



СБОРНИК ТЕЗИСОВ
по результатам Фестиваля
наставнических практик педагогов

2024

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
Центр информационных технологий
городского округа Тольятти

СБОРНИК ТЕЗИСОВ
по результатам Фестиваля
наставнических практик педагогов

МАОУ ДПО ЦИТ
Тольятти
2024

Составители:

Шехтман И.В.,

Сборник тезисов по результатам Фестиваля наставнических практик педагогов. – Тольятти: МАОУ ДПО ЦИТ. – 2024. – 82 с.

Данный сборник содержит краткое изложение ключевых идей и практических рекомендаций, представленных на Фестивале наставнической практик педагогов. В нем представлены тезисы выступлений опытных педагогов из муниципальных дошкольных образовательных учреждений, которые делятся своим опытом и лучшими практиками в области наставничества. Содержание может быть полезным для педагогов в наставнической деятельности. Тезисы охватывают такие направления развития наставничества как:

– «наставник-новатор» – демонстрация опыта по использованию новаторских форм, методов и технологий, эффективного применения новых подходов и инструментов в наставнической деятельности;

– «наставник-творец» – представление практик наставнической деятельности, стимулирующих развитие творческого потенциала наставляемых и создание условий для их самореализации, профессионального и личностного развития;

– «наставник-партнер» – представление опыта эффективного использования сетевых формы реализации наставнических проектов (с родителями, другими педагогами и специалистами), создание атмосферы партнерства и сотрудничества для достижения наилучших результатов в воспитании и обучении детей.

Сборник призван вдохновить и побудить к обмену опытом, развитию профессиональных навыков и повышению качества образования в дошкольных учреждениях. Этот сборник будет полезным инструментом для педагогов, стремящихся развивать свои наставнические компетенции.

Шехтман И.В.

Методические материалы

СБОРНИК ТЕЗИСОВ
по результатам Фестиваля
наставнических практик педагогов

Составители: *И.В. Шехтман*
Техническое редактирование, верстка *Ю.Н. Сафонкина*

МАОУ ДПО ЦИТ
445011, г. Тольятти, ул. К. Маркса, 27А
Тел. 95-96-45, 95-96-49

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Базина А.А., Таратанова А.А.</i> «Вместе к успеху!»	6
<i>Басова В.А., Курбангалеева Е.Р., Яковлева Е.В.</i> Наставнические практики в дошкольном образовании как средство развития креативности и инновационного мышления.....	8
<i>Бордавкова В.В., Короткова Т.И., Кудряшова Н.В.</i> Организация предметно-игровой среды по техническому творчеству для детей с тяжелыми нарушениями речи в рамках программы наставничества....	11
<i>Булгакова О.В., Викульева Е.В., Терентьева Е.В.</i> Реализация модели многофункционального наставничества в работе с педагогами-психологами в дошкольном образовательном учреждении	15
<i>Вертей Ю.А., Прокофьева Т.В.</i> Возможности применения психологической игры «Поддержка» в практической деятельности педагога-психолога	19
<i>Вертнякова Л.А., Данилова Т.А.</i> Эффективное взаимодействие педагога-наставника и молодого специалиста ...	22
<i>Галкина А.А.</i> Вместе с наставником. Развитие технического мышления и конструктивных навыков у детей через электроконструирование	25
<i>Гриценко А.Н.</i> Личностные ресурсы педагогов: выявление, развитие, использование.....	28
<i>Данькина М.И.</i> «Сердце свое я вам отдаю».....	30
<i>Елауркина И.А.</i> Лаборатория профи: формируем команду наставников в дошкольном образовательном учреждении	32
<i>Жлудко О.Н.</i> Кроссенс-технология в работе с детьми	37
<i>Ивлиева Н.В.</i> «Подсказт» как одна из форм работы с молодыми специалистами	40
<i>Казакова Е.А.</i> Коучинг как инструмент эффективного наставничества: основы и методы применения.....	43
<i>Кайданович С.М.</i> Наставничество в детском саду.....	46

<i>Ковешникова Н.Г., Николаева Н.А.</i>	
Опыт реализации программы сопровождения молодых специалистов «Шаг за шагом» как фактор профессионального развития педагогов.....	49
<i>Кошелева Д.В., Петрович Т.Ю.</i>	
Раскрытие творческого потенциала начинающего педагога посредством создания анимации.....	53
<i>Лазутина Т.М.</i>	
Овладеваем технологиями вместе. «Удивительные камушки».....	56
<i>Осипова М.А., Гордеева О.М.</i>	
Мастер-класс как форма распространения инновационного педагогического опыта	62
<i>Путилова Н.Л.</i>	
Практический опыт профессионального развития современной модели наставничества в дошкольном образовательном учреждении «От воспитания до наставничества».....	64
<i>Рево Е.В.</i>	
Программа «Фундамент моей профессии» – практика наставнической деятельности в ДОО, стимулирующая личностное и профессиональное развитие молодых и малоопытных педагогов	70
<i>Хакимулаева Н.И.</i>	
Образовательная лаборатория «Знание в действии»	74
<i>Шехтман И.В.</i>	
Наставничество как стратегия непрерывного развития педагога	79
<i>Яковлева Е.В.</i>	
Использование проблемных ситуаций в наставничестве молодого педагога ...	81

«ВМЕСТЕ К УСПЕХУ!»

*Базина А.В., Таратанова А.А.,
МАОУ детский сад № 210 «Ладушки», воспитатели*

Актуальность: данная тема актуальна тем, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Цель: предоставление поддержки и руководства от наставника, чтобы помочь молодому специалисту в адаптации к рабочей среде.

Задачи:

- обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально;
- оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе;
- помочь молодому специалисту развивать свои профессиональные компетенции и улучшить свои навыки.

В работе с наставляемым была использована традиционная модель наставничества, где успешный и опытный профессионал работает с менее опытным педагогом. Данная модель включает в себя несколько пунктов:

1. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха;
2. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию;
3. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Для адаптации и развития молодого специалиста была использована методика «Лестница».

В профессиональном становлении молодого специалиста учитываются ступени развития:

I ступень – самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики. Здесь встаёт задача поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми. Анастасия

Александровна изучает опыт работы коллег своего учреждения, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе наставник предлагает наставляемому определить методическую тему самообразования, над которой она будет работать более углубленно.

III ступень – у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

IV ступень – происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Даная форма работы с молодыми специалистами оказывает положительное влияние на всех участников отношений, а также самой образовательной организации. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Наставник также развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОСТИ И ИННОВАЦИОННОГО МЫШЛЕНИЯ

*Басова В.А., Яковлева Е.В., Курбангалеева Е.Р.,
МАОУ детский сад № 49 «Весёлые нотки», методист, воспитатели*

Исследования в области развития креативности Терезы Амабиле, подчеркивают значение внутренней мотивации для креативного выражения. Кен Робинсон акцентирует внимание на критической роли образования в развитии креативных способностей человека. В контексте наставничества значимый вклад внесли Эллен Лэнгер, он исследовал механизмы развития осознанности и креативности, и Выготский Л.С., который подчеркивал значение социального взаимодействия для когнитивного развития.

Одним из основных препятствий на пути развития креативности у дошкольников является недостаток практических рекомендаций для педагогов, а также ограниченность ресурсов и образовательных материалов, направленных на стимулирование инновационного мышления у детей.

Цель нашей работы – выявить эффективные наставнические практики, способствующие развитию креативности и инновационного мышления у дошкольников, и предложить пути их реализации.

Для решения поставленной цели мы ставили перед собой следующие задачи:

1. Проанализировать существующие исследования и методики, направленные на развитие креативности и инновационного мышления у детей.
2. Определить ключевые условия, способствующие эффективному наставничеству в развитии креативных способностей.
3. Разработать рекомендации по внедрению наставнических практик в процессе дошкольного образования.

Условиями реализации поставленных задач служат:

1. Создание стимулирующей образовательной среды, насыщенной материалами для творчества и экспериментирования.
2. Подготовка педагогов, включая повышение их квалификации в области методик развития креативности и инновационного мышления.
3. Вовлечение родителей в образовательный процесс и информирование их о значимости креативности для личностного развития ребенка.

Для эффективного решения задач по развитию креативности и инновационного мышления дошкольников мы предлагаем следующие наставнические практики:

1. Интеграция креативных заданий в ежедневные образовательные активности.

Разработка ежедневных заданий: создать базу креативных заданий, которые могут быть легко интегрированы в обычный образовательный процесс. Например, задания на нахождение нестандартных решений простых задач, создание историй или рисунков по заданной теме.

Использование игровых форм обучения: организация образовательного процесса через игры, направленные на развитие творческого мышления, такие как игры на создание новых предметов из подручных материалов, составление историй, ролевые игры.

2. Организация тематических проектных недель.

Планирование и проведение проектных недель: раз в месяц организовывать неделю с фокусом на определенную тему, которая способствует развитию креативности (например, «Неделя изобретений», «Неделя космоса»). В течение недели дети вместе с педагогами реализуют проекты, связанные с темой.

Вовлечение детей в планирование: дать возможность детям самим выбирать темы проектов и задачи, которые они хотели бы решить, стимулируя их инициативность и творческий подход.

3. Проведение мастер-классов и творческих мастерских.

Организация мастер-классов с экспертами: приглашение художников, музыкантов, ученых и других специалистов для проведения мастер-классов по их специализации. Такие встречи могут вдохновить детей и показать им разнообразие способов творческого выражения.

Регулярные творческие мастерские: Установление регулярных сессий, где дети могут экспериментировать с различными материалами и техниками, например, рисование, лепка, конструирование, что способствует развитию их креативных навыков.

4. Реализация наставнических программ.

Индивидуальный подход в наставничестве: разработка индивидуальных наставнических программ для педагогов с учетом их интересов и потенциала.

Отслеживание прогресса и адаптация программы: регулярный мониторинг прогресса в рамках наставнической программы и корректировка заданий и целей.

Эти пути решения требуют системного подхода и тесного взаимодействия между педагогами, детьми и их родителями, а также готовности к постоянному обучению и развитию. Они помогут создать обогащенную образовательную среду, способствующую всестороннему развитию детей и формированию у них креативности и инновационного мышления с раннего возраста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амабиле Т. Креативность в контексте работы и обучения. Westview Press, 1996.
2. Выготский Л.С. Воображение и творчество в детском возрасте [Текст]: – СПб.: СОЮЗ, 1997. – 96 с.
3. Лангер Эллиен. Перевод Табенкин М.Л. Осознанность [Текст]: – М.: Эксмо, 2017. – 240 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДМЕТНО-ИГРОВОЙ СРЕДЫ ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ ТВОРЧЕСТВУ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ТЯЖЕЛЫМИ НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Бордавкова В.В., Короткова Т.И., Кудряшова Н.В.,
МБУ детский сад № 138 «Дубравушка»,
старший воспитатель, учитель-логопед, воспитатель*

В условиях модернизации образования система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала. Так как в образовательных организациях востребованы педагоги, отличающиеся мобильностью, конструктивным мышлением, обладающие чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения. Повысить профессионализм, более полно развить личность, помогут разные модели наставничества.

В реализации инновационной программы по апробации и внедрения основ программирования для дошкольников с тяжелыми нарушениями речи (далее – ТНР) в цифровой образовательной среде «ПиктоМир» у педагогов возникла проблема по организации предметно-развивающей среды. В дошкольном образовательном учреждении (далее – ДООУ) есть педагоги, которые имеют опыт работы использования цифровой среды в своей практике и обладает коммуникативными навыками, гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться знаниями, умеет организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать полученные результаты. Для решения проблемы создавалась программа Наставничества. В рамках реализации системы наставничества мы применяем традиционную модель (наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным педагогом и молодым в течение определенного периода времени.

Выбор субъекта наставничества осуществляется на добровольной основе. Наставляемыми стали педагоги, работающие с детьми ТНР, и заинтересованные, мотивированные в профессиональном становлении, но испытывающие дефицит знаний и опыта в данном направлении.

Следующий этап работы – это возможности неопытного педагога пройти курсы повышения квалификации по данному направлению и включиться в реализацию программы в непосредственно образовательной деятельности.

В современной образовательной практике в последнее время вопрос о мотивации педагогической деятельности стоит особенно остро, поскольку именно мотивация определяет характер деятельности, непосредственно влияет на ее

результативность. Поэтому, в согласии с администрацией, в программу внесли пункт о разных формах мотивации и для наставников и наставляемых.

Процесс наставничества в рамках данной деятельности реализуется поэтапно:

1. Диагностический.

Этап знакомства и формирования основ взаимодействия, определения педагогов, которые проявляют интерес к цифровой среде ДООУ. С этой целью проводятся беседы с начинающими, молодыми, малоопытными педагогами и анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДООУ в организации РППС в рамках организации цифровой среды. Составляется план работы по мероприятиям с указанием ответственных лиц.

2. Деятельный (практический).

Этап развития деятельности, направлен на удовлетворение потребностей субъектов. Реализация намеченных мероприятий.

3. Аналитический.

Этап оценки результатов деятельности. Оценка полученных знаний, умений и навыков, путем сравнения того, что умел педагог до начала обучения и что усвоил в результате обучения. С этой целью проводится мониторинг профессионального роста наставляемых в образовательной организации и определяется направление работы по программе «ПиктоМир».

Для реализации программы «Апробация и внедрение основ программирования для дошкольников и младших школьников в цифровой образовательной среде «ПиктоМир» в нашем дошкольном учреждении, в рамках реализации программы по наставничеству в ДООУ, организована содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная, доступная, безопасная, здоровьесберегающая, эстетически – привлекательная предметно-игровая среда для работы с детьми ТНР.

Творческая группа из наставников и наставляемых оформили два кабинета «IT-академия» в каждом корпусе, в которых предметно-игровая среда обеспечивает максимальную реализацию образовательного потенциала программы обучения дошкольников программированию.

Материалы, оборудование и инвентарь для развития детей старшего дошкольного возраста (в том числе и для детей с ТНР) подобрали в соответствии с особенностями содержания программы, которая обеспечивает возможность общения и совместную деятельность детей и взрослых. Оборудование пространства кабинетов соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, мебель соответствует росту и возрасту детей, а дидактические материалы обеспечивают максимальный развивающий эффект по данной программе.

Кабинеты оснащены:

- информационно-коммуникационными технологиями, электронными образовательными ресурсами: ноутбуками, планшетами, интерактивной доской;
- робототехническими образовательными наборами «Пиктомир»;
- образовательными конструкторами, которые применяются для изучения основ алгоритмизации и программирования;
- ростовой куклой «Робот», которая встречается и играет с детьми, проводит занятия.

В групповых помещениях детей с ТНР старшего дошкольного возраста для организации свободной деятельности по развитию у детей навыков и умений программирования и алгоритмизации созданы уголки, где размещены: Lego конструкторы, наборы «Дары Фребеля», пиктограммы для составления алгоритмов, схем и образцов построек. А также игры и задания, направленные на развитие умения планировать и организовывать свою деятельность, развития математических способностей, абстрактного и алгоритмического мышления.

Созданная развивающая предметно-игровая среда по обучению программированию в рамках организации наставничества в ДОУ, позволяет нам организовать образовательную деятельность дошкольников (в том числе и для детей с ТНР) по программе «Апробация и внедрение основ программирования для дошкольников и младших школьников в цифровой образовательной среде ПиктоМир».

Результатом правильной организации работы наставников стал высокий уровень включенности педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

С каждым годом растет количество детей с ТНР, будут открываться новые комбинированные группы, а значит, к нам будут приходить молодые специалисты. Обучение детей программированию сегодня – залог успешности ребенка завтра (в том числе и с ТНР), поэтому можно сказать, что наставничество в создании предметно-развивающей среды по данному направлению – это непрекращающийся процесс. И скоро наши педагоги станут передавать опыт следующему поколению коллег.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бастрыкина А.Ю «Ребёнок – дошкольник в мире технологий», 2019 г.
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. «Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент». – 2019.

3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>.

4. Рогожкина И.Б., Кушниренко А.Г. «ПиктоМир: дошкольное программирование, как опыт продуктивной интеллектуальной деятельности», 2011 г.

5. Бешапошников Н.О., Кушниренко А.Г., Леонов А., Собакинских О.В. «Цифровая образовательная среда «ПиктоМир»: опыт, разработки и внедрение программирования для дошкольников», 2020.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ-ПСИХОЛОГАМИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Бугакова О.В., Викульева Е.В., Терентьева Е.В.,
МАОУ ДС № 80 «Песенка», педагоги-психологи*

Одним из существенных отличий в реализации системы наставничества педагогов-психологов в МАОУ ДС № 80 «Песенка» выступает создание *сетевой (коллаборативной) профессиональной образовательной среды*, ключевыми характеристиками которой выступают командный дух, сотрудничество, сочетание автономности и индивидуализма с коллективизмом и командной работой.

