

УСЛОВИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОУ

Беркалиева Галина Юрьевна

Магистрант, Волгоградский государственный социально-педагогический университет,
г. Волгоград

ratschkowa-galina1988@mail.ru

Аннотация. Представлен теоретический анализ состояния научной проблемы по организации процесса методического сопровождения деятельности молодых специалистов в ДОУ. Методическое сопровождение молодых специалистов рассматривается как способ организации методической деятельности в ДОУ, которая, в свою очередь является частью управленческой деятельности руководителя дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: управленческая деятельность руководителя дошкольной образовательной организации; методическое сопровождение; молодые специалисты ДОО; система методической работы с молодыми педагогическими кадрами ДОО; наставничество.

Модернизация системы образования (введение ФГОС профессионального стандарта педагога, введение новой нормативно-правовой базы, новые формы финансирования, новая система оплаты труда и мн. др.) способствует изменению содержания, усложнению функций, условий деятельности современных дошкольных образовательных организаций (далее ДОО). Все это влечет за собой значительные изменения организационного аспекта управления, и значительно усложняет деятельность руководителя ДОО:

1. Усложнились требования, предъявляемые к квалификации руководителя ДОО. Современный руководитель ДОО должен иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" или высшее профессиональное образование и дополнительную профессиональную подготовку в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет [22].

2. Расширились функции обязанностей руководителя ДОО. К таким функциям, как выработка и принятие решений, включая планирование, организация, учет и контроль, регулирование, современные исследователи добавляют функцию самосовершенствования или нововведения в управлении, управление связями вне организации, а также функцию управление персоналом [16].

3. Расширился спектр управленческих обязанностей, предъявляемых к современному руководителю ДОО. И одним из важнейших направлений деятельности современного руководителя ДОО, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления

развития образования фиксируется и в Концепции развития российского образования до 2020, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» [20], ФГОС дошкольного образования [23], Профессиональном стандарте педагога [22]. Ю. К. Бабанский в своих работах говорит о том, что руководитель дошкольного образовательного учреждения – это, прежде всего, стратег развития своего учреждения. Он должен создать ряд условий для каждого педагога, в том числе и молодых специалистов, для их профессионального роста. Методическая работа руководителя дошкольного образовательного учреждения с коллективом – это целостная программа, которая основана на достижениях науки и самого передового педагогического опыта, где существует целая система взаимосвязанных мер, который направлены на всесторонне повышение квалификации и рост профессионального мастерства как каждого воспитателя, так и коллектива в целом. Цель методической работы в ДОО – это оказание помощи педагогу и всему педагогическому коллективу в повышении и развитии их профессиональной компетентности для достижения качественных результатов в своей педагогической деятельности [2].

Исследователи выделяют следующие направления методической работы в ДОО: методическое сопровождение (взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагогического работника проблем профессиональной деятельности) и методическое обеспечение (совместный поиск (создание), экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий развития воспитанников) [6]. Задачи методического сопровождения педагогического процесса детского образовательного учреждения: установка нормативных требований к обучающей деятельности педагога ДОО и ребенка; определение методов, методических средств и организационных форм взаимодействия педагога ДОО и ребенка, наиболее полно отвечающих задачам обучения конкретной образовательной области; обеспечение педагогам ДОО возможности постоянного обновления теоретических и методических знаний; создание условий в ДОО для повышения профессионального мастерства и обмена передовым педагогическим (и методическим) опытом [6].

Функции методического сопровождения в ДОО вытекают из задач. Их перечень содержательно и достаточно системно представлен в трудах Л. Н. Буйловой и С. В. Кочневой: информационная, аналитическая, плано-прогностическая, проектировочная, организационно-координационная, обучающая функция методического сопровождения (повышение квалификации) и контрольно-диагностическая функция [7].

ФГОС дошкольного образования предусматривает следующие направления методического сопровождения педагогов: усовершенствование компетентности всех участников образовательного процесса; обеспечение необходимыми аналитическими и информационными материалами; педагогическое проектирование; наблюдение и оценка; предоставление необходимой помощи участникам образовательного процесса; обеспечение качества и доступности интернет-услуг; создание центров творчества и креатива в целях повышения профессионального мастерства педагогов и использование интерактивных форм повышения мастерства в профессиональной деятельности педагога [23].

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

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

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

Методическое сопровождение занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности, и что в особенности касается молодых специалистов, способствует их профессиональному становлению, ведь все ее формы направлены на повышение квалификации и мастерства педагога ДОО.

