагогічний супровід ми розглядаємо як комплексну допомогу всіх учасників процесу супроводу, то організація психологічного супроводу є одним із складових компонентів такого супроводу.

Тому, цікавими для нашого дослідження є визначені Т. Гурою ефективні напрямки психологічного супроводу молодого педагога, а саме: «діагностика та

самодіагностика педагогом власної професійної компетентності, надання професійної допомоги у підвищенні кваліфікації та в формуванні адекватної професійної самооцінки; розвиток професійної педагогічної ідентичності шляхом участі педагога у професійних святах, в методичному об'єднанні; організація наставництва та участі у тренінгах молодого фахівця; навчання педагога-початківця використанню допінг – стратегій в своїй життєдіяльності, що передбачає виявлення стресових факторів, оволодіння релаксаційними навичками та розвиток вміння керувати та ефективно розподіляти час як на професійну діяльність, так і на дозвілля; індивідуальне та групове консультування» [31, 33-34].

Резюмуючи вищесказане, зазначаємо, що професійна адаптація виступає провідним чинником актуалізації педагогічного супроводу молодих спеціалістів закладу дошкільної освіти, організація якого повинна враховувати всі вищезазначені аспекти та комплексно підходити до вирішення викликів цього важливого етапу професіоналізації, що передбачає методичну та психологічну підтримку молодого фахівця, а також індивідуальну допомогу наставника.

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА В ЗДО

2.1. Наставництво як одна з умов ефективності педагогічного супроводу молодих фахівців

Для вирішення проблем професійної адаптації та планомірного розвитку молодого фахівця ЗДО, в нашому дослідженні ми розглядаємо наставництво як умову, що забезпечить ефективність педагогічного супроводу.

Аналіз законодавчої бази показав, що до педагога постійно збільшуються вимоги і потреба в навчанні спеціалістів стає актуальною як ніколи.

Сучасні трансформації в освіті вимагають від педагога високого професіоналізму та здатності до неперервного навчання упродовж життя, адже цим вимогам треба відповідати з першого дня педагогічної діяльності. Тому для подолання труднощів в роботі та для отримання своєчасної ефективної професійної допомоги і потрібна допомога наставника.

Впровадження наставництва сприяє досягненню багатьох цілей: швидке входження молодих фахівців в професійну діяльність, оперативне підвищення кваліфікації працівників відповідно до сучасних вимог, утвердження в педагогічній професії фахівця і, як наслідок, оновлення кадрів, швидке засвоєння молодими педагогами традицій та корпоративної культури закладу освіти, утвердження сучасного позитивного іміджу закладу освіти як серед батьків, так і серед керівництва закладів освіти.

Звертаємо увагу на те, що організація наставницької діяльності в освітньому просторі регламентується та регулюється законодавчими документами.

Провідні законодавчі документи, які спрямовані на запровадження та регулювання наставницької діяльності в освітньому просторі – це Закон

України «Про повну загальну середню освіту» та наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 р. № 1611 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва» [94; 82].

Аналіз Закону України «Про повну загальну середню освіту» звертає нашу увагу на ст. 22, ст. 23. Зокрема, в ст. 22 передбачено постійне підвищення педагогічними працівниками своєї педагогічної майстерності. А стаття 23 передбачає проходження педагогічної інтернатури протягом першого року роботи для осіб, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника. Супровід та підтримка проходження педагогічної інтернатури забезпечується педагогом-наставником і спрямовується на здобуття та вдосконалення професійних компетентностей та педагогічної майстерності молодого педагога. Також в статті 23 передбачено такі вимоги до педагога-наставника: досвід педагогічної діяльності не менше п'яти років за спорідненою спеціальністю педагога-початківця. Зауважимо, що вперше в законодавстві на державному рівні визначена оплата праці педагога-наставника у вигляді доплати 20 відсотків від посадового окладу [94].

Наступний важливий документ, який спрямований на врегулювання взаємовідносин між наставником та молодим фахівцем на етапі професійної адаптації – це наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 р. № 1611 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва». Цим наказом зазначено, що наставництво передбачає навчання на робочому місці особи шляхом передачі досвідченими працівниками професійного досвіду та знань. В документі визначені цілі, особливості організації наставницької діяльності, критерії відбору наставників. Основні вимоги до наставників, визначені в наказі, такі: стаж роботи за фахом не менше трьох років, знання вимог професії, готовність до сприйняття інновацій в роботі, організаторські та педагогічні здібності, вміння здійснювати контроль за виконанням молодим спеціалістом завдань, наявність особистісних якостей – дисциплінованості, відповідальності та комунікабельності [82]. Зазначені вимоги до наставників ми використали в нашому дослідженні для відбору

кандидатури наставника.

В методичних рекомендаціях щодо запровадження наставництва визначено такі його форми: індивідуальне (за наставником закріплюється один молодий фахівець), групове (один наставник на групу молодих спеціалістів), колективно-індивідуальне (колектив здійснює наставництво над одним молодим педагогом) та колективно-групове наставництво (педагогічний колектив здійснює наставництво над групою молодих фахівців) [82]. Для нашого дослідження актуальною є індивідуальна форма наставництва.

Важливим для нашого дослідження є розуміння повноважень наставників. В «Методичних рекомендаціях щодо запровадження наставництва» у п. 3 визначені такі обов'язки наставника, як: розроблення разом з молодим спеціалістом індивідуального плану наставництва з врахуванням рівня професійної компетентності працівника; ознайомлення фахівця з функціональними посадовими обов'язками, правилами внутрішнього трудового розпорядку та охорони праці, принципами корпоративної культури; надання допомоги працівнику в оволодінні передовими професійними знаннями, вміннями та навичками та спільне усунення зроблених молодим спеціалістом помилок; сприяння професійній адаптації спеціаліста до умов та професійних завдань; контроль за виконанням запланованих заходів з початківцем у визначені в індивідуальному плані наставництва терміни; допомога у раціональній організації діяльності працівника, розподілу часу на виконання різних видів професійної діяльності; оперативне реагування на порушення трудової дисципліни; щомісячне інформування керівника закладу про хід виконання індивідуального плану наставництва; звітування директору про рівень професійної відповідності молодого спеціаліста займаній посаді з наданням пропозицій щодо подальшої самостійної роботи працівника [82].

В п. 3 «Методичних рекомендацій» визначено такі права наставника, як: вибір ефективних методів роботи з молодим працівником; контроль за виконанням молодим фахівцем поставлених завдань; отримання звіту від працівника про виконання індивідуального плану наставництва; участь у

підбитті підсумків проходження наставництва [82].

В «Методичних рекомендаціях» п. 4 визначено повноваження працівника. Зокрема, обов'язками молодого працівника є: вивчення вимог нормативно-правових актів та організаційно-розпорядчих документів з визначенням прав та посадових обов'язків; дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства щодо охорони праці, безпеки життєдіяльності, санітарних норм; своєчасне виконання завдань згідно індивідуального плану наставництва; сумлінне оволодіння необхідними теоретичними знаннями та практичними навичками якісного виконання професійної діяльності, усунення разом з наставником помилок; сумісне обговорення з наставником результативності роботи; освоєння передових сучасних методів роботи; щомісячне звітування наставнику про виконання індивідуального плану наставництва [82].

До прав молодого фахівця відноситься: участь у розробленні індивідуального плану наставництва; користування необхідними для роботи нормативно-правовими документами та навчально-методичною літературою з питань професійної діяльності; можливість звернення протягом робочого часу до наставника з питань професійної діяльності; участь в обговоренні результатів наставництва та особистісно-професійного розвитку з наданням пропозицій щодо подальшого індивідуального плану професійного становлення [82].

За виконання наставницької діяльності та з метою мотивації до ефективної праці законодавством передбачено стимулювання наставників: преміюванням, наданням винагороди та почесного звання «Найкращий наставник підприємства» [82].

Отже, на законодавчому рівні визначені механізми взаємодії наставника з молодим фахівцем, їх повноваження, особливості звітування та контролю. В нашому дослідженні ми спираємось саме на ці документи і для організації педагогічного супроводу молодого фахівця наставником розробили Положення про наставництво в ЗДО (див. додаток В), наказ директора «Про призначення наставника» (див. додаток Г) та індивідуальний план наставництва (див.

додаток Д).

Для того, щоб зрозуміти змістовний аспект наставницької діяльності, ми дослідили генезис системи наставництва в педагогічному просторі.

Так, питання виникнення та розвитку системи наставництва вивчало багато дослідників. Н. Гаврилів, В. Притула, О. Челнокова в своїх дослідженнях зазначають, що наставництво бере свій початок ще в первісному суспільстві як обряд ініціації. До виконання цього обряду за молодими людьми закріплювалися спеціальні наставники, які саме і навчали ритуальним вмінням молодь [27, 201; 109, 11].

Далі, на думку вчених, практика наставництва продовжувала формуватися в Древній Греції. Шляхетні сім'ї зверталися до послуг наставників, які навчали дітей різним наукам. Так, О. Челнокова зазначає, що Ахіллес мав двох наставників – Хірона та Фенікса, які навчали його правилам поведінки, медицині та мистецтву складання поем; а син Одиссея – Телемах – за наставника мав Ментора. Провідні завдання наставників в своїх працях розглядали філософи: Сократ, Платон, учень Платона – Аристотель. Як зазначає О. Челнокова, дуже часто підопічні надалі самі ставали наставниками для молодого покоління. Так, Аристотель став наставником для Олександра Македонського [109, 11; 75, 113].

Згодом, за Н. Гаврилів та В. Притулою, ідеї наставництва знайшли своє відображення у соціально-виробничих взаємовідносинах майстра з учнем за доби Середньовіччя. Так, наставник брав до себе учня та навчав його ремісництву. А при королівських дворах, за О. Челноковою, для навчання нащадків престолу, наставниками призначалися священики, монахи, вчені та діячі мистецтв. З прийняттям християнства в Київській Русі роль наставників виконували монахи, які виховували молоде покоління згідно християнського вчення та моралі. З 1813 року, за твердженням О. Челнокової, з'явилась посада наставника, в обов'язки якого входило спостереження за учнями, вивчення їх особливостей та виховання моральних якостей [27, 201; 109, 11].

Н. Гаврилів та О. Челнокова зазначають, що у вітчизняній практиці

наставництво почало швидко поширюватися у системі професійно-технічної освіти з кінця 50-х років минулого століття і стало провідним напрямком державної політики [27, 201; 109, 11]. Виробниче наставництво тоді передбачало навчання спеціальності та моральне виховання нового працівника виробництва.

В. Притула у своєму дослідженні стверджує, що на початку 70-х років минулого століття у США виникло структуроване наставництво в організаціях, пов'язаних з бізнесом. Наставник за американською концепцією виконував роль «спонсора та захисника кар'єрного зростання молоді особи» [75, 113]. Через 10 років, за В. Притулою, американська концепція наставництва модифікувалась у Європі і розглядалась як «плацдарм, на якому підопічний розпочинає вибудовувати власний багаж умінь і навичок» [75, 113]. Саме європейська концепція розвиваючого наставництва є базовою для світових практик наставництва. Її відмінність від американської концепції наставництва полягає в тому, що вона не передбачає «прямої передачі накопичених знань і досвіду наставника» [75, 114]. На думку В. Притули, саме наставницький рух США та Європи з середини 70-х років минулого століття сприяв розвитку інституту наставництва в Радянському Союзі.

О. Челнокова зазначає, що за часів Радянського Союзу інститут наставництва поширився не тільки на виробництві, а й в навчальних закладах, а кращих наставників нагороджували почесним званням. О. Безсонова зазначає, що в середині сорокатих років НДІ професійно-технічної педагогіки АПН СРСР займався розробкою системи наставництва та вивченням її ефективності [14, 109]. На той час в обов'язки наставника входили завдання як професійного розвитку молодого працівника, так і здійснення морально-політичного виховання.

За часів перебудови, зазначає О. Челнокова, система наставництва була у занепаді, що відобразилось негативно на кадровій державній політиці.

За О. Безсоновою, в 90-х роках, в період переходу до ринкових відносин, масових скорочень фахівців та припинення роботи великих підприємств,

наставництво перестало існувати, а його вивчення було перерване. І лише наприкінці 90-х рр. на підприємствах виникла гостра потреба у розширенні виробництва і швидкому навчанню спеціалістів, а отже, потреба в системі наставництва [14, 110].

В наш час соціально-економічних змін та реформ відроджувати систему наставництва першими почали менеджери сфери бізнесу та економіки. Наставництво у сучасному бізнесі використовується для підготовки та професійної адаптації молодих працівників. У бізнес-просторі інститутом наставництва розроблено багато програм, які сприяють професійній адаптації та кар'єрному зростанню фахівців. Сьогодні одним із завдань кадрової політики України є створення і впровадження системи наставництва в організаціях, особливо в закладах освіти.

Резюмуючи вищесказане зазначимо, що система наставництво має свою еволюцію і на протязі історичного існування довела свою необхідність у супроводі молодих працівників, зокрема щодо їх професійного розвитку та адаптації до нових умов діяльності.

Для того, щоб врахувати сучасні тенденції та здобутки у системі наставництва ми вивчили досвід організації наставництва в різних країнах світу.

Аналізуючи науково-літературні джерела та законодавчі документи щодо зарубіжного досвіду наставництва, звертаємо увагу на Меморандум неперервної освіти (2000 р.), який був ухвалений на Європейському Саміті. Цей документ визначив єдину Європейську стратегію освіти, в якій наставництву відводиться визначна роль на протязі всього життя людини [60].

В дослідженні Т. Лучкіної звертаємо увагу на те, що за кордоном наставництво є обов'язковою складовою Програми вступу до педагогічної професії [56, 67-75].

Дослідницею зазначено, що у 80-х роках минулого століття такі програми наставництва впроваджувались в Америці, Європі та Азії і мали факультативний варіант підтримки молодого педагога. Зараз такі програми, за

Т. Лучкіною, визначені законодавчо та мають державне фінансування [56, 67-75]. Т. Лучкіною зазначено такі типи наставницької діяльності за кордоном: колективне наставництво (один наставник на декілька молодих педагогів), індивідуальне, пряме (безпосередній контакт наставника з молодим фахівцем в робочий та вільний від роботи час) та опосередковане (більш офіційне спілкування з наданням рекомендацій) [56, 67-75]. Також дослідницею виділено: традиційне наставництво (сумісна робота наставника з молодим спеціалістом у вирішенні питань), групове (один наставник працює з педагогами до 4-х осіб), командне (команда наставників працює з групою молодих спеціалістів), наставництво колег (наставник з незначним стажем роботи працює з початківцем), віртуальне (наставник працює з молодим фахівцем за допомогою мережевого зв'язку) [56, 67-75].

Т. Лучкіною зазначено, що віртуальне наставництво ефективно зарекомендувало себе з 1997 року в університеті Тасманії та в американських коледжах, університетах [56, 67-75]. Так, в Тасманії досвідчені викладачі університету надавали підтримку молодим дослідникам за допомогою відео конференцій. В 2005 році, на думку Т. Лучкіної, в США для студентів педагогічних спеціальностей було впроваджено віртуальне наставництво [56, 67-75]. Наставниками виступали досвідчені вчителі шкіл. Дослідниця зазначає, що за кордоном значну увагу приділяють особистості наставника, його гуманності та вмінню конструктивно вибудувати взаємодію з молодим спеціалістом [56, 67-75]. Більш того, стверджує дослідниця, в різних країнах наставники проходять спеціальні курси, які сприяють розвитку їх особистісних якостей та рефлексії [56, 67-75].

В дослідженні Е. Яковлевої та І. Красиловой зазначено, що в багатьох країнах світу існує проблема нестачі педагогічних кадрів [115, 158-175]. Дослідницями звернено увагу на статистику, за якою кожен десятий молодий педагог в країнах ЄС залишає систему освіти і з цього приводу у вересні 2009 року в Гетеборзі відбулася нарада з питань професійного розвитку педагогів та було прийнято рішення щодо забезпечення молодих педагогів ефективною

професійною та особистісною підтримкою на протязі перших років педагогічної праці [115, 158-175]. Е. Яковлевою та І. Красиловой зазначено, що педагогічне співтовариство Євросоюзу важливу роль надає індукційному періоду – етапу входження молодого спеціаліста у професійну діяльність [115, 158-175]. З метою підтримки молодого педагога та закріплення його в професії, стверджують вчені, в країнах ЄС використовують спеціальні індукційні програми, які передбачають особистісну, соціальну та професійну підтримку педагогів-початківців [115, 158-175].

Так, зазначають дослідниці, особистісна підтримка складається з підтримки наставника (ментора) та колег, які надають реальну допомогу у вирішенні проблем, створюють умови безпечного середовища (мається на увазі безоцінювальне сприйняття та вирішення проблем молодого педагога на початку педагогічної діяльності), а також з використання скороченого навантаження [115, 158-175].

Соціальна підтримка молодого спеціаліста, за твердженням вчених, реалізується наставником, який знайомить початківця з корпоративною культурою закладу освіти, а також через участь в командній роботі з іншими педагогами [115, 158-175].

Професійна підтримка молодих педагогів, за Е. Яковлевою та І. Красиловой, спрямована на розвиток професійних компетентностей та реалізується за допомогою експертів (викладачів вищої освіти) та досвідчених педагогів [115, 158-175]. З цією метою організуються спеціальні курси, майстер-класи, консультації, методичні об'єднання та інше [115, 158-175].

Дослідниці зазначають, що індукційні програми країн Європи в комплексі використовують такі системи підтримки: наставництво (менторство), систему допомоги експертів, підтримку колег та саморефлексію [115, 166].

У 80-і роки минулого століття, зазначають вчені, наставництво набуло поширення в багатьох країнах світу і розглядалось як «інвестиція в нове покоління вчителів» [115, 166]. Важливо зазначити, що в країнах Євросоюзу наставництву надається провідна роль при складанні та впровадженні

індукційних програм.

Система допомоги експертів, за Е. Яковлевою та І. Красиловой, передбачає методичну допомогу викладачів вузів у формі семінарів та навчальних курсів, тренінгів, а підтримка колег передбачає взаємодію молодих фахівців як очно, так і віртуально і спрямовується на вирішення професійних проблем педагогів-початківців [115, 158-175]. Система саморефлексії за кордоном, на думку вчених, передбачає ведення молодим педагогом портфоліо та щоденників, здійснення самоаналізу своєї педагогічної діяльності [115, 158-175].

Дослідницями зазначено, що в документах Європейської комісії визначені такі вимоги до кандидатур наставників, як: багатий досвід педагогічної роботи, знання психології, та, найважливіше, – вміння знайти підхід до початківця та уважне ставлення до його ідей [115, 158-175].

Індукційні програми, за даними Е. Яковлевої та І. Красиловой, знайшли найбільш широке використання у Великобританії, Болгарії, Хорватії, Швеції, Фінляндії, Естонії та Данії [115, 158-175]. Результати досліджень довели ефективність цих програм для професійного розвитку молодих педагогів та утвердження їх в професії.

Отже, аналіз зарубіжного досвіду дає нам змогу стверджувати, що наставництво є важливою, ухваленою на державному рівні формою неперервної освіти за кордоном. В багатьох країнах наставництво є компонентом Програми вступу до професії молодого спеціаліста. Для підготовки наставників розроблені короткотривалі спеціальні курси та семінари. Зарубіжний досвід наставницької діяльності показав високу ефективність і користується попитом в наш час.

Розглянемо наставництво як психолого-педагогічний механізм та умову педагогічного супроводу молодих педагогів.

Питання наставництва досліджувалося багатьма вченими: С. Батишевим, О. Безсоновою, С. Вершловським, С. Даниловим, З. Левченко, В. Притулою, В. Сластьоніним та іншими. На основі аналізу теоретичних досліджень та

науково-літературних джерел визначимо зміст поняття «наставництво».

Так, за В. Притулою та З. Левченко, наставництво – це «система злагоджених взаємозв'язків між молодими та досвідченими співробітниками в процесі передачі знань, умінь і трудових навичок, що проявляються у формі індивідуального чи колективного, формального чи неформального шефства, яке нерозривно пов'язано з професійною підготовкою, адаптацією молодих працівників і розвитком їх трудового потенціалу» [74, 114; 75].

Для нашого дослідження нам імпонує визначення О. Безсонової, в дослідженні якої наставник - це «досвідчений авторитетний вмотивований працівник, консультант, координатор особистісного-професійного зростання молодих педагогів, який у межах освітнього простору навчального закладу здійснює їх педагогічний супровід, спрямований на взаємний професійний розвиток на засадах партнерства», а педагогічне наставництво розглядається вченою як «система суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин, що ґрунтується на актуалізації наставником життєвого й професійного досвіду, його педагогічній підтримці в розвитку особистості молодого педагога і передбачає створення сприятливих умов для самоусвідомлення ним власного «Я», самоактуалізації, самореалізації й самовдосконалення за власною освітньою програмою розвитку» [14, 103-104]. На нашу думку, наставництво сприяє професійному та особистісному розвитку не лише молодого фахівця, а й наставника.

О. Безсоною також була розроблена класифікація форм наставництва молодих педагогів в умовах ЗДО, як-от: «в залежності від кількості учасників процесу наставництва – індивідуальна, групова, командна; за вектором розвивальної дії: взаємна, колегіальна та зворотна; за засобами наставництва: традиційна, електронна, інформаційна; в залежності від тривалості та інтенсивності програми наставництва: планове, ситуативне, корекційне; за способом впливу: пряме та опосередковане; за змістом: комплексне та предметно-тематичне; за особою, яка здійснює наставництво: досвідчений працівник закладу або визнаний авторитет у професії» [14, 105].

В дослідженні С. Данилова та Л. Шустової зазначено, що Девідом

Клаттербаком було вперше дано визначення поняттю «наставник» як досвідченої особи, що готова ділитися своїми знаннями з менш досвідченими людьми, виконувати ролі батьків та ровесників та будувати взаємовідносини на довірі [32, 256-266].

Н. Криволапова та В. Ячменєв в своєму дослідженні зазначають, що в закордонній теорії освіти наставництво розглядали Девід Клаттербак, Девід Меггінсон, Г. Льюїс [102]. Так, на думку вчених, Д. Меггінсон трактував наставництво як допомогу персоналу у розумінні перспектив своїх можливостей, а Д. Клаттербак у книзі «Кожен потребує наставника» (1991 р.) визначав наставника як «перехідну фігуру в розвитку індивіда», а наставництво - як поєднання коучингу, фасилітації, консультування та створення мережі контактів. Г. Льюїс в роботі «Менеджер-наставник», зазначають Н. Криволапова та В. Ячменєв, розглядав наставництво як допомогу, керівництво та підтримку наставником іншої особи [102].

Отже, поняття «наставництво» розглядається як допомога, підтримка, керівництво, коучинг, фасилітація та консультування.

За Н. Криволаповою та В. Ячменєвим, наставництво в системі освіти розглядається як різновид індивідуальної та виховної роботи з педагогічними працівниками без досвіду роботи, або з педагогічним стажем до 3-х років [102, 8].

В дослідженнях О. Безсонової та О. Челнокової зазначено, що у зарубіжних країнах поряд з наставництвом активно використовуються інші форми взаємодії досвідчених та молодих фахівців, як-от: тьюторство, коучинг, менторинг, дуальне навчання, secondment, buddying, shadowing [14].

Так, за О. Безсоною та О. Челноковою, менторинг передбачає передачу досвіду від досвідченого працівника молодому фахівцю за принципом «роби, як я»; коучинг розглядається як підтримка, тренування та стимулювання молодого педагога, пробудження його потенціалу та натхнення на самостійний пошук рішення проблем; тьюторинг трактується як позиція консультанта, куратора, який супроводжує студента у визначенні та засвоєнні індивідуальної освітньої

траєкторії; secondment визначається як вторинне навчання кадрів, яке відбувається при обміні персоналом між компаніями; buddying як закріплення за молодим фахівцем партнера для надання підтримки та допомоги; shadowing як метод, що передбачає постійне перебування молодого спеціаліста разом з наставником на виробництві; дуальне навчання як поєднання навчання у вищому закладі з трудовою діяльністю [14, 113; 109, 11].

В дослідженні М. Морозової знаходимо визначення наставника як фахівця з достатнім обсягом професійних і управлінських знань, умінь та навичок, а також з бажанням працювати з молодим спеціалістом [64, 1-12].

Крім цього, М. Морозовою визначені специфічні якості наставника, як-от: корпоративність (керування стратегічними пріоритетами організації), здатність навчати, відповідальність за вирішення проблем молодого спеціаліста, вміння мотивувати молодого фахівця, здатність впливати на інших на основі довірливих відносин, а також лідерські здібності [64, 1-12].

Молодого спеціаліста М. Морозова визначає як «співробітника, якому надається своєчасна допомога на стадії входження в діяльність роботи організації, підтримка кар'єрного та професійного розвитку, якому розповідають про специфіку професійних обов'язків, знайомлять зі структурою організації, долучають до корпоративної культури» [64, 1-12].

За М. Морозовою, до прав та обов'язків наставника входить: залучення працівника до корпоративної культури організації шляхом передачі правил ділового спілкування та традицій даної організації, виявлення труднощів молодого спеціаліста, надання своєчасної підтримки у формуванні плану розвитку фахівця, внесення пропозицій до керівництва організації щодо заохочення та переміщення працівника, узагальнення наставницького досвіду роботи [64, 1-12].

Також М. Морозовою звернено увагу на необхідність мотивації наставників, як можливості реалізувати себе як професіонала [64, 1-12]. Дослідницею зазначено на необхідність створення в закладі освіти балансу між матеріальним заохоченням та нематеріальною мотивацією наставника, надавши

йому почесного соціального статусу в організації [64, 1-12].

Вважаємо доречним для нашого дослідження досвід визначення ефективності роботи наставника за допомогою опитування молодого фахівця щодо визначення рівня задоволеності співпрацею з наставником. Також цікавим є використання рейтингової системи оцінки діяльності наставника, за якою ефективність його діяльності визначається професійними досягненнями молодого педагога за певний період. Так, наприклад, щоквартально молодий педагог з наставником презентують на засіданні педагогічного колективу звіт у формі портфоліо досягнень молодого фахівця, і в кінці навчального року визначається рейтинг наставника. Вважаємо, що рейтингова система оцінки діяльності наставників буде ефективною в закладах дошкільної освіти для стимулювання мотивації педагогів-наставників та сприятиме виникненню здорової професійної конкуренції.

Отже, нами з'ясовано розуміння змісту поняття «наставник» в дослідженнях вчених, його права та обов'язки, визначено зміст поняття «наставництво» та форми й засоби його реалізації, звернено увагу на обов'язковість мотивації наставницької діяльності як матеріальними заохоченнями, так і почесним статусом в закладі освіти.

В нашій роботі важливо також з'ясувати особливості організації наставницької діяльності в умовах закладу дошкільної освіти.

Одним із складових і важливих компонентів педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО в нашому дослідженні ми розглядаємо організацію наставницької діяльності.

Проаналізувавши наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 р. № 1611 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва» [82] та інструктивно-методичне видання за редакцією Г. Вашкіної [65, 75-79], ми розробили Положення про наставництво в закладі дошкільної освіти (див. додаток В) та наказ «Про призначення наставника» (див. додаток Г). В нашому дослідженні Положення та наказ спрямовані на врегулювання питань щодо організації та здійснення

наставницької діяльності в ЗДО, підвищення результативності роботи наставників та професійного становлення молодих педагогів, їх професійній адаптації в освітньому просторі.

Організацію наставницької діяльності ми розподілили на три етапи: діагностично-проектувальний, основний та контрольно-оціночний.

Так, на діагностично-проектувальному етапі наставник з молодим фахівцем знайомляться з Положенням про наставництво (див. додаток В), цілями та завданнями наставницької діяльності, своїми правами та обов'язками. В нашому дослідженні ми пропонуємо наставнику оцінити сформованість професійної компетентності педагога ЗДО (див. додаток К) на початку його педагогічної діяльності, через шість місяців роботи та в кінці навчального року. Результати діагностики допоможуть виявити актуальний рівень професійної компетентності спеціаліста та, відповідно до результатів, скласти індивідуальний план наставницької діяльності. Крім цього, ми зможемо простежити динаміку змін у професійному розвитку молодого спеціаліста та з'ясувати ефективність наставницької діяльності та педагогічного супроводу в цілому. Крім цього, ми пропонуємо молодому фахівцю самостійно оцінити свою педагогічну діяльність. Молодий спеціаліст заповнює анкету «Виявлення труднощів у роботі молодих фахівців ЗДО» (див. додаток Ж) та бланк «Самооцінка педагогічної діяльності молодого фахівця ЗДО» (див. додаток З). На основі аналізу результатів діагностики та спостережень за педагогічною діяльністю фахівця, наставник визначає актуальний рівень професійних знань, умінь та навичок молодого педагога. Врахувавши виявлені труднощі та пропозиції молодого працівника, педагогом-наставником складається індивідуальний план наставницької діяльності на навчальний рік (див. додаток Д).

На основному етапі наставницької діяльності здійснюється реалізація індивідуального плану наставництва. Нами розроблено індивідуальний план наставницької діяльності (див. додаток Д) на навчальний рік: з вересня до травня включно. При плануванні роботи наставника ми врахували провідні

напрямки професійної діяльності молодого фахівця: організація педагогічної діяльності з дітьми та батьками вихованців, перспективне та календарне планування освітньої діяльності, методична робота, самоосвіта та робота над проблемною темою, діагностика знань, умінь та навичок дошкільників, здійснення моніторингу їх розвитку. До змісту діяльності педагога-наставника ми включили: діагностичну діяльність з метою виявлення труднощів професійної діяльності молодого педагога та рівня сформованості професійних компетенцій, а також відстеження динаміки змін в професійному розвитку, планування діяльності з молодим педагогом, ознайомлення молодого спеціаліста з специфікою педагогічної діяльності, надання методичних рекомендацій щодо ефективних методів та форм роботи, консультування з актуальних питань педагогічної праці, надання професійної допомоги у формуванні теоретичних знань, практичних вмінь та навичок педагогічної діяльності, надання методичної допомоги у професійному зростанні, самоосвітній діяльності та в самореалізації спеціаліста ЗДО.

Для успішної реалізації плану індивідуальної наставницької діяльності та побудові співпраці наставника та молодого педагога на партнерських відносинах, нами заплановано багато сумісних форм проведення заходів для педагогічного колективу. Важливо зауважити, що для організації наставницької діяльності ми використовуємо такі ефективні форми роботи: практикуми, консультації, дискусії, обмін думками, участь у методичній виставці досягнень молодого спеціаліста, тренінги, бесіди, взаємовідвідування та сумісне проведення заходів наставником з молодим фахівцем, сумісне виготовлення дидактичних та ігрових посібників, сумісну та індивідуальну роботу над проблемною темою, організація декади молодого спеціаліста та інше.

Вважаємо, що такий підхід допоможе молодому фахівцю швидше адаптуватися до умов ЗДО та розкрити свої потенційні можливості та креативність.

Для нашого дослідження ми розробили індивідуальну карту професійного зростання молодого педагога ЗДО (див. додаток Л), яка допоможе молодому

фахівцю працювати над своїми професійними досягненнями та щомісячно звітувати своєму наставнику.

Також актуальним є створення портфоліо молодим педагогом (див. додаток М), яке сприятиме професійному зростанню молодого фахівця з перших днів його професійної діяльності, накопичувати свої досягнення та формувати перспективи свого кар'єрного становлення в професії, поступово узагальнювати та поширювати свій досвід роботи. Для складання портфоліо ми спиралися на власний педагогічний досвід роботи в ЗДО та на методичні рекомендації інструктивно-методичного видання за редакцією Г. Вашкіної [65, 45-48]. Результати своєї професійної діяльності та педагогічної майстерності молодий фахівець демонструє разом з наставником на засіданні творчої групи ЗДО (педагогічної ради) за допомогою власного портфоліо.

На третьому – контрольно-оціночному етапі (в травні-місяці) – нами запланована підсумкова діагностика професійної компетентності молодого фахівця (див. додаток К) та труднощів педагогічної діяльності (див. додаток Ж).

Також вважаємо за доцільне визначення ефективності наставницької діяльності на протязі навчального року та рівня задоволеності педагогічним супроводом, який здійснював наставник. З цією метою нами розроблено опитувальник для молодого фахівця «Ефективність наставницької діяльності в ЗДО» (див. додаток Н).

Аналіз результатів підсумкової діагностики надасть змогу побачити динамічні зміни в професійній компетентності фахівця, його адаптації до умов праці, а також ефективність проведеної роботи наставником у начальному році. На основі результатів діагностики та проведеної роботи за рік наставник подає звіт з визначенням досягнутих результатів наставницької діяльності, труднощів та невирішених питань, аналізує перебіг професійної адаптації та професійного розвитку молодого фахівця ЗДО. Результати діагностики та звіт наставника аналізуються творчою групою ЗДО та враховуються при плануванні подальшої наставницької діяльності на наступний рік.

Резюмуючи вищесказане, зауважимо, що спланована нами робота може

використовуватися в закладах дошкільної освіти як методична розробка для організації індивідуальної наставницької діяльності, педагогічного супроводу молодих фахівців в період професійної адаптації.

2.2. Організація роботи Школи молодого педагога «Крокуємо разом до професійної майстерності»

Сучасному закладу дошкільної освіти потрібен компетентний молодий педагог з високим рівнем теоретичної, методичної та практичної підготовки до педагогічної діяльності. Саме на розвиток професійної компетентності та з метою адаптації молодих фахівців в умовах ЗДО і спрямована діяльність Школи молодого педагога «Крокуємо разом до педагогічної майстерності», яку організовує методична служба ЗДО.

Методична служба в нашому дослідженні розглядається як педагогічна система, що є невід'ємною частиною системи підвищення педагогічної кваліфікації кадрів без відриву від основного місця роботи, а також як з'єднувальна ланка між теоретичними, практичними та інноваційними досягненнями освіти. Керує діяльністю методичної служби ЗДО вихователь-методист. Саме діяльність методичної служби ЗДО забезпечує інтеграцію діяльності Школи молодого педагога, педагога-наставника та практичного психолога з реалізації педагогічного супроводу молодих фахівців.

Отже, інтеграцію в нашому дослідженні ми розглядаємо як процес об'єднання та встановлення оптимальних професійних зв'язків між діяльністю Школи молодого педагога, індивідуальною наставницькою та психологічною діяльністю з метою створення педагогічних умов для супроводу молодих фахівців ЗДО.

Так, як педагогічний супровід молодих фахівців здійснюється в умовах закладу дошкільної освіти, то вважаємо за необхідне уточнити це поняття. Отже, заклад дошкільної освіти – це освітній заклад, діяльність якого

спрямована на здобуття дошкільної освіти дітьми до 7-ми років життя.

На основі аналізу науково-літературних джерел Н. Ліневич «Положення про школу молодого вчителя» [53], а також інструктивно-методичного видання за редакцією Г. Вашкіної [65, 75-79] для нашого дослідження було розроблено Положення про Школу молодого педагога (див. додаток П). Це Положення спрямовано на врегулювання питань організаційно-методичного супроводу професійного становлення та адаптації молодих фахівців ЗДО.

Так, провідними завданнями діяльності Школи молодого педагога ми визначили такі:

- розробити та надати молодим спеціалістам методичні рекомендації щодо організації освітньої діяльності в умовах ЗДО;
- підвищити психолого-педагогічний та науково-методичний рівень професійної діяльності педагогів-початківців;
- надати практичну допомогу молодим фахівцям з питань теорії дошкільної педагогіки та психології, а також з методик організації різних видів дитячої діяльності;
- формувати професійні педагогічні якості особистості молодого спеціаліста;
- формувати у молодих фахівців культуру професійного спілкування, дотримання корпоративних норм поведінки, а також здатності працювати в педагогічній команді;
- стимулювати професійний розвиток молодих педагогів, мотивувати їх до самоосвітньої діяльності;
- забезпечити умови для підвищення кваліфікації молодих спеціалістів та наставників;
- розширити професійну компетентність молодих педагогів;
- розвивати рефлексивні вміння та навички учасників Школи молодого педагога;
- вивчати, узагальнювати та розповсюджувати передовий педагогічний досвід (як наставницький, так і фаховий педагогічний).

В Положенні про Школу молодого педагога (див. додаток П) визначені організаційно-методичні засади її діяльності. Так, керівництво ШМП та її перспективне планування забезпечується вихователем-методистом за наказом директора ЗДО, а засідання Школи молодого педагога проводяться щомісяця (не менше 1 разу на місяць). В нашому дослідженні ми спланували по два засідання на місяць, враховуючи перший рік педагогічної діяльності молодих спеціалістів та їх підвищену потребу у професійній підтримці та допомозі.

У Положенні про Школу молодого педагога визначені також права, обов'язки та відповідальність її учасників, документальне оформлення діяльності та особливості звітності.

Так, учасники Школи молодого педагога мають право:

- надавати пропозиції при складанні плану роботи ШМП на наступний навчальний рік;
- запрошувати на засідання ШМП висококваліфікованих спеціалістів для отримання консультативної допомоги;
- приймати участь у семінарах, конференціях, нарадах, та інших формах методичної діяльності, презентуючи власний досвід роботи;
- ознайомлюватися з необхідною нормативно-правовою документацією, методичною та науковою літературою, періодичними виданнями закладу освіти;
- за погодженням керівництва ШМП відвідувати заходи, які проводять інші педагоги.