Каждый педагог-психолог из четырех подразделений МАОУ (корпусов) не ограничивается деятельностью только в своем корпусе, а включается в совместную работу. Здесь субъектом профессиональной деятельности выступает не отдельный специалист, а взаимозависимое сообщество специалистов, где созданный общий методический продукт обусловлен опытом и компетенциями каждого психолога.

Использование потенциала сетевого сообщества педагогов-психологов помогает обеспечить устойчивую профессиональную коммуникацию, взаимодействие «на равных» и по интересам; способствует объединению ресурсов для создания, обобщения и распространения инновационного опыта работы как между подразделениями (корпусами), так и в педагогическом сообществе на разных уровнях. Наставник выступает в роли модератора (организатора) взаимодействия.

Также необходимо отметить, что при всей своей эффективности и интерактивности, сетевая (коллаборативная) профессиональная среда не всегда оказывается способной сглаживать и устранять профессиональные дефициты, имеющиеся у участников сетевой группы, которые препятствуют их развитию. Поэтому следующей существенной особенностью системы наставничества является использование индивидуального сопровождения педагогов-психологов, заключающегося в реализации трех моделей взаимодействия между наставником и наставляемым:

– классическое наставничество направленно на адаптацию малоопытного специалиста к деятельности в коллективе со всеми субъектами образовательных отношений, организацию и проведение образовательной деятельности с воспитанниками, создание развивающей предметно-пространственной среды.

– тьюторство используется с целью разработки и реализации индивидуальной программы развития отдельных профессиональных компетенций;

– коучинг предназначен для совершенствования сильных сторон личности наставляемого, приведения его к успеху в профессиональной деятельности.

Системный подход в осуществлении различных моделей наставничества с педагогами-психологами обеспечивается за счёт реализации трех взаимосвязанных между собой компонентов: целевого, организационно-деятельностного и оценочно-результативного.

В рамках целевого компонента наставник с наставляемыми выявляют профессиональные дефициты и определяют профессиональные компетенции, которые необходимо сформировать, используя диагностические опросники, чек-листы, карты профессионального развития, тестовые и проективные методики.

Организационно-деятельностный компонент обеспечивает деятельность по проектированию и реализации с каждым наставляемым индивидуальной траектории его профессионального и личностного развития. Формы работы и содержание подбираются в соответствии с моделью взаимодействия.

В классической – преобладают практико-ориентированные, консультативные и дискуссионные формы, направленные на совместное изучение, обсуждение, проектирование создание и реализацию образовательных продуктов, развитие навыков сотрудничества, анализа, рефлексии своей деятельности. Работа с наставляемым осуществляется по принципу «Делай как я» и носит больше репродуктивный характер. Основными методами работы выступают: личный показ деятельности, объяснение, обсуждение, усиление внимания, стимулирование, мотивация.

В работе в качестве наставника-тьютора, предпочтение отдается кейсам, стажировкам, обучающим сессиям, супервизиям, направленным на осознание и рефлексию своего опыта, поиска альтернативных и творческих решений. Также содержанием работы с наставляемым в рамках тьюторства выступают современные средства, методы и технологии работы с детьми, информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ), что значительно расширяет диапазон его профессиональных инструментов. В рамках данной модели используются методы проблемного обучения, формирования умения устанавливать причинно-следственные связи, делать выводы, поддержка и сопровождение по принципу «Сделаем вместе».

В коучинге используются методики шкалирования, построение мотивационных и личностных профилей саморазвития и самосовершенствования наставляемого, техники тайм менеджмента, линии и колесо времени.

Реализация оценочно-результативного компонента, путем совместного анализа результатов итогового мониторинга дефицитарных личностных и

профессиональных компетенций, рефлексии проведенных мероприятий и форм работы, создания совместных методических продуктов, программ, обобщения и успешной презентация опыта работы, а также результатов воспитанников, позволяет подвести итоги деятельности с наставляемыми и обеспечить устойчивость, глубину их профессионального интереса и мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.

Одним из результатов выступают также созданные совместные методические продукты:

1. Образовательная (просветительская) психолого-педагогическая программа для родителей «От доверия к сотрудничеству».

2. Профилактическая психолого-педагогическая программа для воспитанников 6–7 лет «Психологическая азбука».

3. Психолого-педагогическая коррекционно-развивающая программа для детей старшего дошкольного возраста с тяжелыми нарушениями речи «Развивай-ка».

За время общения с наставляемыми в рамках реализации различных моделей взаимодействия нам удалось достигнуть немалых профессиональных успехов, которые были признаны педагогическим и экспертным сообществом на различных уровнях:

- Городская акция «За жизнь без барьеров», опыт работы «Подвижные игры, как элемент двигательной активности в коррекционно-развивающей работе педагога-психолога с детьми тяжелыми нарушениями речи с синдромом дефицита внимания и гиперактивности»;

- Городская Выставка-ярмарка методической продукции, программа «От доверия к сотрудничеству»;

- Областной конкурс психолого-педагогических программ (технологий) «психологическое развитие и адаптация», номинация «Профилактические психолого-педагогические программы», программа «Психологическая азбука»;

- Региональный фестиваль «НаставникФест», посвященный Году педагога и наставника в России, и успешное сопровождение проекта в качестве наставника в секции «Проект» в ТГУ;

- Региональный конкурс методических материалов по поддержке семейного воспитания. II место в номинации «Психолого-педагогическая поддержка семьи», программа «От доверия к сотрудничеству»;

- Областной конкурс психолого-педагогических программ (технологий) «Психология развития и адаптации», II место в номинации «Образовательные психолого-педагогические программы», программа «От доверия к сотрудничеству»;

- Поволжский межрегиональный фестиваль педагогических идей и инноваций в области дошкольного образования ИННОФЕСТ, программа «От доверия к сотрудничеству»;

- XVII региональная ярмарка социально-педагогических инноваций, программа «От доверия к сотрудничеству»;

- Всероссийский конкурс «Методические разработки для детей с ОВЗ». Победитель I степени. Презентация «Коррекционно-развивающая работа психолога с воспитанниками с тяжелыми нарушениями речи в ДОУ»;

- Всероссийский конкурс «Методические разработки для детей с ОВЗ», I место;

- XIV Международная выставка-ярмарка инновационных образовательных проектов «Территория генерации идей», проект «От доверия к сотрудничеству»;

- Всероссийский смотр-конкурс «Образцовый детский сад», лауреат I степени;

- IX Всероссийский конкурс «Лучшая инклюзивная школа России – 2022» в номинации «Лучший инклюзивный детский сад – 2022».

Завершая описание системы наставничества, считаем необходимым отметить, что полученные результаты и возникшие эффекты свидетельствуют о том, что сочетание сетевого подхода и реализации трех моделей наставничества (классическое, тьюторство и коучинг) позволило сделать процесс профессионального развития педагогов-психологов открытым, гибким, индивидуализированным и персонализированным, а объединение личностных и профессиональных ресурсов стало источником мотивации и важным условием самореализации их личности.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ИГРЫ «ПОДДЕРЖКА» В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Вертей Ю.А.,

МБУ детский сад № 45 «Яблонька», педагог-психолог

Прокофьева Т.В.,

МБУ детский сад № 2 «Золотая искорка», педагог-психолог

Современный педагог сталкивается с большим количеством задач в своей профессиональной деятельности, а они требуют большой эмоциональной включенности. В ходе решения сложных задач педагога может настигнуть разочарование, фрустрация собственных потребностей, растерянность, невозможность быть эффективным и быстро найти решение трудной задачи. Итогом может быть разочарование и необходимость получить поддержку от близкого человека или от коллеги. Все эти ситуации можно преодолеть самостоятельно, но гораздо эффективнее искать и получать поддержку от того, кто находится рядом. В жизни невозможно только грустить или радоваться. Черные полосы неизбежны и вопрос нужно ставить не о том, как их избежать, а как их грамотно пережить. В психологии считается, что при выходе на новую ступень развития или решении неординарной задачи – кризис неизбежен. Бороться с кризисами бессмысленная задача, а вот поддерживать близкого человека и помогать переживать кризисы – важная и нужная задача. Чем лучше мы поддерживаем друг друга, тем быстрее мы выходим на новые уровни развития.

Описание игры.

Сегодня мы предлагаем вам психологическую игру «Поддержка». Она представлена карточками-заданиями, которые необходимо разрешить. В разных ситуациях лучше подходит разный вид поддержки, кроме того, разным людям нужна разная поддержка. Часто мы умеем оказывать поддержку только одного вида, и она не всегда действительно помогает партнеру. С помощью сегодняшнего мастер-класса вы сможете разнообразить и улучшить свои навыки оказания поддержки, определить предпочтительные виды поддержки для себя, такие-которые подходят именно вам. Представим вам основные виды поддержки.

Эмоциональная поддержка.

Основана на способности присоединяться, проявлять эмпатию. Оказывающему такую поддержку нужно встать на место другого человека и допустить, что его точка зрения является правильной на данный момент. Затем нужно распознать эмоцию и сообщить, как важно, что человек доверился вам и поделился с

вами проблемой. Важно дать понять человеку «Я и ты – мы вместе, ты не один». Поддерживающий человек говорит: да, ты прав, я тоже так думаю.

Интеллектуальная поддержка.

Основана на интеллектуальном понимании ситуации. Нужно помочь увидеть ситуацию, с другой стороны, увидеть смысл ситуации и возможные плюсы, начать задавать наводящие вопросы, чтобы лучше понять, что происходит, постараться найти пути решения. Важно поделиться с человеком своими знаниями и информацией, может быть помочь найти самое рациональное решение в этой ситуации. Поддерживающий человек говорит: ты не успел потому, что неправильно рассчитал время, в следующий раз выйди заранее.

Поддержка действием.

Поддержка, в которой мы непосредственно включаемся в ситуацию и предлагаем свою помощь, действие, предложение помочь решить проблему конкретно, либо, предложить человеку найти путь к реальным действиям. Пример: довести на машине, взять на себя часть работы, погулять с маленьким ребенком или одолжить денег в займы. Она всегда содержит в себе конкретные действия, которыми можно реально воспользоваться для преодоления реальной затруднительной ситуации. Поддерживающий человек говорит: давай мы сделаем это дело вместе и тогда все получится.

Ход игры.

Игру проводят два ведущих. Играющих четверо. Один игрок озвучивает свою проблему, зачитывая ее на карточке (либо формулирует сам) и получает поддержку от остальных игроков. Трое игроков выбирают предназначенные им виды поддержки и в соответствии с видом этой поддержки: эмоциональной, интеллектуальной или поддержки действием проявляют ее по отношению к первому игроку (помогая решить проблему, говорят слова поддержки, или, совершают определенные действия).

В этой игре нет выигравшего или проигравшего. Ценность игры заключается в том, что у игроков формируется навык оказывать поддержку разной направленности и формируется умение развивать разные способы оказания поддержки: эмоциональную, интеллектуальную, практическую (поддержки действием). В конце игры признается вклад всех участников и делается вывод: каждому игроку важно получать свой вид поддержки. Нужно развивать и совершенствовать тот вид поддержки, который вам наиболее необходим в данной ситуации и действенен для решения вашей проблемы. Для поощрения игроков применяются камни-кристаллы (в том случае, когда поддержка действительно помогла и найдено наилучшее решение проблемы).

Применение этой игры позволяет продумать стратегию оказания помощи в виде поддержки, быть эффективным в ситуации личностного и профессионального взаимодействия.

ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Вертяжкова Л.А., Данилова Т.А.,
МБУ детский сад № 5 «Филиппок», воспитатели*

Актуальность: сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Описание: мы хотим поделиться своим опытом работы по взаимодействию опытного педагога наставника и молодого специалиста. Период вхождения молодого педагога в профессию, всегда характеризуется напряженностью, индивидуальностью и важностью для его личностного и профессионального развития.

Цель моей работы в качестве наставника-создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. От этого зависит, как новоявленный педагог состоится как профессионал, останется ли он вообще в сфере дошкольного образования. Поэтому моя задача была помочь адаптироваться молодому специалисту в новом коллективе, сделать так чтобы она не разочаровалась в выбранном пути.

В своем профессиональном становлении начинающий педагог проходит несколько ступеней.

1 год работы (стажировочный этап), самый сложный период, как для новичка, так и для наставника, когда мы «знакомились, искали пути дальнейшего взаимодействия и сотрудничества» друг к другом. Моя основная задача, как наставника, была определить какие личностные и профессиональные навыки сформированы у начинающего молодого педагога и какие проблемы волнуют и тревожат молодого специалиста в его работе. Выяснилось, что это ведение документации группы, особенности проведения НОД с детьми дошкольного возраста с нарушением зрения, взаимодействие педагога с родителями воспитанников, а также оказание помощи в изучении и апробировании годового плана нашего детского сада и помощи в выборе темы по самообразованию. На основе этих представленных данных мы совместно разработали план наставничества. Программу наставничества мы планировали на 3 месяца, ее изменяли, дополняли, корректировали для того, что начинающему педагогу было комфортнее осуществлять свои первые «шаги» педагогической деятельности.

На этом этапе совместно изучали нормативно-правовые документы, знание которых необходимы молодому специалисту для дальнейшей работы.

Составляли, разрабатывали и писали вместе рабочую программу воспитателя на основании Федеральной образовательной программы дошкольного образования (далее ФОП ДО) и календарно-тематического планирования.

Вместе анализировали профессиональные компетенции, которыми должен обладать педагог, отмечали сильные и слабые стороны. Наша совместная деятельность позволила молодому специалисту развить умение управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.

На 2 этапе (2 год) я посещала режимные моменты и занятия в группе молодого специалиста, после чего проводился их подробный анализ, где оказывались (положительные моменты, пути исправления недочетов).

В свою очередь молодой педагог посещал занятия, которые проводила я с целью анализа методики проведения НОД и совершенствования личного опыта.

Для молодого специалиста был проведен мастер-класс по использованию зрительной гимнастики в работе с детьми с нарушением зрения, где я, как наставник рассказала о разнообразии и особенностях и методике проведения зрительной гимнастики. Особое внимание мы уделили созданию предметно-развивающей среде в группе детей с нарушением зрения. Я поделилась опытом работы с молодым специалистом по созданию и внедрению многофункционального модуля в единое образовательное пространство. Вместе мы оформили модуль по теме «Моя семья» для детей 3–5 лет с нарушением зрения и решили поделиться опытом с коллегами. Подготовили мастер-класс «Создание многофункционального модуля как элемента предметно-развивающей среды для детей с нарушением зрения».

Совместно участвовали в педагогических конкурсах и фестивалях разного уровня от городского до всероссийского.

Кроме того, наставничество – это обоюдный процесс. В результате совместной работы молодой педагог поделился своими умениями. Это использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе. Создание мультфильмов и использование SMART доски.

Когда я увидела своего молодого специалиста в работе, то подумала, что могла бы поучиться у него смелости, нестандартности мышления и оригинальности подачи материала. Молодой педагог тоже вполне может стать наставником. Дети часто нуждаются в совете человека старшего, значимого взрослого, но не родителя. И если молодой воспитатель в решении какой-то личной ситуации становится для ребенка тем самым значимым взрослым – это тоже наставничество. Не только в профессиональном плане, но и в плане развития личности.

Важное преимущество данного формата наставнической деятельности – взаимобмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми.

В нашем случае наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник должен быть терпеливым, целеустремленным, это энтузиаст своей профессии, а молодой педагог творческий, талантливый и креативный. С молодым и современным взглядом на образовательный процесс.

Наша работа по взаимодействию продолжается. В дальнейшем планируем углублено изучить новые нетрадиционные приемы для проведения совместной деятельности детей и родителей. Пополнить картотеки игр и игровыми пособиями, направленными на развитие познавательной деятельности.

Результат: наставническая деятельность в формате «педагог – наставник – молодой специалист» поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности для молодого педагога, которая будет отличать его от коллег и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде. Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на примере наставника.

Мы совпали в том, что мыслить и осуществлять что-то вне рамок гораздо лучше и интереснее, чем делать по шаблонам. Получается, что не только профессиональные точки роста нам удалось проработать, но и изначальный эмоциональный посыл подчеркнуть. Мы нашли общую идею в нашей совместной деятельности, что вселяет надежду и дает новые силы на дальнейшее продолжение наставничества.

