Національна академія педагогічних наук України

Інститут проблем виховання

**БЕЗСОНОВА ОЛЬГА КОСТЯНТИНІВНА**

 УДК 373.2.091.12:005.963(043.3)

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

13.00.08 – дошкільна педагогіка

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата педагогічних наук



Київ – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Інституті проблем виховання НАПН України.

|  |  |
| --- | --- |
| **Науковий керівник** – | доктор педагогічних наук, професор **Гавриш Наталя Василівна,**Інститут проблем виховання НАПН України,провідний науковий співробітник лабораторії дошкільної освіти і виховання.  |
| **Офіційні** **опоненти:** | доктор педагогічних наук, доцент **Ляпунова Валентина Анатоліївна,** Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, завідувач кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та дошкільної освіти;  |
|  | кандидат педагогічних наук**Лопухіна Тетяна В’ячеславівна,**Донецький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, завідувач відділу спеціальної та інклюзивної освіти.  |

Захист відбудеться «12» лютого 2019 р. о 16.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.454.01 в Інституті проблем виховання НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлинського, 9.

Із дисертацією можна ознайомитись у науковій частині та на офіційному сайті http://www.ipv.org.ua Інституту проблем виховання НАПН України (04060, м. Київ, вул. М. Берлинського, 9).

Автореферат розіслано «10» січня 2019 р.

**Учений секретар**

**спеціалізованої вченої ради О. В. Литовченко**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Сучасний розвиток суспільства вимагає змін системи професійного вдосконалення педагогічних і науково-педагогічних працівників відповідно до умов соціально орієнтованої економіки та інтеграції України в європейське і світове освітнє співтовариство. Натомість, невідповідність між викликами нашого часу та дійсним рівнем готовності педагогів до професійної діяльності сьогодні надзвичайно гостро виявляється в усіх сферах освіти, починаючи з дошкільної та закінчуючи післядипломною.

Як зазначено у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, Законі України «Про освіту» (2017), Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, реалії сьогодення вимагають від педагога високого рівня професіоналізму, творчої соціально-професійної активності та здатності навчатися впродовж усього життя.

У низці психолого-педагогічних праць підкреслюється, що початок педагогічної кар’єри є важливим етапом у процесі професійного становлення педагога (А. Сафіна, М. Гумерова, Л. Гараєва). Практика засвідчує, що в умовах стрімких змін світу адаптуватися до нових умов професійної діяльності за максимально короткий час без сторонньої допомоги досить складно. Окреслене питання можна вирішити, цілеспрямовано керуючи професійним розвитком молодих фахівців через надання повноважень наставнику щодо їх всебічної підтримки безпосередньо на робочому місці.

Найбільш активно проблема наставництва розвивалася в теорії педагогічної науки, і зарубіжної, і вітчизняної, починаючи з ХІХ століття (Володимир Мономах, Ж.-Ж. Руссо, Й. Г. Песталоцці, Я. Коменський, К. Ставровецький), різні аспекти зазначеної проблеми досліджувались і у ХХ столітті (К. Ушинський, В. Сухомлинський, В. Макаренко, Н. Гаврилів та інші).

Технологія наставництва активно вивчається зарубіжними науковцями, однак здебільшого в бізнесі (менторство й коучинг). Проте і в освітній галузі визначено етапи становлення та розвитку наставництва, його переваги й недоліки (Б. Гершунський, М. Глікман, В. Загвязинський, Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггінсон, М. Сюрте, Д. Дюбуа, І. Іванова, Д. Клаттербак, Н. Кузьміна, Р. Льюїс, А. Мамфорд, Т. Назарова, Е. Парслоу, Е. Стокдейл, С. Тетерук, Л. Тілман та інші).

Актуальними у контексті дослідження є філософські праці, присвячені проблемі розвитку та саморозвитку особистості (М. Бахтін, М. Бердяєв, Е. Коваленко, В. Лозовой, Л. Сідак); психолого-педагогічні праці стосовно розвитку і саморозвитку особистості (Г. Балл, І. Бех, Л. Виготський, В. Кремень, О. Кононко, В. Огневʼюк, С. Рубінштейн, О. Савченко); положення щодо самоактуалізації особистості (А. Маслоу, К. Юнг) тощо. Молодих фахівців як специфічну категорію трудових ресурсів досліджували Б. Докторів, І. Кон, C. Рязанова; професійні утруднення педагогів-початківців – К. Абульханова-Славська, О. Глотова, В. Сластьонін, С. Вінман, Л. Йоханнессен, Т. МакКанн, Д. Майстер.

Отже, аналіз наукових джерел та вивчення практичного досвіду, з одного боку, засвідчили наявність наукового підґрунтя дослідження проблеми професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти, з іншого – виявили низку *суперечностей* між:

– сучасними вимогами суспільства до високоякісного рівня підготовленості молодих фахівців освітньої сфери та незадовільним станом реалізації цього завдання у сучасному освітньому середовищі;

– визнанням успішного професійного старту молодого педагога дошкільної освіти провідною умовою його подальшого професійного розвитку та низьким рівнем теоретичної обґрунтованості проблеми професійного розвитку молодих педагогів;

– визнанням наставництва ефективним інструментом професійного розвитку молодих педагогів дошкільної освіти та відсутністю нормативної, теоретичної і технологічної бази сучасного інституту наставництва в закладах дошкільної освіти.

Актуальність проблеми та необхідність усунення виявлених суперечностей зумовили вибір **теми** дослідження: ***“Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу”***.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота є частиною фундаментального дослідження лабораторії дошкільної освіти і виховання Інституту проблем виховання НАПН України “Науково-методичне забезпечення формування базових якостей особистостей дітей старшого дошкільного віку в дошкільних начальних закладах” (державний реєстраційний номер 0113U001214).

Тема дослідження затверджена вченою радою державного закладу “Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (протокол № 6 від 30.01.2015 р.) та узгоджена у Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 5 від 23.06.2015 р.).

**Мета дослідження** –на основі аналізу наукових джерел із проблеми професійного розвитку розробити, теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти.

**Завдання** **дослідження:**

1. Шляхом аналізу філософських, психолого-педагогічних джерел уточнити сутність категорій “професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти”, “наставництво”.
2. Узагальнити вітчизняний та зарубіжний досвід з організації наставництва як технології професійного розвитку молодих педагогів.
3. Розробити та теоретично обґрунтувати організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти.
4. Визначити компоненти, критерії, показники та рівні професійного розвитку молодих педагогів дошкільної освіти.
5. Експериментально перевірити ефективність організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти.