Серед обов'язків учасників Школи молодого педагога визначені такі:

- погоджувати та затверджувати план роботи ШМП;
- вивчати нормативно-правову базу, методичні та науково-літературні джерела, освітні програми ЗДО;
- регулярно приймати активну участь на засіданнях ШМП, згідно визначених термінів виконувати заплановані завдання;
- дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- здійснювати моніторинг динаміки професійного розвитку та адаптації

молодих спеціалістів.

Таким чином, Положення про Школу молодого педагога (див. додаток П) в нашому дослідженні допомогло визначити особливості організації педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО згідно Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», Статуту закладу дошкільної освіти, наказу директора, а також рішення педагогічної ради.

Наступним кроком в нашому дослідженні було складання річного плану роботи Школи молодого педагога «Крокуємо разом до професійної майстерності» (див. додаток Р).

При складанні плану роботи Школи молодого педагога ми спиралися на дослідження Т. Андрусик [8], О. Безсонової [14, 173], І. Волощук [24, 220-229], а також на нормативно-правові документи. Крім цього, заплановані заходи Школи молодого педагога узгоджені з індивідуальним планом наставництва (див. додаток Д) та з програмою психологічного супроводу молодих спеціалістів (див. додаток С).

Нами було розроблено вісімнадцять засідань Школи молодого педагога, по два на місяць. При плануванні роботи з молодими фахівцями та з їх наставниками ми використали інтерактивні методи та активні форми роботи, які спрямовані на активізацію всіх учасників Школи молодого педагога, перетворення їх в творців своєї професійної майстерності. Завдяки інноваційним методам роботи молоді фахівці мають змогу розкрити свої потенційні можливості, творчі здібності, навчитися працювати у педагогічній команді, обмінюватися досвідом роботи, сприймати та програвати різні ролі професійної діяльності педагога. Звертаємо увагу на те, що в процесі проведення засідань практично всі учасники залучені в обговорення, діалог, рефлексію, в обмін знаннями та способами професійної діяльності. Важливим для нас є те, що інтерактивні методи роботи сприяють створенню сприятливого психологічного клімату в колективі, побудові спілкування на принципах партнерства, взаємної підтримки та допомоги. Молоді фахівці швидко вчаться професійній кооперації та співробітництву.

На нашу думку, використані в дослідженні інтерактивні методи роботи також сприяють підвищенню професійної мотивації кожного учасника Школи молодого педагога до самоосвіти та педагогічної майстерності, у них розвиваються навички аналізу та самоаналізу власної діяльності, прагнення до професійної кооперації.

Розглянемо використані нами інтерактивні методи та форми навчання педагогів.

Так, на першому засіданні ми використовуємо ритуал посвяти молодих фахівців в педагоги для формування у них почуття нового соціального статусу та відчуття приналежності до педагогічного колективу ЗДО. Також вважаємо за доцільне ознайомити молодих педагогів з правилами спілкування із учасниками освітнього процесу та внести свої пропозиції. Для цього нами сплановано методичні посиденьки «Правила спілкування в ЗДО» (засідання 1). Так, як молоді спеціалісти на етапі професійної адаптації часто відчують напруження та знаходяться у стані стресу, нами запропонована вправа «Квік-налаштування» (засідання 1), яка за допомогою афірмацій швидко та ефективно налаштує учасників засідань на позитив та активність в роботі. Ще однією формою роботи є виконання домашнього завдання (засідання 1). Ця форма сприяє організації узгодженої системи роботи ШМП та утворення взаємозв'язку між планом роботи Школи молодого педагога, індивідуальним планом наставника та програмою роботи практичного психолога. Для вивчення мотивів, цілей, бажань та прагнень молодих спеціалістів, труднощів та перешкод на шляху до поставленої мети ми використали написання молодими фахівцями творчого есе «Моє професійне майбутнє» (засідання 2).

Для відстеження динаміки змін у професійній адаптації та у педагогічній компетентності нами заплановано діагностичне обстеження молодих педагогів у вересні, в лютому та у травні. Результати діагностики допоможуть нам визначити ефективність проведеної роботи та ступінь вирішення поставлених завдань. Діагностичну діяльність в нашому дослідженні проводить наставник та практичний психолог, а результати аналізуються творчою групою ЗДО.

На наступному засіданні нами використана вправа «Дерево цілей» (засідання 2) для колективного обговорення професійних цілей педагога та шляхів їх досягнення. Молоді спеціалісти в ігровій формі мають змогу висловлювати свої думки та усвідомлювати шляхи їх реалізації.

Також на засіданнях вважаємо за потрібне ознайомлювати педагогів з необхідною в роботі законодавчою базою, науково-методичною літературою і для цього ми запрошуємо досвідчених педагогів, які виступають з актуальних питань педагогічної діяльності. Такі зустрічі ми організуємо в формі круглого столу (засідання 2).

Важливим для професійного зростання та формування педагогічної майстерності молодого фахівця вважаємо його роботу над самоосвітньою темою (засідання 3). З цією метою наставник допомагає молодому спеціалісту обрати актуальну для закладу дошкільної освіти тему і поступово накопичувати матеріал з цієї теми, розробляти конспекти та презентації, консультації та інший матеріал. Крім цього, на засіданнях Школи молодого педагога педагог-початківець у визначений планом термін демонструє свої напрацювання та знайомиться з напрацюваннями інших молодих спеціалістів.

Наступною цікавою формою організації роботи ми визначили методичний фестиваль (засідання 3, 12). На такому фестивалі наставники разом з молодими педагогами мають змогу колективно переглянути проведені заходи, ознайомитися з інноваціями в педагогічній діяльності. Більше того, спільна підготовка наставників та молодих спеціалістів до методичного фестивалю сприяє формуванню вмінь працювати в команді, допомагати один одному та нести відповідальність за отриманий результат сумісної діяльності. Нами запропонована винагорода учасникам методичного фестивалю – медальки «Учасник методичного фестивалю», що на нашу думку буде сприяти прагненню молодих педагогів до самоосвіти та професійного зростання, появи віри в свої сили як фахівця, накопиченню досвіду роботи в парі з наставником.

Вправа «А як це робиш ти?» (засідання 3) сприяє ознайомленню учасників засідання з специфікою методів, прийомів та форм роботи педагогів,

«секретами педагогічної діяльності». Ведучий пропонує до обговорення найактуальніші питання освітньої діяльності, і учасники обмінюються досвідом та визначають найефективніші методи та прийоми діяльності.

Важливою формою роботи з молодими фахівцями вважаємо створення та ведення портфоліо (засідання 4), як у друкованому вигляді, так і на персональному блозі чи сайті молодого педагога. Це унаочнює досягнення педагога на протязі його професійної діяльності як для самого спеціаліста, так і для користувачів його сайту (блогу).

Організація методичного діалогу «Вимоги до ведення посадової документації ЗДО» (засідання 4) мала за мету обговорення вимог до ведення посадової документації, визначення типових помилок у написанні планів освітньої діяльності, а також формування у молодих педагогів вмінь та навичок щодо самостійного ведення документації. А ознайомлення учасників засідання 4 з методикою використання методичного конструктору (за Н. Гавриш) при написанні планів освітньої роботи було спрямовано на навчання молодих педагогів самостійно складати щоденні плани роботи за певною програмовою темою, підбирати методичні та дидактичні матеріали за певною темою та розподіляти їх застосування в різних видах педагогічної діяльності. Отже, такі форми роботи, на нашу думку, сприяли вирішенню актуальних професійних потреб молодих спеціалістів.

Так, як молоді педагоги вперше починають свою професійну діяльність, ми вважаємо за доцільне ознайомити їх з методом тайм-менеджменту – матрицею Ейзенхауера (засідання 4). Користуючись цим методом, молоді спеціалісти зможуть самостійно планувати свої справи, визначати їх пріоритетність за ступенем важливості та терміновості.

В нашому дослідженні ми спланували проведення виставки дитячих робіт (засідання 5) з метою ознайомлення з досвідом роботи молодих та досвідчених педагогів, результатами їх педагогічної діяльності та творчості.

Використання демонстрації «Архіву педагогічної майстерності» (засідання 5) має на меті презентацію педагогами власних напрацювань,

виготовлених дидактичних матеріалів до занять, методичних розробок. Під час такої презентації відбувається обмін досвідом роботи між фахівцями ЗДО, відбувається розвиток творчості та критичного мислення, виховується потреба спеціалістів у творчій професійній самореалізації.

Застосування фототерапії «Крокуємо разом до професійної майстерності» (засідання 5) спрямоване на поширення педагогічного досвіду роботи в ЗДО, підвищення професійної самооцінки всіх учасників засідання, мотивування фахівців до прояву активності та ініціативності в педагогічній діяльності. Для цього всі учасники фотографуються разом з своїм «Архівом педагогічної діяльності», а також робиться колективне фото. Фотографії розміщуються на сайті ЗДО, а також в агітаційних куточках закладу дошкільної освіти. Для молодого фахівця ці фотографії стають «психологічним якірцем», «пам'яткою» пережитих яскравих емоцій, пов'язаних з педагогічною творчістю. І, повертаючись до перегляду цих фотографій, педагог буде наповнюватися ресурсом позитивних переживань та педагогічної творчої діяльності.

Необхідним для практичної професійної діяльності вважаємо навчити молодих педагогів вирішувати педагогічні завдання (засідання 6). Виконуючи такі завдання, у молодих спеціалістів формуються вміння аналізувати педагогічну ситуацію, застосовувати свої знання з дошкільної педагогіки та психології для вирішення завдань з педагогічної практики.

З метою формування у молодих педагогів ораторських здібностей, вміння здійснювати самопрезентацію, самоаналіз своїх досягнень, швидко реагувати та відповідати на запитання колег в Школі молодого педагога ми використали вправу «Вільний мікрофон» (засідання 6). Виконуючи цю вправу педагоги мають презентувати свої портфоліо та напрацювання з теми самоосвіти. Така робота, на нашу думку, буде сприяти появі в колективі здорової професійної конкуренції, а також мотивації до професійного зростання та самореалізації.

З метою підвищення самооцінки та впевненості у собі всіх учасників ШМП, формування вміння робити самоаналіз та самооцінювання, нами використана вправа «Я можу себе похвалити» (засідання 7).

Організація методичного діалогу «Критерії оцінювання знань, вмінь та навичок дошкільників відповідно до програмових вимог» (засідання 7) надасть змогу молодим спеціалістам в процесі обговорення уточнити критерії оцінювання знань, вмінь та навичок дітей дошкільного віку, а також педагоги ознайомляться з методичною літературою по цьому питанню.

Презентація парами «наставник – молодий фахівець» розроблених на сайті ЗДО сторінок для батьків, ми вважаємо, буде сприяти активному використанню педагогами ЗДО новітніх технологій в освітній діяльності, а також здійснювати комунікацію з батьками та іншими колегами за допомогою Інтернет - ресурсів.

З метою створення доброзичливої атмосфери для спілкування та позитивного психологічного клімату в групі, налаштування учасників ШМП на співпрацю, нами використані вправи «Скажи комплімент» (засідання 8), «Мені подобається в тобі...» (засідання 9). Педагоги за допомогою вправ вчаться знаходити один в одного позитивні особистісно-професійні якості, а також здійснювати рефлексію. Вправи «Збираємо валізу» (засідання 8) та «Для мене було корисним...» (засідання 10) сприяють узагальненню отриманої інформації на засіданні, усвідомленню її, а також здійсненню обміну думками між учасниками ШМП. Ці рефлексивні вправи формують у педагогів бажання до самореалізації в професії.

Організація круглого столу «Обговорення результатів діагностичного обстеження дітей» (засідання 9) має на меті закріплення вмінь педагогів аналізувати результати діагностики, а також здійснювати моніторинг результатів засвоєння дітьми програмового матеріалу.

З метою розвитку активності, креативності, швидкості реакції у педагогів, розвитку вміння працювати в парі, ми використали гру «Чарівні предмети» (засідання 9). В цій грі учасники ШМП утворюють пари. Кожна пара витягує з «Чарівного мішечка» предмет та придумує з ним якомога більше ігор – як для дітей, так і для батьків вихованців, які можна використати на різних заходах. А гра «Перша літера імені і характер» (засідання 10) допомагає розвинути

уважність до оточуючих, а також сприяє вихованню у педагогів потреби у самопізнанні.

Рольове розігрування педагогічних ситуацій (засідання 10) ми спланували з метою навчання педагогів вмінню аналізувати педагогічні ситуації, знаходити оптимальне рішення. Також у педагогів формується почуття емпатії, вміння брати на себе роль різних учасників педагогічних ситуацій, виховується повага до різних поглядів.

Використання тренінгової вправи «Про що розкаже іграшка?» (засідання 11) сприяє психологічному розігріву колективу, налаштуванню на взаємодію в групі, створенню умов для самопізнання та пізнання особистості колег. Цю вправу педагоги можуть також використати при організації заходів як з дошкільниками, так і з батьками вихованців.

Наступна тренінгова вправа – «Мої ресурси професійного зростання» (засідання 11) проводиться з метою усвідомлення педагогами ресурсів, що стимулюють професійний розвиток, організація умов для обміну досвідом.

З метою формування у педагогів вміння працювати в команді, розвитку у них метафоричності мислення та креативності, вважаємо за доцільне використання арт-терапевтичних методів. На засіданні 11 для учасників ми запланували арт-терапевтичну вправу «Моя асоціація роботи педагога в ЗДО». Виконуючи цю вправу в групах, педагоги за допомогою різноманітних зображувальних засобів виготовляють асоціації праці педагога ЗДО та презентують свої роботи.

Вправа «Привітання незвичним способом» (засідання 12) сприяє створенню сприятливого психологічного клімату в групі, спрямована на розвиток творчих здібностей та швидкості реакції учасників. Педагоги, виконуючи цю вправу, розширюють свій діапазон різними способами привітання, що сприяє подоланню бар'єрів у педагогічному спілкуванні та допомагає самовираженню.

Тренінгова вправа «Мої очікування» (засідання 12) проводиться з метою ознайомлення з очікуваннями учасників засідання, їх вміннями ставити мету та

досягати її.

Використання вправи «Асоціації» (засідання 13) сприяє навчанню педагогів критично мислити, розвиває асоціативне мислення та сприяє вихованню потреби до пізнання нового та використання творчого підходу до вирішення проблем.

Необхідною формою роботи з молодими фахівцями ми вважаємо дискусію, яка має на меті створення умов для обговорення проблем, що виникають у педагогів при побудові взаємодії з батьками; узагальнення практичного досвіду та теоретичних знань в процесі критичного діалогу. Нами запланована дискусія «Як побудувати з батьками вихованців партнерські відносини?» (засідання 13).

За допомогою колективного перегляду відеозаписів заходів з батьками вихованців (засідання 13) ми маємо на меті підкріплення теоретичних знань педагогів практичним досвідом роботи з питання побудови партнерських відносин з батьками вихованців, а також обмін досвідом роботи між учасниками засідання. А вправа «Я усвідомила...» (засідання 13) допомагає створити умови для усвідомлення педагогами нових та корисних ідей.

На засідання 14 нами сплановано організувати педагогічний ринг «Ігрова діяльність в ЗДО», мета якого є обмін досвідом та виявлення професійної компетентності педагогів, розвиток у спеціалістів вмінь працювати в команді та аргументувати свою точку зору. Педагогічний ринг передбачає роботу педагогів в команді та сприяє прояву здорової професійної конкуренції.

Вправа «Я відчуваю почуття гордості за свою професію, тому що...» (засідання 15) має на меті створення умов для усвідомлення учасниками ШМП важливості та соціальної значущості педагогічної професії.

А складання оголошення до Декади молодого фахівця ЗДО (засідання 15) спрямоване на розвиток вміння здійснювати педагогами самоаналіз своєї педагогічної діяльності та потенційних можливостей.

У квітні-місяці нами запланована Декада молодого фахівця ЗДО (засідання 16), де кожен педагог-початківець має змогу провести 3 майстер-класи для педагогічного колективу. Така форма роботи, на нашу думку, буде сприяти професійному зростанню та розвитку педагогічної майстерності кожного члена педагогічного колективу ЗДО.

На засідання 17 нами заплановано провести методичну панораму. Під час цієї форми роботи учасники ШМП зможуть обмінятися інноваційним досвідом педагогічної діяльності, власними напрацюваннями, презентувати розроблені блоги або сайти та розказати алгоритм їх створення та наповнення – вправа «Секрети інноваційних технологій».

Останнє засідання 18 «Наші досягнення у 20 __ - 20 __ році» проводиться у формі круглого столу з усіма педагогами закладу дошкільної освіти. Метою підсумкового засідання є створення умов для узагальнення та презентації педагогічному колективу досягнень у педагогічній діяльності молодих фахівців та наставників, колективне визнання їх педагогічної майстерності та нагородження грамотами та призами.

Вправа «Я бажаю Вам...» (засідання 18) спрямована на створення умов для сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі, побудові взаємодії педагогів на принципах партнерських відносин, виховання емпатії, доброзичливості та уважності до колег. Педагоги по черзі висловлюють свої побажання для молодих спеціалістів та їх наставників. Завершити останнє засідання ми спланували колективним чаюванням.

Резюмуючи вищесказане, ми стверджуємо, що організація педагогічного супроводу молодих фахівців за допомогою Школи молодого педагога «Крокуємо разом до професійної майстерності» сприятиме оптимальному професійному становленню та адаптації молодих фахівців ЗДО, а інтерактивні форми та методи організації цієї роботи забезпечать ефективність педагогічного супроводу педагогів-початківців.

2.3. Система тренінгових занять в авторській програмі психологічного супроводу молодого спеціаліста

З метою врахування світових тенденцій розвитку освіти протягом життя та сучасних потреб ринку праці, які визначені у Національній доктрині розвитку освіти [89], нами була спланована програма організації психологічного супроводу молодих фахівців ЗДО з розробкою системи тренінгових занять (див. додаток С).

Нашу професійну увагу привернула прийнята у 2020 році Концепція освіти дітей раннього та дошкільного віку, яка визначила сучасні виклики до професійної компетентності педагогічних працівників, зокрема до сформованості гуманістичних цінностей педагогів, особистісної зрілості, а також до їх практичної вмілості щодо побудови взаємовідносин з вихованцями, їх батьками, необхідності педагога в розумінні себе та оточуючих, у вмінні швидко орієнтуватися в ситуаціях буття, ефективно організовувати свою педагогічну діяльність та здійснювати рефлексію. Крім цього, автори Концепції звертають увагу на необхідності відновлення в ЗДО практики наставництва [50, 32-34].

У звіті Я. Пітерса та представництва ЮНІСЕФ в Україні «Підвищення якості дошкільної освіти та догляду за дітьми в Україні» (2018 р.) вченими звернено увагу на необхідності державної інвестиції в розробку системи педагогічного наставництва для вдосконалення педагогічної практики спеціалістів ЗДО. Крім цього, для нашого дослідження важливим є те, що випускники вишів мають недостатній рівень практичних вмінь до педагогічної діяльності, а отже постає необхідність у розвитку необхідних професійних компетенцій [69].

Аналізуючи Посадову інструкцію вихователя ЗДО, звертаємо увагу на те, що в ній стисло описані тільки завдання та обов'язки педагога, зазначено на необхідність теоретичних знань вихователя з дошкільної педагогіки, дитячої психології, вікової фізіології, санітарії та гігієни, правил охорони життя дітей

[72]. І, на жаль, не визначено гнучких навичок, які вкрай необхідні в роботі фахівця. Адже, маючи лише професійні теоретичні знання, неможливо якісно та професійно організувати педагогічну діяльність в ЗДО.

Наша наукова розвідка звернула увагу на зміст стандарту вищої освіти за спеціальністю 012 «Дошкільна освіта» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, а саме на такий перелік компетентностей випускника: інтегральна компетентність (передбачає здатність випускника вишу розв'язувати будь-які проблеми в галузі дошкільної освіти), загальні компетентності (здатність випускника реалізувати свої права та обов'язки як громадянина України, здатність вчитися та використовувати знання у реальних життєвих ситуаціях, будувати міжособистісну взаємодію, якісно виконувати та вміти оцінити свою діяльність, використовуючи абстрактне мислення, аналіз, синтез та інше), спеціальні (фахові) компетентності (здатність випускника закладу вищої освіти до формування у дітей раннього та дошкільного віку різних видів дошкільних компетенцій, а також здатність до безперервної освіти протягом життя та до професійного саморозвитку) [88]. Звертаємо увагу на те, що це досить не повний перелік компетентностей, які необхідні молодому фахівцю ЗДО. Адже на практиці часто ми зустрічаємось з тим, що молоді спеціалісти добре озброєні теоретичними знаннями, а практичні вміння зовсім не сформовані. Це викликає труднощі у професійній адаптації молодого фахівця. Тому в організації психологічного супроводу молодих спеціалістів ЗДО нами була звернена увага на розвиток у педагогів гнучких навичок (soft skills) за допомогою організації та проведення психологічного марафону «Розвиваємо разом soft skills-компетенції сучасного педагога дошкільця» (див. додаток С), який включає в себе три психологічних тренінгів та три практикума.

Звертаємо увагу на наукове розуміння гнучких навичок (soft skills). Так, В. Шипілов визначає два види навичок: soft skills (соціально-психологічні, які необхідні будь-якому професіоналу в різноманітних життєвих ситуаціях) та hard skills (професійні знання та навички для виконання певної професійної

діяльності) [111]. Вчений виділяє такі провідні напрямки soft skills – компетенцій: основні комунікативні навички (вміння слухати, аргументувати свою думку, здійснювати презентації та самопрезентації, організувати публічні виступи та працювати в команді, будувати та підтримувати міжособистісну взаємодію), навички self-менеджменту (вміння керувати своїми емоціями, розвитком, енергією, здатність справлятися зі стресом та здійснювати рефлексію, вміння користуватися та надавати зворотній зв'язок, а також тайм-менеджмент), навички ефективного мислення (розвиток навичок системного, креативного, логічного, проектного, стратегічного мислення), управлінські навички (планування, мотивування, вміння здійснювати контроль над процесом реалізації завдань, ситуаційне керівництво, лідерські вміння). Саме спираючись на розвиток у молодих фахівців цих гнучких навичок ми спланували психологічну діяльність з супроводу.

Цікавим для нашого дослідження є той факт, що в країнах Європейського Союзу м'які навички (soft skills) вважаються універсальними компетенціями, які корисні для фахівця будь-якої діяльності і, більше того, ЮНЕСКО та Європейська комісія визначили мінімальний рівень універсальних навичок, яким має оволодіти кожен європеєць для соціалізації в суспільстві. А для професійної самореалізації та розвитку гнучких навичок, які необхідні для виконання певної професійної діяльності, з 2000 року в країнах Європи організуються курси у програмах класичних університетів, які спеціалізуються на тренінгах м'яких навичок [4]. Тому в програму психологічного супроводу молодих фахівців ми і включили тренінги та практикуми м'яких навичок для педагогічних працівників.

З метою забезпечення професійною психологічною підтримкою та допомогою молодих фахівців ЗДО в нашому дослідженні нами була розроблена програма психологічного супроводу молодих спеціалістів. Ця програма реалізується практичним психологом закладу дошкільної освіти на протязі навчального року. Програма розрахована на вивчення перебігу процесів професійної адаптації молодих фахівців до нових умов праці та на забезпечення

індивідуальної траєкторії психологічного супроводу кожного молодого спеціаліста. Крім цього, програма спрямована на розвиток у всіх педагогів ЗДО soft skills-компетенцій шляхом організації та проведення психологічного марафону «Розвиваємо разом soft skills-компетенції сучасного педагога дошкілля». Під час участі у психологічному марафоні педагоги зможуть ознайомитись та сформувані універсальні педагогічні soft skills-компетенції. З метою узагальнення та обміну досвідом роботи з організації психологічного супроводу молодих фахівців ЗДО нами сплановано психологічний практикум для практичних психологів району (міста) «Психологічний супровід професійного розвитку молодого педагога ЗДО».

Організацію психологічного супроводу молодих фахівців ЗДО ми спланували у три етапи. На діагностичному етапі практичний психолог вивчає мотиваційні джерела та провідні мотиви професійної діяльності молодих спеціалістів, виявляє адаптаційні здібності фахівця та рівень успішності проходження соціально-психологічної адаптації, виявляє очікування молодих спеціалістів, їх професійні страхи та особистісні ресурси, виявляє суб'єктивну оцінку перебігу процесу професійної адаптації, надану педагогом-початківцем.

На протязі консультативно-просвітницького етапу спеціаліст психологічної служби організовує для молодих педагогів консультації з питань особистісно-професійного розвитку, а також адаптації до умов педагогічної діяльності.

Корекційно-розвивальний етап передбачає розробку практичним психологом індивідуальної програми профілактики виникнення негативних емоцій у молодих спеціалістів (за потреби), а також обов'язкове проведення тренінгів та практикумів з метою розвитку soft skills - компетенцій у педагогів ЗДО.

Програма вміщує в себе психодіагностичний інструментарій, а також розроблені заходи з організації психологічного супроводу молодих фахівців на навчальний рік.

Звертаємо увагу на обов'язковий розвивальний компонент розробленої

для нашого дослідження програми (див. додаток С). Так, у вересні нами сплановане заняття з елементами тренінгу «Як добре познайомитись з своєю унікальністю». На цьому занятті ми поставили за мету створити сприятливий психологічний клімат в педагогічному колективі, позитивної атмосфери для розкриття власної особистості та творчого потенціалу кожного педагога, їх самопізнання та набуття ресурсів для виконання педагогічної діяльності, підвищення самооцінки (особливо для молодих спеціалістів). Для досягнення мети цього заняття з елементами тренінгу ми використали інтерактивні та арт-терапевтичні вправи, командну творчу діяльність.

У жовтні-місяці нами сплановано проведення тренінгу «Розвиваємо комунікативні навички як складову soft skills-компетенцій». Цей тренінг допоможе педагогам усвідомити важливі комунікативні навички педагога ЗДО, сприятиме розвитку у фахівців вміння використовувати невербальні засоби комунікації, навички спілкування в командній роботі, професійної самопрезентації, формування вмінь переконувати та аргументувати свою позицію. На тренінгу педагоги матимуть змогу усвідомити власні проблеми та знайти шляхи до їх самостійного вирішення. Тренінгове заняття сприятиме вихованню потреби молодих фахівців у саморозвитку та у самовдосконаленні своїх комунікативних навичок. На цьому тренінгу нами використані: вправа «Відгадай подарунок», «Реклама ЗДО», «Арт-побажання», дискусія «Комунікативні навички педагога ЗДО», командна вправа «Яка команда найспритніша?», а також медитація-візуалізація.

У грудні-місяці нами заплановано проведення психологічного практикуму «Саморегуляція як шлях до збереження психологічного благополуччя педагогів ЗДО» з метою вирішення профілактичних завдань з питань виникнення стресу у педагогів, навчання їх ефективним способам саморегуляції та психоемоційного розвантаження. Для досягнення поставленої мети ми використали такі вправи, як «Прийми та передай сигнал», «Заморожені», «Квітка очікувань», «Відгадай емоцію», «Чарівні побажання», «Чарівні квіти здійснених очікувань», а також вправу-масаж «Малюємо казку»,

вправу з використанням масажних м'ячиків, техніку-релаксацію «Сім свічок» та техніку швидкого звільнення від напруження «Страхнемо втому», колективний колаж «Як впоратися зі стресом?» і техніку для отримання ресурсного стану «Поплавок».

У лютому-місяці на тренінгу «Формуємо лідерські якості та управлінські вміння у педагога ЗДО» ми поставили за мету визначення та усвідомлення педагогами якостей лідера. Педагогічний колектив матиме змогу попрацювати над формуванням вмінь переконувати людей різними способами, орієнтуватися в незвичній ситуації та знаходити ефективний спосіб поведінки в ній, потренуються у сприйманні, передаванні та в умінні здійснювати аналіз інформації та скеровувати свої дії згідно отриманої дотиковим шляхом інструкції. Педагоги будуть вчитися долати внутрішні бар'єри та власну невпевненість, брати відповідальність за своїх партнерів. На цьому тренінгу ми спланували такі вправи: «Скарбничка позитиву», «Корисний скарб», колаж «Портрет лідера», вправа на вміння переконувати «Проникни в коло», нейропсихологічна вправа «Пройди лабіринт».

У березні нами заплановано проведення психологічного практикуму «Ефективне мислення педагога – шлях до успіху у професійній самореалізації особистості» з метою розвитку у педагогів креативного, логічного, асоціативного та проєктного мислення. Для досягнення поставленої мети ми підібрали такі вправи: «Коло квіткових компліментів», «Домалюй», «Чарівний мішечок або Як ще можна використати цей предмет», «Історія цієї речі (іграшки)», «Арт-дизайн ЗДО», «Сьогодні я навчився ...».

З метою узагальнення та поширення досвіду психологічного супроводу молодих фахівців нами сплановано психологічний практикум для практичних психологів району (міста) «Психологічний супровід професійного розвитку молодого педагога ЗДО». Для проведення практикуму ми спланували такі вправи: «Привітання» [38, 44], «Вітер дме на ...» [99], «Дерево очікувань», «Пральна машина» [22], «Зрозуміти та прийняти себе» [2], «Колесо життя» [97], «Ярлики» [26], «Дерево здійснених очікувань», вправа-імпровізація «Я у

професії» з наступним переглядом мультфільму «Свічки» (метод кінотерапії) [100]. Також під час психологічного практикуму практичні психологи зможуть ознайомитись з програмою психологічного супроводу молодих педагогів ЗДО шляхом її презентації, разом обговорити таємниці спілкування та прийоми активного слухання, переглянути фрагмент з мультфільму «Рапунцель» [73], а також пограти в гру «Щирі побажання».

Резюмуючи вищесказане, зазначимо, що розроблена нами програма психологічного супроводу молодих фахівців ЗДО «Успішний професійний старт» репрезентована нами в дошкільному навчальному закладі комбінованого типу (ясла-садок) № 188 «Червона гвоздика» з 2013 року. У 2014 році програма приймала участь у міській педагогічній виставці перспективного досвіду міста Запоріжжя та має відповідний сертифікат. В 2017 році психологічна програма була презентована на міському психологічному практикумі для практичних психологів закладів дошкільної освіти. Також ця програма рецензована в науково-методичній раді Науково-методичного центру міста Запоріжжя (протокол № 4 від 25.04. 2017 року). Для нашого дослідження програма «Успішний професійний старт» доповнена психологічним марафоном з розвитку гнучких навичок у молодих фахівців.

Робота з психологічного супроводу молодих спеціалістів ЗДО гармонійно поєднується з індивідуальною наставницькою діяльністю та роботою Школи молодого педагога «Крокуємо разом до педагогічної майстерності» та сприяє здійсненню ефективного педагогічного супроводу молодих спеціалістів закладу дошкільної освіти.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено дослідження проблеми педагогічного супроводу молодих фахівців закладу дошкільної освіти. Теоретичний аналіз науково-педагогічних джерел з проблеми дав можливість визначити генезу поняття «супровід» в освіті. З'ясовано, що поняття «супровід» пройшло історичні трансформації, починаючи з тьюторського супроводу у Великобританії (1110 р.) до концептуально-технологічного оформлення в технології індивідуальної педагогічної підтримки О. Газмана, а також в концепції супроводу К. Козакової (1995-2001), що стало підґрунтям для сучасного використання та розширення його значення вченими. В процесі дослідження розроблено таблицю А.1. «Генезис поняття «супровід» в історико-педагогічному просторі».

З'ясовано, що у поняття «супровід» немає єдиного тлумачення, проте є широкий спектр використання у науково-дослідній діяльності. В нашому дослідженні використано такі ідеї «супроводу»: побудова суб'єкт-суб'єктних відносин, принципи співпраці, опора на потенційні можливості та досягнення молодого спеціаліста, співпраця та коректність при розв'язанні проблем, акцент на успіхах педагога-початківця, пріоритет індивідуальних та професійних інтересів, узгодження педагогічних впливів учасників педагогічного супроводу, неперервність супроводу в період професійної адаптації. В нашій роботі «педагогічний супровід» визначено як допомогу та підтримку молодим фахівцям у вирішенні індивідуальних проблем та в побудові соціальних відносин ЗДО; як процес, що складається з певних етапів; як партнерське співробітництво; як створення умов для успішної адаптації та особистісно-професійного розвитку молодого педагога; як допомога у формуванні компетенцій молодого спеціаліста та у здійсненні самореалізації в освітньому просторі дошкільного закладу; як комплексна допомога всіх учасників супроводу (вихователя-методиста, практичного психолога та педагога-

наставника).

На основі аналізу нормативно-правової бази України, що регламентує забезпечення супроводом молодих фахівців, а також враховуючи сучасні дослідження, уточнено поняття «молодий педагог», що визначається як «педагогічний працівник, який є студентом або випускником педагогічного навчального закладу, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і володіє практичним досвідом і стажем роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років» [14]; з'ясовано перелік законодавчих документів, що визначають права молодих фахівців та можливість отримати всебічну підтримку, допомогу у реалізації цих прав.

В дослідженні розглянуто провідні труднощі та проблеми молодих спеціалістів в період професійної адаптації, фактори, що заважають ефективному проходженню цього етапу педагогами-початківцями, а також визначено умови успішної адаптації та психологічні особливості перебігу цього процесу.

Теоретично обґрунтовано педагогічні умови супроводу молодого спеціаліста ЗДО – організація наставницької діяльності та системи тренінгових занять, робота Школи молодого педагога. Розроблено методичні матеріали для організації роботи Школи молодого педагога: Положення про Школу молодого педагога та річний план роботи ШМП «Крокуємо разом до професійної майстерності»; систему тренінгових занять в авторській програмі психологічного супроводу молодого спеціаліста «Успішний професійний старт».

Педагогічний супровід молодих фахівців закладу дошкільної освіти є багатоаспектною проблемою, тому проведене дослідження не є вичерпним. Подальше опрацювання цього напрямку передбачає пошук ефективних цифрових форм організації педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 21 упражнение для развития креативности. URL: <https://4brain.ru/blog/creativity-development-exercises/>.
2. 4 квадрата: упражнение на самопознание. URL: <https://pomoschryadom.ru/teens/helpful-informations/o-tom-kakoy-tyi/uroki-psihologii-5/uprazhnenie-na-samopoznanie-4-kvadrata>.
3. 7 найоригінальніших тренінгових вправ на згуртованість. *Дитячий психолог: Перший український сайт для батьків та дитячих психологів.* URL: <https://dytpsyholog.com/2016/07/29/7-найоригінальніших-тренінгових-впра/>.
4. Soft skills: універсальні навички європейського рівня. URL: <https://studway.com.ua/soft-skills/>.
5. А. Я. Психология: тесты, тренинги, словарь, статьи. URL: <http://azps.ru>.
6. Адушкина К. В., Лозгачева О. В. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образования : уч. пособ. Екатеринбург : УГПУ, 2017. 163 с. URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/7498/1/uch00209.pdf>.
7. Александрова Е. А. Педагогическое сопровождение старшеклассников в процессе разработки и реализации индивидуальных образовательных траекторий. *Ученые записки. Психология. Педагогика.* Саратов, 2008. № 1-2. С. 74-78. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskoe-soprovozhdenie-starsheklassnikov-v-protssesse-razrabotki-i-realizatsii-individualnyh-obrazovatelnyh-traektoriy>.
8. Андрусик Т. Б. Інтерактивні методи та активні форми роботи з колективом дошкільного навчального закладу : метод. посіб. Вінниця : ММК, 2016. 78 с. URL: file:///C:/Users/LENA/Desktop/posibnik_o2sctk.pdf.
9. Андрущенко Т. Ю., Аржаных Е. В., Виноградов В. Л., Минюрова С. А. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов. *Психологическая наука и образование psyedu.ru.* 2017. Том 9. № 2. URL:

https://psyjournals.ru/files/88297/psyedu_2017_n2_Andrushchenko_Arzhanykh_Vinogradov_et_al.pdf.

10. Афонина Н. И. Развитие идеи педагогического сопровождения личности в современных исследованиях. *Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО. Человек и образование*. 2012. № 4 (33). С. 135-138. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-idei-pedagogicheskogo-soprovozhdeniya-lichnosti-v-sovremennyh-issledovaniyah>.
11. Бадер С. О. Сутнісні характеристики технології індивідуальної педагогічної підтримки учнів О. Газмана. *Вісник ЛНУ ім.Т.Шевченка*. Луганськ. 2013. № 23 (282). С. 91-100.
12. Базовий компонент дошкільної освіти / наук. кер.: А. М. Богуш. Київ, 2012. 26 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/doshkilna/bazovij-komponent-doshkilnoyi-osviti-na-sajt-ostatochnij.pdf>.
13. Батаршев А. В. Система психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного развития педагога. *Академический вестник Института педагогического образования взрослых РАО. Человек и образование*. СПб, 2015. № 1 (42). С. 16-21. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-psihologo-pedagogicheskogo-soprovozhdeniya-professionalno-lichnostnogo-razvitiya-pedagoga>.
14. Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Київ, 2019. 200 с.
15. Біличенко Г. В. Соціально-педагогічний супровід розвитку дитини в контексті гуманістичної парадигми освіти. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки*. Дніпропетровськ. 2016. № 1 (11). С. 22-27. URL: <http://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2016/1/4.pdf>.
16. Богданова Г.Г. Навчально-методичний, психолого-педагогічний супровід самоосвітньої діяльності вчителя, внутрішні та зовнішні чинники

самоосвіти. *Психолого-педагогічний супровід самоосвітньої діяльності вчителів* : навч.-метод. посіб. / укл/ О. І. Замулко. Черкаси, 2017. С. 38-43. URL: <http://library.ippro.com.ua/attachments/article/398/Психолого-пед.%20супровід.pdf>.