Как однажды сказал Стивен Спилберг: «Тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы возвращать людей по собственному образу, а в том, чтобы дать им возможность найти самих себя».

ВМЕСТЕ С НАСТАВНИКОМ. РАЗВИТИЕ ТЕХНИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ И КОНСТРУКТИВНЫХ НАВЫКОВ У ДЕТЕЙ ЧЕРЕЗ ЭЛЕКТРОКОНСТРУИРОВАНИЕ

*Галкина А.А.,
МБУ детский сад № 125 «Росточек», воспитатель*

В современном мире высоких технологий, государственные требования ориентированы на развитие интереса детей к инженерно-техническим и информационным технологиям, к исследовательской и конструктивной деятельности, задачами которых является, развитие технических способностей у детей, умения анализировать и конструировать.

Я давно хотела поработать в техническом направлении, и мне пришло в голову реализовать кружковую деятельность по развитию технического мышления и конструктивных навыков у детей старшего дошкольного возраста.

Так как мне посчастливилось стать наставником для одного молодого педагога-Ирины Павловны, я решила предложить ей реализовать этот проект вместе. Конечно же Ирина Павловна очень переживала, но согласилась. Я в свою очередь пообещала оказывать помощь в применении теоретических знаний в конкретной практической работе, а также приобретения практического опыта и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий обучения, воспитания, развития познавательно мыслительной деятельности дошкольников. Так мы стали партнёрами в работе над проектом.

Цель нашей работы это – формирование основ технического мышления, конструктивных навыков у детей дошкольного возраста и получение первичных знаний о мире электроники.

Так появилось название проекта «ЮНЫЕ ЭЛЕКТРОНИКИ», для реализации которого, был приобретён электрический конструктор «ЗНАТОК».

Почему именно «ЗНАТОК»? Простудировав просторы интернета, наше внимание привлек этот электронный конструктор, который пользуется большой популярностью в мире. К нашему удивлению, мы никогда о нём ничего не слышали. Оказалось, «ЗНАТОК» не только интересный, но и полезный! Конструктор содержит основные элементы электрической цепи, которые присутствуют в окружающей нас технике: телефонах, телевизорах и т. д. Собирая электрические цепи дети могут быстро и легко усвоить новые знания и практические навыки конструирования и познакомиться с удивительным миром электроники. Работа с электроконструктором помогает формировать знания детей о технической терминологии, технических понятиях, развивать познавательную активность и

интерес к техническому творчеству, развивать интерес к экспериментированию и конструированию как к содержательной поисково-познавательной деятельности, воспитывать интерес к научным ценностям и достижениям современной техники. Кроме того, «ЗНАТОК» имеет оригинальный способ крепления элементов (проводов) электрической цепи в виде клёпок. Электронный конструктор «ЗНАТОК» полностью соответствовал поставленной цели проекта.

На первом этапе мы разработали учебный план нашего проекта, составили диагностическую карту сформированности умения детей работать с электроконструктором. Обозначили целевые ориентиры знаний и умений, которые дети должны приобрести к концу проекта занимаясь с электроконструктором.

Ирине Павловне я предложила изучить и найти всю информацию об электричестве, истории возникновения, интересных фактах и подготовить интересный методический материал по этой теме.

После теоретической части нашего проекта, мы перешли к практической. Я провела для Ирины Павловны мастер-класс знакомства детей с электронным конструктором. В процессе мастер-класса я комментировала свои действия, уточняла какие методы и приёмы я использовала в процессе. В дальнейшем работу нашего проекта я предложила реализовывать Ирине Павловне самой. Она продолжила знакомство детей с миром электроники, со схемами и деталями конструктора. Я посещала её занятия, после которых мы проводили их подробный анализ (положительные и отрицательные моменты), и пути исправления недочетов. Ирина Павловна учитывала их в своей работе, находила нестандартные идеи, благодаря чему занятия получались интересными и стали давать хорошие результаты. В игровой форме дети познакомились с понятием электричество и поняли принцип действия электрической цепи. Дети с увлечением собирали по схемам электрические цепи, испытывая восторг, когда видели собранную своими руками модель в действии. Конечно, как и в любой работе возникали трудности, но благодаря находчивости, исполнительности и внимательности она смогла их преодолеть.

Когда наставляемый уже уверенно проводила занятия, а дети достигли неплохих результатов, нам выпала возможность принять участие в городском Чемпионате одной из задач которого, расширить представления детей о современных и востребованных профессиях региона и профессиях будущего.

Вместе с наставляемым мы выбрали направление «Машиностроение». Так наша команда получила название «Юные инженерчики». Ребята стали юными специалистами электротехнического отдела АвтоВАЗа где, используя электронный конструктор собирали звуковые сигналы для машин особого назначения. Благодаря новым и интересным идеям наша команда вышла во второй Региональный этап конкурса.

В настоящий момент работа над проектом продолжается и совершенствуется.

Таким образом работая в атмосфере партнёрства и сотрудничества наша совместная деятельность позволила наставляемому реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество воспитанников, а также стимулировать наставников к повышению уровня педагогической компетенции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Электронный конструктор «Знаток». Практические занятия. А.А. Бахметьев – Москва, 2015 г.
2. Электронный конструктор «Знаток». Учимся играя. А.А. Бахметьев.
3. «Электроника для детей. Собираем простые схемы, экспериментируем с электричеством». Э.Н. Даль – Манн, 2018 г.
4. «Физика без формул». А.А. Леонович – Аванта, 2017 г.
5. «Головоломки и задачи» Я.И. Перельман – Аванта, 2016 г.
6. «Великие изобретения» А. Орехов-Вако, 2018 г.
7. Электроника для начинающих <http://madelectronics.ru/uchebnik/>
8. Электроника в живых примерах для чайников
http://www.texnic.ru/tools/lekcii/el_dly_chainika/el_dly_chainika.html
9. Рассказ об электричестве детям
http://detskiychas.ru/rasskazy/rasskaz_electrichestvo_detyam/
10. Как самостоятельно изучить электроник с нуля <http://mp16.ru/blog/kak-izuchitelektroniku-s-nulya>
11. <https://cloud.mail.ru/public/vxuX/3s2A86R4a>
12. <https://infourok.ru/opyt-raboty-po-konstruktivnoj-deyatelnosti-v-detskom-sadu-5146491.html>
13. <https://cdod-uk.ru/education/4743/>
14. <https://infourok.ru/programma-konstruktor-znatok-5175944.html>
15. <https://rcneftegorck.ru/wp-content/uploads/5ffc23ac470571a2922fbf6aeed8b44d.pdf>

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ ПЕДАГОГОВ: ВЫЯВЛЕНИЕ, РАЗВИТИЕ, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

*Гриценко А.Н.,
МАОУ ДПО ЦИТ, педагог-психолог, методист*

Каждый человек – это уникальная система с базовыми и приобретенными настройками. Какие-то «кнопки» и «рычаги» давно известны: включая их, вы двигаетесь по изведанной и привычной траектории. Но есть то, что помогает человеку добиваться целей, быть успешным и счастливым. Совершить в нужной ситуации рывок! Это как «турбокнопка».

Зачем же нам осознавать свой потенциал и ресурсы?

1. Появляется возможность осознать, почему какие-то вещи мы делаем достаточно просто и с радостью, а что-то можем выполнить, но для этого придется «перешагнуть через себя». В итоге существенно облегчается процесс планирования времени на выполнение определенных задач или проектов, так как уже есть понимание того, что сделается быстро, а к чему нужно приложить усилие.

2. Если человек будет знать свои сильные стороны, то он станет намного увереннее в собственных возможностях. Перед ним откроются зоны роста в различных направлениях, что приведет к ускоренному развитию как в личном, так и в профессиональном плане.

3. У людей формируется более оптимистичный взгляд на мир, вырабатываются новые цели и пути их реализации.

В контексте современного образования можно наблюдать, что наставничество ориентировано на развитие личности педагогов в профессиональной деятельности. Результативность и удовлетворенность педагогической деятельностью во многом определяется успешным профессионально-личностным ростом педагогов. При этом профессиональная деятельность обеспечивает развитие личностного потенциала и, в целом, личности педагогов. В связи с этим педагогическое наставничество можно рассматривать как ресурс, который способствует раскрытию профессионально-личностного потенциала личности педагога.

В педагогической литературе последних десяти лет стало употребляться довольно часто понятие «ресурс»: ресурсный центр, педагогический ресурс, человеческий ресурс, личностные ресурсы, кадровые ресурсы, ресурсный подход и т. д. По мнению Андреева В.И., «феноменология понятия «ресурс» очень актуальна для понимания и поиска резервных возможностей качества образования и качества саморазвития человека XXI века».

Ресурсы – это условия, необходимые для реализации каких-либо процессов.

Ресурсы личности – это все те жизненные опоры, которые находятся в распоряжении человека, и позволяют ему обеспечивать свои основные потребности.

Ученые приводят различные классификации ресурсов. В одних исследованиях выделяются только два основных их вида: внешние – ресурсы среды и внутренние – ресурсы самой личности. В других – внешние ресурсы дробятся на различные составляющие: финансовые, материально-технические, социальные и т. д.

Развитие личностного потенциала помогает педагогам ставить цели в профессиональной деятельности и достигать их. При этом важное значение имеет осознанный выбор педагогами ресурсов профессионально-личностного развития. Способность педагогов управлять профессионально-личностными ресурсами, осознание и развитие собственного потенциала позволяет эффективно воплощать профессиональные намерения, ощущать удовлетворение от собственных профессионально-личностных достижений. В системе педагогического наставничества очень важно грамотно распределять профессионально-личностные ресурсы педагогов в процессе педагогической деятельности, поддерживать профессиональное благополучие и обеспечивать профилактику профессионального выгорания.

Для понимания проблемы ресурсов, надо осознавать насколько это динамичный процесс, насколько он находится в движении. Нельзя однажды накопить ресурсы и навсегда приобрести силу. Ресурсы требуют постоянного взаимодействия со средой, постоянного развития и обновления. Отдавая внешние ресурсы и не приобретая взамен других, человек ослабляет свои внешние позиции, что не может не отражаться на его автономии, каким бы сильным он когда-то ни был.

Понимание своих способностей – это важный шаг к достижению целей и открытию новых для себя возможностей.

«СЕРДЦЕ СВОЕ Я ВАМ ОТДАЮ»

Данькина М.И.,

МБУ детский сад № 28 «Ромашка», воспитатель

Актуальность: Проблема профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении актуально в любое время. Так как обмен опыта от опытного педагога, молодому специалисту, является огромной поддержкой в начале профессионального пути. И позволяет раскрыть все возможности и таланты молодого специалиста.

Цель: сформировать у молодого специалиста достаточный уровень самостоятельности и эффективности не только решать уже поставленные задачи, но и самостоятельно формировать новые задачи и разрабатывать инновационные пути их решения.

Совместно с молодым педагогом, мы участвовали в выполнении ежемесячных циклограмм дошкольного учреждения. В начале года я делилась своим опытом работы молодому воспитателю, наблюдала за моей работой – режимные моменты, НОД, прогулки. Показывала интересные занятия, нетрадиционные техники рисования «Осенняя прогулка», лепка «Погремушки», развитие речи «Мои любимые игрушки».

С октября до конца ноября я посещала все режимные моменты группы в смену молодого воспитателя, после чего мы провели их подробный анализ (положительные и отрицательные моменты, и их пути исправления недочетов).

Мною были посещены занятия по сенсорному развитию детей по теме «Найди желтый листок», «Большая и маленькая башни», по развитию речи «Кто как разговаривает?», «Кто в домике живет?»; по развитию познавательных процессов – «Прокати лошадку», «Найди такой же предмет», по социализации – «Кто в гости пришел?», «Поможем бабушке».

С октября до конца ноября я посещала все режимные моменты группы в смену молодого воспитателя, после чего мы провели их подробный анализ (положительные и отрицательные моменты, и их пути исправления недочетов).

Мною были посещены занятия по сенсорному развитию детей по теме «Найди желтый листок», «Большая и маленькая башни», по развитию речи «Кто как разговаривает?», «Кто в домике живет?»; по развитию познавательных процессов – «Прокати лошадку», «Найди такой же предмет», по социализации – «Кто в гости пришел?», «Поможем бабушке».

- Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;
- Заполнение информационной карты педагога;
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, лично-значимой деятельности.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодым воспитателем помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения.

Моя молодая коллега, в свою очередь привносит в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М. 2007.
2. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева – М.: АЙРИС-ПРЕСС, 2007. – 176 с.
3. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник / Электронный ресурс.
4. Интернет-ресурсы: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>
5. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс].1

ЛАБОРАТОРИЯ ПРОФИ: ФОРМИРУЕМ КОМАНДУ НАСТАВНИКОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Елауркина И.А.,
МАОУ д/с № 200 «Волшебный баумачок», воспитатель*

Актуальность: одним из направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Опытные педагоги – профессионалы ответственны за вовлечение молодых специалистов в культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах.

Цель: оказать поддержку молодым педагогам.

Я оказываю поддержку двум молодым педагогам, которые три года назад почти одновременно пришли работать воспитателями в наше учреждение. Именно тогда было решено положить начало эксперименту по созданию триады. Такая форма наставничества обрела популярность и используется в различных областях жизнедеятельности человека. Она доказала свою состоятельность и в моем практическом опыте, который хочу представить, опираясь на модель.

В работе с двумя молодыми педагогами я тьютор – партнер, обеспечивающий непосредственную помощь в реализации индивидуального маршрута образования и развития педагога.

Считаю, что ведущими направлениями в работе наставника-тьютора являются:

- развитие интереса наставляемого к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- творческое использование молодым специалистом передового педагогического опыта;
- анализ результатов своей профессиональной деятельности;
- умение представлять свой опыт педагогическому сообществу, участвовать в конкурсах профессионального мастерства для саморазвития и самореализации.

Наше взаимодействие с самого начала было выстроено на основе анализа профессиональных дефицитов молодых специалистов, выявленных в процессе личных бесед, анкетирования, моих наблюдений. Для того, чтобы план работы нашей триады был актуальным, максимально эффективным и направленным на текущие индивидуальные потребности воспитателя, он разрабатывается ежегодно и может корректироваться. При составлении индивидуальных

образовательных маршрутов, я ориентируюсь на уровень подготовленности наставляемых и адресно подхожу к преодолению их профессиональных затруднений. Поэтому использую как индивидуальные, так и групповые формы взаимодействия. Профессиональные дефициты, являющиеся общими для наставляемых, мы обсуждаем в процессе встреч, организованных в форме:

– Дискуссии (например, на тему: «Современные формы взаимодействия с семьей воспитанников, как способ вовлечения родителей в образовательную работу дошкольного образовательного учреждения (далее – ДООУ)»).

– Творческой мастерской (например, на тему: «Создание авторского игрового оборудования»).

– Педагогической студии («Методы и приемы развития самостоятельности и инициативы дошкольников»).

– Ворк-шоп («Создание жанровых интерактивных игр – презентаций, направленных на приобщение дошкольников к российским общенациональным ценностям) и других.

Несмотря на то, что у молодых специалистов много типичных затруднений, конечно, есть и различия в развитии профессиональных компетенций, над которыми мы работаем в процессе индивидуальных встреч. Это вопросы интеграции различных видов детской деятельности, организации современной развивающей предметно-пространственной среды, включения цифровых ресурсов в образовательный процесс.

В результате ежегодного анализа деятельности триады я получила подтверждение того, что это эффективная форма взаимодействия, позволяющая быстро решать профессиональные затруднения молодых специалистов, используя совместные идеи. Наставляемые научились результативно справляться с проблемами, которые возникают в профессиональной жизни, опираясь на мою помощь и поддержку.

Реализуя себя в роли наставника, я нередко оказывала консультационную помощь мастерам– наставникам из других корпусов детского сада. Это взаимодействие натолкнуло меня на мысль, о том, что даже опытные педагоги нуждаются в организованной работе, способствующей повышению качества наставнической деятельности в ДООУ. Моя идея создания команды наставников нашла отражение в системе наставничества нашей организации. С прошлого учебного года появилось такое направление как профи-скилл (обращается к схеме). И если для молодых педагогов я – тьютор – помощник, с которыми взаимодействую на уровне старт-скилл, то для профессионалов, я выступаю в роли коуча, т.е. инструктора и консультанта, который вместе с мастерами, опираясь на их опыт, выстраивает траекторию наставнической деятельности на уровне профи-скилл.

Приоритетными задачами мастера-коуча я считаю:

– оказание профессиональной поддержки и помощи опытным педагогам в организации наставнической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;

– передача педагогам накопленного опыта профессионального мастерства, распространение наиболее рациональных приемов, передовых методов работы в системе наставничества;

– содействие в разработке индивидуальных программ наставничества молодых педагогов, оценке их эффективности.