*Об’єкт дослідження* – професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти.

*Предмет дослідження* – організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** становлять: положенняакмеологічного (К. Абульханова-Славська, В. Вакуленко, А. Деркач, А. Маркова та інші), аксіологічного (Г. Батищев, Т. Бутківська, І. Зязюн, Д. Леонтьєв, Т. Піроженко та інші), системного (Ф. Корольов, Н. Кузьміна, В. Кушнір, О. Ліннік, С. Мартиненко, В. Садовський та інші), синергетичного (Г. Аксьонова, О. Князєва, І. Пригожин, А. Самарський, Д. Чернавський та інші), особистісно орієнтованого (Г. Балл, І. Бех, Л. Божович, О. Дубасенюк, Г. Костюк, О. Леонтьєв та інші), компетентнісного (І. Бех, В. Луговий, О. Пометун, О. Савченко, В. Химинець та інші) і технологічного (А. Вербицький, Т. Ільїна, І. Підласий, О. Пєхота, О. Сущенко та інші) наукових підходів до розвитку особистості; філософське осмислення проблеми особистісного розвитку та саморозвитку (М. Бахтін, М. Бердяєв, Е. Коваленко, В. Лозовой, Л. Сідак); психолого-педагогічні праці: про розвиток і саморозвиток особистості (Г. Балл, І. Бех, Л. Виготський, В. Кремень, О. Кононко, В. Огневʼюк, С. Рубінштейн, О. Савченко); проблеми професійного розвитку та формування професійної компетентності педагогів дошкільної освіти (Г. Бєлєнька, Н. Гавриш, Л. Зданевич, І. Зязюн, І. Дичківська, В. Зінченко, Н. Лисенко, Л. Машкіна, Т. Поніманська та інші); концептуальні засади гуманної педагогіки (Ш. Амонашвілі, В. Беспалько, О. Бондаревська, М. Кларін, Т. Піроженко, В. Сухомлинський, І. Якиманська та інші); теоретичні засади управління закладами дошкільної освіти (К. Бєла, З. Дорошенко, О. Каплуновська, І. Кіндрат, К. Крутій, Т. Пономаренко, Л. Фалюшина, Є. Хриков, О. Янко та інші); теоретичні основи розроблення педагогічних технологій (В. Безрукова, В. Беспалько, Л. Семушина, С. Сисоєва, В. Сластьонін, М. Чошанов, В. Юдін та інші).

Для реалізації мети та вирішення завдань дослідження застосовано такі **методи:**

*теоретичні:* аналіз та синтез джерел із досліджуваної проблеми, вивчення психолого-педагогічної літератури, нормативно-правового законодавства в галузі освіти – для визначення теоретичних основ дослідження; індукції та дедукції – для виділення основних компонентів технології наставництва; методи порівняння, класифікації, систематизації та узагальнення теоретичних й експериментальних даних – для визначення критеріїв, показників, рівнів професійного розвитку молодих педагогів; теоретичне моделювання для обґрунтування організаційно-педагогічних умов та розроблення технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва в умовах закладів дошкільної освіти;

*емпіричні:* опитування (анкетування, інтерв’ювання), колективні та індивідуальні бесіди, тестування, метод незакінчених речень, ранжування, аналіз розділів річних планів роботи закладів дошкільної освіти з питань організації роботи з молодими педагогами; контент-аналіз ділової, нормативно-методичної документації **−** для з’ясування специфіки управління професійним розвитком молодих педагогів у закладах дошкільної освіти; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний і контрольний етапи) − для перевірки ефективності організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти;

*статистичні:* методи математичної статистики для обробки результатів експериментальних даних та порівняння їх із вихідними, оцінювання достовірності відмінностей між показниками контрольної та експериментальної груп за результатами експериментальної роботи (критерій Пірсона (χ2)).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що:

*вперше*розроблено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевіреноорганізаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти (розроблення й реалізація індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога в умовах закладу дошкільної освіти; впровадження технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва; створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери творчої партнерської взаємодії);

*уточнено* сутність категорій: “професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти” як складної, багатокомпонентної, інтегральної характеристики їх особистісно-професійних змін, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх впливів професійно-педагогічної діяльності; “наставництво” як однієї з форм міжособистісної суб’єкт-суб’єктної взаємодії у спільній діяльності, яка спрямована на взаєморозвиток прикладних професійних компетенцій молодого педагога та наставника; уточнено компоненти (когнітивний, емоційно-ціннісний, практично-діяльнісний), критерії (когнітивний, емоційно-ціннісний, компетентнісний) з відповідними показниками та рівні (досконалий, нормативний, стабілізаційний, критичний) професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти;

*подальшого розвитку дістали:* положення про вітчизняний та зарубіжний досвід організації наставництва як технології професійного розвитку молодих педагогів.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у впровадженні: організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти, а також розроблених відповідно до зазначених умов: навчального курсу для наставників “Професіонал”, довідника-порадника для молодих педагогів “Мистецтво перших кроків”, системи тренінгів для молодих педагогів, системи професійно-педагогічних континуумів для керівників закладів дошкільної освіти з питань організації роботи з молодими педагогами, змістового модуля для слухачів курсів підвищення кваліфікації “Професійний розвиток молодих педагогів в системі управління закладами дошкільної освіти на основі технології наставництва”; діагностичного інструментарію, зокрема авторського тесту-опитувальника “Професійно-педагогічні та особистісні якості особистості”, кваліметричної моделі встановлення рівнів професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти.

Отримані результати можуть бути використані в освітньому процесі закладів дошкільної освіти, під час викладання фахових дисциплін у закладах вищої освіти та під час проведення курсів підвищення кваліфікації педагогів дошкільної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти.

Результати дослідження ***впроваджено*** в освітній процес закладів дошкільної освіти: № 6 м. Краматорська (довідка № 0-34/11-07 від 07.03.2018 р.); № 60 м. Краматорська (довідка № 27 від 07.03.2018 р.); № 39 м. Краматорська (довідка № 20-18 від 14.03.2018 р.); № 23 м. Мукачеве (довідка № 01-10/30 від 12.03.2018 р.); НВК № 1 м. Рівне (довідка № 747 від 07.03.2018 р.); Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (довідка № 320/01 від 16.03.2018 р.).

