

Практика сопровождения молодого педагога.

Беляева Жанна Викторовна: старший воспитатель МБДОУ д/с № 80

Образование: высшее

Педагогический стаж: 10 лет

Квалификационная категория: высшая

Отличительная черта как педагога: любовь к детям

Считаю, что главная задача педагога-наставника помочь молодому педагогу полюбить свою профессию.

Педагогом-наставником стала, потому что есть желание поделиться опытом.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Я работаю в детском саду старшим воспитателем.

Желание стать педагогом появилось в школьные годы. Этому способствовали умные, добрые, любящие детей мои учителя, компетентные в своей профессии. Они воспитали во мне творческое начало, привили трудолюбие.

Общение с детьми даёт ощущение молодости, возможность проживать детство снова и снова и находиться в мире добра, фантазии, творчества. Я с радостью иду на работу и с удовольствием общаюсь с детьми. Они вдохновляют меня на творчество. С детьми не бывает скучных или однообразных дней. Каждый день происходит что-то новое, интересное.

Имею большой опыт работы. Конечно, не всё получалось сразу. Очень благодарна моим наставникам, педагогам, которые помогали мне в начале моей педагогической карьеры. Мне повезло, потому что все педагоги, которые меня окружали, были гениальными, творческими и научили меня любить свою работу и детей искренне, всей душой и всем сердцем.

Современный воспитатель – это человек, сохраняющий в себе черты психолога, наставника, друга... и не только для детей.

Я была назначена наставником молодого специалиста Калмыковой Наины Ауесовны для оказания помощи в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по должности воспитателя, в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также в приобретении практического опыта и освоении современных образовательных технологий.

Работа в паре с молодым специалистом, педагогический путь которого только начинается, вызвала у меня желание помочь преодолеть трудности в профессиональном становлении. Если вовремя не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного

подъёма и эйфории у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и личной.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. За каждым молодым педагогом закрепляют педагога-наставника.

Всю систему методической работы с молодыми специалистами мы разделили на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

На первом этапе я выяснила, какие трудности испытывает Наина Ауесовна. Поставила перед собой задачу заинтересовать молодого педагога и помочь ему реализовать себя в педагогической деятельности.

Мы разработали план работы молодого специалиста и наставника. Наине Ауесовне я предложила примерные темы по самообразованию, провела консультацию, как спланировать работу над методической темой. Оказала помощь в составлении календарно-тематического плана. Я посещала педагога на его рабочем месте, анализировала его деятельность. Помогла в подборе литературы и ресурсов интернета. В первую очередь я обратила внимание Наины Ауесовны на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, формы и методы организации игровой деятельности, механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов.

Второй этап, реализационный, включал в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. Мы использовали разнообразные формы и методы работы с молодым специалистом, способствующие повышению его профессиональной компетенции. Руслан Ринатович посещал педагогические советы, семинары-практикумы, «круглые столы», мастер-классы, приняла участие в квест-игре для молодых педагогов «Педагогический пробег», начал накапливать материал для составления «Портфолио».

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Следовательно, наставник должен быть терпеливым и целеустремлённым. Педагог-наставник – это

- чуткий, душевный человек,
- корректный человек,
- энтузиаст своей профессии,
- творческий педагог,
- учитель и друг,
- тот, кто всегда рядом.

«Учитель и ученик растут вместе», – говорил древний китайский мыслитель и философ Конфуций. Вместе мы учились организовывать учебно-воспитательный процесс. Я делилась опытом по вопросам методики проведения организованной образовательной деятельности. Совместно с Наиной Ауесовой готовили конспекты ООД, проговаривая каждый этап и элемент. Затем она проводила организованную деятельность в моём присутствии. Нами были разработаны конспекты ООД по формированию элементарных математических

представлений по теме «Зимняя прогулка», конспект ООД по формированию здорового образа жизни на тему «Наши помощники», конспект ООД по образовательным областям «Познавательное» и «Речевое развитие» в средней группе «Путешествие в страну Стекляндия», ООД по образовательной области «Познавательное развитие» по теме «Путешествие в страну Математику».

Мы учились вести документацию дошкольного учреждения. Проведена консультация по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми.

Мы познакомились с формами и методами организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем. Наина Ауесовна ознакомилась с методикой организации дневной прогулки. Проведена серия мастер-классов «Сотворчество воспитателя и детей в художественно-эстетическом развитии».

Мы познакомились с организацией воспитательно-образовательной деятельности. Проведены консультации «Я - педагог», «Организация развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС», «Игровая деятельность с детьми в адаптационный период», «Организация сюжетной игры в детском саду».