Взаимодействие профессионалов в рамках направления профи-скилл, позволяет увидеть молодого специалиста с его затруднениями наиболее ярко и объемно. Синергия коллективного опыта профессионалов обеспечивает наиболее эффективное взаимодействие с молодыми специалистами во всех шести корпусах нашего учреждения. Наставляемые получают профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри педагогического коллектива.

Я перечислю несколько мероприятий, во время которых мы с командой ПРОФИ искали инструменты эффективной работы системы наставничества:

– Педагогическая лаборатория «Скилл-бокс наставника» (в результате: систематизирован каталог инструментов анализа организованной и совместной деятельности с дошкольниками наставляемого);

– Коучинг-сессия «Как подготовить публичное выступление?» (в результате: созданы условия для раскрытия личного потенциала наставляемых в процессе представления опыта работы);

– Управленческий поединок: «Вопросы разработки и реализации индивидуального плана педагога по самообразованию» (в результате: составлено руководство по разработке индивидуального плана самообразования педагога).

– Педагогический форум «Организация конкурсного движения, как средства мотивации молодых педагогов к профессиональному росту» (в результате: разработаны конкретные предложения и проектные идеи для максимального вовлечения молодых педагогов в конкурсное движение).

Наш успех мы измеряем признанием, которое достигли посредством участия в профессиональных мероприятиях различного уровня, представляя опыт, полученный в ходе совместной работы с О.Н. Ильичевой и И.А. Панишевой:

– на уровне города: марафон «От компетентного педагога к новому качеству образования», «Педагогический калейдоскоп инновационных форм, методов и технологий»; акция «За жизнь без барьеров»; конкурсы профмастерства «Свободное образование» и «Ранняя профориентация дошкольников»;

– на областном и всероссийском уровнях: конкурсы «Лаборатория педагога», «ИКТ-компетенции современного педагога», «Новые горизонты образования» и другие.

Опыт, который получили молодые специалисты в рамках развития детского успеха, отражен в результатах участия их воспитанников в конкурсах разного уровня.

Я дорожу атмосферой, которая присутствует в нашей творческой мастерской по созданию методических продуктов:

– электронные образовательные маршруты, маршруты выходного дня, образовательные проекты и конспекты интегрированных НОД, созданные И.А. Панишевой, которая восполнила профессиональные дефициты по формированию ЗОЖ, речевому развитию дошкольников, построению взаимодействия с семьями воспитанников;

– О.Н. Ильичева работала над созданием сценариев игровых интеллектуальных ток-шоу, медиа-квестов, компьютерной видеотеки и жанровых игр-презентаций, компенсируя свои профессиональные дефициты из области развития технического творчества дошкольников, использования цифровых образовательных ресурсов в работе воспитателя.

Конечно, нельзя не сказать о предметно-пространственной среде, которая является важным условием обучения и воспитания дошкольников. Наша триада за последние три года неоднократно была победителем конкурсов по оснащению групповых развивающих центров ДОУ, что позволило пополнить обучающее пространство групп моих, наставляемых уникальным авторским оборудованием:

– группа № 10 (воспитатель И.А. Панишева) пополнилась игровым пространством «Спорткомплекс «Богатырь»; интерактивными играми для планшета и ноутбука по речевому развитию дошкольников «От древности до современности. История одежды», «В мире животных», «Правильно ли мы произносим названия продуктов?»; дидактическими играми по формированию у дошкольников здорового образа жизни «Мои лёгкие любят...», «Комнатные растения и моё здоровье», «Будешь правильно питаться, со здоровьем будешь знаться» и другие.

– группа № 7 (воспитатель О.Н. Ильичева) пополнилась игровым пространством «Планетарий», игровым обучающим оборудованием «Поварская книга», «Электронный блокнот журналиста», «Памятка инспектора ГИБДД», «Техпаспорт электроприборов»; дидактическими играми по формированию у дошкольников здорового образа жизни «Ребёнок и здоровье», «Утро начинается» и другие.

Анализ результатов работы сложившейся многоуровневой и многофункциональной системы наставничества показал, что это модель устойчивая и

приводит к развитию, о чем свидетельствует улучшение качественных показателей работы молодых педагогов ДООУ уровня старт-скилл:

- увеличение уровня овладения дошкольниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям на 16%;
- повышение профессиональной активности наставляемых на 17%;
- увеличение результативности участия воспитанников в мероприятиях различного уровня на 21%;
- возросла профессиональная активность молодых педагогов в обновлении развивающей предметно-пространственной среды группы на 23%.

Считаю, что сложившаяся система взаимодействия, где каждый педагог может выступать как в роли наставника, так и наставляемого, позволяет постоянно расти, справляясь с вызовами времени, ведь не зря Генри Форд говорил: «Собраться вместе – это начало, оставаться вместе – это прогресс, работать вместе – это успех!»

Для меня наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Кроме того, наставническая деятельность – один из путей самореализации, который приносит наибольшее удовлетворение, потому что я ощущаю необходимость и полезность для образовательной организации и педагогического коллектива. Реализация программы наставничества научила меня прогнозировать, выстраивать стратегию своей деятельности с ориентиром на результат, находить взаимопонимание и пути эффективного взаимодействия с разными людьми, мотивирует на поиск новых современных форм работы, чтобы идти в ногу со временем.

Мне хочется, чтобы успех по преодолению профессиональных дефицитов молодых специалистов охватил образовательные учреждения нашего города, региона. Я стремлюсь внести свой вклад в то, чтобы начинающие педагоги не уходили из профессии, поэтому считаю необходимым делиться своим опытом с коллегами. Для этого размещаю материалы, накопленные в ходе наставнической деятельности на разных площадках. Помимо конспектов мероприятий и встреч с наставляемыми, я могу поделиться с педагогическим сообществом программой реализации многофункционального наставничества и вариантами дорожных карт профессионального развития педагогических работников.

Я уверена, что за человеком, который, не останавливаясь, двигается вперед, следует успех. Поэтому, продолжу поиск новых, интересных форм взаимодействия в рамках многофункциональной системы наставничества, которые позволят этой системе оставаться эффективной, откликаясь на требования времени.

КРОССЕНС-ТЕХНОЛОГИЯ В РАБОТЕ С ДЕТЬМИ

*Жлудко О.Н.,
МБУ детский сад № 125 «Росточек», воспитатель*

Актуальность: Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов. Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения, сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. В моей практике педагога наставника, молодой специалист столкнулся с проблемой, что у детей слабо развиты речевые навыки, мышление, воображение, дети не умеют работать с информацией. Именно поэтому я решила познакомить молодого специалиста с новой технологией «КРОССЕНС»

Так что же такое «КРОССЕНС» Этот метод разработан Сергеем Федичным – писателем, педагогом, математиком и Владимиром Бусленко – доктором технических наук, художником и философом. Слово «КРОССЕНС» придумано авторами по аналогии со словом «кроссворд», которое в переводе с английского означает «пересечение слов» Основная цель создания КРОССЕНС – это придумывание и решение загадки, головоломки, ребуса. КРОССЕНС представляет собой ассоциативную цепочку из серии картинок, символов, каждое изображение, которого связано с предыдущим и последующим по смыслу.

Читать КРОССЕНС нужно сверху вниз и слева направо, далее двигаться только вперед и заканчивать на центральном 5 квадрате, таким образом, получается цепочка, завернутая «улиткой». Начать можно как с первой, так и с любой узнаваемой картинки. Центральным является квадрат с номером 5. Но это более сложный вариант, для первоначальной работы с детьми берем более легкие цепочки. Решить КРОССЕНС – это разгадать символ, который должен быть в этом квадрате.

Цель «КРОССЕНС» – Создание условий для максимального развития логического и ординарного творческого мышления детей старшего дошкольного возраста.

Методы и приемы, используемые в работе с КРОССЕНС:

1. Ассоциативный куст.
2. Логические цепочки.
3. Неполный КРОССЕНС (4–6 картин).
4. КРОССЕНС с открытой темой.
5. Сам КРОССЕНС.
6. Различные способы разгадывания.

Алгоритм составления КРОССЕНСА:

1. Определение темы.
2. Выделение элементов (картинок).
3. Поиск ассоциативной связи между элементами, определение их последовательности.
4. Концентрация основного смысла в центральном квадрате.
5. Подбор изображений.

Технология «КРОССЕНС» позволяет:

1. Упражнять детей в умении выделять и называть предметы, их признаки, состояния, действия.
2. Учить детей квалифицировать и обобщать предметы, явления.
3. Развивать зрительное восприятие.
4. Учить определять пространственные отношения символов, размещенных в таблице.
5. Развивает логику, образное мышление, смекалку, тренирует внимание.
6. Учат детей связно мыслить, составлять рассказы, перекодировать информацию.

Результаты работы с детьми:

1. Большинство детей способны договариваться, учитывать интересы и чувства других, стараются разрешать конфликты.
2. Проявляют умение слышать других и стремление быть понятным другим.
3. Обладают развитым воображением, логикой, мышлением, которые реализуются в разных видах деятельности.
4. Достаточно хорошо владеют устной речью, могут выражать свои мысли и желания, имеют предпосылки грамотности.
5. Имеют развитую крупную и мелкую моторику.

6. Проявляют любознательность, задают вопросы взрослым и сверстникам, интересуются причинно-следственными связями, пытаются самостоятельно придумывать объяснения различным явлениям, поступкам людей.

7. Открыты новому, то есть проявляют стремление к получению знаний, положительной мотивации к дальнейшему обучению в школе.

8. Активно взаимодействуют со сверстниками и взрослыми.

Работа с КРОСЕНС отражает глубину понимания обучающимся изучаемой темы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Атемаскина Ю.В., Богословец Л.Г., Современные педагогические технологии в ДОУ, – СПб: ООО «Издательство «Детство-пресс», 2012 г.

2. Сыпченко Е.А., Инновационные педагогические технологии. Метод проектов в ДОУ, – СПб: ООО «Издательство «Детство-пресс», 2013 г.

«ПОДСКАЗТ» КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Ивлиева Н.В.,

МБУ детский сад № 5 «Филиппок», воспитатель

Эффективность работы наставника с молодыми специалистами в немалой степени зависит от выбора формы их взаимодействия. Учитывая то, что молодые специалисты – это чаще всего представители молодого поколения, для установления контакта с ними необходимо выбирать те формы взаимодействия, которые соответствуют их интересам и близки к их образу жизни. Важно, чтобы наставляемые в процессе взаимодействия с наставником имели возможность проявлять себя, раскрывать свои творческие способности и чувствовали себя комфортно. В то же время наставник должен являться для наставляемых примером, ибо издавна известно, что пример является самым эффективным средством воздействия на личность.

Соединив эту старую мудрую истину с современным форматом подачи информации, мы создали свою форму работы в рамках наставничества и назвали ее – «подсказт». Данная форма служит для молодых специалистов своевременной и эффективной подсказкой в их работе, позволяет обучать и поддерживать их систематически.

Рассмотрим, в чем суть нашей педагогической находки. Каждый понедельник наставник записывает для молодых специалистов звуковой файл и размещает его в общей группе в одном из приложений – мессенджеров, которые позволяют отправлять сообщения через интернет. Звуковой файл начинается с бодрого приветствия, далее идет основная часть, в которую могут входить: кейс для рассуждения, педагогическая загадка, информация о чем-либо, задания, цитата недели или запись встречи с каким-либо специалистом. Заканчивается звуковой файл настроен на рабочую неделю.

Рассмотрим, как организуется работа в течение недели. Приведем пример содержания звукового файла:

«И снова утро наступает!

Идеи новые рождает.

С улыбкой! Хмуриться нельзя!

Вперед, к свершению, друзья!

Доброе утро, коллеги! И снова с вами я и ваш помощник – «Подсказт». На этой неделе я предлагаю вам подготовить материал по теме «Фрукты и овощи» по всем образовательным областям. Договоритесь между собой и выберите себе одну образовательную область и подготовьте по ней материал. Это могут быть

различные игры, атрибуты для них, предметные картинки, пособия и т. д. В пятницу жду всех с готовым материалом. Я в вас верю!»

В понедельник молодые специалисты прослушивают файл и в течение недели выполняют предложенное задание. В пятницу команда под руководством наставника встречается для продолжения работы.

В приведенном нами примере подготовленный за неделю материал был использован для создания многофункционального модуля по теме «Фрукты и овощи». Наставник подготовил основу для модуля и на встрече в пятницу предложил коллегам заполнить её подготовленным за неделю материалом. Таким образом, была осуществлена практическая работа по ознакомлению с принципом создания многофункционального модуля по любой теме.

Мы привели лишь один пример «подсказта». По такому принципу можно предложить молодым специалистам педагогическую ситуацию для размышления и в конце недели обсудить её. Целесообразно разбирать ситуации, возникшие в работе молодых специалистов, с которыми работает данный наставник. Так же можно в «подсказте» разместить цитату о воспитании и предложить понаблюдать в течение недели над тем, насколько молодой специалист в своей работе прислушивается к советам великих педагогов. Выполняя данное задание, молодые специалисты не только задумаются о смысле цитаты, но и будут учиться быть наблюдательными в общении с детьми, относиться к процессу воспитания более осознанно, а также у них будут формироваться навыки рефлексии. Интересными будут для молодых специалистов загадки. Например: «Найдите в своей группе то, что помогает вам решать задачи по формированию культурно-гигиенических навыков и в то же время применимо в изучении художественной литературы». Подобные задания-загадки нацелят педагогов на поиск в предметно-развивающей среде подходящих предметов, которые можно использовать для решения совершенно разных задач, и будут способствовать развитию нестандартного мышления. Полезным будет систематически размещать в «подсказте» записи коротких «интервью» наставника со специалистами данного дошкольного учреждения: логопедом, психологом, медицинской сестрой и т. д. В данных «интервью» наставляемые найдут ответы на вопросы, которые возникают на практике.

Стоит добавить, что каждый раз в пятницу встреча наставника с молодыми специалистами, на которой завершается работа по предложенному заданию, традиционно заканчивается словами благодарности за проделанную работу и настроен на отдых. Этот момент обязателен, так как одобрение, поощрение и эмоциональная поддержка для любого педагога играют немаловажную роль.

Проявляя творчество в создании «подсказтов», наставник передает свой опыт в интересной и доступной форме, а молодой специалист становится думающим, анализирующим, исследующим свой опыт.

Положительные моменты «подсказта» заключаются в том, что у всех участников, экономится время, информация наставником отбирается и подается в сжатом виде, содержание «подсказтов» интересно и разнообразно, звуковой файл можно прослушать в любое удобное время. А главный плюс в систематически.

Опыт показал, что созданная нами форма работы благодаря выбранному формату и разнообразию материала позволяет удерживать интерес молодых специалистов к приобретению опыта в педагогической деятельности и стимулирует их к активному участию в процессе сотрудничества с наставником.

В заключении скажем, что наставничество позволяет развивать прикладные профессиональные компетенции человека и заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой одну из наиболее эффективных технологий обучения, проверенных временем и отработанных многими поколениями. Благодаря наставничеству снижается текучесть кадров, новички раньше начинают работать самостоятельно, причем как у них, так и у опытных специалистов, появляются стимулы трудиться лучше.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мухаметзянова Ф.Ш., Исланова Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 № 5, <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
2. Положение о наставничестве. Не просто обучение молодых, но и успешная адаптация и мотивация // Директор по персоналу. 2011. № 2.
3. Урмина И.А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 85–94.

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА: ОСНОВЫ И МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ

*Казакова Е.А.,
МБОУ «Гимназия № 9» структурное подразделение Детский сад,
педагог-психолог*

На сегодняшний день понятие «коучинг» оказывается одним из востребованных в менеджменте и развитии персонала.

Коучинг – это индивидуальная тренировка человека для достижения значимых для него целей, повышения эффективности планирования, мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и навыков, освоения передовых стратегий получения результата.

Эта методика предназначена для расширения возможностей людей, осознавших потребность в изменениях и ставящих перед собой задачи профессионального и личностного роста. Она может быть направлена на реализацию планов в самых различных областях жизни: бизнесе, карьере, образовании, физическом здоровье, межличностных отношениях и семье.

Суть коучинга состоит в раскрытии потенциала личности для максимальной собственной производительности и эффективности. Коучинг направлен на повышение результативности и мотивации. Он предполагает разъяснение сильных и слабых сторон.

В коучинге существуют следующие понятия:

– Коуч – специалист, помогающий людям в достижении целей в различных областях деятельности.