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення й результати дослідження представлено в доповідях та повідомленнях на науково-практичних конференціях різних рівнів – *міжнародного*: “Фестиваль педагогічних інновацій” (Черкаси, 2015), “Психолого-педагогічний і соціальний супровід дитинства в освітньому просторі: проблеми та перспективи” (Слов’янськ, 2017), “Актуальні проблеми педагогічної освіти: європейський і національний вимір” (Луцьк, 2017), “Формування цінностей особистості в європейському освітньому просторі: теорія і практика” (Дрогобич, 2017), “Тopical issues of science and education” (Warsaw, Poland, 2017), “Забезпечення якісної підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти в процесі використання сучасних технологій” (Хмельницький, 2017), “Становлення і розвиток педагогіки” (Харків, 2018), “Science of the XXI Century: Problems and Prospects of Researches” (Warsaw, Poland, 2018), “Інноваційні технології в дошкільній освіті” (Переяслав-Хмельницький, 2018), “Педагогіка і психологія: актуальні проблеми досліджень на сучасному етапі” (Київ, 2018), І Міжнародних педагогічних читаннях пам’яті професора Т. І. Поніманської “Актуальні проблеми дошкільної освіти” (Рівне, 2018); *всеукраїнського*: “Сучасне дошкілля: актуальні проблеми, досвід, перспективи розвитку” (Ніжин, 2015), “Реалізація принципів педагогіки емпауерменту як ефективного механізму впровадження освіти для сталого розвитку дошкільників” (Житомир, 2017); *регіонального*: “Регіональна освіта: інновації – моніторинг – якість” (Краматорськ, 2015), “Формування ціннісних орієнтирів і громадянської самосвідомості в учасників навчально-виховного процесу” (Краматорськ, 2016), “Освіта Донеччини: перезавантаження” (Краматорськ, 2016).

**Публікації.** Основні положення й результати дослідження відображено в 24 публікаціях автора, з яких – 23 одноосібних і 1 у співавторстві, зокрема: 7 статей у наукових фахових виданнях України, 2 – у зарубіжних періодичних виданнях, у тому числі 2 – у періодичному науковому виданні, що входить до міжнародної наукометричної бази даних: *Scientific Indexing Services (USA);* 12 публікацій апробаційного характеру, 4 статті у збірниках матеріалів міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (335 найменувань, із них 38 – іноземною мовою), 7 додатків на 43 сторінках. Робота містить 22 таблиці, 13 рисунків, 3 формули. Загальний обсяг дисертації становить 294 сторінок, з яких основного тексту – 215 сторінок.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У ***вступі*** обґрунтовано вибір теми дослідження, визначено мету, завдання, об’єкт, предмет дослідження, розкрито теоретико-методологічні основи, методи дослідження, окреслено наукову новизну і практичне значення отриманих результатів; надано дані про впровадження й апробацію результатів дослідження, подано відомості про публікації автора, структуру та обсяг дисертації.

У *першому* *розділі* – “***Теоретико-методологічні засади професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти***” – на основі аналізу філософських, психологічних і педагогічних джерел уточнено сутність поняття “професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти”; досліджено вітчизняний та зарубіжний досвід професійного розвитку молодих педагогів; розроблено й теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти.

Розумінню сутності професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти має передувати осмислення понять, що становлять тезаурус дослідження. Ключовим серед них є поняття професійно-педагогічної діяльності, оскільки професійний розвиток поза нею не існує. В основі цього поняття – його філософське тлумачення як відносин між суб’єктом діяльності та її об’єктом з перетворенням останнього в суб’єкта за рахунок власної активності (Г. Гегель, Г. Батищев, І. Кант, В. Лекторський та інші). Поняття “професійно-педагогічна діяльність” ми розуміємо як основу, поле професійного розвитку педагога, його рух до досягнення стану “акме” (К. Абульханова-Славська, В. Вакуленко, А. Деркач, Н. Кузьміна, А. Маркова, А. Рахимов, І. Семенов, С. Степанов).

Центральним у нашому науковому дискурсі є поняття “професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти”. Логіка представленого дослідження зумовила розгляд цього концепту у взаємозв’язку з категорією “розвиток”,що є процесом, результатом і умовою змін якості будь-чого, переходу від одного якісного стану до іншого.

Професійний розвиток педагогів дошкільної освіти в різних аспектах досліджували Г. Бєлєнька, Н. Гавриш, В. Докучаєва, Л. Зданевич, Т. Лопухіна, В. Ляпунова, Н. Маковецька, Т. Маркотенко, Л. Пєтухова, Я. Смірнова, О. Сущенко, О. Фунтікова, Р. Чумічова й інші науковці.

Осмислення теоретичних засад дослідження дозволило уточнити сутність поняття *“професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти”* як багатокомпонентну, інтегральну характеристику їх особистісно-професійних змін, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх факторів професійно-педагогічної діяльності. *Молодого педагога* ми визначаємо як випускника закладу вищої освіти, який приступає до трудової діяльності і знаходиться на стадії життєвого самовизначення в кар’єрі.

Важливим для об’єктивної оцінки ситуації у вітчизняній освіті є вивчення та аналіз зарубіжного досвіду з питань професійного розвитку молодих педагогів (М. Зембицька, Т. Кошманова, Н. Мукан, Н. Постригач, Г. Яремко). Аналіз тенденцій розвитку освіти в різних країнах світу уможливив виділення таких форм роботи щодо професійного розвитку молодих педагогів: адаптаційний курс, стажування; програма входження в професію для неформальної освіти; індивідуальна робота з траєкторією розвитку молодого педагога. Сприятливими для професійного зростання визначено зниження навантаження на молодого педагога під час входження в професію; поточне здійснення оцінки діяльності; застосування менторства, коучингу, наставництва. Для системи освіти України видаються актуальними такі підходи до забезпечення умов професійного розвитку молодих педагогів: дуальна освіта, запровадження статусу стажера для молодих педагогів під час входження в професію, організація мережевих професійних спільнот та наставництво, яке стимулюється не лише морально, а й фінансово.

Такі характеристики професійного розвитку молодого педагога, як нелінійність, хаотичність, нерівномірність, нездатність до самоорганізації зумовили потребу актуалізації поняття “управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти” як способу опосередкованого різнорівневого впливу учасників освітнього процесу на його перебіг і результат (С. Мосов, Л. Карамушка, Е. Орбан-Лембрик, К. Грищенко та інші). Поняття “управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти” трактуємо як систему спеціальних впливів, спрямованих на забезпечення професійного розвитку учасників освітнього процесу у взаємодії досвідчених і молодих фахівців закладів дошкільної освіти з метою покращення результатів діяльності.