17. Болотна Ю. Адаптація молодого спеціаліста. *Практичний психолог: Дитячий садок*. 2013. № 9. С. 31.
18. Борытко Н. М. Гуманитарно-целостная стратегия воспитания. *Известия Волгоградского государственного педагогического университета*. 2008. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanitarno-tselostnyy-podhod-v-pedagogicheskom-issledovanii>.
19. Бочкарьова Н. С. Реалізація педагогічних ідей К. Роджерса в теорії та практиці освітньої діяльності України. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. О.Довженка. Педагогічні науки*. Глухів. 2012. Вип. 20. С. 88-91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2012_20_22.
20. Буравлева Н. А., Уралова Е. А. Особенности психологической адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений. *Вектор науки ТГУ. Педагогика, психология*. 2012. Вып. 2 (9). С. 53-55. URL: <https://journal.tltsu.ru/rus/index.php/VNSPP/article/view/2967>.
21. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга: учеб. пособ. Москва : Ось-89, 1999. URL: <https://www.klex.ru/9iw>.
22. Винокурова А. В., Титова Е. В. Повышение эмоциональной компетентности педагога как фактор развития коммуникативной культуры. URL: <https://urok.1sept.ru/статьи/657377/>.
23. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: підручник за модульно-рейтинговою системою навчання для студентів магістратури. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 384 с.
24. Волощук І. А. Використання інноваційних форм методичної роботи з молодими вчителями для забезпечення їх педагогічного зростання. *Педагогіка вищої та середньої школи*. Кривий Ріг, 2016. Вип. 3. С. 220-229. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN

=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=PVSSh_2016_49_24.

25. Вправа «я-повідомлення». URL: <https://studfile.net/preview/5263592/page:27/>
26. Вправа «Ярлики». *Дитячий психолог: Перший український сайт для батьків та дитячих психологів*. URL: <https://dytpsyholog.com/2015/05/11/вправа-ярлики/>.
27. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти. *Гуманітарні та соціальні науки* : матеріали I Міжнар. конф. молодих вчених HSS-2009 (14-16 травня 2009 р.) Львів, 2009. С. 201. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/6660/1/79.pdf>.
28. Глебова З. В. Комплексное сопровождение профессиональной деятельности молодого педагога в условиях университетского комплекса : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Ульяновск, 2019. 26 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/kompleksnoe-soprovozhdenie-professionalnoi-deyatelnosti-molodogo-pedagoga-v-usloviyakh-unive>.
29. Грецов А. Г. Лучшие упражнения для обучения саморегуляции : учеб.-метод. пособ. Санкт-Петербург : СПбНИИ физической культуры, 2006. URL: <https://www.klex.ru/av6>.
30. Гриценко І. Формування психологічної готовності учнів закладів професійної (професійно-технічної освіти) до вибору й реалізації професійної кар'єри. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. № 15. С. 81-87. URL: <https://ouci.dntb.gov.ua/works/4VoAoVel/>.
31. Гура Т. Є. Психологічний супровід професійного розвитку вчителя : методичні рекомендації для практичних психологів навчальних закладів. Запоріжжя : КЗ ЗППО ЗОР, 2009. 60 с.
32. Данилов С. В., Шустова Л. П. Организация взаимодействия молодых педагогов и наставников в университете. *Социальное партнерство: педагогическая поддержка субъектов образования* : материалы VI

- Международ. науч.-практ. конф., г. Москва, 19-21 апреля 2018 г. Москва, 2018. С. 256-266. URL: <https://www.litres.ru/raznoe-4340152/socialnoe-partnerstvo-pedagogicheskaya-podderzhka-55608235/>.
33. Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Л. И. Затруднения педагогов в период адаптации к профессиональной деятельности. *Известия Саратовского университета. Акмеология образования. Психология развития*. 2019. Т. 8, вып. 2 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zatrudneniya-pedagogov-v-period-adaptatsii-k-professionalnoi-deyatelnosti>.
34. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п>.
35. Дічек Н. Універсальність педагогічного новаторства В.О. Сухомлинського. *Рідна школа*. 2010. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rsh_2010_3_4.
36. Дорожня карта освітньої реформи (2015 – 2025) : Проект (неофіційний текст) Стратегічної дорадчої групи при Міністерстві освіти і науки України від 08.10.2015 р. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT1812.html.
37. Дошкольный возраст, воспитание дошкольников: *Сайт для детского сада, для воспитателей детских садов и родителей*. URL: https://doshvoznrast.ru/metodich/kontrol12_2.htm.
38. Єргієва Л. Підвищуємо комунікативну компетентність педагогів. *Практичний психолог: Дитячий садок*. Київ, 2014. № 2. С. 44.
39. Зеер Э. Ф. Психология профессий: уч. пособ. для студ. вузов. Москва : Академический Проект: Фонд «Мир», 2006. 374 с.
40. Зеер Э. Ф., Рудей О. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности : учеб. пособие. Москва : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2008. 256 с.
41. Зязюн І. А. Учитель в тенетах білої книги. *Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технологія*. Київ, 2009. С. 14-21. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/6144/1/зязюн5.pdf>.

42. Інструктивно-методичні рекомендації щодо забезпечення наступності дошкільної та початкової освіти : Лист Міністерства освіти і науки України від 19.04.2018 р. № 1/9-249. URL: http://osvita-mvk.if.ua/content&content_id=4815.
43. Кабінет психолога Апостолакі Лілії Сергіївни. URL: https://psihologyroom.at.ua/load/metodichna_skarbnichka/roboza_z_pedkolektivom/praktichno_osvitni_j_seminar_komunikativna_kompetentnist_pedagoga/10-1-0-18.
44. Кабінет психолога. *Сайт практичного психолога Коваль Наталії Григорівни*. URL: http://nataliia-koval.ck.sch.in.ua/informaciya_pro_zaklad/kabinet_psihologa/?pvi=no.
45. Казакова Е. И. Система комплексного сопровождения ребенка: от концепции к практике. *Психолого-педагогическое медико-социальное сопровождение развитие ребенка: материалы Всерос. науч.-практ. конф., СПб, 1998. С. 45-48*
46. Кіпніс М. Тренуємо вміння вести за собою, бути мотором і натхненником. АСТ : Прайм-Єврознак. URL: http://psychologis.com.ua/treniruem_umenie_vesti_za_soboyzpt_byt_motorom_i_vdohnovitelem.htm.
47. Кодекс законів про працю України, редакція від 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
48. Кондратець І. Мистецтво рефлексії педагогічного працівника. *Практичний психолог: Дитячий садок*. Київ, 2014. № 2. С. 51.
49. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.
50. Концепція освіти дітей раннього та дошкільного віку / Національна академія педагогічних наук України. Київ : ФОП Ференець В.Б., 2020. С. 32-34.
51. Курбан М. І. Особливості психологічного супроводу вихованців в умовах навчання в позашкільному навчальному закладі. URL: <https://www.cuspu.edu.ua/ua/konferentsii-2016-2017-n-r/vseukrainska-naukovo-praktychna-internet-konferentsiia-psykholohichni-umovy-standovlennia-osobystosti-u-suchasnomu-suspilstvi/prohrama/6214-osoblyvosti-psykholohichnoho>

suprovodu-vykhovantsiv-v-umovakh-navchannya-v-pozashkilnomu-navchalnomu-zakladi.

52. Лечебная педагогика в дошкольной дефектологии: учеб. и практ. для СПО / под ред. Н. В. Микляевой. Москва : Юрайт, 2020. 521 с. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=iXLVDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>.
53. Ліневич Н. Ю. Положення про школу молодого вчителя. Всеосвіта. URL: <https://vseosvita.ua/library/polozenna-pro-skolu-molodogo-vcitela-153819.html>.
54. Логинова Н. Ф. Профессиональное становление молодых педагогов: ситуация, способы действия и перспективы. *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2018. Вып. 3 (36). С. 92-101. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-stanovlenie-molodyh-pedagogov-situatsiya-sposoby-deystviya-i-perspektivy/viewer>.
55. Лонская Л. В. Анализ понятия «педагогическая поддержка» применительно к участникам образовательного процесса. *Высшее профессиональное образование: современные тенденции, проблемы, перспективы* : сб. науч. труд. VII междунар. заоч. науч.-метод. конф., Саратов, 2010. С. 7-12.
56. Лучкина Т. В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт. *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2012. № 2 (6). С. 67-75. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-professionalnoy-kompetentnosti-nachinayuschego-uchitelya-posredstvom-nastavnichestva-zarubezhnyu-opyt>.
57. Макеева Т. В. Концепция педагогики индивидуальности в русле оказания педагогической поддержки школьникам. *Ярославский педагогический вестник*. 2002. № 4 (33). С. 1-13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-pedagogiki-individualnosti-v-rusle-okazaniya-pedagogicheskoy-podderzhki-shkolnikam>.
58. Малкина-Пых И. Г. Экстремальные ситуации: справочник практического

- психолога. Москва : Эксмо, 2005. 960 с. URL: <https://shelter-tranzit.ru/wp-content/uploads/2018/06/Малкина-Пых-И.-Г.-Экстремальные-ситуации.pdf>.
59. Матриця Ейзенхауера: як використати педагогу. Незалежна освітня корпорація TEACHHUB. URL: <http://teach-hub.com/matrytsya-ejzenhauera-yak-vykorystaty-pedahohu/>.
60. Меморандум непрерывного образования Европейского союза. URL: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>.
61. Методичні рекомендації щодо організації взаємодії закладів дошкільної освіти з батьками вихованців: Лист МОН України від 11.10.2017 р. № 1/9-546. URL: https://www.pedrada.com.ua/files/articles/1545/MON_546_Vzajemodija_ZDO_batkamy.pdf.
62. Мирончук Н. М. Педагогічний супровід майбутніх викладачів вищої школи у процесі професійної підготовки. *Нові технології навчання*. Київ, 2016. Вип. 89. С. 127-131. URL: http://eprints.zu.edu.ua/25982/1/Мирончук_Педагог.%20супров%21д%20викладач..pdf.
63. МОН пропонує для громадського обговорення проект Концепції розвитку дошкільної освіти від 03.06.2020 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-konceptsiyi-rozvitku-doshkilnoyi-osviti>.
64. Морозова М. Е. Наставництво як процес формування особистості молодого спеціаліста. *Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління*. Київ, 2016. Вип. 1. С. 1-12. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=nvumo_2016_1_10.
65. Наставничество в образовательной организации / под общ. ред. Г. А. Вашкиной. Кемерово : Научно-методический центр, 2017. URL: http://nmc-kem.ru/Katalog/nastavnichestvo_v_oo.pdf.
66. Новоселова Л. А. Психолого-педагогическое сопровождение становление будущего педагога профессионального обучения : автореф. дис. ... канд.

- пед. наук : 13.00.08. Екатеринбург, 2007. 25 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/psikhologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-stanovleniya-budushchego-pedagoga-professionalnogo>.
67. Овчарова А. П. Понятие «психолого-педагогическое сопровождение детей младшего школьного возраста» как педагогическая категория. *Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина*. 2012. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-psihologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-detey-mladshego-shkolnogo-vozrasta-kak-pedagogicheskaya-kategoriya>.
68. Підготовка майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів (діагностичний аспект): навч.-метод. посіб. / за ред. Н. П. Гагаріної. Кіровоград: КЗ «КОІППО освіти ім. В.Сухомлинського», 2014. URL: <http://koippo.in.ua/arhiv/druk/11.pdf>.
69. Пітерс Я. Підвищення якості дошкільної освіти та догляду за дітьми в Україні. Гент: VBJK. 2018. URL: <file:///C:/Users/LENA/Desktop/Дошкільна%20освіта%20та%20догляд%20за%20дітьми%20в%20Україні.pdf>.
70. Положення про сприяння і працевлаштування випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України : наказ Міністерства освіти України від 23.03.1994 р. № 79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0135-94>.
71. Порядок працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08. 2010 р. № 784. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF>.
72. Посадова інструкція вихователя ЗДО. *Педрода: Портал освітян України*. 2020. URL: <https://www.pedrada.com.ua/article/1268-qqq-12-m6-13-06-2020-materiali-do-posadovo-nstrukts-vihovatelya-doshklnogo-zakladu>.
73. Пример активного слушания. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=tRk0JLjILDl>.
74. Притула В. І. Системне наставництво: управління корпоративними

знаннями та навиками. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. Вінниця, 2013. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vvpi_2013_3_25.

75. Притула В. І. Управління персоналом підприємства з позиції системного підходу. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/01/237.pdf>.
76. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення : 28.09.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
77. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 р. № 2628-III. Дата оновлення : 20.05.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#top>.
78. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення : 18.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
79. Прозарова И. К. Актуальные проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов. *Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review*. 2019. 1 (23). С. 130-138. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-professionalnoy-adaptatsii-molodyh-pedagogov/viewer>.
80. Про затвердження галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти : наказ Міністерства і науки від 14.08.2013 р. № 1176. URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/.
81. Про затвердження Концептуальних засад розвитку педагогічної освіти в Україні та її інтеграції в європейський освітній простір : наказ Міністерства освіти і науки від 31.12.2004 р. № 988. URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3145/.
82. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва : наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 р. № 1611. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1611739-17?lang=uk#Text>.
83. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. Дата оновлення : 25.06.2019.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.

84. Про затвердження Положення про дошкільний навчальний заклад : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.03.2003 р. № 305. Дата оновлення : 14.08.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-п#Text>.
85. Про затвердження Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) : наказ Міністерства освіти і науки України від 08.12.2008 р. № 1119. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1239-08>.
86. Про затвердження Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників : проєкт Постанови КМУ від 19.05.2020 р. URL : <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-postanovi-kmu-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-centr-profesijnogo-rozvitku-pedagogichnih-pracivnikiv>.
87. Про затвердження Примірного положення про методичний кабінет закладу дошкільної освіти : наказ Міністерства освіти і науки від 16.04.2018 р. № 372. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-primirnogo-polozhennya-pro-metodichnij-kabinet-zakladu-doshkilnoyi-osviti>.
88. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 012 «Дошкільна освіта» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 21.11.2019 р. № 1456. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/11/22/2019-11-22-012doshkilna-B.pdf>.
89. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>.
90. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
91. Про організацію національно-патріотичного виховання у дошкільних навчальних закладах : Лист Міністерства освіти і науки України від

- 25.07.2016 р. № 1/9-396. URL: <https://drive.google.com/file/d/0B3m2TqBM0APKMTZFNm9obmZoTjg/view>.
92. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення : 24.06.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#top>.
93. Про переліки навчальної літератури, рекомендованої Міністерством освіти і науки України для використання у закладах освіти у 2019/2020 навчальному році : Лист МОН від 10.06.2019 р. № 1/9-365. URL: <https://drive.google.com/file/d/1oU7SJ4aZZG7cCOLKLGPPgZFELE8MNJPr/view>.
94. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 р. № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#top>.
95. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
96. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012%23n7>.
97. Психологія стресу та способи боротьби з ним : дистанційний курс. URL: http://psychology-vpu.blogspot.com/2015/11/blog-post_8.html.
98. Редько С. І., Панченко А. Г. Дослідження мотиваційних джерел педагогічних працівників як чинника успіху загальноосвітнього навчального закладу. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/10063/1/S_Redko_A_Panchenko_PPTP_3-4_IS.pdf.
99. Сайт психолога ДООУ Изотовой Раисы Викторовны. URL: http://psiholog-ds.ucoz.ru/load/igry_na_splochenie_i_znakomstvo/5-1-0-19.
100. Свечи. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=qOpQte8Dte4>.
101. Семенова О. О. Психолого-педагогічний супровід молодших школярів на етапі переходу в основну школу. *Таврійський вісник освіти*. Херсон, 2013. № 2. С. 181-187. URL: file:///C:/Users/LENA/Desktop/Tvo_2013_2_34.pdf.
102. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей

наставничества : сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / авт.-сост. : Н. А. Криволапова, В. Д. Ячменев, 2019. С. 8. URL: http://irost45.ru/uploads/content/file/tehnologiya_nastavnichestva_opyt_ispolzovaniya_variativnyh_mod_eley_nastavnichestva.pdf.

103. Тищенко Т. Використання ідей А. Маслоу у підготовці вчителя. *Педагогічні науки*. Полтава. 2012. № 55. С. 52-57.
104. Тринус О. Професійне становлення молодого вчителя в Україні: виклики сучасності, потреби майбутнього. 2017. С. 418-430. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/709247/1/тринус3.pdf>.
105. Ускова С. А. Сопровождение как базовая категория современной педагогики: теоретическое обоснование. *Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО. Человек и образование*. 2013. № 2(35). С. 84-88. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-kak-bazovaya-kategoriya-sovremennoy-pedagogiki-teoreticheskoe-obosnovanie>.
106. Фаизова В. Б. Проблема сопровождения в современном педагогическом знании. *Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin)*. Томск, 2015. № 3 (156). С. 190-195. URL: https://vestnik.tspu.edu.ru/files/vestnik/PDF/articles/faizova_v._b._190_195_3_156_2015.pdf.
107. Фролова Т. В. Педагогика поддержки: не мираж, а реальная помощь. *Директор школы*. 2003. № 2. С. 70-73.
108. Харавинина Л. Н. Сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Ярославль, 2011. 24 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/soprovozhdenie-lichnostno-professionalnogo-razvitiya-molodogo-pedagoga>.
109. Челнокова Е. А., Тюмасаева З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике. *Вестник Мининского университета*. 2018. Т. 6, № 4. С. 11-25. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sistemy-nastavnichestva-v-pedagogicheskoy-praktike>.

110. Черникова Е. Г. Психологическая поддержка начинающих педагогов на этапе адаптации к профессиональной деятельности : методическое пособие. Челябинск : Челябинский институт развития профессионального образования, 2006. 80 с. URL: <http://elib.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/1936/Черникова%20Пособие.%20Психол.%20поддержка....pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
111. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития. URL: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.
112. Ширшова И. А. Адаптация молодого учителя к профессиональной деятельности в современной школе. *Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология*. 2014. С. 3-17. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-molodogo-uchitelya-k-professionalnoy-deyatelnosti-v-sovremennoy-shkole>.
113. Щодо організації діяльності закладів освіти, що забезпечують здобуття дошкільної освіти у 2019/2020 навчальному році : Лист Міністерства і науки України від 02.07.2019 р. № 1/9-419. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-organizaciyi-diyalnosti-zakladiv-osviti-sho-zabezpechuyut-zdobuttya-doshkilnoyi-osviti-u-20192020-navchalnomu-roci>.
114. Щодо організації фізкультурно-оздоровчої роботи у дошкільних навчальних закладах : Лист Міністерства освіти і науки України від 02.09.2016 р. № 1/9-456 URL: <http://ru.osvita.ua/legislation/doshkilna-osvita/52237/>.
115. Яковлева Э. Н., Красилова И. Е. Из опыта поддержки молодых педагогов в странах ЕС. *Образование и наука*. 2016. № 5 (134). С. 158-175. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-opyta-podderzhki-molodyh-pedagogov-v-stranah-es>.
116. Якорение НЛП: пошаговый алгоритм. URL: <https://www.live-and-learn.ru/catalog/article/yakorenie-nlp-poshagovyy-algoritm/>.

Додаток А

Генезис поняття «супровід» в педагогічному просторі

Таблиця А.1

Генезис поняття «супровід» в історико - педагогічному просторі

Історичний період	Зміст супроводу
1110 рік	Тьюторський супровід (Великобританія) Вперше поняття «супровід» використовувалося в значенні тьюторського супроводу у 1110 році в Кембриджському та Оксфордському університетах, а далі це явище набуло поширення в європейських та американських університетах.
XIV – XVII ст. епоха Відродження	Поява гуманістичних ідей, поняття «гуманізм», що визнавало людину найвищою цінністю. Поява гуманістичних ідей, поняття «гуманізм» в діяльності педагогів-гуманістів епохи Відродження (Вітторіно да Фельтре, Франсуа Рабле, Еразма Роттердамського) та в педагогічних працях А. Дістервега, І. Песталоцці, Ж. Руссо, Г. Сковороди.
1868 р.	Тьюторський супровід Тьюторський супровід як офіційний вид супроводу, який здійснювали у Царськосельському ліцеї для цесаревича Миколая.
1860–1917 рр.	Педагогічний супровід Використання педагогічного супроводу як психологічної допомоги у дореволюційних гімназіях, ліцеях.
60-і роки XX ст.	Ідеї «супроводу» розвиваються в працях представників гуманістичної психології та педагогів-гуманістів Поява гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс): ідеї представників гуманістичної психології визнали особистість, як унікальну цілісну систему, відкриту до самоактуалізації. К. Роджерсом було зазначено про необхідність надання суб'єкту навчання як педагогічної, так і психологічної підтримки та визначена роль педагога-фасилітатора в цій підтримці. А. Маслоу в центрі своїх ідей розглядав індивідуальність дитини та її потенційні можливості, на які педагог має спиратися та розвивати в освітньому процесі. Педагоги-гуманісти (Ш. Амонашвілі, В. Сухомлинський) розробили універсальні педагогічні ідеї: педагогіки співпраці, пріоритету загальнолюдських цінностей, розвитку індивідуальної неповторності особистості та необхідності педагогічної підтримки в освітньому процесі.
60-і роки XX ст.	В. Сухомлинським була розроблена особистісно-орієнтована виховна концепція, яка визначила дитину суб'єктом педагогічних впливів та довела важливість врахування педагогом індивідуальних можливостей учнів в педагогічному процесі.

Продовження таблиці А.1

Історичний період	Зміст супроводу
Інтенсивний розвиток системи супроводу 90-і роки ХХ ст.	<p>Розробка концепції педагогічної підтримки О. Газмана</p> <p>Концепція педагогічної підтримки О. Газмана визначила змістовну та технологічну сторону процесу надання педагогічної підтримки і допомоги дитині, а також необхідні умови для розвитку її індивідуальних можливостей, інтересів та здібностей. Ідеї педагогічної підтримки О. Газмана знайшли свою реалізацію в різних аспектах педагогічного супроводу і були спрямовані на вирішення різноманітних освітніх завдань всіх закладів освіти.</p>
1993 р.	<p>Поява визначення «супровід розвитку» (Г. Бардієр, Н. Ромазан, Т. Череднікова)</p> <p>Поява визначення «супровід розвитку» в значенні психолого-педагогічного супроводу розвитку дітей (Г. Бардієр, Н. Ромазан, Т. Череднікова). «Супровід» трактувався як психолого-педагогічний супровід розвитку дітей з метою надання допомоги дитині в умовах освітнього процесу.</p>
1995 – 2001 рр.	<p>Поява концепції супроводу Є. Козакової</p> <p>В концепції супроводу Є. Козакової супровід розглядався як процес, метод та служба.</p> <p>Як процес, супровід розглядався вченою як взаємодія учасників процесу супроводу, в результаті якої з'являється рішення та дія, що веде до прогресу в розвитку супроводжуваного.</p> <p>Супровід як метод, за Є. Козаковою, - метод, що спирається на принципи рекомендованості, комплексності, мультидисциплінарності, неперервності здійснення супроводу, в основі якого стоїть пріоритет інтересів дитини. Служба супроводу розглядалась вченою як система діяльності команди професіоналів, які спрямовані на створення соціально-психологічних умов для успішного навчання і розвитку дитини.</p>
З 2001 р. по теперішній час	<p>Вчені почали використовувати «супровід» в різних аспектах діяльності суб'єктів освіти, збагачуючи та розширюючи його можливості та термінологічне значення.</p> <p>Поняття «супроводу» використовується вченими в різних аспектах, таких як: психолого-педагогічний супровід, соціально-психологічний супровід, соціально-педагогічний, педагогічний супровід, соціальний супровід, поліфункціональний супровід, комплексний супровід.</p> <p>Суб'єктами супроводу виступають: дошкільники, школярі, студенти, фахівці, люди похилого віку, сім'я. Супровід завжди спрямований дослідниками на вирішення психолого-педагогічних проблем особистості і розглядається вченими-практиками як: допомога, підтримка, створення сприятливих умов для розвитку особистості, процес співпраці для подолання труднощів, сумісне визначення індивідуальної траєкторії розвитку супроводжуваного, комплексна допомога всіх спеціалістів служби супроводу.</p>

Додаток Б

Супровід в структурі державної освітньої політики України

Додаток В

Положення про наставництво в закладі дошкільної освіти

На основі аналізу наказу Міністерства соціальної політики України від 11.10. 2017 р. № 1611 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва» [82] та інструктивно-методичного видання за редакцією Г. Вашкіної [65, 75-79] для нашого дослідження було розроблено Положення про наставництво в закладі дошкільної освіти. Це Положення спрямоване на врегулювання питань щодо організації та здійснення наставницької діяльності в ЗДО, підвищення результативності роботи наставників, а також для забезпечення педагогічного супроводу професійного становлення та адаптації молодих педагогів в освітньому просторі.

1. Загальні положення

1.1. Наставництво в закладі дошкільної освіти – це різновид індивідуальної роботи з молодими фахівцями, які не мають трудового стажу педагогічної діяльності в освітній установі або мають трудовий стаж до 3-х років.

1.2. Наставництво в ЗДО № __ передбачає систематичну індивідуальну роботу досвідченого педагога з розвитку у молодого спеціаліста необхідних професійних навичок та вмінь організації педагогічної діяльності, а також збагачення його знань в галузі дошкільної освіти, виховання та навчання.

1.3. Провідні принципи наставницької діяльності: довіра, компетентність, дотримання норм професійної етики, взаєморозвиток та взаємодопомога.

1.4. Строк дії даного положення не обмежений. Діє до прийняття нового положення.

2. Цілі та завдання наставництва

2.1. Метою наставництва в ЗДО є надання ефективної допомоги молодим фахівцям у їх професійному становленні та в проходженні адаптації, а

також формування кадрів закладу дошкільної освіти згідно сучасних освітніх вимог.

2.2. Завдання наставництва в ЗДО:

- прищеплення молодим спеціалістам інтересу до педагогічної діяльності й закріплення їх в закладі освіти;
- прискорення процесу професійного становлення молодого педагога та розвиток здібності до самостійного й якісного виконання професійних обов'язків;
- сприяння успішній адаптації молодих спеціалістів до корпоративної культури, засвоєння традицій педагогічного колективу та правил поведінки в ЗДО;
- організація педагогічної підтримки та надання допомоги молодим фахівцям:
 - а) у проектуванні та моделюванні освітньої діяльності;
 - б) у проектуванні індивідуальної траєкторії розвитку особистості кожної дитини та дитячого колективу;
 - в) у формуванні вмінь доцільно добирати та використовувати засоби, методи та форми освітньої діяльності;
 - г) у формуванні вмінь визначати педагогічні завдання, моделювати та створювати умови для їх розв'язання;
 - д) у формуванні високого рівня професійної діяльності та педагогічної позиції.

3. Організаційні основи наставництва

3.1. Наставництво в ЗДО організовується на підставі наказу директора ЗДО.

3.2. Керівництво наставницькою діяльністю здійснює вихователь-методист та директор закладу дошкільної освіти.

3.3. Члени творчої групи ЗДО обирають наставника з членів педагогічного колективу за наступними критеріями:

- високий рівень професійної підготовки;

- високий рівень результативності педагогічної діяльності;
- здатність навчати та готовність ділитися професійним досвідом;
- вміння мотивувати молодого фахівця, здатність впливати на інших на основі довірливих відносин, партнерства;
- відповідальне ставлення до вирішення проблем молодого спеціаліста;
- стаж педагогічної діяльності не менше п'яти років за спорідненою спеціальністю педагога-початківця;
- готовність до сприйняття інновацій в роботі;
- організаторські та педагогічні здібності;
- вміння здійснювати контроль за виконанням молодим спеціалістом завдань;
- наявність особистісних якостей: дисциплінованості, відповідальності, комунікабельності, гнучкості у спілкуванні.

3.4. Кандидатури наставників розглядаються на засіданні творчої групи, погоджуються з директором та затверджуються педагогічною радою ЗДО.

3.5. Призначення відбувається при взаємній згоді наставника та молодого спеціаліста, за рекомендаціями педагогічної ради та наказу директора ЗДО з визначенням строку наставництва (не менше одного року).

3.6. Наставництво встановлюється над наступними категоріями працівників ЗДО:

- педагогами, які не мають педагогічного стажу роботи;
- спеціалістами, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років;
- педагогами, переведеними на іншу роботу, які мають виконувати нові службові обов'язки;
- педагогами, які потребують додаткової підготовки для проведення освітньої діяльності.

3.7. Заміна наставника здійснюється за наказом директора ЗДО у наступних випадках:

- звільнення наставника з закладу дошкільної освіти;
- переведення на іншу роботу молодого фахівця або наставника;

- залучення наставника до дисциплінарної відповідальності;
- психологічна несумісність наставника та молодого спеціаліста.

3.8. Критеріями оцінки ефективності наставницької діяльності є виконання молодим фахівцем завдань, визначених в індивідуальному плані наставницької діяльності. Оцінка ефективності роботи визначається творчої групою за результатами щоквартального та підсумкового контролю.

3.9. За досягнення успіхів у виконанні наставницької діяльності та з метою мотивації до ефективної праці директор ЗДО використовує такі методи стимулювання наставників: преміювання, надання винагороди та присвоєння почесного звання «Найкращий наставник ЗДО».

3.10. За ініціативою наставників ЗДО можливе утворення Ради наставників.

4. Обов'язки наставника

4.1. Знати вимоги законодавства в галузі освіти, зміст нормативно-правових актів, що визначають права та обов'язки молодого спеціаліста ЗДО.

4.2. Вивчати: професійну компетентність молодого фахівця, ділові та моральні якості педагога, його ставлення до педагогічної діяльності, колективу ЗДО, до вихованців та їх батьків; захоплення та нахили молодого спеціаліста.

4.3. Розробляти разом з молодим педагогом індивідуальний план наставництва з врахуванням рівня його професійної підготовки.

4.4. Контролювати виконання індивідуального плану наставництва та дотримання передбачених термінів.

4.5. Щоквартальне звітування вихователю-методисту та директору ЗДО про хід виконання індивідуального плану наставництва, досягнення та труднощі працівника.

4.6. Надання в кінці року вихователю-методисту та директору ЗДО підсумкового звіту з висновками про рівень відповідності молодого фахівця займаній посаді та перебігу адаптаційного періоду з пропозиціями щодо його подальшої самостійної педагогічної діяльності.

4.7. Проводити необхідне навчання молодого спеціаліста, здійснювати

контроль та оцінювання заходів, проведених фахівцем.

4.8. Надавати конкретні завдання молодому педагогу та доцільну наставницьку допомогу.

4.9. Надавати молодому спеціалісту індивідуальну допомогу в оволодінні практичними прийомами та способами якісного проведення педагогічної діяльності, сумісно знаходити та виправляти професійні помилки.

4.10. Розвивати позитивні та гуманні особистісні якості молодого педагога шляхом особистого прикладу, а також шляхом залучення до активної участі в житті ЗДО, розширювати загальнокультурний та професійний кругозір.

4.11. Сприяти створенню сприятливих умов в ЗДО для професійного становлення молодого педагога.

4.12. Надавати допомогу молодому фахівцю у проєктуванні, моделюванні та організації освітньої діяльності.

4.13. Надавати можливість молодому фахівцю ознайомлюватися та використовувати в роботі надбання педагогічного досвіду та професійної майстерності наставника, використовуючи різні форми методичної роботи.

4.14. Ознайомлювати молодого педагога з інноваціями освітньої діяльності в дошкільному просторі.

4.15. Надавати консультації та практичну допомогу з відбору та доцільного використання дидактичного та ігрового матеріалу в різних видах виховної роботи.

4.16. Допомогати педагогу-початківцю у виготовленні методичних розробок.

5. Права наставника

5.1. Залучати за згодою директора інших працівників ЗДО для додаткового навчання молодого фахівця.

5.2. Вимагати звіти у молодого фахівця згідно термінам щодо виконання запланованих завдань визначених в індивідуальному плані наставництва.

5.3. Самостійно обирати ефективні методи роботи з молодим педагогом.

5.4. Приймати активну участь на засіданні творчої групи ЗДО у підведенні підсумків щодо результатів наставницької діяльності.

6. Обов'язки молодого фахівця

6.1. Вивчати вимоги нормативно-правових актів та організаційно-розпорядчих документів з визначенням прав та посадових обов'язків педагога.

6.2. Дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку ЗДО щодо охорони праці, безпеки життєдіяльності, а також санітарно-гігієнічних норм.

6.3. Своєчасне виконувати завдання згідно індивідуального плану наставництва та звітувати наставнику.

6.4. Сумлінно оволодівати необхідними теоретичними знаннями та практичними навичками якісного виконання педагогічної діяльності.

6.5. Разом з наставником усувати виявлені у професійній діяльності недоліки та помилки.

6.6. Активно засвоювати сучасні інноваційні методи роботи.

6.7. Вчитися у наставника передовим методам та формам роботи.

6.8. Здійснювати самоосвітню діяльність.

7. Права молодого фахівця

7.1. Приймати участь у розробленні індивідуального плану наставництва та вносити свої пропозиції.

7.2. Користуватися необхідними для роботи нормативно-правовими документами та навчально-методичною літературою з питань професійної педагогічної діяльності.

7.3. Звертатися протягом робочого часу до наставника, вихователя-методиста, практичного психолога за допомогою з питань професійної діяльності.

7.4. Приймати активну участь в обговоренні результатів наставництва та особистісно-професійного розвитку з наданням пропозицій щодо подальшого індивідуального плану професійного зростання.

7.5. Відвідувати методичні заходи за своєю спеціальністю.

7.6. Підвищувати свою кваліфікацію зручним та ефективним способом.

8. Керівництво роботою наставника

8.1. Організація роботи наставників та здійснення контролю їх діяльності покладається на вихователя-методиста ЗДО.

8.2. Обов'язки вихователя-методиста ЗДО:

- представити молодого спеціаліста членам педагогічної ради, оголосити наказ про закріплення за ним наставника;

- створити необхідні умови для успішної співпраці молодого фахівця з наставником;

- відвідати заняття та заходи, що проводять як наставник, так і молодий фахівець;

- надавати методичну та практичну допомогу в організації педагогічної діяльності;

- вивчати, узагальнювати та поширювати ефективний досвід організації наставництва в ЗДО;

- визначати шляхи заохочення наставників та молодих фахівців за успішну результативну діяльність.

8.3. Безпосередня відповідальність за роботу наставників з молодими спеціалістами покладається на директора ЗДО.

9. Документи, що регламентують наставницьку діяльність в ЗДО:

- чинне Положення про наставництво в закладі дошкільної освіти;

- наказ директора ЗДО «Про організацію наставництва»;

- річний план роботи ЗДО;

- протоколи засідань педагогічної ради, творчої групи ЗДО, на яких розглядаються питання наставницької діяльності.

Додаток Г

Наказ «Про призначення наставника»

На основі аналізу «Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва» [82] та інструктивно-методичного видання за редакцією Г. Вашкіної [65, 18] для нашого дослідження було розроблено наказ для використання в ЗДО «Про призначення наставника».

Наказ

_____ 20__ р.

№ _____

Про призначення наставника

Згідно річного плану роботи ЗДО № _____ на 20__ - 20__ навчальний рік та з метою педагогічного супроводу професійного становлення та адаптації молодих фахівців,

НАКАЗУЮ:

1. Призначити наставниками молодих спеціалістів наступних педагогів ЗДО:

П.І.Б. педагога-наставника, посада	П.І.Б. молодого фахівця, посада

2. Педагогам-наставникам:

2.1. Забезпечити індивідуальний педагогічний супровід професійного становлення та адаптації молодих фахівців.

2.2. Провести в строк до _____ вересня 20__ р. діагностику професійних труднощів та оцінку професійної компетентності молодих спеціалістів, скласти план індивідуальної наставницької діяльності на навчальний рік.

3. Контроль за організацією наставниками індивідуального педагогічного супроводу молодих фахівців покладаю на _____ (П.І.Б. вихователя-методиста), вихователя - методиста ЗДО.

Директор ЗДО № _____

(Ініціали, прізвище)

З наказом ознайомлені:

_____ (П.І.Б.)

_____ (П.І.Б.)

_____ (П.І.Б.)

Додаток Д

Індивідуальний план наставництва

Затверджую
Директор ЗДО № _____

(ПІБ директора ЗДО)
_____ 20__ р.

(підпис)

Індивідуальний план наставництва
(прізвище, ім'я та по батькові педагога-наставника)
на 20__ - 20__ навчальний рік

Мета наставництва в ЗДО:

- ефективно професійне становлення та успішна адаптація молодого фахівця в освітньому просторі ЗДО;
- розвиток професійних вмінь та навичок молодого педагога;
- формування потреби у молодого спеціаліста до самоосвіти та самореалізації в педагогічній професії.