– Коучируемый – клиент, которым могут быть как организация, так и отдельные личности.

– Сессии коучинга – регулярные встречи коуча с коучируемым.

Основная особенность коучинга – помощь клиенту в поиске собственного решения, а не решение проблемы за него. Коуч не должен быть экспертом в проблемной области. Но он обязательно эксперт в раскрытии ваших собственных возможностей. Коуч не интересуется прошлым, главное его направление из настоящего в будущее.

Принципиальные отличия коучинга:

1. Коучи не проводят экспертного консультирования.

Они помогают клиентам найти их собственные пути и способы достижения целей, развить необходимые навыки и умения. Коучи – эксперты в том, как задавать сильные вопросы, которые помогают человеку совершать открытия,

вносят большую ясность, пробуждают осознание, желание действовать и продвигают человека к его целям.

2. В коучинге работа начинается «сейчас» и устремлена в будущее.

Коучи помогают клиентам прояснить свои истинные ценности и намерения, создавать видение будущего и разрабатывать план действий по достижению целей. Коучинг не работает с травмами и болью прошлого.

3. В коучинге не существует инструктирования. Клиент сам выбирает то, над чем он будет работать.

Структурирование коучинговых сессий полезно для коучей и для их клиентов. Чёткая схема делает сессию более организованной, а коуча уверенным и сфокусированным на достижении целей клиента. Широко известна модель GROW, или модель РОСТа, автором которой считается Джон Уитмор.

Модель GROW базируется на 4 элементах:

G – Цели (goal) Что ты хочешь?

R – Реальность «здесь и сейчас» (reality) Где ты сейчас?

O – Обстоятельства, или варианты выбора (options, obstacles) Что ты мог бы сделать?

W – Воля, намерение идти вперед (will или Way forward) Что ты сделаешь?

Или можно использовать аббревиатуру РОСТ:

Р – расстановка целей,

O – обследование,

C – список возможностей,

T – то, что важно сделать.

В основе эффективного коучинга лежит опрос, точнее, умение коуча задавать открытые вопросы. Модель РОСТа предполагает, что в течение сессии клиент поэтапно будет прояснять каждый из предложенных 4 элементов благодаря тому, что коуч будет задавать ему вопросы. Любая коучинговая модель или структура предполагает использование вопросов в различных формах. Это нужно, чтобы помочь индивидуальному мыслительному процессу клиента.

Советы для успешного коучингового разговора

Планируя занятия, важно сначала понять потребности клиента и установить связь с ним. Вот три совета, которые помогут вовлечь клиента в разговор во время сессии.

1. Слушайте. Истинное слушание идет даже дальше активного слушания, его цель – слушать, чтобы понять. Слушать, чтобы понять, – это осознание того, что во время разговора необходимо учитывать несколько уровней информации. Занимаясь коучингом, важно прислушиваться к эмоциям клиента, не предполагая, о чем идет речь, и давая возможность собеседнику выразить свои идеи и эмоции, которые им движут.

2. Задавать вопросы вместо того, чтобы направлять. Это стратегия используется не только в коучинге, но и в других вспомогательных профессиях, таких как преподавание и консультирование. Когда клиент рассуждает или заявляет о цели, которую он хочет достичь, важно не давать ему слишком много указаний о том, как её достигать, а вместо этого предложить собеседнику изучить этот вопрос или ответить на него самостоятельно.

Вот несколько наводящих вопросов, которые могут побудить клиента задуматься:

Что еще вы можете сделать для реализации этой инициативы?

Что еще вам приходит в голову?

Вы обсуждали это с кем-нибудь еще? Каковы были их первоначальные мысли или реакции?

На кого еще это может повлиять? Как вы думаете, как с этим справиться?

3. Оставьте клиенту место для открытий. Вместо того, чтобы немедленно решать проблему или давать ответ, основанный на вашем опыте, дайте человеку возможность разобраться в этом самостоятельно. Стремитесь обеспечить баланс между вызовом (посредством вопросов) и поддержкой во время тренировок. Также помните про тишину в сессии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Башкирова Татьяна «Развивающий коучинг. Работа с Я», 2016 г., издательство «Класс».

2. Гершкович О.А., Стародубская И.А. «Наставничество и коучинг в образовании» 2013.

3. Парслоу Эрик, Лидхем Мелвилл «Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития», 2020 г., издательство «Библос».

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДЕТСКОМ САДУ

*Кайданович С.М.,
МБОУ «Гимназия № 9» СП Детский сад, методист*

В детский сад приходит молодой специалист, только что получивший диплом о высшем образовании, полный творческой идеей и планов. Педагог впервые заходит в группу, знакомится с детьми и ... теряется – что же ему следует делать дальше? Как заинтересовать воспитанников, что сказать, чем занять? А дошкольники – народ очень любознательный и непосредственный, ждут от нового воспитателя чего-то необычного, интересного и волшебного.

Как здесь молодому педагогу не растеряться? Для этого и нужен наставник – опытный воспитатель или методист, который поддержит начинающего, даст дельный профессиональный совет, всегда подскажет и поможет разобраться в «необъятном море» программ, календарных планов, циклограмм... А наши уважаемые родители – законные представители! У них масса вопросов. И в этой ситуации на помощь придет опытный наставник.

Целями наставничества являются:

- оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков;
- адаптация в педагогическом коллективе, приобщения к корпоративной культуре;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах профессионального труда.

Основными задачами наставничества являются:

- развивать у работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развивать у наставляемого способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять свои профессиональные обязанности;
- формировать активную гражданскую и жизненную позицию;
- создавать в коллективе благоприятный социально-психологический климат;
- способствовать снижению текучести кадров в организации и мотивации работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

Для качественной работы по организации наставничества в структурном подразделении Детский сад МБОУ «Гимназия № 9» разработаны:

- локальный акт «Положение о наставничестве»;
- форма индивидуального плана наставничества;
- форма отчета о выполнении индивидуального плана наставником;

– форма отчета о процессе прохождения наставничества (для наставляемого);

– ежегодно издается приказ «Об организации наставничества».

Формы и методы взаимного сотрудничества

Наставляемый/молодой специалист под руководством наставника принимает активное участие в работе педагогических советов, семинаров – практикумов, круглых столов, педагогических мастерских; посещает и сам проводит открытые показы образовательной детской деятельности; готовит к конкурсам воспитанников группы; участвует в подготовке и проведении дней открытых дверей; проводит открытые мероприятия с родителями воспитанников.

Наставником проводятся индивидуальные консультации с педагогом по следующим направлениям: поэтапный совместный разбор занятий, организация и проведение режимных моментов, подготовка и показ открытой образовательной деятельности, подготовка к тематическим беседам с родителями, подготовка к конкурсам и др.

Наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества, который может включать:

– мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;

– мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;

– совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

– изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;

– выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;

– перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;

– перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;

– другие мероприятия по наставничеству.

Результатами эффективной деятельности наставника является:

– формирование у наставляемого практических навыков выполнения должностных обязанностей;

– освоение и использование наставляемым в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в педагогической деятельности;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- самостоятельность наставляемого при принятии решений и проведении педагогического процесса;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

Перспективы в реализации наставничества в нашем детском саду просматриваются через создание системы наставничества по взаимодействию педагогов с узкими специалистами (учителем-логопедом, педагогом-психологом, музыкальным руководителем, инструктором по физической культуре), через реализацию наставнических проектов по модели Проектного офиса учреждения.

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «ШАГ ЗА ШАГОМ» КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Ковешникова Н.Г.,

МБУ «Школа № 86» СП Детский сад «Веста», воспитатель

Николаева Н.А.,

МБУ «Школа № 86» СП Детский сад «Веста», педагог-психолог

В настоящее время в условиях непрерывной модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль педагога. 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Соответствующий указ 27 июня подписал Президент России Владимир Путин. Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей профессии [1]. В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации стратегия развития системы образования ориентирована на решение задач обучения и воспитания, воплощение в жизнь практики воспитания и дополнительного образования с целью становления мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и спорту, защите отечества, предотвращения отклонений в поведении. [2]. Логично, что одним из приоритетных направлений работы становится развитие кадрового потенциала страны. Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Приоритет данного направления развития образования зафиксирован в Стратегии развития российского образования и воспитания до 2025 года, а также в ФГОС ДО [3].

Следует отметить, что в рамках современной модернизации образования основным является личностная позиция педагога, обеспечивающая положительное отношение к педагогическому труду. Особенно это актуально в отношении работников дошкольного образования, которое является первой ступенью общего образования в России. Молодому педагогу важно войти в профессию легко и непринужденно как для его личностного, так и профессионального развития. От того, как пройдет этот период включения, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в дошкольном образовании или найдет себя в другой сфере деятельности.

Именно поэтому авторским коллективом МБУ «Школа № 86» СП Детский сад «Веста» была разработана и апробирована программа «Шаг за шагом» (далее – Программа), реализация которой способствует становлению молодого специалиста, его активной педагогической позиции. Иными словами – оказывает огромное влияние на формирование его, в первую очередь, как личности, как

индивидуальности, а затем как профессионала, владеющего определенными умениями и навыками в области дошкольного образования.

Цель Программы: помощь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Практика показала, что применение разнообразных форм работы с молодыми специалистами способствует развитию познавательного интереса к своей профессии, активному освоению методов и приемов работы с детьми и их родителями (законными представителями), оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Поэтому наиболее оптимальные, на наш взгляд, следующие основные направления и формы взаимодействия и сопровождения в ходе реализации Программы:

1. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, их потребностей, затруднений, анализ результатов образовательной деятельности.

2. Организация семинаров, практикумов, консультаций, мастер-классов, открытых просмотров образовательной деятельности с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения; а также проведение тренингов, деловых игр, круглых столов с целью облегчения процесса адаптации, снятия эмоциональных зажимов и формирования чувства доверия, участие в анкетировании и опросах; анализ собственной деятельности, обратная связь.

3. Разработка и обсуждение планирования этапов наставнической деятельности с промежуточными результатами.

В ходе реализации Программы мы ориентировались на амбивалентный подход в оказании помощи молодым специалистам. Это обеспечивало взаимную заинтересованность опытных и начинающих педагогов. Ведь трудности могут быть односторонние, причем с обеих сторон, так и двухсторонние. Эффект будет только в том случае, когда наставник и протеже готовы к совместной работе.

Программа рассчитана на то, что организация наставничества в детском саду в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер. Она включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств. Сам процесс наставничества в Программе осуществляется в три этапа:

1 этап – адаптационный. На данном этапе утверждаются кандидатуры наставников, определяются рабочие пары, пишется дорожная карта и план работы. Был сформирован запрос к себе с целью актуализации профессиональной деятельности. Очень интересно и спокойно проходили тренинговые встречи педагога-психолога с воспитателями, в ходе которых снимается напряжение и происходит формирование чувства доверия.

Следующий (второй) этап – основной. На данном этапе проводится много мероприятий и большая работа, направленная на осуществление обратной связи и рефлексии. Это многообразные консультации, беседы, дискуссии. Интересная форма общения – «кино-клуб». Он может проходить в разных вариантах – групповые встречи, просмотр парой (наставник и молодой специалист) или в форме домашнего задания. Предлагаются художественные фильмы, фрагменты мероприятий и педагогической деятельности коллег из учреждения, самого наставника, занятия, из интернета и так далее. Цель – конструктивно, продуктивно обсудить, увидеть плюсы и минусы, предложить свои варианты. Также на этом этапе продолжают игры и встречи с элементами тренинга. Интересно снимать мероприятия на видео и обсуждать после просмотра.

На данном этапе реализации Программы важно создать благоприятные условия для профессионального роста начинающих педагогов. Оказать им поддержку и помощь. Осуществлять координацию действий молодых воспитателей, с постепенным отстранением и удалением наставника из профессиональной деятельности педагога.

3 этап – контрольно-оценочный. На данном этапе реализации Программы предлагается наставнику проверять уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определять степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наш опыт, показал, что если предыдущие составляющие были успешно пройдены, то на данном этапе у начинающего воспитателя складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются уже собственные разработки. Используем диагностики и анкеты, как индивидуальные, так и групповые. Первые позволяют оценить уровень отдельного педагога, вторые – формируют общую картину, снимают уровень тревоги и показывают скорость реакции и мобильность участников.

В Программе прописаны показатели и индикаторы эффективности. Так показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Мы выделили следующие индикаторы деятельности молодого педагога и наставника: динамика профессионального роста; рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей; самоанализ своей деятельности за учебный год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы. Однако также мы ориентировались на выводы, к которым пришел Р.А. Шишов: «Следует учитывать, что каждый из возможных методов оценки эффективности имеет свои положительные и отрицательные стороны (ограничения). Применение любого из них сопряжено с проведением целой группы процедур, необходимых для сбора и оценки информации. Поэтому, какой бы метод ни использовался для оценки

эффективности наставничества, следует четко представлять, что нужно измерить и как оценивать полученный результат» [4].

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей конкретного педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам.

У молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Важный компонент благоприятной атмосферы наставничества – признание достижений наставника и его личного вклада в реализацию Программы и развитие личности наставляемого. Общественное признание и одобрение за хорошо проделанную работу благоприятно влияют на результат работы и поднимают уровень лояльности участников программы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р. – [Электронный ресурс] – <http://base.garant.ru/>.
4. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. – [Электронный ресурс] – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/.
5. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника. -Управление развитием персонала. 2012. – № 2.
6. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
7. Максвелл Дж. Наставничество 101 / Пер. с англ. Ю.И. Герасимчик. Минск, 2009.

РАСКРЫТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА ПОСРЕДСТВОМ СОЗДАНИЯ АНИМАЦИИ

Кошелева Д.В.,

МБУ детский сад № 41 «Огонек», музыкальный руководитель

Петрович Т.Ю.,

МБУ детский сад № 41 «Огонек», воспитатель

Значение творчества в профессии воспитателя трудно переоценить. Творчество даёт основу нестандартному мышлению и развитию быстроты реакции на нестандартную ситуацию, что просто необходимо во взаимодействии с дошкольниками. Также творческий педагог сможет организовать познавательную деятельность воспитанников с привлечением новых методов и приёмов. И, конечно же, воспитатель с раскрытым собственным творческим потенциалом, обязательно будет способствовать формированию и развитию творчества у дошкольников.

Но одновременно существует проблема: зачастую молодые, начинающие педагоги испытывают некоторую закреощённость, неуверенность в своих практических навыках, которые создают трудности при взаимодействии с детьми и их родителями. Одна из основных причин такой зажатости – психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями.

Почему мы связали между собой два понятия «творческий педагог» и «начинающий воспитатель»? По той причине, что раскрытие творческого потенциала педагога даёт значительный толчок росту уверенности в своих личностных и профессиональных способностях, позволяет наладить отношения с каждым воспитанником, как с творческой личностью, в процессе их совместных игровых, поисковых действий в различных сферах деятельности.

Для запуска творческих механизмов у начинающего педагога максимально значимыми, именно на начальных этапах развития творчества, являются яркие впечатления, события, явления положительных эмоций у воспитателя и детей. Такое эмоциональное погружение педагога и детей в творчество сопровождается эмоциональным подъемом: воспитатель, получив от детей обратный заряд эмоций и энергии как результат сотворчества, настраивается на дальнейший новый творческий поиск.

Наблюдая за начинающим педагогом в процессе совместных музыкальных занятий с детьми, мною, как опытным педагогом, были отмечены у молодого воспитателя неуверенность в себе, неуверенность во взаимодействии с детьми, настороженность при совместном изготовлении атрибутов к детским праздникам. Так же в этом учебном году с воспитанниками подготовительной группы

мною был организован проект по созданию анимационного мультфильма. В создании мультфильма предполагалось создание персонажей с помощью аппликации, сам же мультфильм планировалось снимать в технике анимационной перекладки. В связи с этим, у меня появилась идея вовлечь в работу над этим проектом, в качестве помощника, нашего молодого педагога. Согласовав данный вопрос с педагогом-методистом нашего ДООУ и с педагогом-наставником молодого воспитателя, было решено воплотить эту идею в жизнь. Вместе с наставником, нами был разработан план последовательной работы с молодым педагогом над проектом, совместно с наставником и со мной.