Анализ научных изданий позволил нам выделить следующие необходимые условия эффективности методического сопровождения деятельности молодых педагогов ДОО:

1. Разработка и описание модели методического сопровождения молодых педагогических кадров ДОО, включающую в себя:

- мотивационно-целевой блок (мотивы, цели руководителя ДОО в привлечении молодых педагогов и закреплении их в педагогической деятельности; мотивы, цели, потребности, ценностные установки молодых педагогов в профессиональном самоопределении).
- содержательный блок (цель, содержание, формы, методы, средства, результат, а также их взаимосвязь и взаимозависимость).
- деятельностно-процессуальный блок (система приемов, методов и форм взаимодействия коллектива педагогов ДОО с активной личностью молодого специалиста в процессе его методического сопровождения).
- оценочно-рефлексивный блок (анализ уровня сформированности ключевых компетенций и конкурентоспособности молодых педагогов ДОО) [12].

2. Осуществление целенаправленного изучения уровня готовности молодых специалистов к профессионально-педагогической деятельности в ДОО. Как считают некоторые исследователи, в том числе и Ю. Г. Ставцева, в профессиональной готовности молодого педагога ДОО целесообразно выделять две взаимосвязанные стороны, разновидности, грани:

- предварительная, заблаговременная, потенциальная готовность (знания, умения и навыки профессиональной деятельности педагога ДОО, профессионально важные качества личности молодого педагога, ее отношений, предпочтений и т.п., а также в целом определенный уровень профессионально необходимого потенциала личности молодого специалиста ДОО)
- непосредственная, сиюминутная, ситуативная готовность (состояние соответствующей мобилизованности, функциональной настроенности психики молодого педагога ДОО на решение конкретных задач в соответствующих обстоятельствах и условиях) [19].

Существуют и другие типизации видов педагогической готовности молодых педагогов ДОО. Анализ научной литературы позволил нам выделить следующие, наиболее важные с профессиональной точки зрения виды профессиональной готовности современного молодого специалиста: психолого - профессиональную готовность психики молодого специалиста; коммуникативную готовность; способность и готовность к профессиональному и личностному самоутверждению, активность в этом направлении; способность и психологическую готовность молодого специалиста к поиску, видению и решению новых, выдвинутых жизнью, общественной практикой задач [11].

3. Осуществление комплекса взаимосвязанных целенаправленных действий и мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих затруднений [11].

В своем профессиональном становлении любой молодой специалист ДОО проходит несколько этапов, в зависимости от которых отбираются наиболее действенные приемы и способы работы с молодыми специалистами в ДОО:

I этап исследователи относят к первому году работы, который является одним из самых важных и сложных, так как чаще всего молодой воспитатель в этот период боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

II этап исследователи относят к 2–3 году работы, когда происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап исследователи относят к 4–5 году работы, когда у молодого специалиста ДОО складывается собственная система работы, уже имеются собственные разработки.

IV этап исследователи относят к 6 году работы, когда происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы молодым специалистом ДОО [9].

Анализ научной литературы по теме исследования позволил нам выделить наиболее действенные приемы и способы работы с молодыми специалистами в ДОО на начальном этапе их работы:

- Ознакомительная беседа. Заведующий ДОО при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового

распорядка, уставом ДОО, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. По возможности, начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель ДОО, который может стать для него наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. [17].

- Стажировка. Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя ДОО проходит стажировку у более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, младшим воспитателем, изучает режим дня группы, всю необходимую документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- «Посвящение в профессию». Многие исследователи, в том числе и В.И. Долгова, Е. В. Мельник подчеркивают, что от того, как новичка встретит коллектив, во многом будет зависеть последующая успешность молодого специалиста ДОО. Поэтому на начальном этапе целесообразно организовать небольшое театрализованное приветствие с кратким рассказом о традициях детского сада, о педагогах, их достижениях, где обязательно предоставляется слово педагогам, пришедшим на работу в детский сад год-два назад. Они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент (с юмором или даже с легкой долей иронии) и делятся с новичком опытом их разрешения.
- Адаптация. Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. Как подчеркивают многочисленные исследователи, в том числе и Т. Ф. Башкирева, адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОО, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д. [5].
- «Месяц молодого специалиста». В работах исследователей по вопросам адаптации молодых специалистов ДОО подчеркивается, что обычно первые два месяца работы молодому воспитателю ДОО предоставляется свобода действий. На этом этапе он знакомится с детьми своей группы, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». Как отмечает О. Ю. Осашина, в эти два месяца за его деятельностью наблюдает, консультирует, помогает педагог-наставник, а уже затем, его занятия, режимные моменты, различные мероприятия начинает посещать администрация [13].