На основі теоретичного аналізу проблеми здійснене обґрунтування *організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти:* розроблення й реалізація індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога в умовах закладу дошкільної освіти; впровадження технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва; створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери творчої партнерської взаємодії.

В основу розроблення та обґрунтування *індивідуальної програми професійного розвитку* молодих педагогів в умовах закладу дошкільної освіти покладено розуміння її як інструменту професійної діяльності, що забезпечує творчий підхід та детермінує індивідуальний, довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, концептуальний план дій щодо постановки цілей та вирішення поставлених завдань, супроводжуваний постійним аналізом і моніторингом у процесі його реалізації та спрямований на досягнення “акме”
(В. Кремень, О. Пєхота).

Аналіз теоретичних джерел доводить визначну роль *наставництва* в забезпеченні індивідуальної соціально-психологічної й методичної підтримки, яку можуть надавати досвідчені педагоги в закладах дошкільної освіти (В. Нікітіна, У. Лисак, Ю. Львова, Е. Стокдейл, Л. Тілман). Саме наставництво гіпотетично було визначено провідною умовою для професійного розвитку молодих педагогів закладів дошкільної освіти.

Встановлено, що *партнерський стиль управління* не лише оптимізує відносини між колегами, а й дає змогу розширити сферу участі колективу в управлінні професійним розвитком молодих педагогів у закладах дошкільної освіти; забезпечує колегіальність рішень, що ухвалюються, завдяки передачі функцій оперативного управління суб’єктам різних рівнів; підвищує відповідальність усіх членів команди за якість освітніх послуг; сприяє пробудженню творчих здібностей працівників для їх максимального використання у спільній діяльності (В. Крижко, Н. Мансуров, Г. Моченов, Т. Лапіна, В. Неймер, В. Шепель, Є. Хриков, О. Янко та інші).

У *другому розділі* – ***“Наставництво у професійному розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти”*** – уточнено сутність феномену “наставництво” та його роль у професійному розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти, узагальнено вітчизняний та зарубіжний досвід організації наставництва як технології професійного розвитку молодих педагогів, схарактеризовано типи наставників і молодих педагогів за сукупними особистісно-професійними ознаками.

Огляд теорії, історичних традицій і сучасної практики дав змогу уточнити сутність феномену *наставництва*, яке ми розуміємо якодну з форм міжособистісної суб’єкт-суб’єктної взаємодії в процесі спільної діяльності, спрямовану
на взаєморозвиток прикладних професійних компетенцій молодого працівника та наставника; засвідчує, що наставництво пройшло певний історичний шлях,
на сьогодні воно стало більш функціональним: індивідуальне та групове, командне, електронне, інформаційне, планове, корекційне, комплексне та тематичне, пряме й опосередковане (Н. Гаврилів, Р. Шакуров). Сучасна зарубіжна і вітчизняна практика наставництва збагачена новими формами взаємодії досвідчених і молодих спеціалістів: *менторинг, коучинг, тьюторство, супервізія.*

У результаті теоретичного осмислення сутності наставництва нами узагальнено особистісно-професійні риси *педагога*-*наставника* як досвідченого авторитетного вмотивованого працівника, консультанта, координатора особистісно-професійного зростання молодих педагогів, котрий у межах освітнього простору навчального закладу здійснює їх педагогічний супровід на засадах партнерства (К. Гнезділова, М. Зембицька, Г. Мешко А. Фонарьов). Серед особистісних рис визначено мотиваційно-ціннісний (мотивація досягнення успіху, ціннісні орієнтації), індивідуально-психологічний (особистісні та професійно значущі якості особистості) складники. У структурі професійних названі компетентнісний (професійна обізнаність, творчий потенціал) та педагогічний (педагогічна техніка, педагогічна мобільність) елементи. Узагальнення виокремлених науковцями (К. Гнезділова, Р. Еделфелт, Г. Мешко, А. Рейман, А. Фонарьов) особистісно-професійних ознак педагогів-наставників дало змогу схарактеризувати основні їх типи.

На підставі теоретичного аналізу проблеми дослідження розроблено *технологію професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти на основі наставництва*, яка містить теоретико-цільовий, організаційно-технологічний, рефлексивно-коригувальний компоненти.

*Теоретико-цільовий компонент* технології представлено метою і завданнями, соціальним замовленням та принципами професійного розвитку молодих педагогів. Метою технології є стійкий професійний розвиток молодого педагога. Завданнями професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти визначено: формування мотивації професійного розвитку в освітньому середовищі; підвищення професійної компетентності молодих педагогів; формування їх професійно значущих якостей; розвиток рефлексивної культури педагогів. Соціальне замовлення визначається якісним виконанням професійної діяльності молодими педагогами. Суб’єктами реалізації технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва є молоді і досвідчені педагоги. Принципи професійного розвитку (педагогічної підтримки; індивідуального підходу; суб’єкт-суб’єктної взаємодії; партнерства і співпраці; рефлексивної спрямованості; технологічності; інноваційності; фахової спрямованості) взаємопов’язані та зумовлюють один одного.

*Організаційно-технологічний компонент* характеризує етапи впровадження технології: аналітико-прогностичний (діагностика професійного розвитку молодих педагогів та визначення їх проблем і утруднень), проблемно-пошуковий (створення індивідуальної програми професійного розвитку молодих педагогів), операційно-технологічний (набуття молодими педагогами професійної компетентності в процесі безпосередньої практичної педагогічної діяльності), рефлексивно-коригувальний (здійснення поточного контролю за результатами професійного розвитку молодих педагогів, внесення коректив у застосування технології).

*Рефлексивно-коригувальний компонент* містить компоненти, критерії, показники та рівні професійного розвитку молодого педагога, діагностичну методику, систему показників рейтингової оцінки результативності професійної діяльності.

У *третьому розділі* – **“*Експериментальне дослідження професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти”*** – визначено компоненти, критерії, показники та рівні професійного розвитку молодих педагогів дошкільної освіти, наведено результати констатувального етапу педагогічного експерименту та представлено перебіг експериментальної перевірки ефективності розроблених і теоретично обґрунтованих організаційно-педагогічних умов, подано аналіз результатів дослідження.