Завдання наставництва в ЗДО:

- сформувати у молодого спеціаліста інтерес до педагогічної діяльності й утвердити його в професії як фахівця;
- прискорити процес професійного становлення молодого педагога та розвиток здібності до самостійного й якісного виконання професійних обов'язків;
- сприяти успішній адаптації молодого фахівця до корпоративної культури, засвоєння традицій педагогічного колективу та правил поведінки в ЗДО;
- організувати педагогічну підтримку з наданням професійної допомоги:
 - а) у проектуванні та моделюванні освітньої діяльності;
 - б) у проектуванні розвитку особистості кожної дитини та дитячого колективу;

- в) у формуванні вмінь здійснювати доцільний добір та використання засобів, методів та форм освітньої діяльності;
- г) у формуванні вмінь визначати педагогічні завдання, моделювати та створювати умови для їх розв'язання;
- д) у формуванні високого рівня професійної діяльності та педагогічної позиції;
- створити умови для формування потреби у молодого спеціаліста у самоосвіті та самореалізації як професіонала.

Таблиця Д.1

Індивідуальний план наставництва

Строки виконання	Назва заходів наставницької діяльності	Підсумки проведеної роботи
1	2	3
Вересень	<p>1. Ознайомлення молодого педагога з Положенням про наставництво в закладі дошкільної освіти.</p> <p>2. Діагностична діяльність з метою виявлення труднощів професійної діяльності молодого педагога та рівня сформованості проф. компетенцій: - анкета «Виявлення труднощів у роботі молодих фахівців ЗДО» (див. дод. Ж); - самооцінка педагогічної діяльності молодим фахівцем ЗДО (див. дод. З); - оцінка сформованості професійної компетентності педагога ЗДО (див. дод. К).</p> <p>3. Складання індивідуальної карти професійного зростання молодого педагога (див. дод. Л), ознайомлення молодого фахівця з структурою цієї карти та роз'яснення щодо її заповнення.</p> <p>4. Консультація «Перспективне та календарне планування організації діяльності в групі дітей _ року життя».</p> <p>5. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (не менше 3-х заходів на тиждень).</p> <p>6. Практикум «Сумісне складання конспектів занять (з різних розділів програми)».</p>	<p>1. Визначення мети та завдань наставницької діяльності в ЗДО, прав та обов'язків наставника та молодого педагога, принципів взаємодії.</p> <p>2. Аналіз результатів діагностики: виявлення труднощів молодого спеціаліста та рівня сформованості професійних компетенцій. Складання індивідуального плану наставництва разом з молодим педагогом.</p> <p>3. Молодий фахівець з перших днів роботи в ЗДО вносить у карту дані щодо його професійного розвитку.</p> <p>4. Ознайомлення молодого педагога з особливостями календарного та перспективного планування в групі. Сумісне складання планів роботи.</p> <p>5. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети.</p> <p>6. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо його проведення.</p> <p>7. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця</p>

Продовження таблиці Д.1

1	2	3
	<p>7. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (не менше 2-х заходів на тиждень).</p> <p>8. Сумісна з молодим педагогом діагностика вихідного рівня знань дошкільників (1 раз на 3 місяці згідно з річним планом роботи ЗДО).</p> <p>9. Консультація «Особливості організації освітньої роботи з дітьми ___ року життя».</p> <p>10. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p> <p>11. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p>	<p>8. Сумісна діяльність з молодим педагогом щодо аналізу результатів діагностики вихідного рівня знань дошкільників.</p> <p>9. Ознайомлення молодого педагога з особливостями режиму дня групи, віковими особливостями дітей певного віку, методичними рекомендаціями щодо організації занять та ігрової діяльності. Рекомендація методичної літератури.</p> <p>10. Молодий фахівець заповнює за вересень-місяць індивідуальну карту професійного зростання (див. дод. Л). Здійснення аналізу та самоаналізу молодим фахівцем професійної діяльності за вересень.</p> <p>11. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p>
Жовтень	<p>1. Консультація з питань розробки ігрових та наочних матеріалів.</p> <p>2. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (не менше 3-х заходів на тиждень).</p> <p>3. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (не менше 2-х заходів на тиждень).</p> <p>4. Ознайомлення молодого фахівця з алгоритмом складання порт фоліо (див. додаток М), допомога в оформленні. Допомога у виборі актуальної теми для самоосвіти.</p> <p>5. Сумісне складання конспектів занять (з різних розділів програми).</p> <p>6. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p> <p>7. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць).</p> <p>8. Тренінгові справи «Таємниці спілкування». Аналіз педагогічних ситуацій, що виникають в роботі молодого фахівця.</p> <p>9. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p>	<p>1. Сумісна розробка ігрового та наочного матеріалу.</p> <p>2. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети.</p> <p>3. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця.</p> <p>4. Заведення та заповнення портфоліо (див. дод. М) молодим фахівцем. Визначення проблемної теми.</p> <p>5. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо проведення заняття.</p> <p>6. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p> <p>7. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання рекомендацій щодо ведення документації.</p> <p>8. Розв'язання типових педагогічних ситуацій, ознайомлення молодого педагога з психолого-педагогічними техніками конструктивного спілкування: «Я-повідомлення», активне слухання.</p> <p>9. Молодий фахівець заповнює за жовтень-місяць індивідуальну карту професійного зростання (див. дод. Л).</p>

Продовження таблиці Д.1

1	2	3
Листопад	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультація «Як підібрати матеріал до заходу?» 2. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (не менше 2-х заходів на тиждень). 3. Сумісне складання конспектів занять (з різних розділів програми). 4. Обмін думками «Мої ресурси професійної діяльності». 5. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (не менше 2-х заходів на тиждень). 6. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця). 7. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць). 8. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності. 9. Звітування молодого фахівця з наставником на засіданні творчої групи ЗДО (педагогічній раді) з презентацією портфоліо (див. дод. М) та досягнень за 3 місяці педагогічної діяльності. Виступ молодого педагога з теми самоосвітньої діяльності. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сумісна розробка конспекту заходу та підбір матеріалу до нього. 2. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети. 3. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо проведення заняття. 4. Активізація рефлексії молодого фахівця та визначення ресурсів, які допомагають молодому педагогу в професійному розвитку, в активізації креативності та у продукуванні нових ідей. 5. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця. 6. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту. 7. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання рекомендацій щодо ведення документації. 8. Молодий фахівець заповнює за листопад-місяць індивідуальну карту професійного зростання (див. дод. Л). 9. Демонстрація досягнень молодого спеціаліста членам педагогічного колективу, визначення перспектив професійного розвитку, а також поширення досвіду роботи. Презентація розробок та досягнень з проблемної теми.
Грудень	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультація «Як організувати ефективну роботу з батьками?» 2. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (не менше 2-х заходів на тиждень). 3. Дискусія на тему «Стилі педагогічного спілкування». 4. Сумісне складання конспектів занять (з різних розділів програми). 5. Організація та сумісне проведення заходу наставника з молодим спеціалістом. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознайомлення молодого фахівця з сучасними формами та методами роботи з батьками. Сумісне складання конспекту заходу для батьків. 2. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети. 3. Обговорення особливостей різних стилів педагогічного спілкування: авторитарного, ліберального, демократичного. Аналіз педагогічних ситуацій та використання відповідного стилю спілкування. Визначення переваг демократичного стилю педагогічного спілкування.

Продовження таблиці Д.1

1	2	3
	<p>6. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць).</p> <p>7. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (не менше 2-х заходів на тиждень).</p> <p>8. Сумісна робота з молодим фахівцем щодо діагностики рівня засвоєння дошкільниками програмового матеріалу (1 раз на 3 місяці згідно річного плану роботи ЗДО).</p> <p>9. Сумісна розробка особистої сторінки на сайті ЗДО для розміщення матеріалів та публікацій для батьків вихованців [44].</p> <p>10. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p> <p>11. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p>	<p>4. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо проведення заняття.</p> <p>5. Аналіз проведеного заходу керівництвом ЗДО та педагогічним колективом, надання рекомендацій щодо проведеного заходу. Самоаналіз педагогічної діяльності наставника та молодого педагога.</p> <p>6. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання рекомендацій щодо ведення документації.</p> <p>7. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця.</p> <p>8. Аналіз результатів діагностики з молодим педагогом та вихователем-методистом. Планування шляхів оптимізації педагогічної діяльності молодого педагога.</p> <p>9. Створення сторінки на сайті ЗДО та розміщення консультації для батьків вихованців.</p> <p>10. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p> <p>11. Молодий фахівець заповнює за грудень-місяць індивідуальну карту професійного зростання (див. дод. Л).</p>
Січень	<p>1. Консультація «Організація ігрової діяльності дошкільників».</p> <p>2. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (не менше 2-х заходів на тиждень).</p> <p>3. Сумісне складання конспектів занять (з різних розділів програми).</p> <p>4. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (не менше 2-х заходів на тиждень).</p> <p>5. Консультація з питань розробки дидактичних та наочних матеріалів.</p> <p>6. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць).</p>	<p>1. Ознайомлення молодого спеціаліста з видами ігор в ЗДО та специфікою їх організації в групі та на ігровому майданчику ЗДО.</p> <p>2. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети.</p> <p>3. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо проведення заняття.</p> <p>4. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця.</p> <p>5. Сумісна розробка дидактичного та наочного матеріалу.</p> <p>6. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання рекомендацій щодо ведення документації.</p>

Продовження таблиці Д.1

1	2	3
	<p>7. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p> <p>8. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p>	<p>7. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p> <p>8. Молодий фахівець заповнює за січень-місяць індивідуальну карту професійного зростання (див. дод. Л).</p>
Лютий	<p>1. Контрольно-оціночна діагностика професійної компетентності молодого фахівця та труднощів педагогічної діяльності: - самооцінка педагогічної діяльності молодим фахівцем ЗДО (див. дод. З); - оцінка сформованості професійної компетентності педагога ЗДО (див. дод. К).</p> <p>2. Консультація «Активізація пізнавальної діяльності дошкільників в різних видах діяльності».</p> <p>3. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (не менше 1 заходу на тиждень).</p> <p>4. Сумісне складання конспектів занять (з різних розділів програми).</p> <p>5. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (не менше 1 заходу на тиждень).</p> <p>6. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць).</p> <p>7. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p> <p>8. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p> <p>9. Звітування молодого фахівця з наставником на засіданні творчої групи ЗДО (педагогічній раді) з презентацією портфоліо (див. дод. М) та досягнень за 3 місяці педагогічної діяльності. Виступ молодого педагога з теми самоосвітньої діяльності.</p>	<p>1. Аналіз результатів діагностики, здійснення моніторингу змін професійної компетентності та труднощів педагогічної діяльності молодого спеціаліста.</p> <p>2. Ознайомлення з ефективними методами та прийомами активізації пізнавальної діяльності дошкільнят в різних видах дитячої діяльності. Обмін досвідом роботи з молодим педагогом.</p> <p>3. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети.</p> <p>4. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо проведення заняття.</p> <p>5. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця.</p> <p>6. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання рекомендацій щодо ведення документації.</p> <p>7. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p> <p>8. Молодий фахівець заповнює за лютий-місяць індивідуальну карту професійного зростання (див. дод. Л).</p> <p>9. Демонстрація досягнень молодого спеціаліста членам педагогічного колективу, визначення перспектив професійного розвитку, а також поширення досвіду роботи. Презентація нових досягнень з проблемної теми.</p>
Березень	<p>1. Консультація «Організація діяльності дітей на прогулянці».</p> <p>2. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (не менше 1 заходу на тиждень).</p>	<p>1. Ознайомлення молодого фахівця з видами діяльності дітей під час денної прогулянки, надання методичних рекомендацій щодо організації прогулянки. Сумісне складання конспекту денної прогулянки.</p>

Продовження таблиці Д.1

1	2	3
	<p>3. Організація та сумісне проведення заходу наставником з молодим спеціалістом.</p> <p>4. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (1 захід на тиждень).</p> <p>5. Мінімальна допомога при складанні конспектів занять (з різних розділів програми).</p> <p>6. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць).</p> <p>7. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p> <p>8. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p>	<p>2. Обговорення метод. прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети.</p> <p>3. Аналіз проведеного заходу керівництвом ЗДО та пед. колективом, надання рекомендацій щодо проведеного заходу. Самоаналіз педагогічної діяльності наставника та молодого педагога.</p> <p>4. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням реком. молодому педагогу. Самоаналіз пед. діяльності молодого фахівця.</p> <p>5. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо проведення заняття.</p> <p>6. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання реком. щодо ведення документації.</p> <p>7. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p> <p>8. Молодий фахівець заповнює за березень-місяць індивідуальну карту проф. зростання.</p>
Квітень	<p>1. Консультація з питань розробки методичних та наочних матеріалів.</p> <p>2. Сумісна робота з молодим фахівцем щодо діагностики рівня засвоєння дошкільниками програмового матеріалу (1 раз на 3 місяці згідно річного плану роботи ЗДО).</p> <p>3. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p> <p>4. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (1 захід на тиждень).</p> <p>5. Сумісне складання конспектів занять (з різних розділів програми).</p> <p>6. Декада молодого фахівця ЗДО. Відвідування наставником та педагогічним колективом занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем.</p> <p>7. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць).</p> <p>8. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p>	<p>1. Самостійна розробка методичного та наочного матеріалу молодим спеціалістом.</p> <p>2. Аналіз результатів діагностики з молодим педагогом та вихователем-методистом. Планування шляхів оптимізації педагогічної діяльності молодого педагога. Моніторинг рівня засвоєння програмових вимог дошкільниками.</p> <p>3. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p> <p>4. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети.</p> <p>5. Підготовка конспекту заняття, обговорення методичних рекомендацій щодо проведення заняття.</p> <p>6. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником та педагогічним колективом з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця.</p> <p>7. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання рекомендацій щодо ведення документації.</p> <p>8. Молодий фахівець заповнює за квітень-місяць індивідуальну карту професійного зростання (див. додаток Л).</p>

Продовження таблиці Д.1

1	2	3
Травень	<p>1. Підсумкова контрольна-оціночна діагностика професійної компетентності молодого фахівця та труднощів пед. діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самооцінка педагогічної діяльності молодим фахівцем ЗДО (дод. З); - оцінка сформованості проф. компетентності педагога ЗДО (дод. К). <p>2. Діагностична діяльність з метою визначення ефективності наставницької діяльності на протязі навчального року та рівня задоволеності пед. супроводом, який здійснював наставник: опитувальник для молодого фахівця «Ефективність наставницької діяльності в ЗДО» (див. додаток Н).</p> <p>3. Відвідування молодим фахівцем занять та інших заходів, проведених наставником (1 захід на 2 тижня).</p> <p>4. Перевірка вміння складати плану роботи (1 раз на місяць).</p> <p>5. Відвідування наставником занять та інших заходів, проведених молодим фахівцем (не менше 2-х заходів на місяць).</p> <p>6. Індивідуальна консультація (за потребою молодого фахівця).</p> <p>7. Звітування молодого фахівця наставнику в кінці місяця щодо своєї професійної діяльності.</p> <p>8. Звітування молодого фахівця з наставником на засіданні творчої групи ЗДО (на педагогічній раді) з презентацією портфоліо (див. додаток М) та досягнень за 3 місяці педагогічної діяльності. Виступ молодого педагога з теми самоосвітньої діяльності (методична виставка досягнень молодого педагога).</p> <p>9. Підготовка наставником звіту за рік щодо реалізації індивідуального плану наставницької діяльності з молодим фахівцем ЗДО. Звітування на засіданні творчої групи ЗДО.</p>	<p>1. Аналіз результатів діагностики, здійснення моніторингу змін у професійній компетентності та у вирішенні труднощів педагогічної діяльності молодого спеціаліста. Врахування результатів діагностики для організації наставницької діяльності на наступний навчальний рік.</p> <p>2. Аналіз результатів діагностики на засіданні творчої групи ЗДО, врахування пропозицій молодого спеціаліста для планування подальшої наставницької діяльності.</p> <p>3. Обговорення методичних прийомів роботи педагога-наставника, використання дидактичного та наочного матеріалу, активність дітей та інше, в залежності від виду заходу та поставленої мети.</p> <p>4. Аналіз плану роботи молодого спеціаліста, надання рекомендацій щодо ведення документації.</p> <p>5. Проведення аналізу переглянутих заходів наставником з наданням рекомендацій молодому педагогу. Самоаналіз педагогічної діяльності молодого фахівця.</p> <p>6. Надання оперативної допомоги молодому спеціалісту.</p> <p>7. Молодий фахівець заповнює за травень-місяць індивідуальну карту професійного зростання.</p> <p>8. Демонстрація досягнень молодого спеціаліста членам педагогічного колективу, визначення перспектив професійного розвитку, а також поширення досвіду роботи. Презентація нових досягнень з проблемної теми.</p> <p>9. Звіт наставника з визначенням досягнутих результатів наставницької діяльності, труднощів та невирішених питань. Аналіз результатів професійної адаптації та професійного розвитку молодого педагога. Внесення пропозицій щодо планування подальшої роботи з молодим фахівцем у наступному навчальному році.</p>

Ознайомлений:

Молодий фахівець ЗДО: _____ (П.І.Б.)

Додаток Ж

Анкета «Виявлення труднощів у роботі молодих фахівців ЗДО»

Спираючись на матеріали інструктивно-методичного видання за редакцією Г. Вашкіної [65, 27-33], нами була розроблена анкета «Виявлення труднощів у роботі молодих фахівців ЗДО».

Шановний колего!

З метою надання ефективної допомоги у Вашому професійному зростанні, пропонуємо Вам заповнити анкету, позначивши знаком (+) ті труднощі, які заважають у педагогічній діяльності.

Прізвище, ім'я та по батькові _____

Стаж роботи _____

Таблиця Ж.1

Професійні труднощі в роботі молодих фахівців ЗДО

№ з/п	Галузі професійних труднощів педагога	Зміст професійних утруднень	Відмітка про наявність утруднень в вашій роботі (+)
1	2	3	4
1.	Загально-педагогічні професійні труднощі	- володіння сучасними освітніми технологіями;	
		- володіння технологіями педагогічної діагностики та психолого-педагогічної корекції;	
		- володіння методичними прийомами та педагогічними засобами освітньої діяльності;	
		- вміння працювати з інформаційними джерелами;	
		- вміння здійснювати рефлексію своєї професійної діяльності.	
2.	Науково-теоретичні труднощі	- теоретичні знання дошкільної психології та педагогіки, методик;	
		- знання сучасних наукових досягнень в галузі дошкільної освіти;	
		- знання сучасних наукових методів дослідження, що використовуються в педагогічній діяльності.	

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3	4
3.	Методичні труднощі	<ul style="list-style-type: none"> - знання змісту освітніх програм дошкільної освіти, розуміння мети та завдань освітньої діяльності в ЗДО; - знання методів та прийомів роботи з дітьми дошкільного віку; - знання сучасних ефективних форм організації освітнього процесу в ЗДО; - знання засобів виховання дітей дошкільного віку. 	
4.	Комуникативні труднощі	<ul style="list-style-type: none"> - вміння будувати соціальну взаємодію на взаємоповазі та партнерських відносинах; - вміння вирішувати конфліктні ситуації та надавати підтримку партнерам по спілкуванню; - вміння конструктивно взаємодіяти з іншими педагогами та батьками вихованців; - вміння переконувати та аргументувати свою позицію; - володіння професійною мовленнєвою культурою. 	

Дякуємо за співпрацю!

Додаток 3

Бланк «Самооцінка педагогічної діяльності молодого фахівця ЗДО»

Для організації педагогічного супроводу молодого фахівця ЗДО необхідно з'ясувати вихідний рівень його професійної компетентності. З цією метою ми звернулися до діагностичного матеріалу, упорядкованого Н. Гагаріною [68, 38-40].

В нашому дослідженні ми пропонуємо молодому фахівцю заповнити бланк «Самооцінка педагогічної діяльності» на початку його педагогічної діяльності та через шість місяців роботи в ЗДО та в кінці навчального року. Результати діагностики допоможуть простежити динаміку змін у професійному розвитку молодого спеціаліста та з'ясувати ефективність наставницької діяльності та педагогічного супроводу в цілому.

Бланк «Самооцінка педагогічної діяльності молодого фахівця ЗДО»

Шановний колего!

З метою покращення організації наставницької діяльності в ЗДО та психолого-педагогічного супроводу Вашого професійного зростання в нашому закладі пропонуємо Вам оцінити власний ступінь оволодіння професійними вміннями.

Для оцінки ступеня оволодіння професійними вміннями користуйтеся шкалою:

- 0 – не володію вмінням;
- 1 – мінімальний ступінь оволодіння вмінням;
- 2 – середній ступінь оволодіння вмінням;
- 3 – високий ступінь оволодіння вмінням.

Таблиця 3.1

Рівень сформованості педагогічних умінь та здібностей молодих фахівців ЗДО

Перелік педагогічних умінь	Рівень умінь		
	Початок професійної діяльності	6 місяців педагогічної діяльності	Кінець навчального року
1	2	3	4
Проектувально-прогностичні уміння			
Уміння прогнозувати результати педагогічних дій та можливі труднощі в освітньому процесі			
Уміння ставити цілі та формулювати завдання педагогічної діяльності з дітьми			
Уміння планувати: - колективну роботу з дітьми; - індивідуальну роботу з дитиною; - роботу з батьками			
Організаторські здібності			
Уміння організовувати дітей: - у грі; - праці; - на заняттях; - у режимних процесах			
Уміння організовувати деякі форми роботи з батьками			
Методичні уміння			
Володіння методами та прийомами роботи з дітьми: щодо розвитку базових компетенцій (пізнавальної, мовленнєвої, емоційно-ціннісної)			
Уміння здійснювати індивідуально-диференційований підхід до дітей			
Уміння створювати умови для повноцінного розвитку, виховання та навчання дітей			
Уміння активізувати пізнавальну діяльність дітей			
Уміння розвивати творчі здібності дітей			
Уміння розробляти конспекти різних видів діяльності дітей			
Діагностичні уміння			
Уміння вивчати: особистість дитини, колектив дітей, різні види діяльності дошкільників			
Уміння аналізувати: - продукти дитячої діяльності; - оснащення освітнього процесу; - власну діяльність			
Уміння проводити діагностику з визначення рівня розвитку: фізичного, розумового, морального, художньо-естетичного тощо			
Уміння складати психолого-педагогічну характеристику на дитину			
Уміння здійснювати педагогічну рефлексію			

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4
Уміння створити безпечне освітнє середовище			
Уміння створити сприятливі умови для здорового способу життя дітей			
Уміння створити позитивний емоційний клімат у дитячому колективі			
Уміння проводити загартувальні процедури			
Уміння слідкувати за руховим режимом та фізичним навантаженням дітей			
Уміння берегти нервову систему, зір, слух та інші органи дітей в умовах ЗДО			
Уміння надавати першу медичну допомогу			
Комунікативні уміння			
Уміння цілеспрямовано організовувати спілкування			
Уміння регулювати, своєчасно коригувати взаємовідносини з дітьми, батьками, колегами			
Уміння публічно виступати перед педагогічним колективом та батьками			
Володіння педагогічним тактом			
Уміння створити атмосферу співробітництва			
Уміння вирішувати конфліктні ситуації в дитячому колективі			
Майстерність у невербальному спілкуванні з дітьми			
Уміння керувати своєю поведінкою та настроєм			
Уміння чітко та впевнено висловлювати свої думки			
Уміння розуміти внутрішній психологічний стан дітей, проявляти емпатію			
Дослідницькі уміння			
Уміння ставити мету, визначати завдання та розробляти відповідний план освітньої діяльності, враховуючи особливості дітей та їх рівень розвитку			
Володіння дослідницькими методами в професійній діяльності: спостереження, анкетування, педагогічний експеримент; обробка та узагальнення результатів, формулювання висновків та ін.			
Корекційні уміння			
Уміння здійснювати корекційну роботу з дітьми: щодо звуковимови та розвитку мовлення; у фізичному, психічному, морально-етичному розвитку, в пізнавальній діяльності та ін.			
Уміння проводити корекційну роботу з батьками			
Прикладні уміння			
Уміння виготовляти дидактичні матеріали			
Уміння виготовляти ігри та іграшки, атрибути до ігор			
Уміння оформлювати виставки, виготовляти декорації та ін.			
Уміння естетично та педагогічно грамотно оформлювати дизайн приміщення та територію дошкільного закладу			

Дякуємо за співпрацю!

Додаток К

Оцінка сформованості професійної компетентності педагога ЗДО

Для організації педагогічного супроводу молодого фахівця ЗДО необхідно з'ясувати вихідний рівень його професійної компетентності. З цією метою ми звернулися до діагностичного матеріалу, упорядкованого Н. Гагаріною [68, 40-44].

Таблиця К.1

Рівень сформованості професійної компетентності молодого педагога ЗДО

№ з/п	Професійні знання та компетенції педагога ЗДО	«Відмінно»			«Добре»			«Задовільно»			«Незадовільно»		
		в	л	т	в	л	т	в	л	т	в	л	т
		е	ю	р	е	ю	р	е	ю	р	е	ю	р
		р	т	а	р	т	а	р	т	а	р	т	а
		е	и	в	е	и	в	е	и	в	е	и	в
		с	й	е	с	й	е	с	й	е	с	й	е
		н		н	н		н	н		н	н		н
		ь		ь	ь		ь	ь		ь	ь		ь
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Професійні знання: - знання сучасних технологій навчання й виховання в дошкільній освіті; - знання альтернативних програм дошкільного виховання та розвитку; - теоретичні знання з дошкільної педагогіки та з методик.												
2.	Проектувальні компетенції: - вміння здійснювати перспективне й календарне планування освітньої діяльності в ЗДО; - самостійність та ініціативність при плануванні занять та повсякденної діяльності вихованців.												

Критерії оцінювання педагогічної діяльності педагога

№ з/п	Професійні знання та компетенції педагога ЗДО	«Відмінно»	«Добре»	«Задовільно»	«Незадовільно»
1	2	3	4	5	6
1.	Професійні знання	Педагог демонструє глибокі та міцні професійні знання.	Педагог демонструє досить глибокі та міцні професійні знання.	Педагог демонструє недостатність та поверховість професійних знань.	Відсутність професійних знань.
2.	Проектувальні компетенції	Самостійність та ініціативність у здійсненні планування та в повсякденному житті.	Самостійність у здійсненні планування та в повсякденному житті, але відсутність ініціативності.	Не виявляє самостійності й ініціативності при плануванні роботи. Не виявляє вміння планувати навчальні заняття.	Безвідповідальність до планування та припущення грубих помилок.
3.	Конструктивні компетенції	Самостійність та ініціативність педагога у прояві компетенції.	Потребує незначну допомогу наставника у складанні конспекту заняття та при моделюванні форми заходу.	Не вміє визначати конкретні завдання діяльності. Конспект носить характер розгорнутого плану. Не враховує рівень розвитку дитини. Є труднощі при доборі матеріалу та складанні конспекту заходу.	Наявність грубих помилок та невміння укладати конспект заходу. Використання готових розробок, які не відповідають віковим особливостям дітей.
4.	Процесуальні компетенції	Вільне володіння матеріалом, відсутність мовленнєвих помилок.	Припускається окремих мовленнєвих огріхів і не завжди помічає їх у мовленні дошкільників. Не повною мірою реалізує мету й завдання діяльності.	Слабке володіння матеріалом, грубі мовленнєві помилки, не звертання уваги на помилки у мовленні дітей. Не повною мірою реалізує мету й завдання заходу. Не завжди аргументує оцінювання рівня знань, умінь та навичок дошкільників.	Не володіє матеріалом. Припускання грубих мовленнєвих помилок. Не помічає помилок у мовленні дітей. Не реалізує поставленої мети та завдань діяльності.

Продовження таблиці К.2

1	2	3	4	5	6
5.	Гностичні компетенції	Повна самостійність та якісне виконання аналізу діяльності.	Не може внести пропозиції щодо поліпшення виконаної роботи. Проявляються незначні помилки у формулюванні мети та завдань роботи.	Фрагментарність вмінь при аналізі заходів. Невміння аналізувати власну діяльність. При оформленні конспекту заходу недотримується чинних вимог.	Невміння аналізувати відвідані заняття та власну педагогічну діяльність. Невміння оформити конспект заходу.
6.	Комунікативні компетенції	Гнучкість у спілкуванні, бездоганне літературне мовлення, конструктивне реагування на зауваження.	Безконфліктне спілкування та правильне реагування в педагогічних ситуаціях.	У спілкуванні провокує конфліктні ситуації. Не завжди конструктивно реагує на зауваження наставника та інших педагогів.	Не може встановити контакт з дошкільниками. В спілкуванні провокує виникнення конфліктів. Не реагує на зауваження колег та наставника.

Додаток Л

Індивідуальна карта професійного зростання педагога

Таблиця Л.1

Індивідуальна карта професійного зростання молодого спеціаліста

№ з/п	Дата	Критерії професійного зростання педагога	Заходи	Форма участі	Результати
1.		Забезпечення якісної освітньої педагогічної діяльності з дошкільниками в ЗДО	- виконання та своєчасне планування освітньої роботи; - досягнення вихованців; - організація та проведення заходів для дошкільників.		
2.		Організація різнопланової роботи з батьками вихованців	Проведення батьківських зборів, консультацій, квестів та інших спільних форм роботи із залученням дітей.		
3.		Власні методичні розробки педагога	Власні конспекти, розробки сценаріїв свят та цікавих форм роботи з дітьми, батьками, педагогами; виготовлення дидактичних посібників та ін.		
4.		Професійна активність педагога в освітньому просторі	Власні виступи на методичних об'єднаннях, семінарах-практикумах, показ відкритих заходів та майстер-класів.		
5.		Самоосвіта	Участь у семінарах, тренінгах, методичних об'єднаннях, відео-конференціях, віртуальному навчанні, відвідування заходів, проведених наставником та іншими педагогами, ін.		
6.		Робота над проблемною темою	Вказати етап роботи над проблемною темою та власні напрацювання.		

Додаток М

Портфоліо педагога

Фотографія педагога, педагогічне та життєве кредо.

Зміст портфоліо:

Розділ І. Загальні відомості про спеціаліста:

- прізвище, ім'я та по батькові фахівця;
- дата народження;
- домашня адреса, контактний телефон;
- посада в ЗДО;
- освіта, спеціальність за дипломом;
- трудовий та педагогічний стаж;
- курси підвищення кваліфікації;
- дата атестації;
- кваліфікаційна категорія.

Розділ ІІ. Самоосвіта фахівця

Підвищення кваліфікації та професійної підготовки

Назва курсів підвищення кваліфікації	Термін проходження курсів	Отриманий документ

Участь у районних, міських та міжрегіональних заходах

(участь в конференціях, круглих столах, семінарах та методичних об'єднаннях)

Дата проведення заходу	Назва заходу	Тема заходу	Форма участі педагога у заході

Проблемна тема самоосвіти педагога: _____

Актуальність теми: _____

Мета та завдання з розкриття теми: _____

Науково-літературні джерела з теми самоосвіти: _____

Розділ IV. Ресурсне забезпечення професійної діяльності

- нормативно-правова база професійної діяльності;
- методичне підґрунтя професійної діяльності;
- психолого-педагогічне засади діяльності.

Розділ V. Робота педагога з узагальнення й поширення власного педагогічного досвіду.

Робота педагога з узагальнення й поширення власного педагогічного досвіду

Дата проведення заходу	Зміст заходу	Форма проведення заходу	Примітки
			<ul style="list-style-type: none"> - відкриті покази; - матеріали виступів на педагогічній раді, методичних об'єднаннях, конференціях; - власні публікації; - матеріали для участі в педагогічних виставках та конкурсах.

Розділ VI. Методична робота фахівця

Методична робота фахівця на 20__ - 20__ н. р.

Методичні розробки конспектів занять, ігор, днів відчинених дверей, батьківських зборів, рекомендацій для батьків та педагогів, пам'ятки, семінари-практикуми, матеріали виступів	Розробки презентацій до заходів в освітньому просторі ЗДО	Розробка дидактичних посібників

Розділ VII. Результати педагогічної діяльності

Звіти педагога за певні періоди педагогічної діяльності, в яких відображені досягнення та труднощі в роботі, визначені перспективи професійного зростання.

Розділ VIII. Професійні досягнення педагога (нагороди)

Подяки та листи подяки	Грамоти	Дипломи та сертифікати

Розділ IX. Додатки

Фотогалерея заходів ЗДО за участю педагога.

Додаток Н

Опитувальник для молодого фахівця «Ефективність наставницької діяльності в ЗДО»

Шановний колего!

Щиро вдячні Вам за педагогічну діяльність на протязі навчального року в нашому дружньому педагогічному колективі! З метою покращення ефективності організації наставницької діяльності в ЗДО пропонуємо Вам відповісти на запитання:

1. Ваше прізвище, ім'я та по батькові _____
2. Вкажіть, будь ласка, прізвище, ім'я та по батькові Вашого наставника

3. Як довго Ви працювали з наставником? _____
4. Чи отримали Ви допомогу від наставника:
 - в плануванні освітньої діяльності _____
 - у підборі матеріалів до занять та інших заходів _____
 - у складанні конспектів різних заходів з дітьми та батьками _____
 - у розробці дидактичних матеріалів, наочних посібників? _____
5. Чи були проведені наставником для Вас відкриті заходи? _____
Назвіть їх _____
6. Чи були відвідані Ваші заходи наставником? _____
Скільки заходів було відвідано наставником? _____
7. Чи була організована робота наставником з аналізу та самоаналізу проведених заходів? _____
8. Чи вмієте Ви самостійно здійснювати аналіз та самоаналіз заходів?

9. Чи отримували Ви допомогу від наставника при організації самоосвітньої діяльності? Яку саме? _____

10. Яку допомогу Ви отримали при роботі над проблемною темою? _____

11. Назвіть свої провідні професійні досягнення в цьому навчальному році? _____

12. Ваші пропозиції щодо покращення організації наставницької діяльності в ЗДО _____

Дякуємо за співпрацю! Бажаємо творчих професійних успіхів!

Додаток II

Положення про Школу молодого педагога

На основі аналізу науково-літературних джерел Н. Ліневич «Положення про школу молодого вчителя» [53], а також інструктивно-методичного видання за редакцією Г. Вашкіної [65, 75-79] для нашого дослідження було розроблено Положення про Школу молодого педагога. Це Положення спрямовано на врегулювання питань організаційно-методичного супроводу професійного становлення та адаптації молодих фахівців ЗДО.

Положення про Школу молодого педагога

1. Загальні положення

1.1. Положення регламентує організаційно-методичну діяльність Школи молодого педагога в ЗДО № ____.

1.2. Школа молодого педагога діє згідно Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», Статуту закладу дошкільної освіти, наказу директора, рішення педагогічної ради та цього Положення.

1.3. До складу Школи молодого педагога входять:

- вихователь-методист;
- молоді педагоги без стажу роботи, а також спеціалісти, стаж яких не перевищує 3-х років педагогічної діяльності;
- педагоги-наставники;
- практичний психолог.

1.4. Рішення Школи молодого педагога мають рекомендаційний характер для молодих фахівців ЗДО.

2. Мета та завдання Школи молодого педагога

2.1. Мета створення Школи молодого педагога – сприяння професійному становленню та адаптації молодих фахівців в умовах ЗДО, їх самоствердженню в професії педагога та самореалізації.

2.2. Провідні завдання діяльності Школи молодого педагога:

- розробляти та надавати молодим спеціалістам методичні рекомендації щодо організації освітньої діяльності в умовах ЗДО;
- підвищувати психолого-педагогічний та науково-методичний рівень професійної діяльності педагогів-початківців;
- надавати практичну допомогу молодим фахівцям з питань теорії дошкільної педагогіки та психології, а також з методик організації різних видів дитячої діяльності;
- формувати професійні педагогічні якості особистості молодого спеціаліста;
- формувати у молодих фахівців культуру професійного спілкування, дотримання корпоративних норм поведінки, а також здатності працювати в педагогічній команді;
- стимулювати професійний розвиток молодих педагогів, мотивувати їх до самоосвітньої діяльності;
- забезпечувати умови для підвищення кваліфікації молодих спеціалістів та наставників;
- розширювати професійну компетентність молодих педагогів;
- розвивати рефлексивні вміння та навички учасників Школи молодого педагога;
- вивчати, узагальнювати та розповсюджувати передовий педагогічний досвід (як наставницький, так і фаховий педагогічний).

3. Організація діяльності Школи молодого педагога

3.1. Засідання Школи молодого педагога проводяться щомісяця (не менше 1 разу на місяць).

3.2. Керівництво ШМП та її перспективний планування забезпечує вихователь-методист за наказом директора ЗДО.

3.3. Засідання ШМП проводяться згідно річного плану роботи Школи молодого педагога.

3.4. За підсумками діяльності ШМП вихователь-методист звітує на педагогічній раді в кінці навчального року.

4. Права та обов'язки учасників Школи молодого педагога

4.1. Права учасників Школи молодого педагога:

- надавати пропозиції при складанні плану роботи ШМП на наступний навчальний рік;
- запрошувати на засідання ШМП висококваліфікованих спеціалістів для отримання консультативної допомоги;
- приймати участь у семінарах, конференціях, нарадах, та інших формах методичної діяльності, презентуючи власний досвід роботи;
- ознайомлюватися з необхідною нормативно-правовою документацією, методичною та науковою літературою, періодичними виданнями закладу освіти;
- за погодженням керівництва ШМП відвідувати заходи, які проводять інші педагоги.