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

тесно взаимосвязаны. Молодой специалист ДОО получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками [4].

Цель наставничества - оказание помощи молодому педагогу ДОО в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики. Задачи наставничества - оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам ДОО в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей; адаптация молодых педагогов ДОО к условиям осуществления трудовой деятельности; создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника ДОО [18]. Ожидаемый результат от работы наставничества: легкая адаптация молодого специалиста ДОО в дошкольной среде; овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой; повышение уровня знаний начинающих педагогов ДОО в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОО; создание индивидуального стиля в работе молодого воспитателя ДОО; развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности молодого специалиста ДОО; формирование профессиональных умений начинающего педагога ДОО, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми; потребность в непрерывном самообразовании у молодого воспитателя ДОО; овладение молодым специалистом ДОО современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой; снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем [14].

Таким образом, система методической работы с молодыми педагогическими кадрами ДОО на подготовительном этапе включает в себя:

1. Закрепление за каждым стажером опытного наставника, обладающего высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. При этом исследователи отмечают, что очень важна психологическая совместимость наставника и стажёра.

2. Утверждение кандидатур наставников приказом заведующего с указанием срока наставничества.

3. Разработка и утверждение следующих локальных актов:

- Положение о наставничестве;
- План работы с молодым специалистом;
- Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя [11].

На основе анализа литературы по теме исследования, всю систему методической работы с молодыми специалистами ДОО мы условно разделили на три этапа:

1 этап - диагностический, когда идет изучение личности молодого педагога ДОО, знакомство с его личностными и профессиональными качествами. Такие исследователи, как В.И. Дружинин, С.Н. Бекишева, С.П. Васенева выделяют следующие личностные и профессиональные качества молодых специалистов ДОО, подвергающиеся диагностическому анализу: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Как отмечают данные исследователи, диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе детей [8].

Итоги проведенной диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого воспитателя ДОО. Таким образом, как отмечают исследователи, в том числе и А. К. Маркова, диагностический этап позволяет определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого воспитателя ДОО. Далее для каждого молодого педагога ДОО наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором обязательно отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам [12].

2 этап - реализационный, когда происходит непосредственное оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты молодого специалиста ДОО. По итогам проведения диагностического этапа наставником выбираются и применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми педагогами ДОО, способствующие повышению их профессиональной компетенции. К эффективным формам работы с молодыми специалистами ДОО исследователи относят: педагогические советы, семинары – практикумы, методический диалог, «круглые столы», деловая игра, тренинг, педагогический КВН, методический мост, «банк идей», составление «Портфолио», дискуссии, открытые просмотры образовательной деятельности опытных педагогов с последующим обсуждением увиденного, индивидуальные консультации, самообразование, мастер-классы, наглядная педагогическая пропаганда позволяет показать молодому специалисту ДОО воспитательно-образовательную работу [7].

В наше непростое время, когда в условиях массового распространения коронавируса COVID-19 все ОУ страны перешли на дистанционное воспитание и обучение, стала очень актуальной следующая инновационная технология, которая и ранее применялась в детском саду, но не в таких масштабах — это интернет-консультирование. Она позволяет молодому педагогу ДОО в любое время получить консультативную помощь методиста, опытных коллег, специалистов методического объединения.

Посредством интернет-технологий осуществляется взаимодействие методиста и молодых специалистов ДОО по проверке тематического планирования

образовательного процесса. Молодые педагоги ДОО предоставляют план на проверку в электронном виде, и в дальнейшем проводят его корректировку с учетом поступивших от методиста предложений и замечаний. В конце месяца у молодых воспитателей ДОО есть возможность проанализировать соответствие поставленных целей полученным результатам. Посредством сайта организована обратная связь с участниками образовательного процесса, в том числе и с родителями, которые вносят свои предложения и замечания начинающим специалистам ДОО [3].

3 этап – аналитический, когда производится сбор и анализ результатов работы молодого специалиста ДОО. Для отслеживания динамики и результативности использованных форм и методов многие исследователи, в том числе и Н. А. Аминов, рекомендуют применять те же диагностические приемы и задания, которые были выбраны на первом этапе. Результаты так же фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого педагога ДОО [1].