Аналіз теоретичних джерел дав змогу визначити компонентну структуру професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти:
*когнітивний компонент,* що полягає в наявності у молодих педагогів знань, необхідних для здійснення педагогічної діяльності; *емоційно-ціннісний,* який охоплює особистісно-професійні емоції та цінності, позитивно-ціннісне ставлення до професії педагога, здатність до емпатії; *практично-діяльнісний,* який проявляється у сформованості практичних умінь і навичок та здатності до професійної взаємодії.

Для дослідження стану професійного розвитку молодих педагогів визначено критерії й показники професійного розвитку молодих педагогів в закладах дошкільної освіти, зокрема: *когнітивний* (показники: рівень професійних знань; знання й уявлення про зміст професії, вимоги фахових ролей); *емоційно-ціннісний* (показники: емоційно-ціннісне ставлення до професії, себе та інших людей; розвинута емпатія; сформованість мотивів професійного розвитку); *компетентнісний* (показники: сформованість практичних умінь і навичок; здатність до міжособистісної взаємодії; професійна мобільність).

Це уможливило визначення рівнів професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти (*критичний, стабілізаційний, нормативний, досконалий*).

*Досконалий рівень* професійного розвитку молодих педагогів визначається наявністю знань психолого-педагогічних основ навчання та виховання, умінь творчо застосовувати теоретичні положення в нестандартній професійній діяльності, сформованим ставленням до професійного розвитку як до педагогічної цінності, здатністю до емоційно-вольової саморегуляції, самостійністю у виконанні поставлених завдань, володінням практичними вміннями (прогностичними, конструктивними, організаторськими, комунікативними, когнітивними, рефлексивними), сформованістю здатності застосовувати новітні підходи та ідеї у професійній діяльності, проявом високої активності в організації професійної комунікації.

*Нормативний рівень –* наявні знання психолого-педагогічних основ навчання та виховання, розмиті ціннісні орієнтації на професійний розвиток та усвідомлення особистісного сенсу й значущості безперервного професійного розвитку, нестійкий інтерес (спрямованість) до професійного розвитку й самореалізації в професійній діяльності, характерна ситуативна пристосовуваність до різнопланових ситуативних змін у професійному середовищі, властивий адекватний рівень експресивності, збалансованості емоційних проявів, вміння, необхідні для ефективної педагогічної діяльності, не достатньо сформовані, у налагодженні контактів у колективі потребує допомоги досвідчених колег, достатній рівень самостійності під час виконання поставлених завдань.

*Стабілізаційний рівень* − фахові знання не системні, розмиті ціннісні орієнтації на професійний розвиток та усвідомлення значущості безперервного професійного розвитку, нестійкий інтерес (спрямованість) до професійного розвитку й самореалізації в професійній діяльності, недостатньо сформовані експресивність, збалансованість емоційних проявів у взаємодії з учасниками освітнього процесу, у знайомих ситуаціях представники цього рівня наполегливі, виявляють емоційну стійкість, здатні до емоційно-вольової саморегуляції, не самостійні у виконанні поставлених завдань, не володіють повною мірою практичними вміннями, іноді вступають в особистісні, діалогічні взаємини.

*Критичний рівень −* низький рівень теоретичної підготовки, відсутнє усвідомлення особистісного сенсу та значущості цілеспрямованого безперервного професійного розвитку, виявляють епізодичний інтерес (спрямованість) до розвитку й самореалізації в професійній діяльності, не сформовані експресивність, збалансованість емоційних проявів, такі педагоги не володіють практичними вміннями, іноді вступають в особистісні, діалогічні взаємини, не активні в організації професійної комунікації, не здатні самостійно вирішувати проблеми професійного характеру, не вміють визначати стратегію й тактику їх розв’язання.

*Констатувальним дослідженням* було охоплено 240 педагогів закладів дошкільної освіти Донецької, Рівненської, Закарпатської областей. До складу експериментальної групи (ЕГ) входило 120, контрольної групи (КГ) – 120 молодих педагогів. Для визначення рівнів професійного розвитку респондентів використовувався комплекс взаємопов’язаних методик: методика визначення когнітивно-діяльнісного стилю (Л. Ребекка), методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса, тест-опитувальник “Професійно-педагогічні та особистісні якості особистості” (авторська розробка), методика “Хто Я?” М. Куна –
Т. Мак-Партланда, тест визначення загального рівня творчого потенціалу людини (за М. Янцуром) та інші.

Аналіз результатів констатувального етапу експерименту засвідчив, що досконалий рівень професійного розвитку властивий 14,2 % респондентів-молодих педагогів ЕГ та 13,9 % − КГ, нормативний рівень притаманний 38,4 % респондентів ЕГ та 30,0 % респондентів КГ, стабілізаційний рівень професійного розвитку зафіксовано у 49,1 % учасників ЕГ та 39 % − КГ, критичний рівень діагностовано у 6,7 % респондентів ЕГ та 8,7 % − КГ. Результати діагностики виявили загалом недостатній рівень професійного розвитку молодих педагогів, що зумовило необхідність впровадження розроблених та обґрунтованих організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти.

Зазначені організаційно-педагогічні умови під час *формувального експерименту* реалізовувались поетапно. Нами виділено такі етапи реалізації організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів в закладах дошкільної освіти: *аналітико-прогностичний, проблемно-пошуковий, операційно-технологічний та рефлексивно-коригувальний* (рис.).



**Рис. Поетапна реалізація організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти**

Відповідно до першої організаційно-педагогічної умови *“розроблення й реалізація індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога в умовах закладу дошкільної освіти”* під час першого *аналітико-прогностичного* етапу на основі індивідуально-типологічних особливостей професійної поведінки молодих педагогів та педагогів-наставників утворювалися відповідні пари “наставник – молодий педагог”, було визначено проблеми та утруднення на етапі входження в професію, спроектовано індивідуальні програми професійного розвитку, започатковано планування педагогічної взаємодії з дітьми на основі методичного конструктора, проведено тренінги особистісного зростання.