4.2. Обов'язки учасників Школи молодого педагога:

- погоджувати та затверджувати план роботи ШМП;
- вивчати нормативно-правову базу, методичні та науково-літературні джерела, освітні програми ЗДО;
- регулярно приймати активну участь на засіданнях ШМП, згідно визначених термінів виконувати заплановані завдання;
- дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- здійснювати моніторинг динаміки професійного розвитку та адаптації молодих спеціалістів.

5. Відповідальність учасників Школи молодого педагога

Учасники ШМП відповідають:

- за виконання плану роботи ШМП на протязі навчального року;
- за прийняття та реалізацію рішень на засіданнях ШМП.

6. Документація Школи молодого педагога

6.1. Засідання ШМП оформлюються протоколами.

6.2. Вихователь-методист відповідає за складання плану роботи ШМП та банку даних про молодих фахівців.

6.2. Вихователь-методист надає директору ЗДО підсумковий звіт щодо роботи ШМП на протязі навчального року.

7. Підсумкові положення

7.1. Це Положення про Школу молодого педагога набуває чинності згідно наказу директора ЗДО «Про організацію роботи Школи молодого педагога».

7.2. Зміни та доповнення у Положення обговорюються на засіданні ШМП та вносяться не рідше 1 разу на 5 років.

Додаток Р

Річний план роботи Школи молодого педагога «Крокуємо разом до професійної майстерності» на 20 __ - 20 __ навчальний рік

Мета Школи молодого педагога: сприяння професійному становленню та адаптації молодих фахівців в умовах ЗДО, їх самоствердженню в професії педагога та самореалізації.

Провідні завдання діяльності Школи молодого педагога:

- розробити та надати молодим спеціалістам методичні рекомендації щодо організації освітньої діяльності в умовах ЗДО;
- підвищити психолого-педагогічний та науково-методичний рівень професійної діяльності педагогів-початківців;
- надати практичну допомогу молодим фахівцям з питань теорії дошкільної педагогіки та психології, а також з методик організації різних видів дитячої діяльності;
- формувати професійні педагогічні якості особистості молодого спеціаліста;
- формувати у молодих фахівців культуру професійного спілкування, дотримання корпоративних норм поведінки, а також здатності працювати в педагогічній команді;
- стимулювати професійний розвиток молодих педагогів, мотивувати їх до самоосвітньої діяльності;
- забезпечити умови для підвищення кваліфікації молодих спеціалістів та наставників;
- розширити професійну компетентність молодих педагогів;
- розвивати рефлексивні вміння та навички учасників Школи молодого педагога;
- вивчати, узагальнювати та розповсюджувати передовий педагогічний

досвід (як наставницький, так і фаховий педагогічний).

Таблиця Р.1

Річний план роботи Школи молодого педагога ЗДО

№ з/п	Заходи	Термін проведення	Відповідальні
1	2	3	4
1.	<p style="text-align: center;">Засідання 1</p> <p>1. Залучення молодих спеціалістів до роботи Школи молодого педагога, закріплення пар «наставник – молодий фахівець». Ознайомлення з Положенням про наставництво.</p> <p>2. Проведення ритуалу посвяти в педагоги для молодих спеціалістів.</p> <p>Вихователь-методист разом з наставниками використовує «медальки» або бейджики з написами прізвища, ім'я та по батькові молодого педагога на тлі емблеми ЗДО. Молодих фахівців урочисто посвячують у педагоги ЗДО.</p> <p>3. Методичні посиденьки «Правила спілкування в ЗДО».</p> <p>Мета: формування уявлень у молодих спеціалістів щодо правил педагогічного спілкування з дітьми, батьками вихованців, колегами. Вчити педагогів активно висловлювати свої думки, з повагою ставитися до поглядів інших фахівців. Розвивати активність, креативність, ініціативність.</p> <p>Форма проведення: круглий стіл.</p> <p>Обладнання та матеріали: магнітна дошка, маркери, аркуші паперу, магніти, кольорові олівці та ручки.</p> <p style="text-align: center;">Організація проведення.</p> <p>Учасникам пропонується прийняти участь в обговоренні правил спілкування в ЗДО з різними учасниками освітнього процесу. Педагоги за 5 хвилин малюють кольоровими олівцями на аркушах паперу правила спілкування у вигляді малюнків, умовних позначок, символів, а потім презентують всім учасникам ШМП та прикріплюють магнітами на дошці. Ведучий засідання підводить підсумок всіх правил спілкування.</p> <p>4. Вправа «Квік-налаштування»</p> <p>Мета: ознайомлення педагогів з швидким способом налаштування на успішне виконання роботи. Налаштування учасників ШМП на позитивне та ефективне виконання завдань та професійної діяльності.</p> <p>Обладнання та матеріали: «чарівна скринька», написані на смужках паперу афірмації за кількістю учасників.</p>	В Е Р Е С Е Н Ь	Вихователь-методист, наставники, практичний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Організація проведення.</p> <p>Ведучий пропонує кожному учаснику по черзі витягнути із «Чарівної скриньки» одну загорнуту паперову смужку та вголос зачитати написане. Учасники виконують завдання, потім обмінюються своїми враженнями, відчуттями. Ведучий пояснює, що цей спосіб називається «Квік-налаштування» і допомагає для покращення настрою та швидкого налаштування на продуктивну працю та взаємодію.</p> <p>Приклади «квік-налаштування» (записи на паперових смужках):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Я маю багато креативних ідей і я їх втілюю в роботі з дітьми. - У мене є багато енергії і я реалізую її в педагогічній діяльності. - Я маю сонячний характер і щиро ділюсь позитивом з усіма навколо. - З кожним днем зростає моя професійна майстерність. - Я працюю з творчими та позитивними людьми. - Я щаслива. Моя професія – це моє покликання. - На роботі я повністю розкриваю свої потенційні можливості та таланти. <p>5. Домашнє завдання на наступне засідання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для наставників: провести діагностичне обстеження молодих спеціалістів, підготувати індивідуальний план наставництва; - для молодих фахівців: підготувати творче есе «Моє професійне майбутнє». <p>Мета: вивчення мотивів, цілей, бажань та прагнень молодих спеціалістів, труднощів та перешкод на шляху до досягнення поставленої мети.</p> <p>6. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		
2.	<p style="text-align: center;">Засідання 2</p> <p>1. Попереднє обговорення результатів діагностичного обстеження молодих фахівців з наставниками, практичним психологом та вихователем-методистом. Затвердження індивідуальних планів наставництва.</p> <p>2. Зачитування молодими фахівцями творчих есе на тему «Моє професійне майбутнє».</p> <p>3. Вправа «Дерево цілей»</p> <p>Мета: обговорення учасниками групи професійних цілей педагога, а також шляхів їх досягнення.</p> <p>Атрибути: намальоване дерево на магнітній дошці, стікери, маркери.</p> <p style="text-align: center;">Організація вправи.</p> <p>Ведучий пропонує на стікерах написати кожному учаснику професійні цілі. Учасники за 5 хвилин пишуть цілі і презентують всім, прикріплюючи на дерево стікер. Далі учасники на стікерах пишуть шляхи досягнення поставлених цілей, презентують та прикріплюють на дерево поряд з цілями.</p>	В Е Р Е С Е Н Ь	Виховат ель- методис т, наставн ики, практич ний психоло г, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>4. Круглий стіл «Законодавча база в роботі педагога ЗДО»</p> <p>Мета: ознайомлення молодих спеціалістів з нормативно-правовою базою ЗДО та використання її в роботі педагога.</p> <p style="text-align: center;">Організація проведення.</p> <p>Ведучий надає слово наставникам та запрошеним педагогам, які розкривають зміст документів та їх використання в педагогічній діяльності. Ведучий підсумовує виступи кожного педагога.</p> <p>Нормативно-правові документи, рекомендовані до обговорення:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. [92]; - Закон України «Про дошкільну освіту» від 11.07.2001 р. [77]; - Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про дошкільний навчальний заклад» від 12.03.2003 р. [84]; - Лист Міністерства і науки України «Щодо організації діяльності закладів освіти, що забезпечують здобуття дошкільної освіти у 2019 / 2020 навчальному році від 02.07.2019 р. [113]; - Лист МОН від 10.06.2019 р. № 1/9-365 «Про переліки навчальної літератури, рекомендованої Міністерством освіти і науки України для використання у закладах освіти у 2019/2020 навчальному році» [93]; - Лист МОН України від 11.10.2017 р. № 1/9-546 «Методичні рекомендації щодо організації взаємодії закладів дошкільної освіти з батьками вихованців» [61]; - Лист МОН України від 19.04.2018 р. № 1/9-249 «Інструктивно-методичні рекомендації щодо забезпечення наступності дошкільної та початкової освіти» [42]; - Лист МОН № 1/9-456 від 02.09.2016 р. «Щодо організації фізкультурно-оздоровчої роботи у дошкільних навчальних закладах» [114]; - Лист МОН від 25.07.2016 р. № 1/9-396 «Про організацію національно-патріотичного виховання у дошкільних навчальних закладах» [91]. <p>5. Домашнє завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для наставників: підготувати відео заходів, проведених наставником та молодим педагогом; - для молодих фахівців: обрати тему для самоосвіти, заповнити індивідуальну карту професійного зростання за вересень-місяць. <p>6. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
3.	<p style="text-align: center;">Засідання 3</p> <p>1.Обговорення та затвердження проблемних тем з самоосвіти молодих фахівців.</p> <p>2.Методичний фестиваль</p> <p>Мета: ознайомити педагогів з досвідом роботи наставників та молодих фахівців, інноваціями в педагогічній діяльності педагогів ЗДО. Вчити молодих фахівців аналізувати власну діяльність, а також знаходити цікаві методичні прийоми в роботі досвідчених педагогів. Виховувати потребу у професійному розвитку та самовдосконаленню.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам засідання переглянути відео заходів, проведених наставниками та молодими педагогами. Кожна пара «наставник-молодий фахівець» презентують свої заходи. Після відео перегляду ведучий організовує обговорення та звертає увагу на самоаналіз педагогічної діяльності молодих фахівців, а також на інноваційні методи та прийоми в роботі досвідчених спеціалістів. В кінці обговорення ведучий нагороджує всіх учасників методичного фестивалю медальками «Учасник методичного фестивалю».</p> <p>3. Вправа «А як це робиш ти?»</p> <p>Мета: ознайомлення з специфікою методів, прийомів та форм роботи педагогів, «секретами педагогічної діяльності», обмін досвідом роботи.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує до обговорення найактуальніші питання освітньої діяльності. Учасники обмінюються досвідом та визначають найефективніші методи та прийоми діяльності.</p> <p>4. Домашнє завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для наставників: провести консультацію для молодих спеціалістів щодо алгоритму складання портфолію, проаналізувати ведення посадової документації та планування освітньої діяльності молодим спеціалістом; - для молодих фахівців: розпочати оформлювати професійне портфолію. 	Ж О В Т Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник и, практичн ий психолог, молоді педагоги
4.	<p style="text-align: center;">Засідання 4</p> <p>1.Методичний діалог «Вимоги до ведення посадової документації ЗДО».</p> <p>Мета: обговорення вимог до ведення посадової документації, визначення типових помилок у написанні планів освітньої діяльності. Формування у молодих педагогів вмінь та навичок щодо самостійного ведення документації.</p>	Ж О В Т Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник и, практичн ий психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий надає змогу виступити наставникам з узагальненим аналізом щодо ведення молодими фахівцями документації. Ведучий узагальнює типові труднощі у веденні посадової документації молодими педагогами, надає рекомендації по усуненню недоліків.</p> <p>2. Ознайомлення з методикою використання методичного конструктору (за Н. Гавриш) при написанні планів освітньої роботи. Мета: вчити молодих педагогів самостійно складати щоденні плани роботи за певною програмовою темою, підбирати методичні та дидактичні матеріали за певною темою та розподіляти їх застосування в різних видах педагогічної діяльності.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пояснює, що «методичний конструктор – це організована конструкція різних методичних матеріалів, об'єднаних однією темою» [14, 173]. Звертається увага молодих фахівців, що при плануванні роботи за допомогою методичного конструктору можна самостійно та творчо скласти план діяльності. Ведучий надає можливість молодим фахівцям скласти план роботи (одна команда складає план роботи на I половину дня, друга команда – на II половину дня). Далі – обговорення та підведення підсумків.</p> <p>3. Презентація портфоліо молодих фахівців. Надання рекомендацій щодо його ведення.</p> <p>4. Ознайомлення учасників засідання з матрицею Ейзенхауера. Мета: ознайомити учасників засідання з методом тайм-менеджменту для планування списку справ. Вчити педагогів розставляти пріоритети справ за ступенем важливості та терміновості.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий знайомить з методом тайм-менеджменту для планування часу на виконання справ. Для цього необхідно записати на папері всі справи, які необхідно виконати на протязі дня. Далі ці справи розподілити по квадратах Ейзенхауера: важливі і термінові справи (1-й квадрат), важливі, але нетермінові справи (2-й квадрат), справи не важливі, але термінові (3-й квадрат), не важливі і не термінові справи (4-й квадрат) [59].</p> <p>4. Домашнє завдання: - за матрицею Ейзенхауера розподілити справи на день; - підготувати дитячі роботи та власні дидактичні матеріали, виготовлені для проведення заходів.</p> <p>5. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
5.	<p style="text-align: center;">Засідання 5</p> <p>1. Виставка дитячих робіт. Мета: ознайомлення з досвідом роботи молодих та досвідчених педагогів, результатами педагогічної діяльності та творчості, обмін досвідом роботи. Організація діяльності. Наставники з молодими фахівцями на столах виставляють дитячі роботи, малюнки, вироби з пластиліну та природніх матеріалів. Ведучий пропонує наставнику з молодим фахівцем презентувати дитячі роботи. Після презентації дитячих робіт всіма учасниками засідання ведучий підводить підсумок.</p> <p>2. Презентація «Архіву педагогічної майстерності». Мета: презентація власних напрацювань, виготовлених дидактичних матеріалів до занять, методичних розробок та інше. Обмін досвідом роботи між фахівцями ЗДО. Розвиток творчості та критичного мислення. Виховання потреби у творчій професійній самореалізації. Організація діяльності. Учасники засідання виставляють на столах власні дидактичні матеріали та методичні розробки. Ведучий пропонує презентувати свій «Архів педагогічної майстерності». Після кожної презентації ведучий пропонує всім учасникам підтримати оплесками один одного.</p> <p>3. Фототерапія «Крокуємо разом до професійної майстерності». Мета: поширення педагогічного досвіду роботи в ЗДО, підвищення професійної самооцінки всіх учасників засідання, мотивування до прояву активності та ініціативності в педагогічній діяльності. Організація діяльності. Ведучий пропонує всім учасникам сфотографуватися разом з своїм «Архівом педагогічної діяльності» та зробити колективне фото. Фотографії розміщуються на сайті ЗДО, а також в агітаційних куточках закладу дошкільної освіти.</p> <p>4. Домашнє завдання: - наставникам з молодими педагогами: підготувати звіт діяльності з презентацією портфолію за 3 місяці педагогічної діяльності; - молодим фахівцям: підготувати виступ за темою самоосвіти.</p> <p>5. Підведення підсумків роботи засідання.</p>	Л И С Т О П А Д	Вихователь-методист, наставник а, практичний психолог, молоді фахівці
6.	<p style="text-align: center;">Засідання 6</p> <p>1. Вирішення педагогічних завдань. Мета: формувати вміння аналізувати педагогічну ситуацію, застосовувати свої знання з дошкільної педагогіки та психології для вирішення завдань з педагогічної практики.</p>	Л И С Т О П А Д	Вихователь-методист, наставник а, практичний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам засідання розділитися на пари «наставник – молодий фахівець». Кожна пара отримує написане на аркуші паперу завдання, в якому треба вирішити педагогічну ситуацію з практики роботи. Через 5 хвилин ведучий пропонує учасникам почати обговорення педагогічних ситуацій та шляхи вирішення проблем. Найбільш активна пара отримує приз.</p> <p>2. Вправа «Вільний мікрофон» Мета: формувати у молодих педагогів ораторські уміння, вміння здійснювати самопрезентацію, самоаналіз своїх досягнень, швидко реагувати та відповідати на запитання колег. Виховувати в учасників засідання здорову професійну конкуренцію, мотивацію до професійного зростання та самореалізації.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує молодим фахівцям презентувати свої порт фоліо, звертаючи увагу на досягнення у професійній діяльності, розробки з теми самоосвіти. Далі виступають наставники, звітуючи за 3 місяці сумісної діяльності з молодими фахівцями.</p> <p>3. Домашнє завдання: - для наставників та молодих фахівців: розробити особисту сторінку на сайті ЗДО для розміщення матеріалів та публікацій для батьків вихованців.</p> <p>4. Ведучий підсумовує роботу за 3 місяці Школи молодого педагога «Крокуємо разом до професійної майстерності».</p>		
7.	<p style="text-align: center;">Засідання 7</p> <p>1. Вправа «Я можу себе похвалити». Мета: сприяти підвищенню самооцінки та впевненості у собі всіх учасників ШМП. Формувати вміння робити самоаналіз та самооцінювання. Розвивати критичне мислення. Виховувати інтерес до самопізнання, а також уважне ставлення до колег.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує всім учасникам утворити коло і дати відповідь на питання: «За що я можу себе похвалити?». Учасники по черзі відповідають, а в кінці вправи ведучий пропонує обмінятися враженнями: «Що ви відчували, коли відповідали на питання? Що ви дізнались про інших учасників? Як ви гадаєте, чи можна збільшити перелік того, за що ви зможете себе похвалити? Від кого це буде залежати?». Ведучий підводить підсумок вправи.</p> <p>2. Методичний діалог «Критерії оцінювання знань, вмінь та навичок дошкільників відповідно до програмових вимог». Мета: ознайомити педагогів з критеріями оцінювання знань, вмінь та навичок дітей дошкільного віку, а також з методичною літературою з цього питання.</p>	Г Р У Д Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник а, практич ний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий звертає увагу на те, що згідно річного плану роботи ЗДО, 1 раз на 3 місяці проводиться педагогічна діагностика рівня засвоєння дітьми програмового змісту освітньої програми. Для того, щоб провести правильно діагностику, важливо чітко розуміти критерії оцінювання, а також врахувати можливі труднощі під час діагностичного обстеження.</p> <p>Ведучий звертає увагу на діагностику за різними освітніми лініями і надає можливість наставникам прийняти участь в обговоренні критеріїв оцінювання знань, вмінь та навичок дошкільнят. Розглянувши критерії оцінювання за всіма лініями розвитку (згідно освітньої програми), ведучий надає можливість висловитись молодим фахівцям, запитати незрозуміле. В кінці обговорення ведучий робить висновок та звертає увагу на те, що в грудні треба провести діагностику та моніторинг щодо засвоєння дітьми програмового змісту.</p> <p>3. Презентація розроблених на сайті ЗДО сторінок для батьків та поповнення їх консультаціями.</p> <p>Мета: вчити педагогів використовувати новітні технології в освітній діяльності, здійснювати комунікацію з батьками та іншими колегами за допомогою Інтернет - ресурсів.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує парам «наставник-молодий фахівець» презентувати свої сторінки на сайті ЗДО, а також їх наповнення. Учасники презентують та здійснюється обговорення. Ведучий пропонує разом сформулювати пропозиції щодо подальшого наповнення сайту. В кінці обговорення ведучий підводить висновок щодо використання сайту ЗДО у педагогічній діяльності.</p> <p>4. Домашнє завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для наставників та молодих педагогів: організувати та сумісно провести захід, підготувати відеозапис заходу. <p>5. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
8.	<p style="text-align: center;">Засідання 8</p> <p>1. Вправа «Скажи комплімент» Мета: налаштування учасників ШМП на співпрацю, створення доброзичливої атмосфери для спілкування та позитивного психологічного клімату в групі. Розвиток культури спілкування та уважності до оточуючих. Виховання емпатії. Організація діяльності. Ведучий пропонує всім учасникам утворити коло і, передаючи квітку по колу, сказати сусіду комплімент. Той, хто отримав комплімент та квітку, дякує та говорить комплімент наступному сусіду по колу, передаючи квітку. Так, всі учасники отримують та дарують один одному компліменти, передаючи квітку по колу. Коли квітка повертається до ведучого, останній запитує про настрій гравців та відчуття від отриманих компліментів.</p> <p>2. Відео перегляд заходів, які сумісно провели наставники з молодими фахівцями. Мета: формувати вміння працювати в педагогічній команді, звертатися по допомогу та надавати її при потребі, вміння здійснювати самоаналіз педагогічної діяльності. Створювати умови для обміну досвідом роботи та розширення професійної компетентності учасників ШМП. Сприяти формуванню індивідуального стилю педагогічної діяльності у молодих педагогів. Організація діяльності. Ведучий пропонує переглянути відео заходів, які разом провели наставники з молодими фахівцями. Педагоги приймають участь в обговоренні. Спочатку висловлюють свої враження від сумісної діяльності пари «наставник-молодий педагог», далі пари аналізують свою діяльність: доцільність вибору методів та прийомів роботи; труднощі та ступінь досягнення поставленої мети. Після самоаналізу своєї діяльності парами, ведучий надає можливість поділитися враженнями всіх учасників ШМП. Учасники по колу висловлюють свої думки і далі переходять до перегляду наступного заходу, проведеного іншою парою «наставник-молодий фахівець». Після переглядів та обговорень всіх відео ведучий підводить підсумок.</p> <p>3. Вправа «Збираємо валізу» Мета: узагальнення отриманої інформації від перегляду заходів, усвідомлення її, а також обмін думками між учасниками ШМП. Організація діяльності. Ведучий звертає увагу учасників засідання на те, що вони ефективно та продуктивно попрацювали, поділилися своїм досвідом роботи. Звісно, що було багато цікавих ідей. Тому, щоб ця зустріч запам'яталась та допомогла у професійному зростанні кожного, треба зібрати «валізу». Ведучий показує зображення валізи та пропонує всім учасникам «покласти» в</p>	Г Р У Д Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник а, практичн ий психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>неї все корисне та цікаве для власної педагогічної діяльності. Педагоги по черзі говорять, що вони кладуть у свою «валізу», називаючи все корисне та цікаве для їх професійного розвитку та для педагогічної діяльності. В кінці вправи ведучий дякує всім учасникам за активність та ініціативність в роботі.</p> <p>4. Домашнє завдання для наставників та молодих фахівців:</p> <ul style="list-style-type: none"> - підготувати аналіз результатів діагностики рівня засвоєння дошкільниками програмового матеріалу (1 раз на 3 місяці згідно річного плану роботи ЗДО); - провести моніторинг отриманих результатів (порівняння результатів, отриманих у вересні та в грудні). <p>5. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		
9.	<p style="text-align: center;">Засідання 9</p> <p>1. Вправа «Мені подобається в тобі...» Мета: вчити педагогів знаходити один в одного позитивні особистісно-професійні якості, вміння здійснювати рефлексію. Формувати толерантне ставлення до оточуючих. Сприяти підвищенню самооцінки та впевненості у своїх можливостях. Виховувати емпатійні почуття.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам ШМП утворити коло, подивитися на свого партнера праворуч та продовжити фразу: «Мені подобається в тобі...». Учасники по черзі виконують вправу. По завершенню вправи ведучий запитує: «Чи сподобалась вам вправа? Що ви відчуваєте? Що приємніше було робити: говорити партнеру про нього чи слухати про себе? Чи можна використати цю вправу в роботі з дітьми?»</p> <p>2. Круглий стіл «Обговорення результатів діагностичного обстеження дітей». Мета: закріплення вмінь педагогів аналізувати результати діагностики, а також здійснювати моніторинг результатів засвоєння дітьми програмового матеріалу.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує презентувати матеріали діагностичного обстеження дошкільників, а також результати моніторингу. Учасники презентують, а ведучий звертає увагу на правильність оформлення матеріалів з діагностичного обстеження дошкільників, а також на результати моніторингу. Ведучий робить висновок після кожної презентації за результатами досягнень дітей. Після завершення презентацій та обговорень робиться підсумок з наданням рекомендацій та пропозицій учасникам ШМП.</p> <p>3. Гра «Чарівні предмети» Мета: сприяти розвитку активності, креативності, швидкості реакції у педагогів. Розвивати вміння працювати в парі. Виховувати ініціативність.</p>	С І Ч Е Н Ь	Виховател ь- методист, наставник а, практичн ий психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>Атрибути: торбинка «Чарівний мішечок», дитячі іграшки маленького розміру, стрічки, гребінець, ложечка, телефон, квітка, яблучко та інше.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам ШМП розділитися на пари. Кожна пара витягує з «Чарівного мішечка» предмет. З цим предметом кожній парі потрібно придумати якомога більше ігор – як для дітей, так і для батьків вихованців, які можна використати на різних заходах. Через 3 хвилини ведучий надає можливість парам презентувати придумані ігри. В кінці гри ведучий пропонує учасникам поаплодувати собі та один одному за креативність.</p> <p>4. Домашнє завдання - для молодих фахівців та наставників: підготувати педагогічні ситуації, які викликають труднощі у педагогічній діяльності.</p> <p>5. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		
10.	<p>Засідання 10</p> <p>1. Гра «Перша літера імені і характер».</p> <p>Мета: створити сприятливі умови для розкриття творчих можливостей учасників ШМП. Розвивати креативність та уважність до оточуючих. Виховувати потребу до самопізнання та емпатійні почуття.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам засідання утворити коло та назвати рису свого характеру, яка починається на першу літеру імені. Учасники по колу називають риси свого характеру. В кінці гри ведучий дякує і пропонує перейти до наступного завдання.</p> <p>2. Рольове розігрування педагогічних ситуацій.</p> <p>Мета: вчити педагогів аналізувати педагогічні ситуації, знаходити оптимальне рішення. Формувати почуття емпатії, вміння брати на себе роль різних учасників педагогічних ситуацій. Розвивати критичне мислення. Виховувати повагу до різних поглядів.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує розділитися на пари та підготуватися до рольового програвання педагогічних ситуацій. Педагоги готуються і по черзі демонструють ситуації. Далі ведучий пропонує колективне обговорення та прийняття оптимальних рішень. В кінці учасники обмінюються враженнями.</p> <p>3. Домашнє завдання: Для наставників: провести діагностику професійної компетентності молодого фахівця та труднощів педагогічної діяльності (самооцінка педагогічної діяльності молодим фахівцем ЗДО, оцінка сформованості професійної компетентності педагога ЗДО).</p> <p>4. Рефлексивна вправа «Для мене було корисним...» Мета: допомогти учасникам ШМП усвідомити корисні для</p>	С І Ч Е Н Ь	Вихователь-методист, наставник а, практичний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>педагогічної діяльності ідеї. Сприяти формуванню професійних якостей педагога. Виховувати бажання до самореалізації в професії педагога.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам засідання по колу завершити речення: «Сьогодні для мене було корисним...» Після виконання вправи ведучий дякує всім за активність та креативність.</p> <p>5. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		
11.	<p>Засідання 11</p> <p>1.Тренінгова вправа «Про що розкаже іграшка?» Мета: психологічний розігрів колективу, налаштування на взаємодію в групі, самопізнання та пізнання особистості колег. Атрибути: пластикові контейнери, маленькі іграшки.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує кожному педагогу підійти до контейнеру та вибрати іграшку, яка чимось схожа на нього (зовнішність, риси характеру, життєвий шлях та інше) або сподобалась. Педагоги обирають іграшку і далі ведучий пропонує по колу розповісти про свій вибір та схожість з іграшкою. Педагоги розповідають, а далі ведучий запитує: «Що цікавого ви дізнались про себе? Що цікавого ви дізналися про інших? Де можна використати цю вправу?» Педагоги відповідають на питання, обговорюють вправу. Ведучий робить висновок.</p> <p>2.Узагальнений аналіз результатів діагностики професійної компетентності та труднощів педагогічної діяльності молодих фахівців. Ведучий разом з наставниками звертає увагу на покращення результатів діагностики, визначає динаміку змін у професійному зростанні початківців.</p> <p>3.Вправа «Мої ресурси професійного зростання». Мета: усвідомлення педагогами ресурсів, що стимулюють професійний розвиток, організація умов для обміну досвідом. Атрибути: намальоване сонечко без промінців на дошці, намальовані на аркуші паперу промінці сонечка.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує всім учасникам по колу згадати ресурси, які сприяють власному професійному зростанню та написати на промінчиках сонечка. Учасники засідання записують свої ресурси на промінчиках і далі по колу називають їх та прикріплюють до сонечка на дошці. Вправа виконується до тих пір, доки всі учасники не прикріплять свої промінчики до сонечка. Ведучий звертає увагу на те, що сонечко стало світити яскраво та щедро дарує всім учасникам ресурси для професійного зростання.</p> <p>4. Арт-терапевтична вправа «Моя асоціація роботи педагога в ЗДО». Мета: формувати у педагогів вміння працювати в команді.</p>	Л Ю Т И Й	Вихователь-методист, наставник а, практичний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>Розвивати метафоричність мислення, креативність. Виховувати мотивацію до професійного розвитку та самопізнання.</p> <p>Атрибути: пластилін на кожную підгрупу, аркуші паперу А4, серветки, стеки.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам засідання розділитися на 2 групи. Кожна група повинна за допомогою пластиліну та аркушу паперу А4 зобразити асоціації праці педагога ЗДО та презентувати роботи. Через 10 хвилин ведучий надає можливість групам презентувати свою роботу, пояснити групові асоціації.</p> <p>5. Фототерапія «Коллективне фото з роботами педагогів».</p> <p>Мета: зробити пам'ятку колективної творчої праці, усвідомити та зберегти приємні почуття. Розвивати креативність та бажання професійно розвиватися. Виховувати інтерес до творчої праці.</p> <p>6. Домашнє завдання</p> <ul style="list-style-type: none"> - для наставників та молодих педагогів: підготувати звіт з презентацією портфолію та досягнень за 3 місяці педагогічної діяльності; - для молодого фахівця: підготувати виступ з теми самоосвіти у вигляді презентації або демонстрації дидактичних розробок та інше. <p>7. Підведення підсумків роботи.</p>		
12.	<p style="text-align: center;">Засідання 12</p> <p>1. Вправа «Привітання незвичним способом».</p> <p>Мета: сприяти створенню сприятливого психологічного клімату в групі. Розвивати творчі здібності та швидкість реакції. Виховувати потребу у професійному розвитку та самореалізації.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує всім учасникам засідання стати в коло та по черзі привітатися з усіма незвичним способом (помахати рукою, обійняти, потиснути руку, привітатися кулачками, привітатися кивком голови, привітатися за допомогою колінок та інше). Учасники вітаються, ведучий пропонує підтримати себе та колег оплесками.</p> <p>2. Тренінгова вправа «Мої очікування».</p> <p>Мета: ознайомитися з очікуваннями учасників засідання, їх вміннями ставити мету та досягати її. Визначити потреби педагогічної діяльності молодих фахівців.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує написати на стікерах свої очікування від засідання. Учасники записують очікування, називають їх та прикріплюють на магнітну дошку.</p>	Л Ю Т И Й	Вихователь-методист, наставника, практичний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>3.Методичний фестиваль Мета: обмін досвідом роботи, презентація власного досвіду педагогічної діяльності. Організація діяльності. Ведучий надає слово молодим фахівцям виступити з захистом портфоліо та продемонструвати свої розробки з теми самоосвіти. Далі організовується колективне обговорення. Після цього наставники звітують за 3 місяці наставницької діяльності, звертаючи увагу на досягнення своїх підопічних.</p> <p>4. Домашнє завдання - для наставників та молодих фахівців: провести разом захід з батьками вихованців та підготувати відеозапис.</p> <p>5. Рефлексія проведеної роботи. Ведучий пропонує кожному учаснику по черзі відповісти: «Чи справилися його очікування? Що не спралилося? Чим група може допомогти? Як ви самостійно можете вирішити це питання?»</p> <p>6. Колективне фотографування. 7. Підведення підсумків роботи.</p>		
13.	<p style="text-align: center;">Засідання 13</p> <p>1.Вправа «Асоціації». Мета: вчити педагогів критично мислити. Розвивати асоціативне мислення. Виховувати потребу до пізнання нового та використовувати творчий підхід до вирішення проблем. Організація діяльності. Ведучий пропонує педагогам утворити коло та назвати асоціації до словосполучення «партнерські відносини». Педагоги висловлюють свої думки. Ведучий узагальнює висловлювання.</p> <p>2.Дискусія «Як побудувати з батьками вихованців партнерські відносини?» Мета: створити умови для обговорення проблем, що виникають у педагогів при побудові взаємодії з батьками. Узагальнити практичний досвід та теоретичні знання в процесі критичного діалогу. Вчити педагогів висловлювати свої педагогічні позиції та обґрунтовувати їх. Розвивати критичне мислення. Виховувати потребу у професійному зростанні. Організація діяльності. Ведучий оголошує тему та її актуальність. Визначається коло питань, які потрібно розглянути (наприклад: Як ви розумієте поняття «партнерські відносини»? Як раніше будувалися стосунки педагогів ЗДО з батьками вихованців? Які форми та методи роботи сприяють побудові партнерських відносин з батьками вихованців? Та інше). Учасники засідання приймають участь в колективному обговоренні. Ведучий пропонує перейти до перегляду відеозаписів.</p>	Б Е Р Е З Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник а, практичн ий психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>3. Колективний перегляд відеозаписів заходів з батьками вихованців.</p> <p>Мета: підкріплення теоретичних знань практичним досвідом роботи з питання побудови партнерських відносин з батьками вихованців. Обмін досвідом роботи між учасниками засідання. Розвиток вміння здійснювати самоаналіз своєї педагогічної діяльності. Виховання потреби до самовдосконалення своєї педагогічної майстерності.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує дискусію підкріпити відео переглядом та прокоментувати свої заходи. Наставники з молодими фахівцями коментують свої заходи та відповідають на запитання колег. В кінці роботи ведучий підводить підсумок.</p> <p>4. Домашнє завдання</p> <ul style="list-style-type: none"> - для наставників та молодих педагогів: підготуватися до педагогічного рингу «Ігрова діяльність в ЗДО». <p>5. Вправа «Я усвідомила...»</p> <p>Мета: створити умови для усвідомлення педагогами нових та корисних ідей. Виховувати потребу до самовдосконалення своєї педагогічної діяльності.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує всім учасникам по колу завершити речення: «На сьогоднішньому засіданні я усвідомила...» Педагоги висловлюють свої думки та пропозиції щодо вдосконалення своєї роботи та діяльності Школи молодого педагога.</p> <p>6. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		
14.	<p style="text-align: center;">Засідання 14</p> <p>1. Педагогічний ринг «Ігрова діяльність в ЗДО».</p> <p>Мета: обмін досвідом та виявлення професійної компетентності педагогів. Розвиток вмінь працювати в команді, аргументувати свою точку зору. Виховувати мотивацію до професійного розвитку.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>1. Вправа «Розминка»</p> <p>Мета: налаштування учасників на роботу, активізація теоретичних знань та практичного досвіду роботи.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Ведучий пропонує кожному учаснику витягнути з «педагогічної скриньки» смужку паперу з питанням та відповісти на нього. Всі учасники відповідають на питання з теми «Ігрова діяльність в ЗДО». Ведучий підводить підсумок розминки.</p> <p>2. Розподіл учасників на дві команди.</p> <p>3. Завдання командам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - скласти перелік науково-методичних джерел з питань «Ігрової діяльності в ЗДО»; - підготувати та провести з учасниками протилежної команди рухливу гру; 	Б Е Р Е З Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник а, практич ний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>- підготувати та продемонструвати епізод з гри-драматизації учасникам іншої команди. Протилежна команда має відгадати назву твору, за яким показана гра-драматизація;</p> <p>- підготувати та продемонструвати епізод сюжетно-рольової гри.</p> <p>Після виконання кожного завдання ведучий з колективом проводить обговорення та зараховує призові бали.</p> <p>4.Командне виготовлення та презентація колажів</p> <p>Назви колажів:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Ігрова діяльність в ЗДО»; - « Ігрова діяльність у сімейному вихованні». <p>Команди за допомогою журналів, картинок, ножиць, клею, кольорових олівців, фломастерів виготовляють колаж на одну з тем. Після завершення роботи проводиться колективне фотографування.</p> <p>5.Підведення підсумків педагогічного рингу, нагородження учасників, визначення переможців.</p> <p>2.Домашнє завдання для наставників та молодих фахівців:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провести діагностику щодо виявлення рівня засвоєння дошкільниками програмового матеріалу (1 раз на 3 місяці згідно річного плану роботи ЗДО); - підготувати моніторинг результатів діагностики на протязі навчального року з аналізом педагогічної діяльності. <p>3. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		
15.	<p style="text-align: center;">Засідання 15</p> <p>1.Вправа «Я відчуваю почуття гордості за свою професію, тому що...»</p> <p>Мета: створити умови для усвідомлення учасниками ШМП важливості та соціальної значущості педагогічної професії. Виховувати почуття гордості та честі за виконання педагогічної діяльності.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам ШМП утворити коло та по черзі завершити речення «Я відчуваю почуття гордості за свою професію, тому що...». Педагоги по колу виконують завдання. В кінці ведучий узагальнює висловлювання та робить висновок.</p> <p>2.Обговорення результатів діагностики рівня засвоєння дошкільниками програмового матеріалу, аналіз динаміки змін.</p> <p>Мета: підведення підсумків щодо досягнутих успіхів дошкільників за навчальний рік. Розвиток у педагогів критичного мислення, вміння аналізувати та узагальнювати діагностичні дані, робити умовиводи. Виховувати прагнення до самовиховання та самореалізації.</p> <p>3.Складання оголошення до Декади молодого фахівця ЗДО.</p> <p>Мета: Вчити молодих фахівців створювати оголошення про заходи, які будуть проведені в ЗДО. Розвивати вміння</p>	К В І Т Е Н Б	Виховате ль- методист, наставни ка, практичн ий психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>здійснювати самоаналіз своєї педагогічної діяльності та потенційних можливостей. Виховувати мотивацію до саморозвитку в професії педагога.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує молодим фахівцям написати оголошення та запросити педагогічний колектив на свої заходи. Кожен молодий фахівець планує 3 заходи для перегляду. Учасники ШМП складають перелік заходів з визначенням дати проведення та складають оголошення для запрошення педагогів ЗДО.</p> <p>4. Домашнє завдання</p> <ul style="list-style-type: none"> - для молодих фахівців та наставників: підготувати заходи до проведення та перегляду педагогічним колективом. <p>5. Вправа «Мої ресурси педагогічної майстерності».</p> <p>Мета: вчити педагогів за допомогою арт-терапії знаходити ресурси для реалізації педагогічних ідей. Розвиток творчих здібностей. Виховання інтересу до самопізнання.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує розділитися на дві команди учасників ШМП і кожна команда за допомогою фарб, ватману, пластиліну зображує ресурси педагогічної майстерності. Після завершення – команди презентують свої роботи, фотографуються.</p> <p>6. Підведення підсумків роботи засідання.</p>		
16.	<p style="text-align: center;">Засідання 16</p> <p>1. Декада молодого фахівця ЗДО</p> <p>Мета: обмін досвідом роботи, розвиток педагогічної майстерності молодих фахівців. Виховання у членів педагогічного колективу мотивації до професійного зростання.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий відповідно до складеного графіку проведення заходів організує проведення майстер-класів молодими педагогами для педагогічного колективу. Після кожного майстер-класу організовується обговорення заходу членами педагогічного колективу. Наставники та вихователь-методист наголошує на досягненнях підопічних у педагогічній діяльності.</p> <p>2. Домашнє завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для наставників: провести контрольну-оціночну діагностику професійної компетентності молодого фахівця та труднощів педагогічної діяльності; - для молодих спеціалістів: заповнити опитувальник щодо визначення ефективності наставницької діяльності на протязі навчального року та рівня задоволеності педагогічним супроводом, який здійснював наставник; створити портфоліо у вигляді блогу (сайту); підготувати виступ з теми самоосвітньої діяльності; - практичному психологу: провести анкетування молодих спеціалістів «За результатами року». <p>3. Підведення підсумків засідання.</p>	К В І Т Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник а, практич ний психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
17.	<p style="text-align: center;">Засідання 17</p> <p style="text-align: center;">Методична панорама</p> <p>1.Вправа «Секрети інноваційних технологій» Мета: обмін інноваційним досвідом педагогічної діяльності, власними напрацюваннями.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує презентувати розроблені блоги або сайти молодими фахівцями та розказати алгоритм їх створення та наповнення. Молоді педагоги демонструють учасникам засідання свої блоги (сайти) та розповідають алгоритм їх створення. Ведучий пропонує розглянути та доповнити корисною інформацією сайт (блог).</p> <p>2.Виступи молодих фахівців з теми самоосвітньої роботи. Мета: узагальнення напрацювань з проблемної теми, обмін досвідом.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує молодим фахівцям виступити з напрацюваннями з проблемної теми, узагальнити та підсумувати роботу за навчальний рік, визначити перспективи роботи з теми самоосвіти.</p> <p>3.Домашнє завдання - для молодих фахівців та наставників: підготувати презентації з коротенькими відео сюжетами та фотографіями з педагогічного життя як молодого педагога, так і наставника.</p> <p>4. Підведення підсумків роботи засідання.</p>	Т Р А В Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставник а, практичн ий психолог, молоді педагоги
18.	<p style="text-align: center;">Засідання 18</p> <p>На засідання запрошується весь педагогічний колектив ЗДО. Круглий стіл «Наші досягнення у 20 __ - 20 __ році».</p> <p>1.Вправа «Зіркова доріжка».</p> <p>Мета: створити умови для узагальнення своїх досягнень у педагогічній діяльності молодими фахівцями. Розвивати творчу уяву молодих спеціалістів та вміння ставити професійні цілі. Виховувати почуття гордості за досягнення у педагогічній діяльності та бажання вдосконалювати свою професійну майстерність.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує привітати молодих фахівців та по черзі запросити пройтися по «зірковій доріжці». Педагогічний колектив аплодує і на «зіркову доріжку» виходить молодий фахівець. Ведучий дає йому мікрофон і пропонує коротенько розповісти про свій «зірковий шлях» молодого спеціаліста в ЗДО. Молодий фахівець розповідає, а наставник пропонує переглянути відео сюжети та збірку фотографій у вигляді презентації, які були зроблені на протязі навчального року. Після перегляду відео сюжетів ведучий пропонує заплющити очі молодому фахівцю та уявити себе педагогом-майстром, таким, яким він прагне стати. Молодий фахівець розплющує очі та розповідає, яким він себе уявляє як професіонала.</p>	Т Р А В Е Н Ь	Виховате ль- методист, наставни ка, практичн ий психолог, молоді педагоги