Мы разработали механизм использования дидактического, наглядного и других материалов. Составили список учебно-дидактического материала. Выделили центры развивающей среды. Я подготовила для Наины Ауесовны информацию на тему «Развитие личности дошкольника в игре» (рекомендации по организации и руководству дидактическими, творческими играми, игрой-драматизацией).

Мы уделяем внимание использованию здоровьесберегающих технологий во время ООД и режимных моментов. Организовали посещение утренней гимнастики и режимных моментов. Мы подобрали дидактические игры, оформили картотеку пальчиковых и подвижных игр. Проводили «Дни здоровья».

Мы уделили внимание вопросам методики организации работы с родителями. Я наблюдала за общением Наины Ауесовны с родителями в вечернее время. Мы выявили психологические основы установления контактов с семьями воспитанников. Совместно изучаем литературу по теме «Педагогическая этика». Провели родительское собрание «Безопасность детей в наших руках».

На третьем этапе провели самоанализ и рефлекссию деятельности наставника за прошедший год, итоги работы были представлены на педагогическом совете.

Я стремилась повысить интерес Наины Ауесовны к профессии воспитателя, помогала совершенствовать педагогическую базу, развивать коммуникативные умения и умение управлять детским коллективом. Пыталась донести до молодого педагога следующие истины:

- Смысл жизни каждого человека – непрерывное развитие и самосовершенствование.
- Благополучное детство и дальнейшая судьба маленького человека во многом зависит от мудрости, терпения, заботливого внимания, творческого потенциала и профессионального мастерства воспитателя.

- Главная задача – воспитание успешной личности.
- Надо полюбить ребёнка таким, какой он есть, увидеть в каждом воспитаннике что-то особенное, своё.
- Учиться быть педагогом – значит учиться любить и уважать самого себя, ведь именно от тебя будет зависеть, какие качества будут заложены в ребёнке.
- Если человек полюбит свою работу, то будет успешно работать, творить, профессионально расти и добиваться хороших результатов.
- Важно руководствоваться принципом, провозглашенным Теодором Рузвельтом: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Вместе с Наиной Ауесовной мы строим педагогический процесс, опираясь на ведущие идеи педагогики сотрудничества, положенные в основу современных педагогических технологий.

«Учить и учиться» – наш девиз. Учим слушать и слышать, смотреть и видеть, думать и высказывать, а главное – чувствовать. Учимся у детей открытости, светлому взгляду на жизнь.

Педагогический принцип – помочь ребёнку раскрыться, стать активным деятелем. Выявляем природные задатки и на их основе развиваем способности, сохраняя индивидуальность каждого ребёнка.

Процесс адаптации молодого специалиста проходит успешно. Наина Ауесовна овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации деятельности дошкольников. Работа не вызывает чувства неуверенности. Наина Ауесовна ответственная, серьёзная, способная, пунктуальная, инициативная, активная. Она сможет творчески работать, сможет создать тепло и комфорт каждому ребёнку, обеспечить интересную, содержательную и познавательную жизнь в детском саду.

Формы и методы работы с молодыми специалистами:

- ✓ беседы;
- ✓ собеседования;
- ✓ тренинговые занятия;
- ✓ встречи с опытными педагогами;
- ✓ тематические педсоветы, семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ посещение ООД;
- ✓ посещение ООД;
- ✓ анкетирование, тестирование;
- ✓ участие в разных мероприятиях;
- ✓ прохождение курсов, посещение семинаров.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов

обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с молодыми специалистами.

Методы и формы работы с молодым специалистом	Характеристика методов и форм работы
Технология сотрудничества	Предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.
Коучинг	Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.
Кейс-метод	Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению,

	формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.
Технология открытого пространства	Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.
Квик-настройка	<p>Это настрой педагога на успешную работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей. • Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. • Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. • Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. • Трудности закаляют на пути к успеху. <p>«Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». В наших руках возможность создать в детском саду атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.</p>
Мастер-класс (практикум)	<p>Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.</p> <p>Еще одной из форм поддержки молодых педагогов может стать нетрадиционная форма работы – конкурс "Посвящение в педагоги".</p> <p>Цели: выявить организаторские, творческие, интеллектуальные способности молодых специалистов, познакомить их с наставниками, присвоить звание "педагог".</p> <p>Для подготовки и проведения требуется предварительная работа с молодыми специалистами. Для этого составляется сценарий мероприятия, в который включаются загадки, пословицы, подвижные игры.</p>

Отличительные черты нашего педагогического коллектива – стабильность, работоспособность, профессионализм, инициативность, коллектив педагогов постоянно нацелен на новый, лучший результат. Применение вышеперечисленных новых технологий, форм и методов в системе нашего дошкольного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры. Практика показала, что внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов, улучшить взаимопонимание между семьями и дошкольным учреждением.