Відповідно до другої організаційно-педагогічної умови “*впровадження технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва*” під час другого *проблемно-пошукового* етапу робота мала на меті налагодження тісної співпраці молодих педагогів і наставників для набуття першими професійної компетентності у процесі безпосередньої практичної педагогічної діяльності, під час перебігу якої вони залучалися до застосування ефективних освітніх технологій, традиційних та нестандартних прийомів вирішення освітніх завдань. На другому етапі було створено раду наставників, проводилось індивідуальне консультування за довідником-порадником “Мистецтво перших кроків”, організовувались майстер-класи, семінари-практикуми, тренінги, здійснювались відеоперегляди відкритих форм роботи з дошкільниками, що дало змогу сформувати в молодих педагогів навички тайм-менеджменту, допомогти їм опанувати ефективні способи роботи з дітьми.

Відповідно до третьої організаційно-педагогічної умови “*створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери творчої партнерської взаємодії* ” на третьому *операційно-технологічному* етапі було продовжено роботу зі створення педагогічної команди та підтримки позитивного психологічного клімату в колективі. Залучення молодих педагогів до активних форм опанування виховної майстерності допомогло їм ідентифікувати себе як частину професійного колективу, котрий діє відповідно до культивованих ним цінностей. На цьому етапі проводилися тренінги міжособистісної взаємодії, організовувалась робота спікер-клубу, молоді педагоги залучалися до участі в онлайн-курсах або вебінарах, результатом яких стало налагодження співпраці молодих педагогів не лише з наставником, а й з усіма членами колективу. Стимулюванню педагогічної ініціативності учасників експерименту сприяло створення власних професійних блогів для обміну інформацією.

На четвертому *рефлексивно-коригувальному* етапі відбувалася корекція розвивальних впливів педагогічної діяльності на молодих педагогів з метою посилення або фокусування позитивного ефекту й нейтралізації або послаблення негативного, що сприяло професійному розвитку молодих педагогів. Були проведені рефлексивні тренінги, семінари професійної ідентифікації, під час коучинг-сесії аналізувалися питання результативності професійного розвитку молодих педагогів, значну увагу було приділено самоаналізу діяльності.

За результатами *формувального етапу* дослідно-експериментальної роботи виявлено зростання рівня професійного розвитку у педагогів з експериментальної групи (ЕГ).

Узагальнення показників професійного розвитку в ЕГ та КГ після завершення формувального етапу експерименту засвідчило позитивну динаміку: досконалий рівень професійного розвитку зріс на 17,5 % у ЕГ, а в КГ не змінився; нормативний рівень зменшився в обох групах (на 1,1 % у ЕГ, на 3,6 % у КГ); стабілізаційний рівень знизився в ЕГ на 15,1 %, а у КГ зріс на 3,8 %; критичний рівень зменшився в обох групах (на 1,3 % у ЕГ, на 0,2 % у КГ).

Характеристику рівнів професійного розвитку молодих педагогів до та після формувального етапу експерименту наведено у таблиці.

*Таблиця*

**Характеристика рівнів професійного розвитку молодих педагогів до та після формувального етапу експерименту ( %)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рівні** | **ЕГ** | **Динаміка** | **КГ** | **Динаміка** |
| **до** | **після** | **до** | **після** |
| досконалий | 14,2 | 31,7 | 17,5 (+) | 13,9 | 13,9 | 0 |
| нормативний | 30 | 28,9 | 1,1(–) | 38,4 | 34,8 | 3,6 (–) |
| стабілізаційний | 49,1 | 34 | 15,1(–) | 39 | 42,8 | 3,8 (+) |
| критичний | 6,7 | 5,4 | 1,3 (–) | 8,7 | 8,5 | 0,2 (–) |

У контрольній групі, що працювала за традиційною технологією, також спостерігалися позитивні зміни, однак певна недостатність системності у роботі з професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти значно зменшила спроможність набуття молодими педагогами досконалого рівня професійного розвитку. Відтак, можемо констатувати, що порівняльний аналіз здобутих результатів засвідчив ефективність розроблених та теоретично обґрунтованих організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти. Отже, результати проведеного дослідження підтверджують розв’язання його завдань та досягнення поставленої мети.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації запропоновано новий підхід до вирішення актуальної проблеми професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти. Узагальнення результатів проведеного дослідження дає підстави сформулювати такі *висновки:*

1. На основі аналізу філософських, психолого-педагогічних джерел з’ясовано стан досліджуваної проблеми й уточнено сутність поняття “професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти” як складну, багатокомпонентну, інтегральну характеристику особистісно-професійних змін, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх впливів професійно-педагогічної діяльності. На підставі аналізу вітчизняного і зарубіжного досвіду однією з провідних умов професійного розвитку молодих педагогів визнано наставництво. Сутність феномену “наставництво” уточнено якодну з форм міжособистісної суб’єкт-суб’єктної взаємодії в процесі спільної діяльності, спрямовану на взаєморозвиток прикладних професійних компетенцій молодого працівника та наставника.

2.  На підставі узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду розроблено технологію професійного розвитку молодих педагогівв умовах закладів дошкільної освіти на основі наставництва, яка містить такі компоненти: теоретико-цільовий (представлений метою та завданнями, соціальним замовленням і принципами професійного розвитку молодих педагогів), організаційно-технологічний (характеризує етапи впровадження технології:аналітико-прогностичний, проблемно-пошуковий, операційно-технологічний, рефлексивно-коригувальний), рефлексивно-коригувальний (містить компоненти, критерії, показники та рівні професійного розвитку молодого педагога, діагностичну методику, систему показників рейтингової оцінки результативності професійної діяльності).

3.  Розроблено та теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти (розроблення й реалізація індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога в умовах закладу дошкільної освіти; впровадження технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва; створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери творчої партнерської взаємодії).

4.  Аналіз теоретичних джерел дав змогу визначити компонентну структуру професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти:
*когнітивний компонент,* що полягає в наявності у молодих педагогів знань, необхідних для здійснення педагогічної діяльності; *емоційно-ціннісний,* охоплює позитивно-ціннісне ставлення до професії педагога, здатність до емпатії; *практично-діяльнісний,* котрий проявляється у сформованості практичних умінь і навичок та здатності до професійної взаємодії.

Для дослідження стану професійного розвитку молодих педагогів визначено критерії й показники професійного розвитку молодих педагогів в закладах дошкільної освіти, зокрема: *когнітивний* (показники: рівень професійних знань; знання й уявлення про зміст професії, вимоги фахових ролей); *емоційно-ціннісний* (показники: емоційно-ціннісне ставлення до професії, себе, до інших людей; розвинута емпатія; сформованість мотивів професійного розвитку); *компетентнісний* (показники: сформованість практичних умінь і навичок; здатність до міжособистісної взаємодії; професійна мобільність).