Наши обязанности были распределены следующим образом: я писала сценарий, подбирала типаж рисованных персонажей, работала с детьми над выразительностью речи, записывала озвучку мультфильма с детьми. Молодой педагог должен был изготовить, совместно с детьми подготовительной группы, персонажей мультфильма и должен был участвовать в создании анимации. Педагог-наставник должен был контролировать процесс работы молодого воспитателя и, в свою очередь, учить с детьми слова ролей и так же участвовать в съёмке мультфильма. Хочется отметить, что наставляемый воспитатель практически в начале нашей работы, проявил творчество, предложив создать персонажей не просто аппликативных, а с помощью пластилинографии, мотивировав свой выбор дополнительным воздействием пластилинографии на развитие сенсорики и речи детей. Также надо отметить, что работа наша продвигалась слаженно, педагог-наставник мягко контролировал и корректировал деятельность молодого специалиста. В процессе создания персонажей вместе с детьми, мы с педагогом-наставником отметили, что молодой специалист «загорелся» идеей создания мультфильма. Поэтому от лица наставника, начинающему воспитателю поступило предложение о дополнительной функции: расчёт хронометража для раскадровки. Педагог с этим заданием так же успешно справился. Непосредственно при создании самой анимации, вначале я показала наглядно, как снимать мультфильм в перекладной технике. Далее педагог-наставник и молодой специалист совместно с детьми подготовительной группы создавали мультфильм, снимая покадрово действия персонажей. При этом мы с наставником давали свободу выбора молодым педагогом своего «видения» снимаемых им сцен. При самом монтаже мультфильма молодой специалист так же активно участвовал в объединении кадров в фрагменты видео. В итоге, в ходе совместной работы, у нас получился отличный мультфильм.

Совместная работа над созданием анимации дала всем нам много положительных эмоций, удовлетворённость продуктом общего труда, а молодому педагогу подарила вдохновение на самостоятельно принятое решение о создании

анимированного пособия для воспитанников первой младшей группе по теме «Домашние животные».

Так же хочется отметить, что с момента начала работы над проектом, молодой педагог стал более открытым, уверенным в себе и более эмоциональным в общении с воспитанниками.

ОВЛАДЕВАЕМ ТЕХНОЛОГИЯМИ ВМЕСТЕ. «УДИВИТЕЛЬНЫЕ КАМУШКИ»

Лазутина Т.М.,

МБУ детский сад № 110 «Белоснежка», педагог-психолог

Время неумолимо. Годы, словно кадры фильма, сменяют один другой, та-суются эпохи, бесконечная череда поколений уходит в небытие. Вечны лишь камни: осколки прошлого, молчаливые свидетели истории – как жаль, что они не умеют говорить! И многое, о чем они знают, но молчат до сих пор остается загадкой для человека, и объектом изучения.

Современность выявляет истинные удивительные свойства многих минералов. Например, кристалл поваренной соли обладает феноменальной «памятью». Он может в кубическом миллиметре сохранить до одного миллиарда единиц информации. Это связано с тем, как проходит в таком кристалле свет. Пока кибернетические машины не используют удивительные свойства каменной соли, но можно не сомневаться, что наверстают упущенное.

Всем известен горный хрусталь. Еще не так давно все сборки этого камня шли на изготовление безделушек, печатей, брошей, ограненных камней для колец и прочего. Но оказывается, пластинка из горного хрусталя, ориентированная под определенным углом к оптической оси кристалла, обладает способностью издавать ультразвук, приобретает пьезооптические свойства. На этом основана большая отрасль современной промышленности. Пластинки горного хрусталя обеспечивают и стабилизацию радиоволн, и ультразвуковую дефектоскопию, и многое, многое другое.

Казалось бы, говорящий камень – это ли не чудо! Удивительные камни с ними, неодушевленными камнями, связано бесчисленное множество суеверий. Но наука не признает чудес. Она утверждает силу знаний, бесконечные возможности человека раскрывать сокровенные свойства вещей.

Однако, многие из нас увлекались изучением свойств камней. Камни завораживают, увлекают. И не важно, драгоценные это минералы или обычная каменная руда, измельчённая в щебень. Многие из нас с увлечением играли с камушками в детстве, на даче, на пляже и т. д.

Исторически множество метафор связаны с камнем («на сердце камень», «камень с души свалился», «бросить камень», «камня на камне не оставить», «краугольный камень» и т. д.), камень может быть одним из главных участников во многих сказках и легендах, порой, камень, камешек, как якорь, останавливает нас в воспоминаниях о детстве, вызывает положительные эмоции, способствующие снижению эмоционального напряжения.

Игры нашего детства, большая ее часть, проходила в активной форме – игры во дворе дома. Прогулки после детского сада или школы сопровождались разнообразными веселыми, подвижными играми. Сейчас родители с раннего возраста пытаются распланировать свободное время своих детей. К сожалению, выбор родителей зачастую падает на малоподвижный, пусть и высокоорганизованный досуг, в котором всё меньше места отводится прогулкам и играм во дворе дома, а также играм с использованием предметов заменителей, неотъемлемой «игрушкой», для развития не только игры, воображения, но и самого ребенка, играх, в которых ребенок наиболее расслаблен, может заниматься, чем пожелает, и общаться с тем, с кем сам захочет.

К тому же, как отмечает Е.А. Репринцева, игра выступает «средством стимуляции и развития психических процессов, средством диагностики, коррекции и адаптации к жизни». В игре формируются основы предметной, игровой деятельности, накапливается субъективный игровой опыт. [6, с. 5].

Е.А. Репринцева отмечает, что игра в первую очередь направлена на «самореализацию личности, на удовлетворение потребности в сильных эмоциях, состязании, соперничестве, удовольствии» [6, с. 201].

Так, Е.Е. Кравцова утверждает, что «игра – определённое отношение мира к ребёнку и ребёнка к миру, ребёнка ко взрослому и взрослого к ребёнку, ребёнка к сверстнику и сверстника к нему» [4, с. 68]. По мнению Д.Б. Эльконина, игровая деятельность включает «этапы её развёртывания: потребность, мотив, цель, структуру, «констатирующие моменты». Последние, в свою очередь, включают воображаемую ситуацию, игровую роль и правила игры» [9, с. 225].

Важным моментом в развитии игры у детей является введение предметов заместителей. Многие воспитатели неточно представляют назначение предметов-заместителей, не вполне владеют умениями их «запуска» в детскую игру, следствием чего нередко является низкий уровень соответствующих умений детей. Развивающие функции игры используются не в полной мере: дети нередко просто манипулируют предметами. Тем самым сужается поле для применения условности и творчества в игре, а также недостаточно используются возможности вербального взаимодействия воспитанников с помощью усвоенных речевых моделей.

Поэтому необходимо помочь воспитателям осознать всю важность развёртывания игры с предметами заменителями и до того момента, когда игра станет самостоятельной деятельностью ребенка, быть главным участником детской игры. В монографии «Психология игры» Д.Б. Эльконин приводит данные экспериментального психолого-педагогического исследования Ф.И. Фрадкиной, подтверждающие тот факт, что «все основные предпосылки игры возникают в ходе

развития предметной деятельности ребенка под руководством взрослых и в совместной деятельности с ними» [8, с. 197].

Особенно это касается детей, у которых нет старших братьев и сестер, либо детей, у которых родители слишком заняты и не могут уделять должного внимания ребенку в игровой деятельности, что, к сожалению, далеко не редкость в современном мире.

Старший дошкольный возраст является наиболее благоприятным для развития коммуникативного потенциала в системе социального поведения и активизации творческих возможностей личности (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, Я.Л. Коломинский, М.И. Лисина, Е.А. Панько).

Методы арт-терапии, позволяющие выразить собственное состояние через рисунок, сказку, пластилиновую и каменную фигурку, игру, так удивительно подходят для работы с детьми. Игры с камушками можно широко использовать в работе с детьми, испытывающими трудности в коммуникативных навыках, в профилактике конфликтности, замкнутости, тревожности, и для оптимизации психического развития в детском возрасте. При этом необходимо учитывать ведущую роль самого педагога способного переключить внимание детей, выделить уникальность и неповторимость камней, применять камни в деятельности с детьми, как стимульный материал для свободных ассоциаций, и применения их в игре и игровой деятельности, как инновационный подход в работе, позволяющим открывать новые возможности преподнесения материала.

Цель: Совершенствование творческого потенциала педагогов по разработке игр и упражнений с детьми по решению развивающих и коррекционных задач используя минералы и камни, как стимульный материал для свободных ассоциаций.

Задачи:

1. Познакомить педагогов с направлением работы по созданию программы «Премудрые камушки» с использованием камней и элементов «Камне терапии»
2. Познакомить педагогов с формами и приемами работы в игровой деятельности детей с камнями.
3. Активировать педагогический творческий потенциал в разработке игр и упражнений на решение развивающих и коррекционных задач с детьми старшего дошкольного возраста.

На первоначальном этапе создания программы мы наблюдали за детской игрой на природе. Нами была замечена стабильная закономерная особенность, дети предпочитали играть не в яркие игрушки, приготовленные воспитателями, а предметами-заменителями: палочки, листики, камушки. Педагоги, в свою очередь, стремились переключить детей на игрушки и незаметно для детей собирали палочки, веточки и утилизировали их, поясняя об их небезопасности для детей.

Этот процесс казался бесконечным, педагоги убрали опасные, по их мнению, предметы, а «Природа», будто посмеивалась над ними, вновь и вновь предоставляла детям «удивительные камушки» и не менее удивительные «палочки», давая им тем самым поле для развития воображения и других психических функций в процессе детской игры.

Мы предположили, что если предоставить детям возможность играть в предметы-заменители, обеспечив их безопасность для детей, то данный подход позволит решить ряд развивающих задач. Возникла идея использовать различные виды камушков в игре с детьми.

Нами была разработана познавательная программа «Премудрые камушки» направленная на социально-коммуникативное развитие детей старшего дошкольного возраста. Программа состоит из 36 встреч с воспитанниками старшего дошкольного возраста, на каждой мероприятии обязательно используется символ программы «камушки», игры с камнями. Они имеют разное значение, смысловую нагрузку и помогают решать различные задачи.

«Камень, это та же песчинка, только очень большая», – говорят дети. Им нравится собирать камушки, рассматривать их и производить различные манипуляции. Одно упражнение с камушком, описанное в книге Татьяны Дмитриевны Зинкевич-Евстигнеевой, очень нравится детям.

Мы немного ее модернизировали для решения поставленных нами задач и предлагаем поиграть в эту игру.

«Оживи камень». Игра проводится с детьми, сидящими в кругу. Обычный придорожный камешек демонстрирует педагог, сообщает предысторию его появления, предлагает, передавая его по кругу, описать камень какой он (холодный, неприятный, невзрачный...), погладить камень, подарить ему частичку своего тепла, назвать его ласково. По завершению круга, камень по очереди попадает к каждому ребенку в ладони, дети делают выводы, что он уже не холодный, а «очень даже теплый». «Теплый» от слов, ласки и тепла ладоней. Дети делают выводы, что даже камень любит тепло, обещают быть щедрыми на теплые слова с друзьями, родными и другими людьми.

Основные цели игр с камнями социально-коммуникативной направленности, такие как положительное отношение к каждому сверстнику, развитие умения слушать и слышать говорящего, замечать положительные качества, за что можно похвалить (образец взрослого, подсказка); снижение психоэмоционального напряжения, умения работать в парах, в группах, в коллективе; понимать и принимать, что все ребята имеют равные обязанности и права.

Упражнение: «Предложи игру».

Вашему вниманию предложены различные виды камней, минералов и марбл. Рассмотрите внимательно. Какие ассоциации вызывают эти камни?

Какую игру вы могли бы предложить детям используя эти камни? Какие задачи решают эти игры? Если бы у вас стояла задача составить картотеку игр с использованием камней, по какому принципу вы распределили эти игры? Какие методы и приемы вы применили в играх с камнями? Что необычное вы для себя открыли? Будете ли использовать в своей работе методы и приемы работы с камнями?

Игры с камнями: «Царь-гора»; «Угадай, что задумано»; «На что похоже»; «Повтори» и др. вошли в нашу программу.

Игры с камнями – это доступный и эффективный метод психотерапевтического воздействия на эмоциональную сферу ребёнка. Перебирая камушки в руках и складывая из них узоры, дети успокаиваются, становятся более коммуникативными и охотнее идут на контакт со сверстниками.

«Камне терапия», является одним из новых направлений в арт-терапии.

Ценность использования элементов «Камне терапии» в коммуникативной деятельности и развитии личности дошкольника, заключается именно в ее образовательном, воспитательном, общекультурном значении при актуализации духовно-эстетических и творческих сил личности ребенка, создание благоприятной атмосферы для развития толерантности к другим людям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белухина О.С., Пиляева Е.А., Шрамкова О.В. Система диагностики одаренности ребенка в различных сферах деятельности в условиях МДОУ «ЦРР – Детский сад № 18 «Город Чудес» г. Саратова // Развитие одаренности обучающихся в современном образовательном пространстве: сб. науч. ст. межрегион. заоч. науч.-практ. конф. – Саратов, 2015. – 148 с.

2. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Грабенко Т.М. Чудеса на песке. Методический практикум по песочной игротерапии, электронный сборник. https://bookap.info/book/grabenko_chudesna_peske_praktikum_po_pesochnoy_terapii/load/pdf.shtm.

3. Кожаккина С.О. Роль игры в дошкольном возрасте // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2015. – № 1. – С. 23–28.

4. Кравцова Е.Е. Игра на весь мир // Первое сентября. – 2001. – № 54. – С. 67–71.

5. Педагогические технологии и конструирование образовательного и воспитательного процесса в условиях реализации ФГОС: хрестоматия. Ч. 5. – М., 2014. – 26 с.

6. Репринцева Е.А. Педагогика игры: теория, история, практика. – Курск, 2005. – 421 с.

7. Смирнова Е.О. Детская психология: учеб. для вузов. 3-е изд., перераб. – СПб.: Питер, 2009. – 304 с.
8. Степанова О.А., Вайнер М.Э., Чутко Н.Я. Теория и методика игры: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / под ред.: К.Ф. Кумариной, О.А. Степановой. – М.: Юрайт, 2016. – 276 с.
9. Эльконин Д.Б. Психология игры. – М.: Гуманит. изд. центр «Владос», 1999. – 360 с.
10. Юнг К.Г. Человек и его символы [Текст]/ Карл Густав Юнг, Мария-Луиза Фон Франц, Джозеф Л. Хендерсон; Пер. с нем. И.Н. Сиренко – М.: Медков, 2013. – 352 с. <https://e-koncept.ru/2014/54306.htm>.

МАСТЕР-КЛАСС КАК ФОРМА РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

Осипова М.А.,

МБУ детский сад № 147 «Сосенка», инструктор по физической культуре

Гордеева О.М.,

МАОУ детский сад № 69 «Веточка», инструктор по физической культуре

Мастер-класс – один из наиболее эффективных современных способов обмена и распространения передового педагогического опыта путём прямого комментированного показа приёмов и методов работы педагога, получившего признание в профессиональной среде. Мастер-класс полезен для молодых педагогов, желающих получить полную информацию о накопленном опыте педагога-мастера, освоить и использовать разработанные и апробированные им на практике программы, методики, технологии.

Цель мастер-класса – повышение профессионального мастерства педагогов – участников мастер-класса в процессе активного педагогического общения по освоению опыта работы педагога-мастера.

Задачи мастер-класса:

1. Конструирование (воссоздание) педагогом-мастером перед участниками мастер-класса своей авторской модели образовательного процесса (или иного вида педагогической деятельности) в режиме демонстрации.

2. Обучение участников мастер-класса конкретным навыкам, составляющим основу транслируемого опыта, и способам достижения намеченных результатов.

3. Демонстрация умения педагога проектировать образовательную деятельность обучающихся.

4. Популяризация инновационных идей, авторских находок.

5. Оказание помощи участникам мастер-класса в определении задач их профессионального совершенствования.

Принцип мастер-класса: «Я знаю, как это делать, и научу вас».

Гибкость, импровизация, творчество в организации, формах и методах, но:

1) желателен диалог, основанием для которого могут служить материалы, подготовленные Мастером и изученные участниками;

2) освоение содержания и проблематики мастер-класса происходит на основе продуктивной деятельности всех участников.

При организации мастер-класса нужно руководствоваться формулой:

«Как? Кого? Чему учить?»

Как учить? Предполагается наличие массы практических примеров, рекомендаций, технических приёмов работы.

Кого учить? Определяется целевая аудитория, кому более всего мастер-класс будет полезен:

- педагогам, которые хотели бы разработать свою концепцию, иметь собственную авторскую программу,
- педагогам, которые хотели бы освоить новую оригинальную методику, технологию, приём и т. д.,
- педагогам, которые хотели бы повысить своё профессиональное мастерство в конкретном виде деятельности,

Чему учить? Мастер-класс не является ни семинаром, ни тренингом, его время и возможности ограничены. Поэтому при его организации следует четко продумать, что конкретно мы предлагаем коллегам, чем мы можем заинтересовать их и чему научить.