Продовження таблиці Р.1

1	2	3	4
	<p>Ведучий дякує від педагогічного колективу молодому фахівцю та нагороджує його грамотою та призом під оплески педагогічного колективу. Далі запрошується на "зіркову доріжку» наступний молодий фахівець, який презентує свої досягнення з відео переглядом цікавих подій з педагогічного життя. Ведучий також нагороджує педагога. Ця вправа продовжується і ведучий вітає та нагороджує всіх молодих спеціалістів ЗДО.</p> <p>Далі на «зіркову доріжку» запрошуються наставники. Ведучий надає можливість виступити кожному наставнику та розповісти про свій досвід наставницької діяльності за навчальний рік, досягнення та перспективи в роботі. Цікаві моменти з життя наставника молодий фахівець демонструє в презентації у вигляді відео або фотографій. Ведучий дякує та разом з підопічним нагороджує наставника. Так вітають та нагороджують всіх наставників під оплески педагогічного колективу.</p> <p>Мета: обговорення результатів діагностики, проведеної наставниками, практичним психологом. Визначення досягнутих результатів роботи за навчальний рік. Проведення аналітичної діяльності з визначенням перспектив щодо планування діяльності ШМП на наступний навчальний рік.</p> <p>2.Вправа «Я бажаю Вам...»</p> <p>Мета: створити умови для сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі, побудові взаємодії на принципі партнерських відносин. Виховання емпатії, доброзичливості та уважності до колег.</p> <p>Організація діяльності.</p> <p>Ведучий пропонує педагогічному колективу утворити коло та висловити побажання для молодих педагогів та наставників. Після цієї вправи ведучий підводить підсумок та запрошує на колективне чаювання.</p> <p>3.Підведення підсумків роботи засідання Школи молодого педагога за навчальний рік.</p>		

Додаток С

Програма психологічного супроводу молодих спеціалістів закладу дошкільної освіти «Успішний професійний старт»

Пояснювальна записка

Психологічний супровід молодого фахівця ЗДО – це шлях формування майбутнього майстра педагогічної діяльності. Одне з завдань практичного психолога – допомогти молодому спеціалісту успішно пройти професійну адаптацію, а старт - зробити упевненим та результативним.

Під час проходження етапу професійної адаптації молодий педагог не тільки пристосовується до нових умов праці, а й активно засвоює корпоративну культуру ЗДО, норми професійного спілкування, а також виробничі вміння та навички. В цей період дуже важливо створити умови для розкриття потенційних можливостей кожного працівника, його ініціативи та творчості.

З метою забезпечення підтримкою та професійною психологічною допомогою молодих фахівців ЗДО створена програма психологічного супроводу молодого спеціаліста. В процесі застосування її практичний психолог проводить діагностику індивідуальних психофізіологічних факторів, що впливають на успішність процесу адаптації педагогів-початківців до нових умов життєдіяльності. Далі за результатами діагностики організовується консультативно-просвітницька та корекційно - розвивальна робота, під час якої вирішуються труднощі та бар'єри до здійснення ефективної педагогічної діяльності молодим спеціалістом. Оцінити результативність психологічного супроводу дає змогу моніторингова діагностика.

Таким чином, впровадження програми психологічного супроводу молодого спеціаліста ЗДО сприятиме розв'язанню питань державної кадрової політики, а також оновленню педагогічного колективу висококваліфікованими кадрами, наданню своєчасної психологічної підтримки та допомоги молодим фахівцям.

Період діагностики: на протязі року.

Проблема дослідження: вивчення перебігу процесу професійної адаптації молодих фахівців до нових умов праці та способу життєдіяльності.

Об'єкт дослідження: психофізіологічні, соціальні фактори, які впливають на успішність процесу адаптації молодих спеціалістів до нових умов праці та способу життя.

Предмет дослідження: психолого-педагогічні параметри, які визначають рівень професійної адаптації молодих спеціалістів до нових умов праці та способу життя.

Мета дослідження: визначити ступінь професійної адаптованості молодих фахівців та індивідуальну траєкторію психологічного супроводу.

Завдання дослідження:

1. Провести якісний аналіз психолого-педагогічних параметрів, які визначають рівень професійної адаптації молодих спеціалістів до нових умов праці та способу життєдіяльності.
2. Оцінити наявність факторів особистісного та соціального ризику та їх можливий вплив на процес професійної адаптації молодих фахівців до нового соціального середовища.
3. Підготувати якісний аналіз проходження педагогами-початківцями професійного адаптаційного періоду.
4. Підготувати рекомендації для молодих спеціалістів та спланувати індивідуальну траєкторію психологічного супроводу.

Таблиця С.1

Характеристика етапів психологічного супроводу молодого спеціаліста ЗДО

Етап	Строки	Мета
Діагностичний	На протязі навчального року	<ul style="list-style-type: none"> - визначення провідних мотивів професійної діяльності молодих фахівців, їх пріоритетність для особистості педагога, а також мотиваційних джерел; - виявлення адаптивних здібностей особистості та рівня успішності соціально-психологічної адаптації; - визначення рівня емоційного виснаження та стресостійкості педагога; - виявлення та аналіз очікувань молодих спеціалістів, їх страхів та ресурсів для подолання труднощів в роботі;

		- виявлення суб'єктивної оцінки щодо результативності проходження професійної адаптації молодим фахівцем, а також виявлення ступеня задоволення молодим спеціалістом організацією психологічного супроводу щодо підтримки професійної адаптації та особистісно-професійного зростання.
Консультаційно-просвітницький	На протязі навчального року	Надання консультаційної, психолого-педагогічної підтримки та допомоги з питань особистісно-професійного зростання та адаптації до нових умов життєдіяльності..
Корекційно-розвивальний	За потребою	Розробка індивідуальної програми профілактики виникнення негативних емоцій у молодих фахівців.
	На протязі навчального року	Організація та проведення психологічного марафону «Розвиваємо разом soft skills-компетенції сучасного педагога дошкілля»: <ul style="list-style-type: none"> - заняття з елементами тренінгу «Як добре познайомитись з своєю унікальністю»; - тренінг «Розвиваємо комунікативні навички як складову soft skills-компетенцій»; - практикум «Саморегуляція як шлях до збереження психологічного благополуччя педагогів ЗДО»; - тренінг «Формуємо лідерські якості та управлінські вміння у педагога ЗДО»; - практикум «Ефективне мислення педагога – шлях до успіху у професійній самореалізації особистості»; - психологічний практикум для практичних психологів району (міста) «Психологічний супровід професійного розвитку молодого педагога ЗДО» (обмін досвідом роботи з колегами).

Таблиця С.2

Психодіагностичний інструментарій

№ з/п	Назва методики, автор	Мета використання	З ким проводиться	Джерело
1	2	3	4	5
1.	Опитувальник «Аналіз мотивації діяльності педагогів»	Визначення провідних мотивів професійної діяльності молодих фахівців ЗДО та їх пріоритетність для особистості.	молоді спеціалісти ЗДО	[37]
2.	Опитувальник мотиваційних джерел (розроблено Д.Барбуто та Р.Сколком, переклад О.Сидоренко)	Визначення мотиваційних джерел педагогів (спонукальних факторів, які визначають активність особистості).	молоді спеціалісти ЗДО	[98; 44]
3.	Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛЮ-АМ)	виявлення адаптивних здібностей особистості.	молоді спеціалісти ЗДО	[31, 48-53]
4.	Опитувальник К.Роджерса для виявлення адаптованості / неадаптованості особистості	виявлення рівня успішності соціально-психологічної адаптації, визначення особливості соціально-психологічної не адаптованості.	молоді спеціалісти ЗДО	[31, 41-45]

Продовження таблиці С.2

1	2	3	4	5
5.	Анкета на виявлення емоційного виснаження педагога	Визначення рівня емоційного виснаження педагога.	молоді спеціалісти ЗДО	[17, 31]
6.	Анкета на визначення рівня стресостійкості педагога	Визначення рівня стресостійкості педагога.	молоді спеціалісти ЗДО	[17, 31]
7.	Діагностична бесіда практичного психолога з молодим фахівцем ЗДО	Виявлення та аналіз очікувань молодих спеціалістів, їх страхів та ресурсів для подолання труднощів в роботі.	молоді спеціалісти ЗДО	Авторська розробка
8.	Анкета для молодих фахівців ЗДО «Результати навчального року»	Виявлення суб'єктивної оцінки щодо результативності проходження професійної адаптації молодим фахівцем, а також виявлення ступеня задоволення молодим спеціалістом організацією психологічного супроводу щодо підтримки професійної адаптації та особистісно-професійного зростання.	молоді спеціалісти ЗДО	Авторська розробка

Таблиця С.3

Заходи з організації психологічного супроводу молодих спеціалістів ЗДО

№ з/п	Вид роботи	З ким проводиться	Строки проведення
1	2	3	4
1.	Підготовка психологічною службою необхідного психодіагностичного інструментарію для проведення дослідження [23]	практичний психолог ЗДО	поточні
2.	Спостереження за організацією педагогічної діяльності молодими спеціалістами.	молоді спеціалісти	на протязі навч. року
3.	Заповнення індивідуальної карти психологічного супроводу молодого спеціаліста ЗДО.	молоді спеціалісти	на протязі навч. року
4.	Проведення діагностичної бесіди практичного психолога з молодим фахівцем ЗДО під час індивідуальної консультації. Діагностична бесіда практичного психолога з молодим фахівцем ЗДО 1. Що Ви очікуєте від педагогічної діяльності? 2. Чи подобається Вам працювати педагогом ЗДО? 3. Ваші відчуття в образі (ролі) педагога? 4. Опишіть, яким педагогом Ви себе бачите зараз? Яким педагогом Ви хотіли б стати? 5. Чи є у Вас страхи щодо педагогічної діяльності? Які саме? 6. Які ресурси допомагають Вам справлятися з страхами?	молоді спеціалісти	вересень

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	7. Що потрібно робити, на Вашу думку, аби стати педагогом-майстром ЗДО? (Під час проведення діагностичної бесіди бажано використовувати асоціативні метафоричні карти, а завершити бесіду - з використанням ресурсних колод).		
5.	Проведення опитування молодих фахівців за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» (МЛО-АМ).	молоді спеціалісти	вересень
6.	Ознайомлення молодих спеціалістів з пам'яткою «Створення позитивного іміджу» (звернення уваги молодих фахівців на необхідність дотримання правил етикету, культури мовлення; створення гармонійного зовнішнього вигляду – охайність, стриманість в одязі, у зачісці, прикрасах; організація порядку на робочому місці – на робочому столі, у груповій кімнаті (кабінеті)).	молоді спеціалісти	вересень
7.	Індивідуальне консультування педагога з метою надання психолого-педагогічної допомоги.	молоді спеціалісти	вересень
8.	Проведення заняття з елементами тренінгу «Як добре познайомитись з своєю унікальністю». Мета: Створення сприятливого психологічного клімату в колективі, атмосфери довіри та позитивного прийняття особистості, умов до самопізнання та саморозкриття. Підвищення самооцінки молодих спеціалістів, розкриття творчого потенціалу. Виховання впевненості у собі як педагога при виконанні педагогічної діяльності. Атрибути: метафоричні асоціативні кульки, фарби, фломастери, кольорові олівці, аркуші паперу, магнітна дошка, аудіо запис звуків природи. <p style="text-align: center;">Організація проведення.</p> 1. Вправа «Привітання». Практичний психолог пропонує учасникам утворити коло, оголошує тему заняття з елементами тренінгу та проводить вправу: - зробіть крок вперед ті, у кого зараз гарний настрій; - зробіть 2 кроки вперед ті, хто хоче краще познайомитись з своєю унікальністю; - плесніть в долоні ті, хто впевнено та з позитивом крокує по життю; - давайте підтримаємо один одного дружними оплесками (учасники заняття виконують вправу). 2. Вправа з використанням метафоричних асоціативних кульок. Мета: підвищення самооцінки та самоцінності кожного учасника заняття, його унікальності та неповторності. Виховання самоповаги та бажання самопізнання та саморозвитку як особистості. Атрибути: метафоричні асоціативні кульки.	молоді спеціалісти, педагогічний колектив в ЗДО	вересень

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід вправи</p> <p>Практичний психолог висипає на стіл посеред зали багато різноманітних асоціативних кульок та пропонує педагогам уважно роздивитись їх, доторкнутися до них та обрати кульку, яка найбільш сподобалась. Педагоги обирають собі кульку. Практичний психолог пропонує учасникам розказати про свою кульку – чим вона сподобалась, чим кулька схожа з особистістю, яка її обрала. Педагоги по колу розповідають про свої кульки та схожість з власною персоною. Потім ведучий пропонує покласти кульки на стіл і пропонує перевірити уважність учасників. Для цього ведучий обирає кульку, а всі учасники називають ім'я педагога, який обирав цю кульку. Далі психолог узагальнює: кожен з нас має свою унікальність, неповторність і в цьому проявляється цінність особистості.</p> <p>3. Арт-терапевтична вправа «Колектив в образі квітів».</p> <p>Мета: формування вмінь педагогів працювати в команді. Розвиток творчих здібностей та розкриття потенціалу фахівців засобами арт-терапії.</p> <p style="text-align: center;">Хід вправи.</p> <p>Ведучий пропонує розділитися на дві команди або працювати всім разом на одному великому ватмані. Для цього під аудіо запис звуків природи всі заплющують очі та уявляють себе в образі чарівної квітки. Відкривши очі, команди починають малювати на ватмані себе в образі квітки так, щоб вийшла картина з квітами (букет, поляна квітів, ліс та інше). Умова роботи – не можна розмовляти під час малювання одне з одним, а тільки домовлятися за допомогою міміки, жестів та інших невербальних засобів. Під час малювання звучить аудіо запис звуків природи. По завершенню роботи психолог пропонує презентувати командам свої картини та прокоментувати.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Які відчуття у вас від виконаної роботи? - Чи комфортно ви почувалися під час виконання завдання? - Як домовлялися між собою? - Що ви дізнались цікавого одне про одного? <p>Підсумок: кожна особистість унікальна та творча. Важливо навчитися пізнавати себе та розкривати свій творчий потенціал. Колективне фотографування з роботами учасників заняття для розміщення на сайті ЗДО та створення позитивного настрою в групі.</p> <p>4. Вправа «Поділись теплом свого серця».</p> <p>Мета: формувати у педагогів бажання працювати в команді, розкривати свої особисті якості в колективі, довіряти одне одному.</p> <p style="text-align: center;">Хід вправи.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам утворити коло та заплющити очі. Далі необхідно покласти праву руку на серце та відчутти його тепло, стукіт. Потім ліву руку покласти на праву долоньку і зігріти теплом свого серця обидві долоньки. Потім всі розплющують очі та діляться теплом своїх сердець один з одним. Для цього всі учасники протягують долоньки в середину кола та зустрічаються долоньками один з одним.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>Ведучий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Що ви зараз відчуваєте? - Чи приємно дарувати тепло свого серця іншим? - Чи приємно приймати тепло від інших учасників? - Що приємніше для вас було – дарувати чи приймати тепло? <p>5. Підведення підсумків заняття.</p>		
7.	Проведення опитування молодих фахівців за опитувальником мотиваційних джерел (Д. Барбуто, Р. Сколка).	молоді спеціалісти	жовтень
8.	Ознайомлення молодих спеціалістів з рекомендаціями щодо організації педагогічної діяльності, робочого часу (звернення уваги спеціалістів на визначення пріоритетних справ та виконання їх у запланований строк, на контроль за корисне використання робочого та вільного від роботи часу).	молоді спеціалісти	жовтень
9.	<p>Проведення тренінгу «Розвиваємо комунікативні навички як складову soft skills-компетенцій».</p> <p>Мета: усвідомлення учасниками тренінгу важливих комунікативних навичок педагога ЗДО, розвиток у педагогів вміння використовувати невербальні засоби комунікації, навички спілкування в командній роботі, розвиток навичок професійної самопрезентації, формування вмінь переконувати та аргументувати свою позицію. Сприяння підвищенню впевненості у собі, усвідомленню власних проблем та шляхів їх самостійного подолання. Виховання потреби молодих фахівців у саморозвитку самовдосконаленню своїх комунікативних навичок.</p> <p>Атрибути: стікери, кольорові олівці, фломастери, пластилін, аркуші паперу, ватмани за кількістю команд, дощечки для ліплення, серветки, фарби, магнітна дошка та стіл для виставки робіт, аудіо запис з звуками природи та релаксаційними мелодіями.</p> <p>Організація проведення.</p> <p>1. Вправа «Відгадай подарунок» [48, 51].</p> <p>Мета: розвивати у педагогів вміння використовувати невербальні засоби комунікації.</p> <p>Хід вправи.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам утворити коло та придумати подарунок для свого сусіда. Через хвилину треба подарувати свій подарунок, використовуючи невербальні засоби комунікації, а учасник, який прийняв дарунок, має відгадати, що ж саме він отримав. Далі по колу відбувається дарування та прийняття подарунків. В кінці вправи ведучий запитує:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поділіться своїми відчуттями та враженнями від цієї вправи. Що приємніше було робити: дарувати чи приймати подарунок? - Чи складно було виконувати це завдання? - Чи потрібно педагогу вміння користуватися невербальними засобами комунікації? <p>2. Дискусія «Комунікативні навички педагога ЗДО».</p> <p>Мета: визначення та обговорення з учасниками тренінгу важливих комунікативних навичок педагога ЗДО.</p> <p>Атрибути: стікери, магнітна дошка</p>	молоді спеціалісти, педагогічний колектив ЗДО	жовтень

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід дискусії.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам на стікерах написати найважливіші комунікативні навички педагога та прикріпити їх на магнітну дошку. Педагоги виконують та організовується обговорення. Ведучий узагальнює обговорення та звертає увагу присутніх на те, що важливими комунікативними навичками педагога ЗДО є: вміння слухати, переконувати та наводити аргументи щодо своєї точки зору, уміння презентувати себе та свою діяльність, вміння працювати в команді, робити публічні виступи, уміння налагоджувати та підтримувати професійні зв'язки, вміння враховувати потреби та бажання співрозмовників. Також комунікативні навички є складовою soft skills компетенцій сучасного педагога [111].</p> <p>3. Командна вправа «Яка команда найспритніша?»</p> <p>Мета: розвивати комунікативні вміння та навички в командній роботі, швидкість реакції та узгодженість в роботі, уважність до оточуючих.</p> <p style="text-align: center;">Хід вправи.</p> <p>Практичний психолог пропонує утворити дві команди. Завдання для команд: треба уважно подивитися на учасників своєї команди та за сигналом ведучого швидко вишикуватися за зростом. Команди виконують завдання, а ведучий пропонує підтримати оплесками команду, яка виконала завдання першою. Далі команди шикуються за довжиною волосся – від учасника з найдовшим волоссям до учасника з найкоротшим. Оплесками команди підтримують переможців. Далі відбувається шикування команд за стажем роботи – від учасників з найбільшим стажем роботи до учасників з найменшим стажем педагогічної праці. Оплесками команди підтримують переможця. Далі команди шикуються за місяцями народження. В кінці вправи практичний психолог пропонує підтримати оплесками гравців один одного та називає команду-переможця. Підводяться підсумки вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поділіться вашими відчуттями та враженнями від цієї вправи. Які труднощі у вас виникли при її виконанні? - Що допомагало вирішувати завдання в команді? Що заважало? - Чи задоволені ви результатом роботи вашої команди? - Що цінного з цієї вправи ви візьмете для себе? <p>4. Вправа «Реклама ЗДО».</p> <p>Мета: розвиток навичок професійної самопрезентації, формування вмінь переконувати та аргументувати свою позицію.</p> <p>Атрибути: ватмани на кожную команду, зображувальні засоби.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід вправи.</p> <p>Практичний психолог пропонує командам за допомогою зображувальних засобів створити рекламу ЗДО та презентувати її. Після завершення роботи команди по черзі презентують свою рекламу. Практичний психолог узагальнює роботу команд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Які враження від командної роботи? - Чи легко вам було презентувати свій ЗДО? - Чи захотіли б ви працювати (або віддати на виховання в ЗДО) в дошкільному закладі, що на рекламі? - Які комунікативні вміння та навички вам допомогли в цій вправі? <p>5. Медитація-візуалізація «Гірська вершина» [21, 132]. Мета: сприяти підвищенню впевненості у собі, усвідомленню власних проблем та шляхів їх самостійного подолання.</p> <p style="text-align: center;">Хід медитації-візуалізації.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам трішечки відпочити та зосередитись на собі та на власних відчуттях. Для цього ведучий пропонує всім заплющити очі та увявити те, про що розповідає:</p> <p>«Уявіть, що ви знаходитесь біля величезної гори. Навколо вас такі гори як, Памір, Гімалаї, Тибет. Десь там, у височині, знаходяться вершини гір. Їх, навіть, не видно з-за хмар. Вам дуже хочеться опинитися там. Для цього вам не треба тяжко підніматися нагору власноруч, бо ви вмієте літати. Подивіться вгору – у небі літає орел. Одна мить – і ви стаєте самі цим птахом. Розправивши свої міцні крила ви легко літаєте високо в небі, там, де вершини цих величезних гір. Навколо вас знаходяться хмарки, а внизу – крихітні будиночки та малесенькі деревця. Ваші очі бачать найдрібніші деталі. Роздивіться уважно все навколо вас. Ви легко можете долетіти до будь-якої вершини гори. Це для вас легко. Оберіть собі зручну ділянку та спустіться на неї. Тепер подивіться з цієї висоти на підніжжя гори та проблеми, які ви залишили там. Які ж ці проблеми дрібні та незначні. Оцініть, чи заслуговують ці проблеми на ваші переживання. Спокій, які ви отримали на висоті, допомагає вам зрозуміти глибше сутність речей та шляхи вирішення питань. Ви чітко усвідомлюєте потрібні дії для розв'язання проблеми. Пауза. Знову злетіть у височинь та відчуйте цей політ. Запамятайте це відчуття. А тепер знову перенесіться до підніжжя гори. Помахайте рукою до орла, який літає високо в небі. Подякуйте цьому птаху за можливість нового сприйняття світу. Ви знову в залі, ви повернулися з надзвичайної подорожі. Розкривайте очі.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ваші відчуття? - Чи можна використовувати цю медитацію самостійно? З якою метою? 		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>6.Вправа «Арт-побажання».</p> <p>Мета: розвиток творчих здібностей педагогів, використання метафоричних образів для вираження своїх почуттів та думок. Сприяння створенню позитивного психологічного клімату в колективі.</p> <p>Атрибути: фарби, олівці, аркуші паперу, пластилін, аудіо запис релаксаційної музики, аркуші паперу А4.</p> <p>Хід вправи.</p> <p>Ведучий пропонує кожному учаснику тренінгу за допомогою зображувальних засобів (фарби, олівці, аркуші паперу, пластилін) намалювати (зліпити) побажання для себе та всіх учасників тренінгу. Під аудіо запис всі виконують роботу і по її завершенню презентують. В кінці кожної презентації арт-побажання ведучий пропонує виразити подяку аплодисментами.</p> <p>7.Підведення підсумків тренінгу.</p>		
10.	Розробка індивідуальної програми профілактики виникнення негативних емоцій у молодих фахівців, а також розвиток soft skills компетенцій (за необхідністю).	молоді спеціалісти	жовтень
11.	Проведення опитування молодих спеціалістів за опитувальником К. Роджерса для виявлення адаптованості / неадаптованості особистості.	молоді спеціалісти	грудень
12.	Ознайомлення молодих спеціалістів з пам'ятками щодо подолання стресу.	молоді спеціалісти	грудень
13.	<p>Проведення практикуму «Саморегуляція як шлях до збереження психологічного благополуччя педагогів ЗДО».</p> <p>Мета: профілактика виникнення стресу, навчання способам саморегуляції та психоемоційного розвантаження.</p> <p>Атрибути: намальовані пелюстки та серединка квітки, магнітна дошка, магніти, вирізані різнобарвні квіти, чарівний мішечок (торбинка для ігор), написані на окремих смужках емоції та почуття: радість, впевненість, страх, злість, страждання, неспокій, захват, любов, вдячність, переляк, гнів, ревності, сором, ненависть, сум, горе; ватмани (на кожну команду), кольорові журнали, клей, ножиці, кольорові фломастери, маркери, серветки, аркуші паперу, кольорові олівці, фломастери, масажні м'ячики за кількістю учасників практикуму, спокійна релаксаційна музика.</p> <p>Організація проведення.</p> <p>1. Привітання всіх учасників практикуму, оголошення теми її актуальності в житті педагога.</p> <p>2. Вправа «Прийми та передай сигнал» [5].</p> <p>Мета: психологічний розігрів учасників практикуму, концентрація уваги та узгодженість діяльності всіх гравців.</p>	молоді спеціалісти ,педагогічний колектив ЗДО	грудень

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам утворити коло та взятися за руки. При цьому руки учасники тримають позаду себе. Ведучий пояснює, що ця вправа допоможе сконцентруватися на завданнях практикуму та навчить злагоджено працювати в групі, відчуючи один одного. Отже, ведучий починає гру. Для цього він стискає долоню (руку) свого сусіда за допомогою коротеньких чи довгих стискань, інших дотиків, які сусід має сприйняти та передати іншому своєму сусідові по колу. І так гра продовжується, аж доки сигнал не повернеться до ведучого. Далі ведучий називає ім'я іншого гравця і той придумує і посилає свій сигнал по колу. Так вправа продовжується. В кінці цієї гри підводяться підсумки: Чи сподобалась вам вправа? Які відчуття зараз?</p> <p>3. Вправа «Заморожені» [29, 8]. Мета: тренування навичок саморегуляції під час міжособистісної взаємодії.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Ведучий пропонує виконати цю вправу в колі. Для цього всі уявляють себе «замороженими» і тому не мають показувати своїх емоцій та реакцій на навколишнє. Далі ведучий за допомогою міміки, жестів, слів намагається «розморозити» учасників вправи. Той, хто «розморозиться», приєднується до ведучого та разом з ним продовжує «розморозувати» інших. В кінці гри ведучий підводить підсумки разом з гравцями: Хто зміг протриматися в грі якнайдовше? Як ваша саморегуляція проявляється у вашому житті? Чи важливо тренувати свою саморегуляцію?</p> <p>4. Вправа «Квітка очікувань». Мета: з'ясувати та озвучити запит всіх учасників щодо практикуму. Атрибути: намальовані пелюстки та серединка квітки, магнітна дошка, магніти.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам обрати на столі будь-яку пелюстку та написати свої очікування від практикуму. Педагоги записують на пелюстках квітки свої очікування, озвучують їх та прикріплюють до серединки квітки на магнітній дошці. Після того, як всі педагоги прикріплять пелюстки квітки до серединки, психолог звертає увагу, що на дошці утворилася квітка очікувань. На практикумі ми разом спробуємо справдити всі очікування.</p> <p>5. Вправа «Відгадай емоцію». Мета: усвідомлення та прийняття різноманітних емоцій та почуттів, формування вміння впізнавати та зображувати різні емоційні стани за допомогою міміки, жестів, пантоміми. Атрибути: «чарівний мішечок» (торбинка для ігор), написані на окремих смужках емоції та почуття – радість, впевненість, страх, злість, страждання, неспокій, захват, любов, вдячність, переляк, гнів, ревності, сором, ненависть, сум, горе.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує педагогам по колу витягти з чарівного мішечку одну смужку та зобразити ту емоцію (почуття), яка там написана за допомогою міміки, жестів, пантоміми. Учасники практикуму по черзі витягують смужки та показують в колі свою емоцію. Всі останні педагоги відгадують. По завершенню вправи психолог підводить підсумок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поділіться враженнями від вправи. Чи сподобалась вам ця гра? - Які емоції (почуття) було легко зображувати? Відгадувати? Що було найскладніше зображувати та відгадувати? - Які емоції потребують нашої саморегуляції? <p>6. Вправа-масаж «Малюємо казку».</p> <p>Мета: психоемоційне розвантаження, зняття м'язової напруги тіла. Розвиток творчості педагогів. Виховання сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує педагогам утворити коло та повернутися спиною до сусіда. Психолог повідомляє, що зараз всі будуть малювати на спині свого сусіда казку. Ведучий розповідає коротеньку казочку під звучання релаксаційної музики, а учасники практикуму пальцями, долонями «малюють» на спині сусіда те, про що йдеться в казці. Наприклад: «Жила-була дівчинка Наталочка (малюємо пальчиками на спині дівчинку). Вийшла Наталочка на подвір'я погуляти. Яскраво світило сонечко (малюємо пальчиками сонце), квіточки розкрили свої пелюстки (малюємо квіточки), весело защебетали пташки (малюємо пташок). Наталочка посміхнулась до всіх та привіталась (малюємо смайлик - посмішку). Аж раптом прилетів вітер, почав кружляти все навколо (малюємо круги на спині). Прилетіли темно-сині хмарки (малюємо хмарки) та почав лити дощ (малюємо дощ). Спочатку дощик тільки накрапав (кінчиками пальців зображуємо крапельки дощу), далі все сильніше і сильніше пішов дощ (зображуємо дощ більш сильним натисканням на поверхню спини та більш частими дотиками). І ось почалася справжня злива (зображуємо зливу натиском та дотиком всієї долоні на спині). Але пройшов певний час, і сонечко знову виглянуло з-за хмар (малюємо сонечко), дощ став стихати (зображуємо більш легкими дотиками на спині), і Наталочка від радощів заплескала в долоні (педагоги повертаються обличчям в коло та плещуть в долоні). Ось така казочка.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Вам сподобалась ця вправа? - Поділіться вашими враженнями та відчуттями. - Чи можна цю вправу використовувати для зняття психоемоційного та м'язового напруження? <p>Педагоги висловлюють свої враження та тілесні відчуття від вправи.</p> <p>7. Вправа з масажними м'ячиками.</p> <p>Мета: розслаблення м'язів тіла та зняття негативних емоцій.</p> <p>Атрибути: масажні м'ячики за кількістю учасників практикуму.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог звертає увагу учасників практикуму на масажні м'ячики, що лежать в контейнері посередині зали та пропонує кожному взяти собі один масажний м'ячик. Педагоги беруть м'ячик та стають знову в коло. Психолог звертає увагу на те, що пухирчата поверхня м'яча позитивно впливає на нервові закінчення, активізує кровообіг до різних органів. Ведучий: «Зараз давайте покатаємо м'ячики між долонями, тепер прокотимо м'ячики по лівій руці, тепер – по правій руці. Переходимо до ніг – прокотимо м'ячик по лівій нозі, тепер – по правій.</p> <p>А зараз я пропоную зробити дихальну вправу з масажним м'ячиком. Поставте ноги нарізно, руки в сторони, м'яч візьміть у ліву руку. На 1 - руки вперед, передаємо м'яч у праву руку – видих. 2 – руки в сторони – вдих. 3-4 – те ж саме, передаємо м'яч в ліву руку. Руки намагаємося не згинати, вправу виконуємо в середньому та приємному для вас темпі».</p> <p>Після виконання вправи психолог запитує:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Які відчуття зараз? - Хто відчуває зміни в емоційному та фізичному стані? - Чи приємні для вас ці зміни? <p>Отже, масаж та використання масажних м'ячиків сприяють психоемоційному розвантаженню, формуванню саморегуляції та боротьбі зі стресом.</p> <p>8. Техніка релаксації «Сім свічок» [29, 31].</p> <p>Мета: ознайомлення педагогів з технікою релаксації, зняття фізичного та нервового напруження.</p> <p>Атрибути: спокійна релаксаційна музика.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам практикуму зручно сісти та закрити очі. Звучить спокійна музика. Психолог: «Дихаємо вільно та глибоко. Уявіть перед собою на відстані метру сім свічок, що горять. Зробіть повільний та глибокий вдих. Вам потрібно задути одну з цих свічок – зробіть різкий видих та видихніть все повітря з легень. Ця свічка згасла. Знову зробіть глибокий та повільний вдих. А тепер задуйте наступну свічку – різко видихайте повітря. І так треба зробити з останніми свічками. Педагоги за інструкцією психолога виконують цю вправу, далі ведучий пропонує розкрити очі та запитує:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Як відчуваєте себе зараз? - Чи можна використовувати цю вправу для саморегуляції та зняття напруги? <p>9. Техніка «Стряхнемо втому» [29, 39].</p> <p>Мета: ознайомлення педагогів з технікою для швидкого звільнення від напруження.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Психолог пропонує педагогам виконати швидко техніку для звільнення від напруження м'язів та негативних емоцій. Для цього ведучий пропонує згадати, як звільняються від води тварини. Для цього треба сильно напружити всі м'язи тіла. Я рахую 1 – 2 – 3 і</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>після цього ви починаєте тремтіти всім тілом швидко-швидко. Скинули напруження, тепер потягнулись вгору, розслабились. Вправа виконується 3 рази. Далі ведучий запитує:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Які відчуття зараз? - Чи вдалося скинути втому та напруження? <p>Педагоги діляться своїми враженнями.</p> <p>10. Колаж «Як впоратися зі стресом?»</p> <p>Мета: усвідомлення та узагальнення педагогами методів боротьби зі стресом та саморегуляції. Формування знань та вмінь щодо практичного їх застосування у житті. Розвиток творчих вмінь та навичок роботи в команді. Виховання позитивного ставлення до педагогічного колективу.</p> <p>Атрибути: ватмани (на кожную команду), кольорові журнали, клей, ножиці, кольорові фломастери, маркери, серветки.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Психолог пропонує педагогам розділитися на команди . Для цього педагоги з «чарівного мішечку» обирають один кольоровий стікер (червоний, жовтий, зелений) та розподіляються на команди за кольором. Кожна команда отримує ватман, клей, кольорові журнали, маркери, фломастери, ножиці, серветки. Ведучий повідомляє, що зараз команди будуть створювати колажі «Як впоратися зі стресом?» Для цього команди вирішують можливі методи, способи для боротьби зі стресом та негативними емоціями і за допомогою різних засобів на столах створюють свій колаж. Можна з журналів вирізати та наклеювати фотографії, малюнки, фрази з тексту, які зображують відповіді на питання колажу. Також можна фломастерами написати шляхи боротьби зі стресом та з негативними емоціями.</p> <p>Команди працюють над створенням колажу, а потім презентують всім учасникам практикуму свої роботи. Психолог пропонує сфотографуватися з колажами та розмістити їх в агітаційних куточках ЗДО. Далі відбувається підведення підсумків роботи команд.</p> <p>11. Техніка для отримання ресурсного стану «Поплавок» [58].</p> <p>Мета: ознайомлення педагогів з ресурсною технікою «Поплавок», психоемоційне розвантаження.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам тренінгу заплющити очі та уявити бурхливе море, шторм, сильні та величезні хвилі. Психолог: «Раптом ви бачите на хвилях маленький поплавок, який то накривається хвилями та зникає серед них, то раптом з'являється знову. Уявіть себе цим поплавком, а бурхливе море – своїм життям. Відчуйте стан цього поплавку. Ви постійно знаходитесь серед бурхливих хвиль життєвих труднощів, але вони вас не можуть здолати. Ви знову і знову з'являєтесь на поверхні хвиль. Ваша впевненість, вдача та сила волі наповнюють цей поплавок та виштовхують на поверхню морських хвиль. Врешті – решт шторм стихає, море заспокоюється, з'являється сонце і наповнює цей поплавок лагідними промінцями спокою та</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>задоволення. Відчуйте цей стан. Ви пережили черговий шторм у вашому житті, подолали його та стали переможцем. Ви ще зустрінете багато ураганів у своєму житті і теж переможете їх. Будете завжди залишатися на поверхні бурхливих хвиль, як цей нездоланий поплавок. Розкрийте очі. Що ви відчуваєте зараз?» Педагоги розповідають про свої відчуття та теперішній стан.</p> <p>12. Вправа «Чарівні побажання».</p> <p>Мета: сприяння формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі, доброзичливого ставлення один до одного.</p> <p>Атрибути: аркуші паперу, кольорові олівці, фломастери.</p> <p>Хід.</p> <p>Психолог пропонує кожному учаснику практикуму написати або метафорично зобразити побажання для педагога нашого колективу. Через 2 хвилини аркуші паперу з побажаннями згортаються та складаються у «чарівний мішечок». Ведучий перемішує всі аркуші з побажаннями у чарівному мішечку та пропонує педагогам по черзі витягнути одне побажання для себе. Педагоги по черзі витягують побажання, демонструють або зачитують їх перед усіма. Психолог запитує, хто є автором цього побажання та разом з педагогом дякує автору. Так всі педагоги отримують свої побажання.</p> <p>13. Вправа «Чарівні квіти здійснених очікувань».</p> <p>Мета: підведення підсумків практикуму, усвідомлення педагогами досягнутих результатів роботи на протязі психологічного заходу.</p> <p>Атрибути: вирізані різнобарвні квіти, магніти, магнітна дошка.</p> <p>Хід.</p> <p>Практичний психолог розкидає на килим різноманітні вирізані з паперу квіти та пропонує учасникам практикуму подивитися на них та уявити, що ці чарівні квіти - це здійснені очікування. Якщо на практикумі очікування здійснилися, то педагог обирає квітку та прикріплює її магнітом на магнітну дошку. По завершенню вправи психолог звертає увагу учасників заходу на гарну полянку квітів, яка утворилась із здійснених очікувань.</p> <p>14. Підведення підсумків роботи.</p>		
14.	Проведення анкетування молодих спеціалістів з метою виявлення емоційного виснаження педагога.	молоді спеціалісти	лютий
15.	Проведення анкетування молодих фахівців для визначення рівня стресостійкості педагога.	молоді спеціалісти	лютий
16.	<p>Проведення тренінгу «Формуємо лідерські якості та управлінські вміння у педагога ЗДО».</p> <p>Мета: Визначення та усвідомлення педагогами якостей лідера. Формування вмінь переконувати людей різними способами. Розвиток вмінь орієнтуватися в незвичній ситуації та знаходити ефективний спосіб поведінки в ній. Розвиток вмінь сприймати, передавати та аналізувати інформацію, скеровувати власні дії згідно отриманої дотиковим шляхом інструкції. Формування вмінь долати внутрішні бар'єри та невпевненість у собі.</p>	молоді спеціалісти педагогічний колектив ЗДО	лютий