Аналіз результатів констатувального експерименту засвідчив переважно стабілізаційний та нормативний рівні професійного розвитку молодих педагогів.

1. Експериментально перевірено ефективність організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодих педагогів в закладах дошкільної освіти.

 Узагальнення показників професійного розвитку молодих педагогів ЕГ та КГ після завершення формувального етапу експерименту засвідчує позитивну динаміку: досконалий рівень професійного розвитку зріс на 17,5 % у ЕГ, у КГ залишився незмінним; нормативний рівень зріс в обох групах
(у ЕГ на 1,1 %, а у КГ на 3,6 %); стабілізаційний зменшився на 15,1 % у ЕГ та зріс на 3,8 % у КГ; критичний рівень знизився в обох групах (на 1,3 % у ЕГ та на 0,2 % у КГ).

Порівняння даних констатувального та формувального експериментів засвідчило, що відбулися позитивні зміни в рівнях професійного розвитку молодих педагогів як експериментальної так і контрольної груп.

Професійний розвиток молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти є складною і багатоаспектною проблемою, тому проведене дослідження не забезпечує вичерпного її розв’язання. Подальше опрацювання цього науково-педагогічного напряму передбачає пошук нових ефективних форм і методів організації процесу та застосування інтерактивних технологій для професійного розвитку молодих педагогів.

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

**Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації**

***Статті у наукових фахових виданнях України***

1. Безсонова, О. К. (2015). Молодий спеціаліст − проблеми чи перспективи? *Наукові записки: збірник наукових праць Ніжинського державного педагогічного університету,* 4,13-18.Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя.
2. Безсонова, О. К. (2017a). Оцінка рівня професійного розвитку молодих педагогів дошкільної освіти. *Наукова скарбниця освіти Донеччини: науково-методичний журнал,* 1,8-11. Слов’янськ.
3. Безсонова, О. К. (2017b). Дефініційний аналіз дослідження поняття “професійний розвиток молодого вихователя дитячого садка”. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки,* 1(350),21-28. Луцьк.
4. Безсонова, О. К. (2018a). Сучасний стан професійного розвитку молодих педагогів в ДНЗ. *Молодий вчений*, 1(53), 257-260.
5. Безсонова, О. К. (2018b). Типологічний портрет молодого педагога ДНЗ. *Педагогічні науки: збірник наукових праць Херсонського державного університету,* (LXXXI(2)), 98-102. Херсон.
6. Безсонова, О. К. (2018c). Типологічні характеристики до портрету педагога-наставника молодих вихователів. *Людинознавчі студії: збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка,* 5/37, 164-171.Дрогобич.
7. Безсонова, О. К. (2018d). Багаторівнева структура управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах ЗДО. *Наукові записки НПУ імені М. П. Драгоманова,* 60, 122-132. Київ: Видавництво НПУ ім. М. П. Драгоманова.
8. Безсонова, О. К. (2018e). Система управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах ДНЗ. Зданевич, Л. В., Пісоцька Л. С., Миськова,
Н. М. (Ред.), *Забезпечення якісної підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти в процесі використання сучасних технологій: збірник наукових праць* (с. 27-31).Хмельницький: ХГПА.

***Статті у зарубіжних наукових періодичних виданнях***

1. Безсонова, О. К. (2017). Етапи професійного розвитку молодих педагогів в системі управління професійним розвитком молодих педагогів в ДНЗ. *Science Review,* 4, 7(7), 39-42. Poland.
2. Безсонова, О. К. (2018). Особистісно-професійний портрет наставника молодих педагогів в ДНЗ. *Science Review*, 5, 1(8), 68-73. Poland.

**Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації**

1. Безсонова, О. К., Гавриш, Н. В., Вишневська, І. Г. (2013). Методичний конструктор у журналі “Методична скарбничка вихователя”. *Вихователь- методист*, 9, 4-14.
2. Безсонова, О. К. (2016). Авторська творча майстерня для педагогів. *Вихователь-методист дошкільного закладу*, 8, 45-51.
3. Безсонова, О. К. (2017a). Що в цифровому кейсі вихователя? *Вихователь-методист дошкільного закладу*, 9, 42-46.
4. Безсонова, О. К. (2017b). Створюємо сприятливий соціально-психологічний мікроклімат у колективі: тренінг для вихователів. *Вихователь-методист дошкільного закладу,* 12, 16-21.
5. Безсонова, О. К. (2018a). Полілог: просто про складні речі. *Вихователь-методист дошкільного закладу*, 2, 32-37.
6. Безсонова, О. К. (2018b). Законодавче забезпечення професійного розвитку молодих педагогів в умовах ЗДО. *Тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції “Становлення і розвиток педагогіки”*, Харків (Україна), 16-17 лютого 2018. (с. 125-126).
7. Безсонова,О. К. (2018c). Свобода самовизначення як умова формування успішної особистості на етапі дошкільного дитинства*. Вихователь-методист дошкільного закладу*, 3, 39-50.
8. Безсонова, О. К. (2018d). Змістовні та процесуальні характеристики технології наставництва в системі управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах ЗДО. *Збірник абстрактів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*, Переяслав-Хмельницький (Україна), 28-29 березня 2018. (с. 236-237).
9. Безсонова, О. К. (2018e). Зарубіжний досвід управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах ЗДО. *Збірник тез наукових робіт Міжнародної науково-практичної конференції*, м. Київ (Україна), 6-7 квітня 2018. (Ч. 1, с. 74-76).
10. Безсонова, О. К. (2018f). Типологічний портрет особистості молодого педагога. *Матеріали Перших Міжнародних педагогічних читань пам’яті професора Т. І. Поніманської,* м. Рівне, 15-16 травня 2018. (Ч.1, с. 25-27).
11. Безсонова, О. К. (2018g). Вихователь для вихователів, або навчаємо педагогів-наставників. *Вихователь-методист дошкільного закладу,* 8, 61-71.
12. Безсонова, О. К. (2018h). Освітня подія як засіб інтеграції освітнього простору. *Палітра педагога*, 4, 6-9.