Результаты мастер-класса:

- Понимание участниками сути авторской системы педагога-мастера.
- Практическое освоение участниками важнейших приёмов, техник в рамках транслируемого опыта.
- Активизация познавательной деятельности участников мастер-класса.
- Повышение уровня их профессиональной компетентности по основным аспектам демонстрируемой деятельности.
- Рост мотивации участников мастер-класса к формированию собственного стиля творческой педагогической деятельности.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ОТ ВОСПИТАНИЯ ДО НАСТАВНИЧЕСТВА»

*Путилова Н.Л.,
МБУ детский сад № 23 «Волжские капельки», воспитатель*

Когда молодой специалист приходит работать в дошкольное образовательное учреждение, на него обрушивается большое количество задач и ему очень не просто с ними справляться, так как у него еще нет практических знаний и не всегда есть понимание как выстроить свою работу.

Одним из эффективных инструментов профессионального роста педагогических работников является – наставничество.

На базе нашего дошкольного учреждения реализуется программа наставничества через модели:

- «Педагог-наставник – ребенок»,
- «Педагог-наставник – студент»,
- «Педагог-наставник – молодой специалист».

Модель «Педагог-наставник – ребенок»

Воспитатель в процессе взаимодействия с воспитанниками, становится для них другом и наставником. Он помогает ребенку приобретать необходимые в жизни знания, умения и навыки, ставить задачи и помогать их выполнять, преодолевая трудности. Создает условия для социально-культурной адаптации ребенка.

Под руководством педагогов – наставников дошкольники нашего детского сада принимают активное участие в городских проектах, конкурсах, фестивалях, в интеллектуально-познавательных квиз-играх на разную тематику, занимая призовые места.

Педагог – он наставник не только для детей, но и для родителей. Для успешного взаимодействия с родителями в нашем детском саду организован «Родительский университет». Педагоги для родителей проводят различные консультации, консультации от узких специалистов, мастер–классы, круглые столы, литературные гостиные, дни открытых дверей, марафоны, челленджи, флешмобы.

Модель «Педагог– наставник – студент»

Наш детский сад тесно сотрудничает с Тольяттинским социально-педагогическим колледжем (ТСПК), Тольяттинским государственным университетом

(ТГУ), Самарским государственным социально – педагогическим университетом (СГСПУ) и в нашем дошкольном учреждении проходят практику студенты дуального обучения, знакомятся их с профессией «воспитатель дошкольного образования».

Под руководством педагогов – наставников они организуют с детьми разные виды деятельности. В конце обучения наставники анализируют результаты своих наставляемых, разбирают с ними их трудности, дают рекомендации по дальнейшему обучению.

Студенты-практиканты активные участники фестивалей, проектов, конференций волонтерского Движения Первых.

Школьники старшего звена в качестве волонтеров помогают нам в организации и проведении мероприятий с детьми. Такие как, Масленица, 9 мая – День Победы, День Знаний и различные развлечения, мероприятия для детей.

«Педагог – наставник – молодой специалист»

Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным педагогом.

Педагоги – наставники для молодых специалистов организуют групповые и индивидуальные консультации, круглые столы, обучающие семинары и семинары-практикумы для развития личностного потенциала педагога и потенциала его профессиональной деятельности. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога.

С целью создания условий для стимулирования молодых специалистов к профессиональному образованию и самообразованию регулярно проводятся педагогические выставки – ярмарки методических разработок и авторских пособий, дидактических игр, где педагоги представляют свой опыт работы и педагогические находки, инновационный подход к обучению и воспитанию детей.

Данная модель взаимодействия, направлена на раскрытие творческой инициативы молодых педагогов дошкольного образования в развитии движения наставничества, формирование позитивного мнения о профессии педагога.

Большую роль в становлении молодого специалиста, как педагога является совместное активное участие с наставником в различных конкурсах, например в «Большом педагогическом турнире», где молодые педагоги и наставник, выполняя творческие задания конкурса, продемонстрировали свою команду, как творческую, креативную и были награждены почетным призовым 2 местом.

Ежегодно в нашем детском саду проводятся конкурсы профессионального мастерства, который направлен для выявления уровня профессионализма каждого педагога. Способствует профессиональному росту педагога и выявлению

творческих, инициативных педагогов, дает толчок к дальнейшему его творческому развитию, а также развитию программы наставничества.

Большую роль в становлении молодого специалиста, как педагога является совместное активное участие с наставником в городских проектах, организуют мастер-классы для детей и взрослых. Также наши педагоги неоднократно становились победителями городского конкурса «Лучший наставник образовательной организации».

Педагоги-наставники совместно с молодыми педагогами активные участники интеллектуальных и музыкальных квиз-игр, интерактивных площадок, городских проектов и мероприятий.

Ежегодно, традиционно в нашем детском саду проводится конкурс профессионального мастерства.

Одним из примеров является конкурс профессионального мастерства – это Профессиональный батл «Талантливый педагог – одаренные дети» 2022 г. (команда Наставников и команда молодых педагогов «Молодежная лига»).

Год наставника и педагога в нашем детском саду завершился конкурсом – Педагогический батл «От воспитания до наставничества».

С помощью жеребьевки были сформированы 3 команды из 2 корпусов нашего детского сада. Командам были предложены следующие задания:

- Педагогический стендап «Мы разные, но нас объединяет...».
- Фотоколлаж портрет команды «Наставник нашего времени».

Каждая команда продемонстрировала свое творчество, инновационный подход и креативность.

- Педагогический форсайт «Новые формы наставничества».

Команды разрабатывали дорожную карту развития наставничества по моделям «педагог-наставник – молодой специалист», «педагог-наставник – студент», «педагог-наставник – ребенок».

- Домашнее задание «Моя педагогическая находка».

Каждый педагог поделился своим опытом и своими практическими наработками.

– Интеллектуальная квиз-игра «Секреты наставничества» стала завершающим этапом конкурса профмастерства.

В ходе участия и выполнения заданий данного конкурса педагоги-наставники и молодые специалисты взаимодействуют, применяют свой опыт на практике. В данном конкурсе каждый педагог может продемонстрировать свои не только педагогические знания, но и показать себя как творческую личность думать и действовать неординарно. В неформальной форме общения педагог-наставник может наладить доверительные отношения с наставляемым и другими членами коллектива для дальнейшей плодотворной работы.

Сегодня, хочу познакомить вас с одной из форм взаимодействия наставников и молодых педагогов создать эмоциональный контакт для активного взаимодействия, которые используем мы в нашем детском саду «Волжские капельки», через модель флеш-наставничество.

По нашему мнению, в современных условиях один наставник решить обозначенную проблему в полном объеме не сможет в виду дефицита ресурсов (время, место, организация доступа к информации и т. д.).

Поэтому мы решили организовать наставничество исходя из потребностей специалиста и требований организации, которые она предъявляет к современному педагогу. В соответствии с этим в индивидуальной беседе и по результатам анкет мы определили зоны роста специалистов. И на основе полученных данных нами была разработана модель флеш-наставничества.

Суть состоит в следующем: сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным (педагогическим) опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. Как правило, между наставниками и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к молодому коллеге, создавая комфортную обстановку для его развития.

После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет.

Три модели наставничества, которые более чаще встречаются в ДОО: педагог (воспитатель) – молодой педагог, старший воспитатель – молодой педагог, руководитель ОО – педагог.

Приглашаю выйти 6 участникам ко мне, согласно представленным формам наставничества

Сейчас я вам предлагаю поиграть в игру «Говорящая палочка». Каждому из вас предстоит сейчас в нашу говорящую палочку сказать одно слово, которое у него ассоциируется с наставником. Это могут быть: профессионализм, поддержка, помощь, творчество, общительность, терпение.

А теперь я прошу вас пройти на рабочие места согласно вашей модели (форме) наставничества. Перед вами лежат макеты человека. Сейчас нам предстоит нарисовать наставника. Создавать образ мы начнем с его верхней части, то есть с головы. Но в начале в каждой паре, пожалуйста, распределите роли: один должен быть – наставником, другой – наставляемым. Подумайте. Готовы?

Итак, задача наставляемого – с закрытыми глазами нарисовать лицо, а задача наставника – оказать помощь в осуществлении данной деятельности. Возьмите, пожалуйста, шарфы и завяжите глаза. Начинаем работу.

А пока наши участники работают, поговорим о флэш-наставничестве.

Итак, флэш-наставничество – это наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Данная модель является новой концепцией наставничества, суть состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными.

Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. В ходе встречи наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. Было предложено ответить на вопросы:

- Покажите, пожалуйста, ваши портреты согласно модели.
- Были ли у вас трудности? Если «да», то какие?
- А что было проще: быть наставляемым или быть наставником?

Сейчас мы с вами продолжим заполнять образ нашего наставника. Возьмите обратно ваши работы и, пожалуйста, внутри силуэта пропишите личностные качества наставника. Личностные качества – это врожденные качества человека. Например, это доброта, честность, искренность.

(Участники записывают личностные качества наставников и представляют).

– Мне хочется отметить, что зачастую путь к наставничеству может быть затруднен.

– Для того, чтобы облегчить путь к наставничеству нужно пройти по дорожке профессиональных качеств и предлагаю сейчас вам выбрать профессиональные качества, чтобы проложить свой путь к нашей модели идеального наставника.

- Расскажите про профессиональные качества вашего наставника.

Вывод: «Каким должен быть наставник?»

– Я вам предлагаю сказать по одному слову, которое у вас ассоциируется с наставником. («Кто такой наставник?»).

– Надеюсь то, что мы сегодня с вами выполняли, вам пригодится в вашей дальнейшей профессиональной деятельности.

Таким образом, использование системы наставничества в детском саду позволяет:

- ✓ начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе,
- ✓ избегать момента неуверенности в собственных силах,
- ✓ наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса,

✓ формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрывать свою индивидуальность.

А закончить мне бы хотелось словами «Наставник, люби своего подопечного наравне с его родителями: родителей ему дала природа, подопечного же люби по доброй воле, и за это тебе он будет вдвойне благодарен».

Всем большое спасибо и желаю каждому из вас успехов в роли наставника.

ПРОГРАММА «ФУНДАМЕНТ МОЕЙ ПРОФЕССИИ» – ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОО, СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ И МАЛООПЫТНЫХ ПЕДАГОГОВ

Рево Е.В.,

МБУ детский сад № 53 «Чайка», учитель-дефектолог

Современные тенденции развития образования диктуют потребность в расширении практик наставничества в образовательных организациях. Наставничество – главная тема в национальном проекте «Образование». Педагоги отмечают, что в последние годы в российском образовании отмечается рост требований к педагогу, к его профессиональным и личностным качествам. И опытным и молодым педагогам приходится осваивать ряд новых знаний, компетенций, знаний, умений. Я как наставник, понимаю, насколько выросла роль наставничества в образовании РФ. «Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество – не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравочениями, а личным примером», – сказал Путин во время открытого урока «Разговор о важном» с калининградскими школьниками. И действительно, в детстве, именно родители, являются нашими наставниками, они объясняли и направляли нас в трудных ситуациях, помогали принять правильное решение, заставляли нас задуматься о нравственной стороне волнующего нас вопроса. Наставник нужен каждому человеку, для ребенка это родители, которые помогут, научат, подскажут, для школьника – учитель, классный руководитель, для студента – преподаватель, куратор, для начинающего и малоопытного педагога – опытный коллега.

Цель представляемого опыта: популяризация результатов наставнической практики в дошкольной организации, как механизма управления качеством образования, повышение компетентности педагогов наставников.

В ДООУ создана система наставничества, направленная на стимулирование и развитие творческого потенциала наставляемых. Разработана авторская программа «Фундамент моей профессии». Программа реализуется посредством наставнических практик, в основе практик – идея, включающая в себя важнейшие педагогические и социальные контексты развития молодого педагога в процессе работы. В рамках наставничества использую модель традиционного наставничества и модель «Флэш-наставничества». Флэш-наставничество – практика, которая предполагает передачу ценных знаний молодому специалисту в короткий промежуток времени. Такое наставничество помогает распределить время, совершенствует культуру профессионального взаимодействия. Как это

работает? Например, педагогический коллектив работает в рамках единой проектной линии. Каждая группа педагогов разрабатывает и реализует свой проект, результаты его представляются на педагогическом совете, педагоги обмениваются опытом, учатся друг у друга.

Выстраивая систему работы, мы предпринимаем разнообразные шаги, из которых складывается алгоритм наставнической практики.

Шаг № 1. На первоначальном этапе определяется содержание направлений в работе с молодым или малоопытным педагогом. С помощью опроса, личной беседы, анкеты учитывается уровень затруднений, личностные качества, знания в области педагогики. Для этого обязательным является планирование этой работы, с учетом направлений Программы. Наставник помогает выстроить собственную программу самосовершенствования. Для удобства общения наставника и молодого педагога происходит обмен электронной почтой, скайпом. Тематика консультаций и бесед состоит из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого педагога:

- знание нормативно-правовой базы, прав и обязанностей педагога;
- личностно-профессиональные качества педагога современного детского сада;
- профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования;
- педагогическая этика;
- ведение документации в ДОУ;
- методы и приемы в работе с детьми;
- мониторинг развития дошкольников;
- анализ и самоанализ деятельности педагога и др.

Шаг № 2. Предполагает знакомство наставляемых с традициями учреждения, с коллективом. Успех молодого педагога часто зависит от «мелочей», на которые важно обращать внимание – это внешний вид, голос, жесты. Ближе познакомиться с коллективом учреждения помогают общие дела, в которые вовлекается молодой педагог. Например, участие молодого педагога в патриотических, добрых и творческих акциях. В процессе общения выявляются увлечения молодого педагога, например, наставляемый педагог, занимается фитнесом, танцами. В коллективе ведется работа по ЗОЖ, организован кружок профессиональной зарядки «Здоровый коллектив», молодому педагогу было предложено вести его. Польза от такого общения очевидна, коллеги увидели молодого педагога с другой стороны, растет уровень доверительных отношений, продвигается командная работа. Совместно с молодыми педагогами создан коллектив «Творческие сердца», молодые педагоги и более старшие коллеги вместе выступают на творческих конкурсах, мероприятиях организации, профессиональных праздниках.

Шаг № 3. Особое внимание уделяется работе с дошкольниками. Организация режимных моментов, познавательной и исследовательской деятельности с детьми на первоначальном этапе работы вызывает затруднения у начинающего специалиста. Для передачи практического опыта работы используются разнообразные приёмы: показ деятельности, совместное проведение занятия с анализом ошибок, просмотры занятий коллег с помощью сети интернет, используется метод проблемного обучения, предлагающий решать педагогические ситуации, приближенные к реальности. Кроме этого, молодые педагоги анализируют занятия старших коллег. Такой вид деятельности повышает уровень знаний, способствует позитивной самореализации, стирает возрастные границы.

Шаг № 4. Для того, чтобы молодой педагог мог решать сложные задачи, расширяем круг общения, молодых и малоопытных, «заводим» полезные связи (нетворкинг-англицизм плетение сети). Молодые и малоопытные педагоги посещают городские мероприятия, участвуют в вебинарах разного уровня, привлекаются к общественной деятельности, основная цель этого шага расширить общение среди педагогов, общественных лидеров, руководителей разного уровня. Общение может быть как деловым, так и неформальным, например педагоги принимали участие в «Фестивале молодых педагогов», организованным Департаментом образования г Тольятти и Профсоюзной организацией.

Шаг № 5. Современный педагог – участник образовательного пространства не только ДОУ, но и города, региона, страны в целом, понимаю, что важно привлекать внимание молодого коллеги к актуальным темам, направлениям в родном городе, своем регионе. Для совершенствования практических умений внимание молодого педагога привлекается к городским и региональным мероприятиям в области дошкольного образования. Помогаю педагогу определиться с темой, выбрать актуальное направление. При подготовке материала наставник учитывает уровень теоретических и практических знаний, обращает внимание на знание методики, умения методически правильно выстраивать свою работу в выбранном направлении. Совместное участие наставника и молодого педагога в конкурсном движении формирует у молодого педагога творческий потенциал, желание выступить на уровне «не хуже», например, участие в городском мероприятии «Расскажи о своём опыте за 400 секунд», наставник и наставляемый получили массу интересных впечатлений от выступления, и что самое главное, молодой специалист анализирует выступления коллег, заряжается этой энергией и хочет работать! Таким образом растет творческий потенциал.

