

## ***Практика сопровождения молодого педагога.***

*Галюченко Галина Валерьевна: социальный педагог МБДОУ д/с № 80*

*Образование: высшее*

*Педагогический стаж: 29 лет*

*Квалификационная категория: высшая*

*Отличительная черта как педагога: взаимопонимание с детьми и родителями детям*

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

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

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми

документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

-новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение

педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет профессиональное становление;

-различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в

нежелательное их противостояние;

-необходимое взаимодействие семьи и ДОО в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Наставничество – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Главное направление своей деятельности вижу в оказании помощи наставляемому, в его профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала его личности, а также успешной личной и профессиональной самореализации. Грамотная поддержка наставляемого поможет ему выстроить его профессиональную карьеру и посвятить трудовую деятельность этой педагогической профессии.

В данный момент работаю социальным педагогом. Имею большой педагогический опыт. Являюсь наставником молодого педагога Малыш-Федорцовой А.А.

В своей работе с наставляемым стремлюсь к решению следующих задач:

-созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодого педагога;

-оптимизации процесса формирования и развития профессиональных знаний,  
навыков, умений наставляемого;  
-формированию активной гражданской и жизненной позиции, развитию ответственного и сознательного отношения к работе;  
-изучению с наставляемым требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;  
-активизации участия, наставляемого в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ.

Система работы с молодым специалистом состоит из трех основных этапов:

- 1.подготовительный
- 2.реализационный
- 3.аналитический.

На подготовительном этапе мы с Аленой Александровной строили отношения «Наставник-Наставляемый», подбирали методическую литературу, анализировали педагогическую деятельность молодого педагога, учились вести групповую документацию, разработали план деятельности с учетом индивидуальных затруднений и предложений Малыш-Федорцовой А.А.

На втором этапе совместно изучали новейшие педагогические технологии и применяли их в работе с детьми, проектировали образовательный процесс, составляли перспективный план работы. В целях обогащения педагогического опыта Алена Александровна изучала работу коллег нашего учреждения и других ДОУ, присутствовала на занятиях. Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности позволили ей определиться в выборе наиболее эффективных методов работы с детьми.

В ходе аналитического этапа осуществлялся показ открытых мероприятий, разработанных Малыш-Федорцовой А.А.

Показателями оценки эффективности моей работы являлось выполнение целей и задач, стоящих перед наставником. Оценка производилась по результатам промежуточного и итогового контроля.

Формы и методы работы с молодым специалистом:

1. беседы;
2. собеседования;
3. тренинговые занятия;
4. встречи с опытными педагогами;
5. тематические педсоветы, семинары;
6. методические консультации;
7. посещение ООД;

8. посещение ООД;
9. анкетирование, тестирование;
10. участие в разных мероприятиях;
11. прохождение курсов, посещение семинаров.

Методы и формы работы с молодым специалистом	Характеристика методов и форм работы
<b>Технология сотрудничества</b>	<p>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.</p>
<b>«Коучинг–сессия» или «коуч-сессия»</b>	<p>Это интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три», В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».</p> <p>Коуч-сессия – это периодическая (обычно 1-2 раза в неделю, длится обычно от 30 до 90 мин) и особым образом структурированная беседа Коуча (старшего воспитателя, например) с Клиентом (воспитателем, педагогом), задача которой состоит в продвижении к поставленной цели Клиента (аттестация).</p> <p>Основные характеристики коуч-сессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- периодичность (1-2 раза в неделю), продолжительность коуч-сессии в среднем от 30 до 90 минут, продолжительность самого коучинга в среднем от 2 месяцев до 1 года, бывает и дольше (в зависимости от целей и задач Клиента)</li> <li>- самостоятельная работа Клиента между сессиями (домашнее задание)</li> <li>- структурированность (есть определенный план беседы, контролируемый коучем, если Клиент отходит от темы, Коуч вернет беседу в нужное русло, ведь Вы встретились не для того, чтобы поговорить)</li> <li>- после каждой коуч-сессии подводится итог, составляется план действий на период между этой сессией и следующей</li> </ul> <p>Коуч не просто задаёт вопросы. Он спрашивает, дает обратную связь и помогает клиенту найти ответы на такие вопросы, которых тот ещё не задавал или не хотел себе задать, а также помогает подойти к ранее изучаемой Клиентом проблемы с другой стороны. Искусство Коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента.</p> <p>Условно работу Коуча с Клиентом можно разделить на следующие этапы (например, перед прохождением Клиентом (воспитателем) аттестации:</p> <p>Каждый Коуч работает по-своему, но обычно все эти этапы присутствуют на каждой коуч-сессии, ведь на каждую коуч-сессию Клиент приходит с какой-то задачей, которую необходимо решить для достижения главной цели, а значит есть сложившаяся ситуация, есть ресурсы и можно составить</p>

	<p>план, чтобы изменить к лучшему то, что есть.</p>
<p><b>Кейс-метод</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Технология открытого пространства</b></p>	<p>Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.</p>
<p><b>Квик-настройка</b></p>	<p>Это настрой педагога на успешную работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.</li> <li>• Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.</li> <li>• Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.</li> <li>• Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трудности закаляют на пути к успеху.</li> </ul> <p><b>«Все в твоих руках»</b>  «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>
<b>«Конверт дружеских вопросов»</b>	<p>Форма проведения: конверт дружеских вопросов – свободный обмен мнениями на самые различные темы в особо созданной дружеской обстановке. Приготавливается большой красивый конверт, в него вкладывается на отдельных карточках множество (числом равным количеству присутствующих) вопросов по определённой теме. Но формулировка вопроса программирует выход отвечающего на уровень духовности. Например: «Если Вы разозлились, то учитываете ли Вы в это время состояние того, на кого разозлились?» и др. Пакет с вопросами передается из рук в руки. Причем, ответивший на вопрос преподносит пакет тому, чьи суждения ему особенно интересны. После ответа на вопрос карточка в пакет уже не вкладывается.</p>