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>Виховання відповідальності за свого партнера, бажання до саморозвитку та самовдосконалення.</p> <p>Атрибути: магнітна дошка, малюнок чарівної скарбнички, кольорова крейда, розмітка музичної зали кольоровим скотчем, м'які спортивні модулі, дитячі стільці, хустинки для зав'язування очей гравцям, аркуші ватману на кожную команду, журнали, ножиці, клей, маркери, кольорові олівці, фломастери, аудіо запис енергійної музики, квітка.</p> <p style="text-align: center;">Організація проведення.</p> <p>1. Вправа «Скарбничка позитиву».</p> <p>Мета: розігрів учасників тренінгу, створення позитивного психологічного клімату в групі, формування вміння знаходити позитивне у собі.</p> <p>Атрибути: магнітна дошка, малюнок чарівної скарбнички, кольорова крейда. аркуші ватману на кожную команду, журнали, ножиці, клей, маркери, кольорові олівці, фломастери, аудіо запис енергійної музики.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Ведучий пропонує педагогам утворити коло та подивитись на чарівну скарбничку, яку треба наповнити будь-якими позитивними словами, які починаються з першої букви імені кожного учасника. Педагоги по черзі називають позитивні слова, а в кінці вправи психолог підводить підсумки: «Наша чарівна скарбничка повністю наповнилась та засяяла, неначе скарб (психолог малює крейдою навколо малюнка чарівної скарбнички промінці). Що ви відчуваєте зараз? Які це відчуття?» Педагоги діляться своїми враженнями.</p> <p>2. Колаж «Портрет лідера»</p> <p>Мета: сприяння створенню в групі позитивного психологічного клімату та партнерських відносин між учасниками тренінгу. Визначення та усвідомлення педагогами якостей лідера.</p> <p>Атрибути: аркуші ватману на кожную команду, журнали, ножиці, клей, маркери, кольорові олівці, фломастери, аудіо запис енергійної музики.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам розділитися на дві команди. Кожна команда за 20 хвилин створює колаж «Портрет лідера». Для роботи учасники використовують вирізки фотографій, речень, фраз, словосполучень, які визначають характеристики лідера, його поведінку, якості та інше. Команди працюють під енергійну музику, а по завершенню часу – презентують свої колажі. Ведучий пропонує розмістити колажі на дошці. Після презентацій всіх колажів психолог організовує обговорення: Які провідні лідерські якості визначила кожна команда? Які спільні лідерські якості визначено усіма командами? Назвіть найважливіші лідерські якості, які необхідні педагогу ЗДО.</p> <p>3. Вправа «Проникни в коло» [46].</p> <p>Мета: формування вміння переконувати учасників тренінгу різними способами. Розвиток вміння орієнтуватися в незвичній ситуації та знаходити ефективний спосіб поведінки в ній.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам тренінгу утворити коло та потренуватися в умінні переконувати учасників тренінгу. Адже для лідера уміння переконувати людей є необхідним та важливим. Ведучий пропонує вийти в середину кола одного учасника та всім гравцям послухати завдання: гравці мають ущільнити коло та перешкоджати гравцю-сміливцю потрапити в нього. А обраний учасник на протязі 2 хвилин повинен проникнути в середину кола. Для цього гравець може використовувати різні способи проникнення: переконання, фізична спритність, звертання до окремих осіб кола та інші. Ведучий включає таймер на 2 хвилини та дає сигнал: «Гру починаймо!» Після завершення часу ведучий говорить «Стоп гра!» та дякує за активність та сміливість учасника. Далі обирається наступний гравець, який спробує проникнути в коло і гра продовжується. Після участі всіх бажаючих ведучий підводить підсумки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Вам сподобалась ця вправа? Які вміння вам знадобились в цій грі? - Чи легко було проникнути в середину кола? - Які ефективні способи були використані гравцями? - Чи актуальні в роботі педагога ЗДО способи переконання, використані в цій вправі? <p>4. Нейропсихологічна вправа «Пройди лабіринт» (модифікація вправи «Лабіринт» М. Кіпніс) [46].</p> <p>Мета: формування лідерських якостей у педагогів, вміння сприймати, передавати та аналізувати інформацію, скеровувати власні дії згідно отриманої дотиковим шляхом інструкції. Виховання відповідальності за свого партнера.</p> <p>Атрибути: магнітна дошка для запису результатів, розмітка музичної зали кольоровим скотчем, м'які спортивні модулі, дитячі стільці, хустинки для зав'язування очей гравцям.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам розділитися на пари. Ведучий пояснює, що лідер повинен вміти не лише керувати, а й нести відповідальність за своїх підлеглих. Тому зараз ми будемо вправлятися у формуванні цих лідерських вмінь. Психолог звертає увагу на те, що музична зала має вигляд лабіринту – на підлозі кольоровим скотчем розміщені лінії, за якими треба буде рухатися парам. Крім цього, на своєму шляху гравці зустрінуться з перешкодами – м'які модулі – їх треба переступити та продовжити рухатися далі. Час проходження всього лабіринту буде фіксуватися і в кінці гри визначиться пара-переможець – пара, яка витратить найменше часу для подолання лабіринту.</p> <p>Завдання ще ускладнюється тим, що інструкції ви будете надавати не за допомогою слів, як звичайно всі звикли, а за допомогою дотиків. Давайте потренуємось разом! Станьте парами. Оберіть ведучого в своїй парі. Отже, один дотик до правої руки – один крок вправо для відомого із заплющеними очима. Дотик ведучого до лівої руки – крок вліво. Дотик до спини – крок вперед. Дотик ведучого до обох плечей відомого – сигнал «Стоп».</p>		

Продовження таблиці С. 3

1	2	3	4
	<p>Дотик одразу до лівої та правої рук – переступити перешкоду. Запам'ятали? Розпочинаймо гру! Запрошуємо першу пару. Зав'язуємо відомому очі хусточкою. Готові? Час пішов!</p> <p>Перша пара починає проходити лабіринт за правилами, а психолог фіксує час та дотримання учасниками правил гри. По завершенню вправи на магнітній дошці фіксується затрачений парою час і партнери пари міняються місцями. Після проходження лабіринту ведучий знову фіксує час та записує на дошці, а також фіксує загальний час пари щодо проходження лабіринту. Далі лабіринт починає проходити наступна пара і так відбувається доти, поки всі пари не виконають це завдання.</p> <p>Після виконання цієї вправи усіма учасниками ведучий підводить підсумки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Що ви відчували при проходженні лабіринту в ролі ведучого? - Що ви відчували при проходженні лабіринту в ролі відомого? - Що сподобалось, а що не сподобалось під час гри? <p>5. Вправа «Рефреймінг» [46].</p> <p>Мета: сприяння формуванню позитивної «Я-концепції» учасників тренінгу. Формування вмінь долати внутрішні бар'єри та невпевненість у собі.</p> <p>Атрибути: квітка.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує всім учасникам утворити коло та по черзі назвати свою негативну рису характеру. А всі останні учасники гри повинні розкрити позитивну якість цієї риси характеру та довести гравцю. Ведучий бере квітку та передає її гравцю по колу. У кого квітка в руках, той називає свою негативну рису характеру.</p> <p>Гра продовжується, доки всі учасники не назвуть свої негативні риси та не отримують рефреймінг.</p> <p>По закінченню вправи психолог підводить підсумки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Чи сподобалась вам вправа? - Чи змінилося ваше ставлення до своїх негативних рис характеру? - Чи важливо лідеру вміти робити рефреймінг щодо власної особистості? До своїх підопічних? <p>6. Вправа «Корисний скарб».</p> <p>Мета: усвідомлення учасниками тренінгу корисних знань, вмінь та навичок з формування лідерських якостей. Виховання бажання до саморозвитку та самовдосконалення лідерських вмінь та навичок.</p> <p style="text-align: center;">Хід вправи.</p> <p>Практичний психолог пропонує всім учасникам тренінгу закрити очі та уявити сьогоднішній тренінг. Треба подумати та дати відповідь на питання: що корисного, цікавого та необхідного для себе вони візьмуть у свою педагогічну діяльність, у своє життя.</p> <p>Педагоги розкривають очі та по черзі діляться своїми враженнями. В кінці психолог підводить підсумки роботи тренінгу та говорить, що це для гравців є корисний скарб, який залишиться з кожним та буде збільшуватися завдяки власній активності та самовдосконаленню кожного.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
17.	Проведення опитування молодих фахівців за опитувальником «Аналіз мотивації діяльності педагогів».	молоді спеціалісти	березень
18.	<p>Проведення практикуму «Ефективне мислення педагога – шлях до успіху у професійній самореалізації особистості».</p> <p>Мета: розвиток креативного, логічного, асоціативного та проєктного мислення у педагогів.</p> <p>Атрибути: вирізані з кольорового паперу різнокольорові квіти, аркуш паперу А4, кольорові олівці (фломастери, маркери), «чарівний мішечок» (невеличка торбинка для ігор), дрібні предмети (окуляри, олівець, лялька, стакан, гумка, цукерка, дитяча іграшка, телефон, ложка, серветка, листя), аудіо запис спокійної, енергійної, ритмічної музики, ватмани на кожну команду, фарби, клей, пластилін, сухе листя та квіти.</p> <p style="text-align: center;">Організація проведення.</p> <p>1. Вступне слово ведучого практикуму.</p> <p>«Ні для кого не секрет, що професія педагога – це професія, яка потребує достатньо високий рівень розвитку навичок ефективного мислення. Адже педагогу ЗДО постійно приходится шукати та аналізувати багато різної інформації, приймати ефективні рішення, креативно та логічно розв'язувати різноманітні завдання, створювати проєкти та виконувати багато інших різнопланових завдань. Отже, на сьогоднішньому практикумі ми будемо працювати над формуванням навичок ефективного мислення педагога як однієї з складових soft skills компетенцій педагога.</p> <p>2. Вправа «Коло квіткових компліментів».</p> <p>Мета: сприяння створенню позитивної атмосфери в групі, налаштування на роботу. Розвиток творчого та асоціативного мислення. Формування вмінь надавати та приймати зворотній зв'язок. Виховання позитивного ставлення всіх учасників практикуму один до одного.</p> <p>Атрибути: вирізані з кольорового паперу різнокольорові квіти.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>У музичній залі на килиму лежать квіти, вирізані з кольорового паперу. Ведучий пропонує учасникам практикуму утворити коло навколо цих квітів. Кожен учасник має подивитися на свого сусіда справа та знайти квіткову асоціацію до нього (назвати квітку, з якою асоціюється гравець, пояснити, чим викликана така асоціація та подарувати кольорову квітку). Педагоги по черзі, стоячи в колі, називають асоціації та дарують квіти. По завершенню вправи психолог підводить підсумки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Який зараз настрій? Чи приємно було отримати квітку? - Чи дізнались ви щось нове про себе? <p>3. Вправа «Домалой».</p> <p>Мета: розвиток креативного та логічного мислення педагогів, вміння швидко включатися в роботу.</p>	молоді спеціалісти педагогічний колектив ЗДО	березень

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>Атрибути: аркуш паперу А4, кольорові олівці (фломастери, маркери).</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам сісти на стільці у колі та взяти будь-який олівець (маркер чи фломастер). Психолог пояснює, що зараз всі учасники разом будуть малювати один предмет на одному аркуші паперу. За сигналом ведучого аркуш передається першому гравцю і він починає малювати. Звучить сигнал – гравець, який малював швиденько передає цей аркуш наступному гравцю. Наступний гравець продовжує малюнок, розпочатий попереднім учасником. Звучить сигнал – аркуш з малюнком передається наступному гравцю. І так гра триває доки всі учасники не намалюють на аркуші паперу. В кінці вправи психолог демонструє всім спільне зображення та підводить підсумки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - На що схоже спільне зображення? - Чи сподобався вам результат спільного малювання? - Поділіться, що ви відчували під час цієї вправи? - Що саме ви хотіли зобразити на малюнку? - Які навички ефективного мислення допомогли вам в цьому завданні? <p>4. Вправа «Чарівний мішечок або Як ще можна використати цей предмет» [1].</p> <p>Мета: розвиток креативного мислення у педагогів щодо нестандартного використання предметів.</p> <p>Атрибути: «чарівний мішечок» (невеличка торбинка для ігор), дрібні предмети (окуляри, олівець, лялька, стакан, гумка, цукерка, дитяча іграшка, телефон, ложка, серветка, листя).</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує кожному учаснику практикуму витягнути з «чарівного мішечка» один предмет та придумати нестандартні способи його використання. Учасники придумують креативні способи застосування своїх речей, в кінці гри ведучий пропонує всім поаплодувати собі та іншим гравцям за творчість.</p> <p>5. Вправа «Історія цієї речі (іграшки)» [1].</p> <p>Мета: формування вміння складати невеличкі історії про будь-який предмет. Розвиток креативного та логічного мислення, культури зв'язного мовлення педагогів. Виховання потреби до самовдосконалення та розвитку креативного мислення.</p> <p>Атрибути: предмети з «чарівного мішечка», які гравці витягнули у попередній вправі.</p> <p style="text-align: center;">Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам практикуму ще раз уважно розглянути свої предмети з «чарівного мішечку» та скласти невеличку історію про них. Це може бути історія з життя цієї речі, казочка, гумористична пригода. Педагоги готують це завдання на протязі 7 хвилин, а далі по черзі розповідають свої історії. Після кожної історії психолог пропонує підтримати гравця аплодисментами. По завершенню розповідей ведучий підводить підсумок:</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>- Вам сподобалась ця вправа? - Чи складно було створювати історії про речі? - Чи важливо для педагога ЗДО вміти придумувати історії чи казочки для дітей?</p> <p>6. Гра «Атоми та молекули» [3]. Мета: згуртування педагогів у групи. Розвиток уважності та швидкості реакції. Атрибути: аудіо запис спокійної, енергійної, ритмічної музики. Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам стати вільно у музичній залі та уявити себе атомами, які вільно рухаються у просторі музичної зали під час звучання музики. Звертається увага учасників на те, що «атомам» бажано рухатися та відображати рухами особливості музичного супроводу. Коли музика перестає звучати, психолог називає число і «атоми»-гравці швидко об'єднуються між собою в «молекули», в яких кількість учасників-«атомів» відповідає названому ведучим числу. Гра проводиться 5-6 разів. На останньому разі гри психолог називає число п'ять і педагоги розподіляються по п'ять учасників в кожній команді.</p> <p>7.Вправа «Арт-дизайн ЗДО». Мета: розвиток креативного, логічного та проєктного мислення у педагогів ЗДО, вміння працювати в команді та будувати партнерські відносини. Атрибути: ватмани на кожну команду, маркери, олівці, фарби, клей, пластилін, сухе листя та квіти. Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує кожній команді створити оригінальний дизайн ЗДО, ігрового обладнання, дизайн групових кімнат та ділянок, спортивного майданчику, музичної зали. Команди самостійно приймають рішення щодо вибору об'єкту своєї роботи. На виконання роботи команди отримують по 20 хвилин. По завершенню роботи команди демонструють арт-дизайн свого об'єкту ЗДО з позицій мрійника, реаліста та критика. Тобто учасники команд розповідають, про що вони мріють при створенні дизайну ЗДО, що реально можна зробити та доцільність обраної групової ідеї. Після завершення демонстрації всіх робіт практичний психолог підводить підсумок: - Чи реально втілити ці проєкти в життя ЗДО? - Чи дійсно ці проєкти мають свою доцільність для ЗДО?</p> <p>8.Вправа «Сьогодні я навчився ...» Мета: усвідомлення та узагальнення учасниками практикуму знань та вмінь ефективного мислення. Хід.</p> <p>Практичний психолог пропонує учасникам утворити коло та по черзі продовжити фразу «Сьогодні я навчився...». Педагоги по колу виконують вправу, а по її завершенню ведучий пропонує всім разом поаплодувати собі та іншим учасникам за ефективну роботу на практикумі.</p> <p>9. Підведення підсумків практикуму.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
19.	Проведення анкетування молодих фахівців за анкетною «Результати навчального року»	молоді спеціалісти	квітень
20.	Узагальнення результатів діагностичного дослідження, підготовка рекомендацій учасникам освітнього процесу щодо організації психолого-педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО.	директор, практичний психолог, вихователь-методист, наставники	травень
21.	<p>Проведення психологічного практикуму для практичних психологів району «Психологічний супровід професійного розвитку молодого педагога ЗДО».</p> <p>Мета: ознайомлення практичних психологів з програмою психологічного супроводу молодих фахівців ЗДО.</p> <p>Організація проведення.</p> <p>1. Вступне слово практичного психолога.</p> <p>2. Вправа «Привітання» [38, 44].</p> <p>Мета: знайомство учасників один з одним, створення позитивного психоемоційного контакту, психологічний розігрів.</p> <p>Хід вправи.</p> <p>Учасники утворюють коло та по черзі називають своє ім'я, кількома фразами розповідають про себе, свої захоплення та здібності. Далі ведучий пропонує розділитися на пари та привітатися з партнером різними способами: руками, ніжками.</p> <p>3. Вправа «Вітер дме на ...» [99].</p> <p>Мета: емоційний розігрів учасників практикуму, знайомство з учасниками практикуму, а також усвідомлення інформації про себе.</p> <p>Хід вправи.</p> <p>Учасники сидять по колу на стільцях. Ведучий називає твердження і ті, кого вони стосуються, піднімаються та пересаджуються на вільне місце.</p> <p>Твердження: Вітер дме на тих ...»</p> <ul style="list-style-type: none"> - хто народився взимку; - хто народився весною; - хто народився влітку; - хто народився восени; - кому подобається брати участь у тренінгах; - хто працює до 5 років педагогом; - хто працює від 5 до 10 років в ЗДО; - хто працює від 10 до 15 років в професії педагога; - хто працює більше 15 років педагогом; - хто з посмішкою та позитивом крокує по життю. <p>4. Вправа «Дерево очікувань».</p> <p>Мета: визначити очікування учасників від практикуму.</p> <p>Атрибути: намальоване дерево, магнітна дошка, стікери.</p> <p>Хід вправи.</p> <p>Учасникам роздають стікери та пропонують написати на них свої очікування від практикуму, озвучити та прикріпити їх на дерево.</p>	практичні психологи району (міста)	травень

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>5. Презентація програми психологічного супроводу молодих педагогів ЗДО.</p> <p>6. Вправа «Пральна машина» [22]. Мета: профілактика емоційного вигорання педагогів, отримання емоційної та фізичної підтримки. Хід проведення. Учасники становляться в дві шеренги навпроти один одного. Один учасник становиться в кінці шеренги («сушильна машина»). Кожен учасник проходить між двома шеренгами та становиться на місце «сушильної машини». Під час проходження між шеренгами учасника торкаються, дбайливо гладять, а в кінці – обіймають («сушильна машина»). В кінці вправи проводиться рефлексія: «Що ви відчуваєте? (на тілесному та емоційному рівнях).</p> <p>7. Вправа «Зрозуміти та прийняти себе» [2]. Мета: усвідомлення та прийняття власних особистісно-професійних якостей та індивідуальних особливостей. Атрибути: аркуші паперу А4 з намальованими 4 квадратами на кожного учасника. Хід проведення. Ведучий пропонує педагогам вправу, яка спрямована на розуміння та сприйняття своїх якостей та особливостей. Інструкція: Квадрат 1: Напишіть не менше 5 своїх позитивних рис, які ви цінуєте та любите в собі, вважаєте своїми достоїнствами. Квадрат 3 (а не 2!) : Напишіть не менше 5 своїх негативних рис, які вам не подобаються в собі, ви вважаєте їх своїми недоліками. Квадрат 2: Необхідно написати недоліки, які указані в квадраті 3, але переформулювати в позитивні якості. Наприклад, жадібний – бережливий. Квадрат 4: Перепишуємо свої достоїнства з квадрата 1 в негативні характеристики (наполегливий – настирливий). Далі прикрийте нижню частину аркушу паперу та погляньте на 1 та 2 квадрати. Уявіть цю людину. Як вона вам? Подобається? Чи стали б ви з нею спілкуватись? Теж саме робимо з нижньою частиною аркушу паперу. Дивимось тільки на 3 та 4 квадрати. Як вам ця людина? А з нею ви б хотіли вступати у стосунки? Тепер розкрийте повністю папір та подивіться на усі написані якості. Всі ці якості ваші. Намалюйте коло посередині квадратів та напишіть «Я». Недоліки – це продовження наших достоїнств. Так само і достоїнства знайдуться в недоліках.. Цей метод працює і в зворотньому напрямку. За допомогою чотирьох квадратів ви можете розкласти якості чи риси характеру будь-якої людини та краще зрозуміти її вчинки. Рефлексія вправи.</p> <p>8. Вправа «Колесо життя» [97]. Мета: усвідомлення рівня задоволення особистості різними сферами життя та визначення шляхів його гармонізації.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p style="text-align: center;">Хід проведення.</p> <p>Учасники отримують зображення «Колесо життя». Ведучий звертає увагу, що в колі зображені найважливіші сфери життя: кар'єра, фінанси, здоров'я, сім'я, духовний розвиток, особистісне зростання та повсякденні справи. Треба оцінити за 7-бальною шкалою рівень задоволеності кожною сферою життя. Якщо десь з'явилися нерівності на поверхні колеса, то на це необхідно звернути увагу – саме ця сфера потребує вашої уваги. Щоб прожити життя гармонійно, потрібно гармонійно розвивати всі сфери.</p> <p>9. Ознайомлення з технікою «метод якоря» [116]. Ця техніка прийшла з НЛП та є ефективною при зміні внутрішнього стану людини. Широко використовується якоріння стану впевненості, спокою, радості. Як самостійно заякорити бажаний стан?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити стан, який ви бажаєте заякорити. 2. Викликати цей стан. 3. Коли ви на вершині цього стану – встановіть якір (рух, жест, музику, аромат), який буде асоціюватися з даним станом. 4. Зупиніть цей стан (треба відволіктися на щось інше). 5. Перевірте, чи працює якір (спробуйте знову відтворити потрібний стан за допомогою обраного вами якоря). 6. Використовуйте. <p>10. Таємниці спілкування. Мета: активізація психологічної компетентності педагогів щодо прийомів ефективного спілкування.</p> <p style="text-align: center;">Організація діяльності.</p> <p>Майстерність спілкування є необхідним інструментом гуманізації освіти. Запорукою ефективності освітнього процесу є психологічна компетентність педагога, що розширює можливості самостійно розв'язувати проблеми й конфлікти, які виникають у професійній діяльності та в особистому житті. Сьогодні я пропоную згадати деякі таємниці спілкування.</p> <p>Перегляд фрагменту з мультфільму «Рапунцель» [73]. Обговорення прийомів активного слухання. Підведення підсумків обговорення.</p> <p>Прийоми активного слухання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пауза; - уточнення; - переказ (парафраз); - повторювання; - розвиток думки; - повідомлення про сприйняття; - повідомлення про само сприйняття; - зауваження про хід бесіди. <p>Обговорення з педагогами «Я-повідомлення» [25]. «Я-повідомлення» - інформування дитини про свою думку, почуття і з наступним пропонуванням подальшої бажаної діяльності.</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>«Я дуже втомилася. Мені хотілося б, щоб удома панувала тиша.» Одна з формул ефективного спілкування з дитиною: «Коли ти _____, я відчуваю _____, тому що _____. Мені хотілося б, щоб _____».</p> <p>При такому формулюванні дитина вас вислухає і зрозуміє. Фрази, які нам допоможуть налагодити спілкування з дитиною. У вихованні дітей велике значення має те, які слова ми використовуємо. В пориві емоцій дуже часто вилітають негативні висловлювання-кліше, а користі від них немає. Я пропоную вам перетворити неконструктивні висловлювання на конструктивні (позитивні). Учасники по черзі витягують з мішечка висловлювання та називають нові (конструктивні). Рефлексія.</p> <p>11. Вправа «Ярлики» [26]. Тепер ми спробуємо заглибитись в емоційний світ. В одного учасника на голові корона, на ній написано певне ставлення. Інша частина учасників має поводитись по відношенню до власника корони так, як на ній написано. За відповідним ставленням до себе власник корони має здогадатись, що на ній написано. Рефлексія. Чи сподобалося вам, коли з вами розмовляли у такий спосіб? Чи можуть існувати ці корони у реальному житті? У якому вигляді? Як впливає наявність таких ярликів на спілкування? Як можна змінити усталені уявлення людини про вас? Чи легко позбутися ярлика? Як це зробити?</p> <p>12. Вправа-імпровізація «Я у професії». Мета: розвивати вміння працювати у команді, проявляючи креативність у презентуванні своєї професії. Організація діяльності. Ведучий пропонує учасникам об'єднатися у 2 команди та за 10 хвилин підготувати сценку-імпровізацію на тему «Я у професії». Рефлексія. Команди оцінюють одна одну. Якого ви побачили професіонала? Чи довірили б ви такому педагогу свою дитину?</p> <p>13. Перегляд мультфільму «Свічки» [100]. Ведучий: Професія педагога важлива. Особливо у дитячому закладі, де підтримки потребує багато людей. Я бажаю вам, колеги, щоб у вашій душі завжди горів вогник, щоб ви були ефективними професіоналами.</p> <p>14. Узагальнююча вправа «Дерево здійснених очікувань». Атрибути: магнітна дошка, картина дерева. Ведучий: зараз я запрошую вас підійти до дерева очікувань і, якщо ваші очікування здійснилися, перемістити стікер на Дерево здійснених очікувань. Якщо залишились стікери на дереві очікувань, ведуча запитує:</p>		

Продовження таблиці С.3

1	2	3	4
	<p>- Які очікування не здійснились? - Що я можу зробити для здійснення цих очікувань? - Як ви самостійно можете здійснити ваші очікування?</p> <p>15. Гра «Щирі побажання». Мета: створення позитивного психологічного клімату у групі та настрою у кожного учасника практикуму. Атрибути: ваза, загорнуті у сердечка на палицях побажання. Хід. Учасникам пропонується дістати з вази одне сердечко, на якому написано побажання. Педагоги виконують завдання, зачитують всім свої побажання.</p> <p>16. Підведення підсумків роботи.</p>		

Зразок індивідуальної карти психологічного супроводу молодого спеціаліста ЗДО

П.І.Б. педагога _____

Дата народження _____ Телефон _____

Освіта _____ Спеціальність _____

Дата заведення карти _____

Таблиця С.4

Індивідуальна карта психологічного супроводу молодого педагога ЗДО

№ з/п	Вид роботи	Строки проведення	Результат	Висновки
1	2	3	4	5
1.	Проведення діагностичної бесіди практичного психолога з молодим фахівцем ЗДО.	Вересень 20 __ р.		
	Проведення опитування молодих фахівців за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» (МЛЮ-АМ).			
	Ознайомлення молодих спеціалістів з пам'яткою «Створення позитивного іміджу».			
	Проведення заняття з елементами тренінгу «Як добре познайомитись з своєю унікальністю».			
	Індивідуальне консультування педагога з метою надання психолого-педагогічної допомоги.			
2.	Проведення опитування молодих фахівців за опитувальником мотиваційних джерел (Д.Барбуто, Р.Сколка).	Жовтень 20 __ р.		
	Проведення тренінгу «Розвиваємо комунікативні навички як складову soft skills компетенцій».			

Продовження таблиці С. 4

1	2	3	4	5
	Ознайомлення молодих спеціалістів з рекомендаціями щодо організації педагогічної діяльності, робочого часу.			
	Розробка індивідуальної програми профілактики виникнення негативних емоцій у молодих фахівців, а також розвиток soft skills компетенцій (за необхідністю).			
3.	Проведення опитування молодих спеціалістів за опитувальником К. Роджерса для виявлення адаптованості / неадаптованості особистості.	Грудень 20__ р.		
	Ознайомлення молодих спеціалістів з пам'ятками щодо подолання стресу.			
	Проведення практикуму «Саморегуляція як шлях до збереження психологічного благополуччя педагогів ЗДО».			
4.	Проведення анкетування молодих спеціалістів з метою виявлення емоційного виснаження педагога.	Лютий 20__ р.		
	Проведення анкетування молодих фахівців для визначення рівня стресостійкості педагога.			
	Проведення тренінгу «Формуємо лідерські якості та управлінські навички у педагога ЗДО».			
5.	Проведення опитування молодих фахівців за опитувальником «Аналіз мотивації діяльності педагогів».	Березень 20__ р.		
	Проведення практикуму «Ефективне мислення педагога – шлях до успіху у професійній самореалізації особистості».			
6.	Проведення анкетування молодих фахівців за анкетой «Результати навчального року»	Квітень 20__ р.		
7.	Узагальнення результатів діагностичного дослідження, підготовка рекомендацій учасникам освітнього процесу щодо організації психолого-педагогічного супроводу молодих фахівців ЗДО.	Травень 20__ р.		

Загальні висновки та рекомендації (провідні досягнення молодого фахівця за навчальний рік, перспективи в роботі на наступний рік та коротко шляхи подальшого професійного розвитку) _____

Характеристика педагога (особливості педагогічної діяльності педагога, особливості характеру та соціалізації в педагогічному колективі ЗДО, професійні страхи, сильні та слабкі сторони особистості, комунікативні вміння педагога, особливості професійної адаптації до нових умов життєдіяльності та праці, особливості реакцій на критику, заохочення, похвалу, допомогу та інше)

Практичний психолог ЗДО _____

**Психодіагностичний інструментарій до програми психологічного супроводу молодих спеціалістів дошкільного навчального закладу
«Успішний професійний старт»**

З метою визначення провідних мотивів професійної діяльності молодих фахівців ЗДО та їх пріоритетність для особистості ми звернулися до опитувальника «Аналіз мотивації діяльності педагогів» [37].

Опитувальник «Аналіз мотивації діяльності педагогів»

Мета: проаналізувати провідні мотиви професійної діяльності педагогів ЗДО.

Інструкція: Оцініть мотиви у стовпчику «значущі для мене» шляхом ранжування їх від найбільш до найменш важливого. При оцінюванні мотивів у стовпчиках «провідні у нашому колективі» та «мотиви, на які орієнтується керівництво закладу» визначте три найбільш важливих (за ступенем важливості від 1 до 3).

Бланк опитувальника

Мотиви діяльності	Значущі для мене	Провідні у нашому колективі	Мотиви, на які орієнтується керівництво закладу
Прагнення до досягнення професійних успіхів			
Усвідомлення соціальної важливості педагогічної праці			
Прагнення проявити та утвердити себе в професії			
Позитивне ставлення та професійне розуміння колег			
Бажання проявити творчість в роботі			
Можливість самостійно планувати свою діяльність			
Повага та підтримка керівництва			
Прагнення до отримання визначної матеріальної винагороди			

На основі аналізу наукових досліджень щодо взаємозв'язку мотивації педагогічних працівників та успішної діяльності організації, розгляду її як чинника підвищення результативності педагогічної діяльності працівника, його саморозвитку та самореалізації в професії [98; 44], в нашому дослідженні

вважаємо доцільним вивчити мотиваційні джерела молодих фахівців ЗДО. Це надасть нам інформацію щодо особливостей мотиваційної сфери педагогів, і на цій підставі організувати динамічну систему впливу на мотивацію спеціалістів.