Шаг № 6. Развиваем обратное наставничество, молодые педагоги помогают педагогам более старшего возраста и в том числе наставникам осваивать современные информационные технологии. Например, молодые педагоги обучают старших коллег разрабатывать интерактивные игры, педагоги в ответ учат

представлять этот опыт, как методический продукт. Обратное наставничество актуально, положительно сказывается на взаимоотношениях между коллегами в коллективе, помогает сплотить коллектив, повышает уровень знаний в разных областях, совершенствует методическую компетентность.

Результаты наставнической практики «Фундамент моей профессии» – выражаются в позитивной адаптации и закреплении на рабочем месте молодых педагогов, участие и победы в профессиональных конкурсах разного уровня, рост методической компетентности.

Созданная система наставнической деятельности благотворно влияет на педагогический коллектив, развивает и расширяет возможности каждого педагога, создаёт условия для развития творческого потенциала, помогает молодым педагогом стать активными участниками общественной жизни города, области, способствует укреплению связей между разными педагогическим и сообществами, и педагогами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М. 2004.
5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1, 4, 5, 8 – 2007, № 2, 3, 4 – 2004.
5. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845–847.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «ЗНАНИЕ В ДЕЙСТВИИ»

*Хакимуллаева Н.Н.,
МАОУ детский сад № 210 «Ладушки», учитель-логопед*

Есть профессия такая – Логопед!
Люблю своё дело. Занимаюсь этим делом много лет!
Есть опыт большой, логопед я со стажем.
И я понимаю, как труд этот важен.
Накоплено много, приёмов не счесть.
Других научить желание есть.

В настоящее время тема наставничества в образовании является центральной в рамках реализации национального проекта «Образование». Многие организации запускают различные инициативы в этой сфере. Вопрос содействия профессиональному становлению является актуальным и социально-значимым.

Функционирование системы наставничества в нашем учреждении регулируется «Положением о наставничестве в МАОУ детском саду № 210 «Ладушки».

Образовательная лаборатория – это современная площадка для исследования, анализа, интерактивной деятельности, возможностей имитационного моделирования. Она требует привлечения материалов из различных областей коррекционной педагогики, нейропсихологии и медицины, разработки качественной наглядности.

Последние три года моей наставляемой была моя коллега, которая перешла из другого дошкольного образовательного учреждения с небольшим опытом коррекционно-развивающей работы с детьми с ТНР.

Главной целью наставнической деятельности являлось оказание адресной методической помощи учителю-логопеду, испытывающему определенные профессиональные потребности.

Компонентом данной системы наставничества являлось целостное взаимодействие структурных элементов (*инструментированность*):

- создание и использование системы оценок знаний, умений и навыков;
- составление и реализация планов и программ на основе компетентностного подхода;
- организация образовательного процесса с учетом потребностей наставляемой;
- использование современных образовательных технологий, в том числе авторских разработок; партнерское взаимодействие между опытным учителем-логопедом и молодым учителем-логопедом.

В основу системы работы по наставничеству закладываю следующие *ценности и смыслы*:

Доверие – признание в человеке друга, учителя, мастера, партнера.

Поддержка, при которой происходит общение во взаимодействии, стимулирующее мотивацию, позитивный энергообмен и желание совершенствоваться.

Посыл «раскрытие потенциала человека сильнее, чем копить и охранять опыт» оказывает влияние на качество проживания, меняет сознание и наставника, и наставляемого и дает возможность передачи опыта другим поколениям.

Право на несовершенство – наставничество помогает увидеть уникальность, потенциал, спрогнозировать профессиональный рост наставляемого, не придерживаясь жестких шаблонов. И в тоже время, данная ценность значит для меня, прежде всего, право ошибаться, быть в затруднении. Молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать высокие результаты, но обладают совершенно новыми умениями, которых нет у наставников, поэтому происходит взаиморазвитие и взаимообогащение профессиональных компетенций обеих сторон.

Интерактивность – знание в действии важнее страха. При условии взаимодействия через практико-ориентированные задания, упражнения, мастер-классы, образовательные игровые тренинги овладение практическими навыками происходит легко и непринужденно.

После знакомства с моим молодым коллегой были использованы инструменты для адаптации к рабочим условиям и оценки трудностей в профессиональной деятельности.

У моей подопечной были определены следующие профессиональные дефициты:

Затруднения в ведении профильной документации и интерпретации нормативно-правовых актов: трудности в планировании, составлении журналов взаимосвязи с педагогами МАОУ и родителями, проектировании АОП для детей с ОВЗ.

Трудности организации и проведения логопедической диагностики и мониторинга.

Сложности в коррекционно-развивающей работе с детьми с ОВЗ: по устранению нарушений звукопроизношения у детей с ОНР и дизартрией, в выборе адекватных средств в развитии фонематических процессов у детей с ОНР.

Тревожность и неуверенность в общении и выборе адекватных средств в предоставлении информации родителям (законным представителям) детей с ОВЗ.

Для оказания квалифицированной помощи наставляемой были составлены Программа наставничества, план работы, дорожная карта в соответствии с

выявленными проблемами. В индивидуальный план-программу включены мероприятия по адаптации, формированию положительного отношения к труду, мероприятия по оказанию адресной помощи.

Адекватный выбор системообразующего компонента в наставничестве имел решающее влияние на формирование у наставляемой навыков и компетенций, на выбор методов и форм обучения, на разработку планов и программ. Моделирование системного подхода осуществлялось с учетом потребностей и ожиданий наставляемого. Что позволило создать адекватную образовательную среду для данного специалиста.

В поисках действенных инструментов в преодолении профессиональных дефицитов наставляемой сделала выбор в пользу интерактивных форм и методов обучения, поскольку они основаны на личной заинтересованности наставляемой, направлены к различным потребностям ее профессиональной практической деятельности и являются интегративным подходом в образовании.

На первом этапе работы знакомила с нормативно-правовыми актами, давала рекомендации по самообразованию для изучения документов, регламентирующих работу учителя-логопеда, профильную документацию МАОУ; совместно обсуждали методическую, учебную литературу в области логопедии и смежных дисциплин; оказывала помощь в определении цели и ожидания от процесса обучения, при возникновении трудностей постепенно увеличивала сложности задач, обеспечивала конструктивную регулярную обратную связь.

По устранению дефицитов в практической работе по коррекции звукопроизношения у детей с ОНР и дизартрией использовала междисциплинарный подход. Основными признаками дизартрии являются нарушения мимики, дыхания, голосообразования, движения языка, удержания позы, наличие патологических рефлексов и т. д. Эти патологические проявления тяжело поддаются коррекции. Поэтому логопеды находятся в постоянном поиске наиболее оптимальных методов и приемов коррекции.

Для коррекции звукопроизношения использую не только артикуляционную и дыхательную гимнастику, но и логопедический массаж, самомассаж и другие здоровьесберегающие технологии. Взяв за основу уже существующие схемы, виды массажа, дополнив их знаниями в области медицины, полученными на курсах массажа, большим опытом логопедической работы, составила свою схему и разработала авторские эбонитовые массажеры и тренажеры по развитию дыхания, что позволило добиться значительных результатов в коррекции звукопроизношения детей с дизартрией.

В данном случае междисциплинарный подход заключался в интеграции медицинских и педагогических практик, связанных с коррекцией звукопроизношения и развитием фонематических процессов:

- логопедический массаж и самомассаж, в том числе с применением авторских эбонитовых тренажеров, тренажеров для развития дыхания (рисунок 3);
- наглядное моделирование, в том числе с применением авторских предметных знаково-символических моделей и игры «Звуковое лото» для эффективного развития фонематических процессов у детей с ТНР.

Ярким примером сопровождения молодого педагога через организацию наставничества является его совместное участие с наставником в профессиональных мероприятиях.

Инновационный характер наставничества выражается в разработке и систематизации инструментария для формирования компетентностей молодого учителя-логопеда как продукта индивидуального творчества, в выборе целесообразных средств и форм организации образовательного процесса с использованием результативных авторских разработок.

Важно отметить, в системе наставничества необходимым условием эффективности является взаимная заинтересованность сторон. В моем случае интерес заключался в открытии себя в роли наставника-партнера, позитивном общении с творческим человеком, совершенствовании моих технических навыков компьютерной грамотности по составлению методических материалов (чек-листов).

В результате оказываемой поддержки и сотрудничества наставляемая:

- за короткие сроки прошла период адаптации;
- успешно ведет профильную документацию;
- у более 80% детей наблюдается полная коррекция дефектов звукопроизношения и других параметров речи;
- принимает активное участие в методической, проектно-исследовательской деятельности, профессиональных конкурсах;
- активно взаимодействует с родителями детей с ОВЗ, уверенно вовлекает их в коррекционно-развивающий процесс с помощью современных технологий, в том числе с ИКТ.

В паре наставник-наставляемый разработаны чек-листы по разным направлениям коррекционно-развивающей деятельности.

Таким образом, использование компетентностного и индивидуального подхода в системе наставничества внесли позитивные изменения в моем профессиональном сознании, сознании наставляемой и ее деятельности.

Все поставленные задачи в Программе на конец периода наставничества были выполнены. Таким образом, можно констатировать факт, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы следующие условия:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;

- работа на основе диагностики профессиональных затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей специалиста;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой и законодательной базой.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Шехтман И.В.,

МАОУ ДПО ЦИТ, педагог-психолог, методист

В настоящее время повысился интерес к институту наставничества. Это обусловлено, в том числе, трансформационными процессами, происходящими в сфере труда.

Наставничество, являясь мировой тенденцией во всех сферах, само является трендом современного образования.

Несмотря на явные преимущества наставничества, его применение связано с рядом трудностей.

Одна из главных трудностей – это специфика молодых специалистов/стажеров, относящихся к так называемому поколению Z. Поколение Z, по мнению исследователей, отличается самоуверенностью и отрицанием авторитетов, особенно если «авторитеты» не обладают присущей им цифровой грамотностью.

Вторая трудность внедрения системы наставничества – это «формальное наставничество», заключающееся подчас в ведении и оформлении требуемой документации.

Третья трудность связана с сотрудниками, принявшими на себя роль наставника. Отмечается, что происходит снижение их рабочей эффективности, увеличение общей трудовой нагрузки, явно видна недостаточность опыта педагогического взаимодействия и, как следствие, неструктурированная подача информации, отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

И четвертая трудность реализации системы наставничества заключается в сложности измерения результата эффективности обучения и слабой оцифрованности процесса, не позволяющей реально оценить достигаемый прогресс.

Таким образом, наставничество характеризуется как сильными, так и слабыми сторонами. Усилить его позиции смогут эффективный методический базис, а также личностная осознанность и мотивированность наставника, принимающего значимость, ценности смыслы данного вида деятельности. Еще древнегреческий философ Сократ считал главной задачей наставника пробуждение мощных душевных сил подопечного. Наставник, по мнению философа, помогает в самозарождении истины в сознании ученика.

Современные наставники уже не просто обучают – они помогают раскрыть потенциал человека, определять его сильные и слабые стороны и указывать направление для развития.

И речь не только об образовании. Сегодня наставничество вышло за пределы образовательных учреждений и предприятий. К наставникам все чаще обращаются в индивидуальном порядке, а также на уровне крупных компаний. Потребность в расширении практик наставничества на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления.

Несмотря на то, что ценность наставничества не вызывает сомнения, важно понимать и ее необходимость относительно сложившихся условий нашего современного мира. Мира быстроменяющегося, непредсказуемого. Когда передача опыта и освоение новых технологий привычными, традиционными способами не успевает за стремительными изменениями, происходящими в нем.

SPOD – мир «...завтра будет так-же как вчера...»

VUCO – мир – нестабильный, неопределенный, сложный, неоднозначный. Необходимы умения ставить гибкие цели, быстро менять стратегию под изменившиеся условия, да и просто принимать изменения, сохраняя при этом себя, проявляя жизнеспособность. Человеку, который еще только «входит» в профессию, необходима помощь крепкого профессионала. Но основное и, наверное, самое важное – при таком высоком темпе очень сложно формировать и передавать профессиональные ценности, традиции.

Сейчас в образовании происходит смена логики развития образовательных систем. Требуются навыки 21 века, навыки владения высокотехнологичным оборудованием, внедряются новые стандарты и новые формы коммуникации.

Происходит трансформация роли педагога. Особую ценность приобретают навыки анализа и проектной деятельности. Востребованы компетенции кооперации, креативного и критического мышления, креативности, коммуникации.

Появляются новые профессии. В том числе и в сфере образования. В Атласе новых профессий появились: модератор, ментор стартапов, тьютор, организатор проектного обучения.

Возросла ценность человеческого потенциала, включающего человеческий капитал, трудовой и кадровый потенциал.

Можно заметить, что сегодня в приоритете потребности развития личности, включающие социальную активность личности, предполагающие реализацию потребности в физическом и духовном совершенствовании, в творческой деятельности, культурном и эстетическом воспитании и т. д.

В целом, наставничество является эффективным инструментом непрерывного развития педагогов, который помогает им получить необходимые навыки и знания для успешной работы в современном мире.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Яковлева Е.В.,

МАОУ детский сад № 49 «Весёлые нотки», воспитатель

Молодой специалист, приступая к своей педагогической деятельности, сталкивается с множеством проблем.

Цель деятельности наставника – раскрыть обучить педагогическому мастерству, раскрыть секреты профессии, придать уверенности, привить любовь к своей профессии, желание учиться новому, стремиться к профессиональному росту, стать активным членом трудового коллектива.

При работе наставника с наставляемым используются следующие методы и приемы:

- тренинги;
- мастер-классы;
- деловые игры;
- мозговой штурм;
- проектная деятельность и другие.

Эффективным методом наставничества считается разбор проблемных педагогических ситуаций. Педагогическая ситуация рассматривается здесь как обстоятельство, история, возникающая в процессе профессиональной деятельности воспитателя и за которой следуют определенные задачи и психолого-педагогические условия, требующие решения.

Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту алгоритм решения проблемных педагогических ситуаций, который включает в себя несколько этапов.

1. Исследование причин возникновения проблемы.
2. Построение дальнейшего развития ситуации.
3. поиск решения выхода из затруднительной ситуации в конкретных условиях.
4. Оценка конечного результата.

Предлагаем к ознакомлению несколько педагогических ситуаций. К каждой ситуации мы разработали план решения, основанный на практическом опыте педагога.

Ситуация № 1.

В группе детского сада есть ребенок, с которым дети не хотят общаться и играть. Объяснить своё отношение к данному ребенку дети не могут. Мальчик

тихий и спокойный, в конфликты не вступает. Нужно найти способ повернуть детей к мальчику.

На первом этапе выявляем проблему: группа детей и отдельный мальчик, с которым не хотят играть. Затем обозначаем то, что не устраивает и желаемый результат: чтобы дети приняли мальчика в круг общения.

На втором этапе необходимо спрогнозировать свои действия и возможные ошибки. На третьем этапе мы начинаем действовать. Можем выявить способности мальчика, значимые для детей, подобрать поручения для этого ребенка, от выполнения которых зависят другие дети.

В конечном результате можем научить ребенка делать то, чего не умеют остальные дети, и отправлять к нему за помощью во время сборов на прогулку.

Ситуация № 2.

Часто можно видеть, как на занятиях, не успел еще педагог задать вопрос, а ребенок уже тянет руку – готов ответить. От нетерпения он трясет рукой, встает с места, выкрикивает. Как можно поступить в данной ситуации?

На первом этапе определяем проблему: нетерпеливый ребенок, который часто перебивает педагога и сверстников, давая личные оценки происходящему. Результат, который хотим получить: ребенок не мешает образовательному процессу группы.

Прогнозируем свои действия и предполагаем следующие варианты действий: познакомить детей с правилами этикета с помощью литературных произведений юмористического характера; тренировать усидчивость и поощрять за спокойное поведение; отсаживать такого ребенка за другой стол таким образом, чтобы он видел своих сверстников за работой; установить правила поведения на занятиях и предупредить о последствиях их несоблюдения.

Направляя наставляемого в принятии подходящего решения, но не критикуя, педагог добивается поставленной цели, а именно, накопление опыта. При общении с молодым педагогом существуют правила: не приказывать, не проповедовать, не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

Предлагая молодому специалисту проблемные ситуации, наставнику необходимо помнить, что любой предложенный вариант имеет место быть и имеет свои последствия. Педагогические ситуации – действенный метод работы не только с детьми, но и с молодыми педагогами.

Используя такой метод, наставник передает опыт работы молодому специалисту, стимулирует его мыслительную деятельность в данном направлении. Наставляемый получает теоретическую базу в педагогических ситуациях, с которыми он может столкнуться в своей рабочей деятельности.