**Наукові праці, які додатково відображають наукові**

**результати дослідження**

1. Безсонова, О. К. (2015a). Створення іміджу сучасного дошкільного закладу. *Галерея інновацій − дітям Донеччини: інформаційно-методичний часопис,* 20-28. Слов’янськ: Витоки.
2. Безсонова, О. К. (2015b). Формування активної громадянської позиції дошкільників через залучення до волонтерської діяльності дорослих. *Матеріали
7 Міжнародного фестивалю педагогічних інновацій* (Т. 2). 17-18 вересня. 2015. (с. 148-150). Черкаси: ЧОПОПП.

**АНОТАЦІЇ**

**Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу.** –Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.08. – дошкільна педагогіка. – Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2019.

Дисертацію присвячено актуальній темі професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти.

Шляхом теоретичного аналізу уточнено сутність поняття “професійний розвиток молодих педагогів у закладах дошкільної освіти”як багатокомпонентну, інтегральну характеристику їх особистісно-професійних змін, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх впливів професійно-педагогічної діяльності. Визначено компоненти (когнітивний, емоційно-ціннісний, практично-діяльнісний), критерії (когнітивний, емоційно-ціннісний, компетентнісний), відповідні показники та рівні сформованості означеного феномену (критичний, стабілізаційний, нормативний, досконалий).

Уточнено сутність феномену “наставництво” та узагальнено вітчизняний і зарубіжний досвід організації наставництва як технології професійного розвитку молодих педагогів.

 У роботі вперше розроблено, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодих педагогів у закладах дошкільної освіти (розроблення й реалізація індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога в умовах закладу дошкільної освіти; впровадження технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва; створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери творчої партнерської взаємодії).

***Ключові слова:*** молоді педагоги закладів дошкільної освіти, професійний розвиток молодих педагогів, наставництво, педагогічна технологія, індивідуальна програма професійного розвитку, педагогічні умови.

**Бессонова О. К. Профессиональное развитие молодых педагогов в условиях дошкольного учебного заведения.** − Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08. – дошкольная педагогика. – Институт проблем воспитания Национальной академии педагогических наук Украины, Киев, 2019.

Диссертация посвящена актуальной теме профессионального развития молодых педагогов в условиях учреждений дошкольного образования.

Путем теоретического анализа уточнена сущность понятия “профессиональное развитие молодых педагогов в учреждениях дошкольного образования” как сложная, многокомпонентная, интегральная характеристика их личностно-профессиональных изменений, обусловленных системой внешних и внутренних воздействий профессионально-педагогической деятельности. Определены компоненты (когнитивный, эмоционально-ценностный, практически-деятельностный), критерии (когнитивный, эмоционально-ценностный, компетентностный), соответствующие показатели и уровни сформированности указанного феномена (критический, стабилизационный, нормативный, совершенный).

Уточнена сущность феномена “наставничество” и обобщен отечественный и зарубежный опыт организации наставничества как технологии профессионального развития молодых педагогов.

В работе впервые разработаны, теоретически обоснованы и экспериментально проверены организационно-педагогические условия профессионального развития молодых педагогов в учреждениях дошкольного образования (разработка и реализация индивидуальной программы профессионального развития молодого педагога в условиях учреждения дошкольного образования; внедрение технологии профессионального развития молодых педагогов на основе наставничества; создание в коллективе благоприятной психологической атмосферы творческого партнерского взаимодействия).

***Ключевые слова:*** молодые педагоги учреждений дошкольного образования, профессиональное развитие молодых педагогов, наставничество, педагогическая технология, индивидуальная программа профессионального развития, педагогические условия.

**Bessonova О. K. Professional development of young teachers in the conditions of preschool educational institution.** −Qualifying Research Paper as a Manuscript.

Dissertation for a scientific degree of candidate of educational sciences in speciality 13.00.08. – pre-school pedagogy. – Institute of Problems on Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, 2019.

The dissertation is devoted to the urgent theme of professional development of young teachers in the conditions of preschool establishments. Through theoretical analysis, the essence of the concept of “professional development of young teachers in preschool educational establishments” is clarified, which we regard as a complex, multicomponent, integral characteristic of personal and professional changes of young teachers, due to the system of external and internal influences.

The components (cognitive, emotional-value, practical-activity), criteria (cognitive, emotional-value, competence), corresponding indicators and levels of formation of the indicated phenomenon (critical, stabilizing, normative, perfect) are determined.

The organizational and pedagogical conditions of professional development of young teachers in the conditions of pre-school establishments were developed for the first time, theoretically substantiated and experimentally verified (development and implementation of an individual program of professional development of a young teacher in a preschool institution; introduction of technology for the professional development of young teachers on the basis of mentoring; creation in the collective of a favorable psychological atmosphere of creative partnerships).

The essence of the phenomenon of mentoring and its role in the professional development of young teachers in the conditions of preschool establishments is revealed, the domestic and foreign experience of mentoring organization as a technology of professional development of young teachers is generalized, types of mentors and young teachers are described on the basis of aggregate personal and professional characteristics.

 The technology of professional development of young teachers in the conditions of pre-school establishments on the basis of mentoring is developed. The components of technology were: theoretical-aim, organizational-technological, reflexive-corrective.

The theoretical-aim component of technology is represented by the goal (stable professional development of a young teacher), tasks of professional development of young teachers in the conditions of preschool establishments (formation of motivation of professional development in the creative educational environment; expanding the professional competence of young educators; formation of professionally significant qualities of teachers; the development of a reflexive culture of teachers), social order (qualitative implementation of professional activity), and principles (pedagogical support for development, subject-subject interaction, partnership and cooperation, reflexive orientation, technology, innovation, professional orientation).

The organizational-technological component characterizes the stages of the technology implementation: analytical-prognostic (diagnostics of professional development of young teachers and determination of their problems and difficulties), problem-searching (creation of an individual program of continuous professional development of young teachers), operational-technological (acquisition of professional competence by young teachers in the process of direct practical educational activity), reflexive-correcting (implementation of the current control over the results of professional development of young teachers).

***Keywords:*** young teachers of preschool education institutions, professional development of young teachers, management system, professional development, educational technology, individual program of professional development, pedagogical conditions.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Підписано до друку 04.01.2019 р. Формат 60х90/16.

Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100. Зам. 2.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«Видавництво “Науковий світ”»®

Свідоцтво ДК № 249 від 16.11.2000 р.

м. Київ, вул. Казимира Малевича (Боженка), 23, оф. 414.

200-87-15, 050-525-88-77

E-mail: nsvit23@ukr.net

Сайт: nsvit.cc.ua