Опитувальник мотиваційних джерел

(розроблено Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко)

Мета: визначення мотиваційних джерел педагогів (спонукальних факторів, які визначають активність особистості).

Результати методики та їх інтерпретація:

Сума I: Внутрішня мотивація: спрямованість на процес (бажання отримати задоволення та насолоду від процесу діяльності).

Сума II: Зовнішня мотивація: матеріальна винагорода (бажання відчутної зовнішньої винагороди – зарплати, премії тощо).

Сума III: Зовнішня мотивація: схвалення іншими (бажання прийняття й підтвердження своїх рис, компетентності й цінності з боку інших індивідуумів або референтної групи).

Сума IV: Внутрішня мотивація: самовдосконалення, самореалізація (бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності й цінностей).

Сума V: Інтегративна мотивація: узгодженість цілей працівника із цілями колективу.

Опитувальник мотиваційних джерел

(розроблено Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко)

Інструкція: уважно проаналізуйте запропонований перелік тверджень і запишіть своє ставлення до кожного з них, переведене у бальну систему за означеною схемою у наведеному нижче бланку.

1. Я люблю робити тільки те, що приносить мені задоволення.
2. Обсяг моїх зусиль у процесі роботи визначається вимогами цієї роботи.
3. Для мене важливо, щоб інші схвалювали мою поведінку.
4. Мої рішення звичайно відображають ті високі стандарти, які я сам для себе встановлюю.

5. Я не працював би в організації, якби не був згоден з її політикою.
6. Якщо мені не подобається те, що треба робити на роботі, я кидаю цю роботу.
7. Кожна година праці повинна бути оплачена.
8. Я часто приймаю рішення на підставі того, що подумують інші.
9. Для мене важливо працювати в такій організації, яка б давала мені змогу використовувати мої здібності й досвід.
10. Мені необхідно повірити в ідею, перш ніж працювати над її втіленням.
11. Я часто відкладаю роботу, якщо можна зайнятись чимось цікавішим.
12. Я працював би інтенсивніше, якби був впевнений, що отримаю вищу плату за свої зусилля.
13. Я завзято працюю над завданням, якщо його виконання пов'язане із суспільним визнанням.
14. Я намагаюся робити так, щоб мої рішення відповідали моїм власним стандартам поведінки.
15. Доки я не повірю в ідею, я не можу працювати по справжньому завзято.
16. Коли я обираю роботу, то зупиняюся на тій, що мені здається найцікавішою.
17. Коли я обираю роботу, то зупиняю свій вибір на тій, де більше платять.
18. Якщо я обираю роботу, то шукаю таку, в якій успіх принесе мені визнання.
19. Я вважаю себе людиною, яка в роботі сама себе зацікавлює.
20. Коли я обираю організацію, то шукаю таку, де підтримуються мої переконання та цінності.
21. Я проводжу свій час із тими людьми, з якими мені найцікавіше.
22. Мій найулюбленіший день на роботі – день зарплати.
23. Ті люди, які мають багато друзів, живуть повним життям.

24. Мені подобається робити речі, що дають відчуття особистісного досягнення.

25. Для того, щоб я міг завзято працювати, завдання організації повинні збігатися з моїми цінностями.

26. Якщо обирати між двома роботами, то критерієм вибору для мене буде найцікавіша з них.

27. Потрібно завжди тримати очі та вуха відкритими для володіння інформацією про кращі місця роботи.

28. Я докладаю максимально зусиль, якщо мені відомо, що це помітять впливові люди з організації.

29. Мені важливо знати, що своїми уміннями та цінностями я сприяю успіху організації.

30. Якщо я поділяю мету організації, то немає значення, чи досяг я успіху.

Бланк для відповідей

1.		2.		3.		4.		5.	
6.		7.		8.		9.		10.	
11.		12.		13.		14.		15.	
16.		17.		18.		19.		20.	
21.		22.		23.		24.		25.	
26.		27.		28.		29.		30.	
Сума I		Сума II		Сума III		Сума IV		Сума V	

Позначте актуальність для вас кожного твердження за шкалою:

-2 – вкрай неправильно;

-1 – неправильно;

0 – коли як;

1 – правильно;

2 – дуже правильно.

Підрахуйте суму чисел у кожному стовпчику з врахуванням знаків «+» та «-».

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ)

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність», розроблений А. Маклаковим та С. Чермяніним, призначений для виявлення адаптивних здібностей особистості [31, 48-53].

Інструкція. На кожне твердження Ви повинні відповісти «так» чи «ні».

1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай, зранку я прокидаюсь свіжим та відпочилим.
3. Зараз я приблизно так само працездатний, як завжди.
4. Доля явно несправедлива до мене.
5. Закрепи у мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хочеться залишити свій дім.
7. Часом у мене бувають напади сміху чи плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що коли хто-небудь заподіяв мені зло, то я мушу відповісти йому так само.
10. Іноді мені в голову приходять такі недобрі думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якомусь завданні чи роботі.
12. У мене часто бувають дивні та незвичайні переживання.
13. У мене не траплялось неприємностей через мою поведінку.
14. В дитинстві я вчиняв дрібні крадіжки.
15. Буває, що у мене з'являється бажання ламати або нищити все навколо.
16. Бувало, що я цілими днями чи тижнями нічого не міг робити, бо ніяк не міг примусити себе взятися до роботи.
17. Сон у мене переривчастий та неспокійний.
18. Моя родина несхвально ставиться до тієї роботи, яку я обрав.
19. Траплялися випадки, коли я не дотримувався своїх обіцянок.
20. Голова в мене болить часто.

21. Раз на тиждень або частіше я без будь-якої причини раптово відчуваю жар в усьому тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.
23. Стан мого здоров'я майже такий, як у більшості моїх знайомих (не гірше).
24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих чи шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити повз них, якщо вони зі мною не заговорять першими.
25. Я подобаюся більшості людей, що мене знають.
26. Я - товариська людина.
27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
28. Більшу частину часу у мене пригнічений настрій.
29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.
30. У мене мало впевненості в собі.
31. Іноді я кажу неправду.
32. Зазвичай я вважаю, що життя – дорога річ.
33. Я вважаю, що більшість людей здатна обманювати, щоб піднятися по службі.
34. Я охоче беру участь у зборах та в інших громадських заходах.
35. Я сварюся з членами моєї родини дуже рідко.
36. Іноді я відчуваю сильне бажання порушити правила пристойності або кому-небудь зашкодити.
37. Найважча боротьба для мене – це боротьба із самим собою.
38. М'язові судоми чи посмикування в мене бувають вкрай рідко (чи майже не бувають).
39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
40. Іноді, коли я себе погано почуваю, я буваю роздратованим.
41. У мене часто буває таке відчуття, що я зробив щось не те, чи, навіть, щось погане.

42. Деякі люди настільки люблять командувати, що мене так і тягне робити їм все наперекір, навіть, якщо я знаю, що вони праві.

43. Я часто думаю, що зобов'язаний відстоювати те, що вважаю справедливим.

44. Моя мова зараз така ж, як завжди (ні швидша, ні повільніша, немає ні хрипоти, ні невиразності).

45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж саме гарне, як і у більшості моїх знайомих.

46. Мене дуже зачіпає, коли мене критикують або сварять.

47. Іноді в мене буває почуття, що я просто мушу завдати ушкодження собі чи комусь іншому.

48. Моя поведінка значною мірою визначається звичками тих, хто мене оточує.

49. У дитинстві в мене була компанія, де усі намагалися стояти один за одного.

50. Іноді мені так і хочеться з ким-небудь затіяти бійку.

51. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розбирався.

52. Зазвичай я засинаю спокійно, мене не тривожать думки.

53. Останні кілька років я почуваюся добре.

54. У мене ніколи не було ні припадків, ні судом.

55. Зараз моя вага постійна: я не худну і не повнію.

56. Я вважаю, що мене часто карали нізащо.

57. Мене легко довести до сліз.

58. Я майже не стомлююся.

59. Я відчував би себе спокійно, якби у когось з моєї родини були неприємності з законом.

60. З моїм розумом діється щось негаразд.

61. Щоб приховати свою сором'язливість, мені доводиться витратити значні зусилля.

62. Напади запаморочення в мене бувають дуже рідко (чи майже не

бувають).

63. Мене турбують питання сексуального характеру.

64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я щойно познайомився.

65. Коли я намагаюся щось зробити, звертаю увагу на те, що у мене часто тремтять руки.

66. Руки в мене такі ж спритні й моторні, як і колись.

67. Значну частину часу я відчуваю загальну слабкість.

68. Іноді, коли я збентежений, я сильно пітнію, і мене це дуже тривожить.

69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.

70. Думаю, що я приречена людина.

71. Бували випадки, що мені було важко стриматись аби що-небудь у когось не поцупити.

72. Я зловживав спиртними напоями.

73. Я часто про що-небудь тривожуся.

74. Мені хотілося б бути членом декількох гуртків чи товариств.

75. Я рідко відчуваю задишку і в мене не буває сильного серцебиття.

76. Усе своє життя я строго дотримуюсь принципів, заснованих на почутті боргу.

77. Траплялось, що я створював перешкоди людям чи діяв всупереч просто з принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.

78. Якщо мені не загрожує штраф, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де дозволено.

79. Я завжди був незалежним та вільним від контролю з боку родини.

80. У мене бувають періоди такого сильного занепокоєння, що я навіть не можу всидіти на місці.

81. Найчастіше мої вчинки неправильно сприймалися навколишніми.

82. Мої батьки та (чи) інші члени моєї родини присікуються до мене більше, ніж треба.

83. Мені здається, що хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою трапиться.
85. Мені подобається бути в компанії, де всі жартують один над одним.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений в собі.
88. Не довіряти нікому – це найбезпечніше.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим та схвильованим.
90. Коли я знаходжусь в компанії, мені важко запропонувати тему для розмови.
91. Мені легко змусити інших людей боятися себе, і іноді я це роблю заради втіхи.
92. У грі я волюю вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, яка обманула того, хто сам дозволяє себе обманювати.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливішим я відчуваю себе насамоті.
97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець залишився непокараним.
98. У моєму житті були випадки, коли я почував, що хтось за допомогою гіпнозу примушував робити певні вчинки.
99. Я рідко починаю говорити з людьми першим.
100. У мене ніколи не було непорозумінь із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих відомих людей – це неначе додає мені ваги у власних очах.
102. Іноді без причини у мене раптом настають періоди надзвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напруженням.
104. У школі мені було дуже важко говорити перед класом.

105. Люди виявляють стосовно мене стільки співчуття та симпатії, скільки я заслуговую.

106. Я відмовляюся грати в деякі ігри тому, що у мене це погано виходить.

107. Мені здається, що я легко заводжу друзів, як і інші.

108. Мені неприємно, коли навколо мене люди.

109. Мені, як правило, щастить.

110. Мене легко збентежити.

111. Деякі члени моєї родини робили вчинки, які мене лякали.

112. Іноді в мене бувають напади сміху чи плачу, з якими я ніяк не можу справитися.

113. Мені буває важко розпочати виконання нового завдання або розпочати нову справу.

114. Якби люди не були налаштовані проти мене, я в житті досяг би набагато більшого.

115. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.

116. Серед моїх знайомих є люди, що мені не подобаються.

117. Я легко втрачаю терпіння з людьми.

118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.

119. Часто мені хочеться вмерти.

120. Іноді я буваю настільки збудженим, що не можу заснути.

121. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим, кого я побачив.

122. Бувало, що я кидав спочатку справу, тому що боявся, що не справлюся з нею.

123. Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.

124. Навіть серед людей я почуваю себе самотнім.

125. Я переконаний, що існує одне єдине правильне розуміння сенсу життя.

126. В гостях я частіше сиджу осторонь і розмовляю з кимось одним, не

беру участі у загальних розвагах.

127. Мені часто кажуть, що я запальний.

128. Буває, що я з ким-небудь пліткую.

129. Часто мені буває неприємно, коли я намагаюся застерегти інших від помилок, а мене розуміють неправильно.

130. Я часто звертаюся до людей за порадою.

131. Часто, навіть тоді, коли у мене все складається добре, я відчуваю, що байдужий до всього.

132. Мене досить важко вивести з себе.

133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки чи допомогти їм, вони часто розуміють мене неправильно.

134. Зазвичай я спокійний і мене нелегко вивести з рівноваги.

135. Я заслуговую суворого покарання за свої провини.

136. Мені властиво так сильно переживати свої розчарування, що я не можу змусити себе не думати про них.

137. Часом мені здається, що я ні до чого не здатний.

138. Бувало, що під час обговорення деяких питань, я, особливо не задумуючись, погоджувався з думкою інших.

139. Мене дуже турбують можливі нещастя.

140. Мої переконання і погляди непохитні.

141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати знайти в ньому лазівку.

142. Є люди, які мені настільки неприємні, що я в глибині душі радію, коли їх сварять за що-небудь.

143. У мене бували періоди, коли я через хвилювання втрачав сон.

144. Я відвідую різні громадські заходи, тому що це дає змогу побувати серед людей.

145. Можна вибачити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.

146. У мене є погані звички, і вони настільки сильні, що боротися з ними

марна справа.

147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.

148. Буває, що навіть непристойний жарт викликає у мене сміх.

149. Якщо справа у мене йде погано, мені відразу хочеться все покинути.

150. Я волію діяти відповідно до власних планів, а не відповідно до вказівок інших.

151. Люблю, щоб оточуючі люди знали мою точку зору.

152. Якщо я поганой думки про людину чи навіть нехтую нею, то майже не намагаюся приховати цього від неї.

153. Я людина нервова і легко збудлива.

154. У мене все виходить погано, не так, як треба.

155. Майбутнє здається мені безнадійним.

156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть, якщо до цього вона здавалася мені остаточною.

157. Кілька разів на тиждень у мене буває відчуття, що має трапитись щось жахливе.

158. Найчастіше я почуваю себе втомленим.

159. Я люблю бувати на вечорах і просто в компаніях.

160. Я намагаюся уникати конфліктів та скрутних становищ.

161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.

162. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж про любов.

163. Якщо я хочу щось зробити, але навколишні вважають, що цього не слід робити, я можу легко відмовитися від своїх намірів.

164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все можливе.

165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

Результати обробляють, підраховуючи кількість збігів відповідей з «ключем» по кожній з таких шкал: «вірогідність» (В), «адаптивні здібності» (АЗ), «нервово-психічна стійкість» (НПС), «комунікативні особливості» (КО), «моральна нормативність» (МН). Починати обробку потрібно зі шкали

вірогідності, щоб оцінити прагнення досліджуваного уявити себе в більш соціально привабливому вигляді.

Якщо досліджуваний набирає за шкалою вірогідності більше 10 балів, результат тестування вважається недостовірним. В цьому випадку після співбесіди тестування можна повторити.

«Ключі» до шкал.

«Вірогідність» (В): «так» - відсутня. «Ні» - 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.

«Адаптивні здібності» (АЗ): «так» - 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.

«Ні» - 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 157, 159, 160, 163.

Нервово-психічна стійкість (НПС): «так» - 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.

«Ні» - 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

«Комунікативні особливості» (КО): «так» - 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.

«Ні» - 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.

«Моральна нормативність» (МН): «так» - 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 78, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165. «Ні» - 13, 76, 97, 100, 160, 163.

Опитувальник К. Роджерса для виявлення адаптованості / неадаптованості особистості

Модернізований варіант діагностичного опитувальника К. Роджерса призначений для виявлення рівня успішності соціально-психологічної адаптації [31, 41-45].

Інструкція

На всі запропоновані в основному варіанті опитувальника твердження потрібно відповідати «так» чи «ні» залежно від того, якою мірою це твердження відноситься до вас. Варто прочитати усі твердження і дати відповідь на всі з них. Тільки тоді результат буде об'єктивним.

1. Я висуваю до себе підвищені вимоги. У мене великі і серйозні плани в житті. Я прагну постійно удосконалювати свої знання, формувати якості й уміння, необхідні для досягнення цих цілей.

2. Я часто сам лаю себе за те, що роблю.

3. Перед навколишніми я ховаю своє обличчя під маскою, щоб приховати те, що у мене на душі.

4. Я часто переживаю почуття неповноцінності серед ровесників, у спілкуванні з педагогами, колегами, іншими людьми. Мені здається, що до мене ставляться дещо зневажливо, недостатньо поважають, не бачать в мені особистість.

5. У мене гарні, теплі стосунки з однокурсниками, з педагогами, з людьми взагалі. Я майже ніколи не вступаю з ними в конфлікт. Я доброзичлива у спілкуванні людина.

6. В усіх невдачах, що переслідують мене в житті, я звинувачую тільки себе.

7. Я сумніваюся в тому, що можу сподобатися кому-небудь з дівчат (юнаків).

8. Я відчуваю, що мої зусилля у навчанні, в роботі та у спілкуванні марні. Я не можу здійснити тих планів, до яких прагну.

9. Я відповідальна людина. На мене можна в усьому покластися.

10. Я можу прийняти більшу частину тих правил і вимог, відповідно до яких повинні діяти люди.

11. У мене мало власних переконань та правил.

12. У мене часто виникає почуття злості на весь світ, незадоволеності в усьому, на всіх кидаюся, постійно дратуюся, можу зіпсувати настрій оточуючим. Важко стримуватися.

13. Я вмію керувати собою та своїми вчинками, наприклад, цілком відключитися від багатьох розваг, цікавих і привабливих справ тоді, коли необхідно напружено працювати. Самоконтроль для мене не проблема.

14. Усі люди, з якими мені доводилось зустрічатися у житті, як правило, подобаються мені.

15. Мені зараз, у цю хвилину, дуже не по собі. Хочеться все кинути, куди-небудь сховатися.

16. Я схильний бути насторожі з тими, хто обходиться зі мною надто дружньо, ніж я того очікую.

17. Я завжди дотримуюсь своїх обіцянок, навіть, якщо це мені не вигідно.

18. Я завжди кажу тільки правду.

19. Я ніколи не спізнююся.

20. Усі свої звички я вважаю хорошими.

21. Я завжди легко, вільно і невимушено виражаю свої почуття в спілкуванні з людьми, з ровесниками та маленькими дітьми. Я розкутий, незалежний. Спілкування для мене – задоволення; в ньому я можу розкрити себе, цілком виразити свою індивідуальність.

22. Зазвичай, я легко знаходжу згоду з навколишніми.

23. Зазвичай в житті я почуваю себе не ведучим, а тим, кого ведуть за собою: мені не завжди вдається мислити і діяти самостійно. Є люди, які своєю волею здатні підкорити мене.

24. Я відчуваю безпорадність, невпевненість. Мені потрібно, щоб хтось був поруч, постійно підказував, надавав поради, контролював та підтримував.

25. Мені найважче боротися із самим собою.
26. У душі я оптиміст і вірю в краще в усіх сферах життя – у навчанні, у відносинах в колективі, в особистому житті.
27. Навіть тоді, коли мені здається, що мої рішення самостійні, вони все-таки прийняті під впливом інших людей.
28. Я почуваю ворожість, антипатію до того, що оточує мене.
29. Більшість тих, хто мене знає, добре ставиться до мене, любить і поважає мене.
30. У мене гарна фігура.
31. Я вибитий з колії. Не можу зібратися, взяти себе в руки, зосередитися, організувати себе так, аби моя робота була більш ефективною, приносила мені задоволення.
32. Я відчуваю млявість, апатію на заняттях (на роботі). Спочатку мені було цікаво, тепер я до них став байдужим. Я не відчуваю піднесення, натхнення і радості від своєї роботи.
33. Зазвичай, я можу прийняти рішення і твердо дотримуватися його.
34. Я всім задоволений: собою, взаєминами з людьми, успіхами в навчанні.
35. Я не дуже довіряю своїм почуттям, іноді вони мене підводять.
36. У колі незнайомих людей мені досить важко бути самим собою.
37. Я врівноважений, спокійний, у мене завжди рівний настрій.
38. Я імпульсивний: нетерплячий, гарячий.
39. Мені здається, що те, що відбувається зі мною, я бачу не зовсім так, як воно є насправді. Замість того, аби відверто подивитися на факти, я тлумачу їх на свій розсуд, придумую зайве. Отже, не відрізняюся реалістичністю сприйняття.
40. Я намагаюся ніколи не задумуватися над своїми проблемами.
41. Я розважлива, послідовна людина. Мені здається, що я здебільшого поводжуся розсудливо.
42. Я терпляче ставлюся до людей і сприймаю кожного таким, який він є.

43. Я сором'язливий, легко ніяковію.
44. Мені обов'язково потрібні якісь нагадування, підштовхування зі сторони аби я міг довести справу до кінця.
45. Я вважаю себе цікавою, ерудованою людиною, привабливою особистістю.
46. Я – честолюбний. Небайдужий до успіхів та похвали. У тому, що я вважаю істотним, мені треба бути серед кращих.
47. В процесі навчання (роботи) я ні в чому не можу виразити себе, проявити свої здібності, свою індивідуальність, своє «Я».
48. Я зараз зневажаю себе.
49. Буває, що я обманюю.
50. Трапляється, що я веду мову про речі, в яких зовсім не розбираюся.
51. Іноді я люблю хвалитися.
52. У мене бувають такі думки, якими я ні з ким не хотів би поділитися.
53. Я діяльний, енергійний, ініціативний.
54. В цілому, я ставлюся до себе добре, яким би я не був.
55. Коли псується мої стосунки з кимось з однолітків, мені неприємно, що це стане усім відомо.
56. Я довго не можу прийняти рішення, а потім сумніваюся в його правильності.
57. Я наполегливий. Мені завжди важливо настояти на своєму.
58. Я незадоволений собою.
59. Я перебуваю в розгубленості, все сплуталося та змішалось в мені.
60. Я невдаха. Мені просто в усьому не щастить.
61. Я приємна, симпатична людина, яка приваблює до себе інших.
62. Я, можливо, і не дуже гарний, але подобаюся юнакам (дівчатам) як людина, як особистість.
63. Я нехтую будь-яким спілкуванням з дівчатами (жінками).
64. Я нехтую будь-яким спілкуванням з юнаками (чоловіками).
65. У мене легко та спокійно на душі, немає нічого, що надто б

тривожило мене.

66. Я вмію завзято працювати, якщо це необхідно.

67. Я часто буваю стривоженим, стурбованим, напруженим на заняттях (в роботі) та в спілкуванні.

68. Щоб примусити мене що-небудь зробити, треба як слід настояти, і я поступлюся, зламаюся.

69. Я відчуваю, що змінююсь, дорослішаю. Мої почуття стають більш зрілими.

70. Я вважаю себе розумним, вмію твердо аналізувати й оцінювати себе та інших.

71. Я відчуваю невпевненість у собі майже завжди та в усьому.

72. Я часто змушений захищати себе, шукати докази, які мене виправдовують і роблять мої вчинки обґрунтованими.

73. Я намагаюся завжди і в усьому покладатися на власні сили, не розраховуючи ні на чию допомогу.

74. Я відрізняюся від інших людей.

75. Я не поважаю себе.

76. Я безнадійний. Приймаю рішення і відразу їх порушую. Зневажаю своє безсилля, а поробити із собою нічого не можу. У мене немає волі і немає бажання її виховувати.

77. Мені все зрозуміло у собі. Я добре розумію себе.

78. Я відкрита і товариська людина, легко спілкуюся з навколишніми.

79. Я не дуже надійний. На мене не в усьому можна покластися.

80. Мені здається, що в колективі мене недостатньо поважають.

81. Мої сили і можливості цілком відповідають тим цілям, що я ставлю перед собою.

82. Мої думки занадто зайняті особистим, що може серйозно вплинути на успіхи в навчанні, у роботі.

«Ключ» до опитувальника

Шкала об'єктивності (щирості відповідей): відповіді «так» на

твердження: 17, 18, 19, 20; відповіді «ні» на твердження 49, 50, 51, 52. Якщо збіглося більше половини зазначених відповідей, то всі інші результати вимагають корекції на предмет щирості відповідей з боку того, хто проходить опитування.

Шкала адаптованості: позитивні відповіді на питання 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 21, 22, 25, 26, 29, 30, 33, 34, 37, 38, 41, 42, 45, 46, 53, 54, 57, 58, 61, 62, 65, 66, 69, 70, 73, 74, 77, 78, 81.

Шкала не адаптованості: позитивні відповіді на питання: 3, 4, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 23, 24, 27, 28, 31, 32, 35, 36, 39, 40, 43, 44, 47, 48, 55, 56, 59, 60, 63, 64, 67, 68, 71, 72, 75, 76, 79, 80, 82.

Загальний показник адаптованості визначається відношенням суми позитивних відповідей за шкалою адаптованості до суми позитивних відповідей за шкалою не адаптованості. Чим вище отриманий коефіцієнт, тим вище рівень соціально-психологічної адаптованості індивіду.

Визначити особливості соціально-психологічної не адаптованості можна також за допомогою додатковою шкали, яка побудована за принципом незавершених речень. Отримані результати дають якісну інформацію, яка ефективна для самоаналізу.

Додаткова шкала для опитувальника К. Роджерса

Інструкція. Вам потрібно закінчити запропоновані пропозиції.

1. Я відчуваю незручність, коли спілкуюся з людьми, включаючи однокурсників (колеги по роботі). Це відбувається через те, що ...
2. Я люблю змагання, боротьбу. Прагну бути одним з кращих в ...
3. Я багато в чому живу поглядами, переконаннями, правилами моїх ровесників. Однак не поділяю поглядів і переконань з питань ...
4. Я люблю мріяти, іноді прямо серед дня. Це може відбуватися прямо на заняттях (під час роботи); я відволікаюся і мені важко повернутися від мрії до реальності. Звичайно я мрію...
5. У мене часто псується настрій: раптом надходить зневіра, нудьга; це

звичайно буває...

6. Мене не часто хвилює те, що стосується інших. Я поглинений у свої інтереси та турботи. Мені нецікаво брати участь у колективних заходах, тому що...

7. Якщо я знаходжусь серед великої кількості людей, мені буває самотньо, тому що...

8. Я непоступливий і невіддатливий. Таких, як я називають впертими. Але все-таки я можу бути поступливим, якщо...

9. Я критично ставлюся до усіх: до однокурсників, до педагогів, до людей взагалі і засуджую їх в основному за...

10. Я часто відчуваю почуття провини перед людьми, з якими спілкуюся вдома, у школі, в інституті, на роботі. Звичайно, це буває після...

11. Розлютившись, я нерідко виходжу з себе. У цьому випадку я, як правило, ...

12. Я часто почуваю себе скривдженим. Основна причина ...

13. Я відчуваю внутрішню перевагу перед іншими людьми в ...

14. Мене постійно цікавить і турбує, що думають про мене інші люди, насамперед...

15. У мене завжди вистачає сил зустріти труднощі чи складні ситуації. Зазвичай в таких випадках я...

16. Я по натурі ватажок і вмію впливати на інших. Особливо мені подобається...

17. Я поступливий, м'який, віддатливий у відносинах з іншими. Особливо легко мені...

18. Відчуття скутості, власної неволі виникає у мене, коли ...

Для нашого дослідження ми скористалися анкетами на виявлення емоційного виснаження та на визначення рівня стресостійкості педагога [17].

Анкета на виявлення емоційного виснаження педагога [17, 31]

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на такі запитання:

1. Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають вас? _____
2. Чи часто ви незадоволені собою? _____
3. Чи виникає у вас відчуття підвищеної відповідальності? _____
4. Чи відчуваєте постійну тривожність? _____
5. Чи відчуваєте прискорене серцебиття? _____
6. Чи скаржитеся на поганий сон? _____
7. Чи відчуваєте брак часу? _____
8. Чи відчуваєте дефіцити сили та енергії? _____
9. Чи маєте відчуття «загнаності в клітку»? _____
10. Чи виникає у вас думка про власну неспроможність? _____

Інтерпретація результатів

Якщо позитивних відповідей менше 5 – низький рівень емоційного виснаження; більше 5 – середній рівень; більше 7 – 8 – високий рівень емоційного виснаження.

Анкета на визначення рівня стресостійкості педагога [17, 31]

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на такі запитання:

1. Чи часто ви відчуваєте, що дуже втомилися і не здатні реагувати на увагу з боку оточення? _____
2. Чи дратуєтеся через дрібниці? _____
3. Чи відчували ви, що втомилися після відпустки (вихідних, канікул) більше, ніж до неї? _____
4. Чи відчували ви, що після робочого дня у вас німіє шия, м'язи плечей «ниють», а в спині – тупий біль? _____
5. Чи болить у вас голова через конфлікти в сім'ї? _____
6. Чи призводять конфлікти до порушення травлення? _____
7. Чи хочеться вам іноді плакати? _____

8. Чи схильні ви до астми (шкірного висипу)? Чи дають вони про себе знати, коли ви емоційно засмучені? _____

9. Чи доводилося вам відчувати раптові напади хвороби саме тоді, коли потрібно було зібрати всі сили для вирішального вчинку? _____

10. Чи часто вам здається, що ви витрачаєте багато часу на розв'язання чужих проблем і у вас не залишається часу для себе? _____

Інтерпретація результатів

Якщо позитивних відповідей менше 5 – високий рівень стресостійкості; більше 5 – середній рівень; більше 7-8 – низький рівень стресостійкості.

Анкета «Результати навчального року»

1. Прізвище, ім'я та по батькові педагога.
2. Чи задоволені Ви результатами року?
3. Які Ваші особистісні та професійні якості допомагали в роботі, а які створювали перешкоди для досягнення поставлених завдань?
4. Чи відчували Ви підтримку у реалізації Ваших цілей?
5. Як Ви вважаєте, чи змогли Ви подолати психологічні бар'єри в період професійної адаптації? _____
6. Як Ви вважаєте, чи створені в ЗДО умови для підвищення Вашої кваліфікації та професійної майстерності?
7. Оцініть за 5-бальною шкалою рівень ефективності психологічного супроводу, де 1 – це найнижчий бал, а 5 – найвищий бал.
8. Ваші пропозиції щодо покращення психологічного супроводу Вашого професійного розвитку _____

**Анотація до програми психологічного супроводу молодих спеціалістів ЗДО
«Успішний професійний старт» для участі у міській педагогічній
виставці 2014**

Номінація: «Компетентнісна освіта: виховання і розвиток»

Секція: «Психологічний супровід»

Тема: Психологічний супровід молодих спеціалістів.



Автор програми: Верховська Олена Анатоліївна

Посада: практичний психолог

Категорія: «Спеціаліст другої категорії».

Назва ДНЗ: Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) комбінованого типу № 188 «Червона гвоздика» Запорізької міської ради Запорізької області.

Директор: Почепа Юлія Володимирівна

Адреса: вул. Космічна, 116-а, м. Запоріжжя, 69050

тел./факс: (061)769-80-44

email: dnz188zap@ukr.net

Провідна педагогічна ідея:

Програма психологічного супроводу молодих спеціалістів ЗДО спрямована на підтримку педагогів в період їх професійного становлення, на активізацію процесів самопізнання, самовдосконалення та самоактуалізації.

Обґрунтування актуальності та перспективності:

Психологічний супровід молодого фахівця ЗДО – це не тільки допомога в адаптуванні, в активному засвоєнні норм професійного спілкування та корпоративної культури, трудової дисципліни, а також й у професійному зростанні педагога. Це формування майбутнього майстра-професіонала педагогічної діяльності. Психологічний супровід молодих фахівців спрямований на вирішення завдань державної кадрової політики, на наповнення закладу освіти висококваліфікованими спеціалістами та утвердження їх в професії педагога.

Науково-теоретична база: М. Аралова, Т. Банщикова, В. Борисов, Н. Голіцина, Т. Гура, Н. Ключєва, О. Ковальов.

Стисла анотація:

Робота з психологічного супроводу молодих спеціалістів проводиться за етапами. На першому діагностичному етапі проводиться дослідження індивідуальних психофізіологічних, соціальних факторів, які впливають на успішність процесу адаптації молодих фахівців до нових умов праці та способу життя. На другому етапі – консультативно-просвітницькому - практичним психологом надається психолого-педагогічна допомога з різних питань професійного зростання та адаптації. На третьому етапі – корекційно-розвивальному – проводиться розробка індивідуальної програми щодо розвитку особистісно-професійних якостей спеціаліста, а також корекції негативних емоційних проявів. Результативність психологічного супроводу оцінюється за допомогою моніторингу результатів діагностичного обстеження молодих фахівців.

Результативність впровадження досвіду:

Результати практичної реалізації програми психологічного супроводу молодих фахівців (з 2013 року) дають змогу стверджувати, що молоді фахівці активно засвоюють професійні норми та корпоративну культуру ЗДО, процес адаптації до умов праці та до педагогічного колективу проходить легко. Молоді спеціалісти відчують підтримку та зацікавленість до їх професійного зростання і це мотивує їх на розкриття свого творчого потенціалу та бажання до самореалізації в професії педагога.

Репрезентація програми:

Програма психологічного супроводу молодих спеціалістів дошкільного навчального закладу рецензована та погоджена Експертною радою інформаційно-аналітичного методичного центру ДОНМС (протокол № 3 від 21.10.2013 р.). Верховська О.А. у 2014 р. отримала «Сертифікат учасника міської педагогічної виставки перспективного досвіду 2014». В 2017 році програма була доповнена та пройшла рецензування в науково-методичній раді НМЦ ДОН ЗМР (протокол № 4 від 25.04.2017 р.). Репрезентація програми відбувалась в дошкільному навчальному закладі комбінованого типу (ясла-садок) № 188 «Червона гвоздика».

**Документи, що підтверджують апробацію авторської програми
психологічного супроводу молодих спеціалістів ЗДО «Успішний
професійний старт» в ДНЗ № 188 «Червона гвоздика»**

Сертифікат учасника міської педагогічної виставки перспективного
досвіду 2014



Рецензія на програму психологічного супроводу молодого спеціаліста,
укладену практичним психологом ДНЗ № 188 О.А. Верховською

РЕЦЕНЗІЯ
на програму психологічного супроводу молодого спеціаліста,
укладену практичним психологом ДНЗ № 188 О.А. Верховською

Представлена програма укладена психологом ДНЗ № 188 відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про експертизу психологічного і соціологічного інструментарію, що застосовується в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України» від 20.04.2001 року № 330.

Програма психологічного супроводу молодого спеціаліста спрямована на вирішення проблеми пристосування до нових умов міжособистісної взаємодії, активне засвоєння норм професійного спілкування, виробничих навичок, трудової дисципліни, традицій колективу, процесу входження в соціальне середовище, створення для кожного педагогічного працівника можливості творчо розвиватися.

Актуальність створення програми обумовлена тим, що, згідно основних нормативно-правових документів, регламентуючих діяльність спеціалістів психологічної служби системи освіти України, одним з важливих напрямків діяльності практичного психолога є психологічний супровід педагога, зокрема на етапі становлення у професії.

Психологічний супровід молодого спеціаліста – це не тільки допомога в адаптуванні, а й активне засвоєння норм професійного спілкування, виробничих навичок, трудової дисципліни, традицій колективу. На початковому етапі виникає необхідність у вивченні індивідуальних особливостей особистості педагога, його професійно-значущих якостей. За результатами діагностики (анкетування, опитування, тестування, спостереження) молодим педагогам при необхідності надається психолого-педагогічна та методична допомога з питань професійного зростання, розробляється індивідуальна програма профілактики стресів у період адаптації.

Метою першого, діагностичного етапу, є дослідження індивідуальних психофізіологічних, соціальних факторів, які впливають на успішність процесу адаптації молодих спеціалістів до нових умов праці та способу життя.

Метою другого, консультативно-просвітницького етапу, є надання психолого-педагогічної та методичної допомоги з питань професійного зростання.

Метою третього, корекційно-розвивального етапу, є розробка індивідуальної програми профілактики стресів в період адаптації молодого спеціаліста (даний етап впроваджується за необхідністю).

Апробація програми психологічного супроводу молодого спеціаліста відзначена сприятливим впливом на успішність процесу адаптації молодих спеціалістів до нових умов праці та способу життя.

Надана для розгляду програма психологічного супроводу молодого спеціаліста, укладена практичним психологом ДНЗ № 188 Верховською О.А., підлягає затвердженню та може використовуватися працівниками психологічної підлягає затвердженню та може використовуватися працівниками психологічної служби міста.

Методист відділу
психологічного супроводу НВП НМЦ



Л.В. Кременецька

Титульний аркуш програми психологічного супроводу молодих спеціалістів
дошкільного навчального закладу

ПОГОДЖЕНО
Завідувач
ДНЗ № 188 «Червона гвоздика»
Запорізької міської ради
Запорізької області
Ю.В. Почапа

ЗАТВЕРДЖЕНО
Науково-методичною радою НМЦ
Протокол № 4 від 25.04.2017р.
Голова НМР
О.В. Гусак

**Програма
психологічного супроводу
молодих спеціалістів
дошкільного навчального закладу**

Укладач:
Верховська О.А.
практичний психолог,
спеціаліст I категорії

Запоріжжя, 2017