По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги, которые зачитываются на педагогическом совете. Молодой специалист ДОО при этом подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, как на уровне своего учреждения, так и на муниципальном уровне.

Подводя итоги всему вышеизложенному, можно отметить, что работа с молодыми педагогами ДОО помогает коллективу педагогов ДОО согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого специалиста владельцем секретов мастерства, годами накопленного педагогами дошкольного учреждения. Вместе с тем, практика показывает, что начинающие специалисты ДОО способны привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулировать наставников к повышению уровня их педагогической компетентности. Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются задачи по наставничеству и по совершенствованию молодых специалистов ДОО.

Ссылки на источники

1. Аминов Н. А. Диагностика педагогических способностей. / Н. А. Аминов. М.: Издательство "Институт практической психологии", Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. - с. 29-31. - 180 с.
2. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно – воспитательного процесса/ Ю. К. Бабанский.- М.: Просвещение.- 2007.- 192 с.
3. Балагурова, М. С. Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления // Молодой ученый. — 2018. — № 25. — 432 с.
4. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). — Казань: Бук, 2017. — С. 38-40.

5. Башкирева, Т. Ф. Адаптация молодого специалиста в образовательном учреждении / Т. Ф. Башкирева // Педагогика. — 2015. — № 10. — С. 120–124.
6. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 289 с.
7. Буйлова, Л. Н., Кочнева, С. В. Организация методической службы учреждений дошкольного образования детей. М., 2013. – 274 с.
8. Дружинин, В.И., Бекишева, С.Н., Васенева, С.П. Методический кабинет образовательного учреждения, - Курган, 2009. - 68 с.
9. Коноваленко, К. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения // Молодой ученый. — 2013. — №10. — С. 512-514.
10. Лукьянова, М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением, 2007. – № 1. – С. 15 – 22.
11. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
12. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. -М.: Международный гуманитарный фонд «Знание». – 1996.- 312 с.
13. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации // Молодой ученый. — 2016. — №21. — С. 905-906.
14. Павлова О.В. Включение информального образования в жизненные стратегии взрослых // Человек и образование. - 2011. - № 4 (29). - С. 64-67.
15. Сысоева, И. М. Управление научно-методической деятельностью образовательной организации / И. М. Сысоева // Управление Качеством Образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2016. – № 4. – С. 32–39.
16. Троян, А.Н. Управление дошкольными образовательными учреждениями: учебное пособие / А.Н. Троян. – Магнитогорск, 2011. – 276с.
17. Юдина, О. В. Система управления построением карьеры молодых педагогов в дошкольной образовательной организации // Молодой ученый. — 2016. — №21. — С. 957-962.
18. Грудцева, Н. Л. Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольной образовательной организации // Молодой ученый. — 2018. — №19. — С. 200-202. — [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/205/50186/>
19. Ставцева, Ю. Г. Методическое сопровождение педагогического процесса в ДОУ // Психолого педагогический журнал «Гаудеамус». — 2015. — № 2. — 537 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskoe-soprovozhdenie-pedagogicheskogo-protsesssa-v-dou>

20. Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа" (утв. Президентом РФ от 4 февраля 2010 г. N Пр-271)[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/6744437/#ixzz6aNPZZwLM>
21. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н г. Москва "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2013/12/18/pedagog-dok.html>
22. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html>
23. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Электронный ресурс]: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" – Режим доступа: <https://rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>

CONDITIONS OF METHODOLOGICAL SUPPORT OF YOUNG SPECIALISTS AS A MEAN FOR ORGANIZATION THE METHODOLOGICAL ACTIVITIES IN A KINDERGARTEN

Berkalieva Galina

Master student, Volgograd State Social and Pedagogical University, Volgograd
ratschkowa-galina1988@mail.ru

Abstracts. A theoretical analysis of the state of the scientific problem on the organization of the process of methodological support of the activities of young specialists in preschool educational institutions is presented. Methodological support of young specialists is considered as a way of organizing methodological activities in a preschool educational institution, which, in turn, is part of the managerial activities of the head of a preschool educational organization.

Key words: managerial activity of the head of a preschool educational organization, methodological support, young specialists of preschool educational institutions, system of methodical work with young pedagogical staff of preschool educational institutions, mentoring.