

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 48 «Одуванчик» г.Светлоград Петровского городского округа

**Профессиональный конкурс среди педагогов-наставников  
МБДОУ ДС № 48 «Одуванчик» «Инновационные методы и технологии  
работы с молодыми педагогами».**

**Выступление.**

**Тема: «Преодоление затруднений, развитие,  
активизация профессионального роста молодых  
педагогов посредством использования  
интерактивного метода - коучинга».**

Подготовил:  
учитель-логопед МБДОУ ДС № 48  
«Одуванчик» г. Светлограда Купаева О.Н.

г.Светлоград 2023 г.

**Добрый день, уважаемые коллеги- жюри, профессионального конкурса среди педагогов-наставников «Инновационные методы и технологии работы с молодыми педагогами»**

Я, Купаева Ольга Николаевна, педагог-наставник нашего детского сада представляю вашему вниманию выступление на тему: **«Преодоление затруднений, развитие, активизация профессионального роста молодых педагогов посредством использования интерактивных методов».**

Представьте, что каждый день мы получаем в банке 86 400 р. Причем потратить деньги можно только в этот день, а перенести покупки на завтра уже нельзя. Что же делать в таком случае? Конечно же, скорее тратить эти деньги!

У каждого из нас в жизни есть такой банк, и он называется **ВРЕМЯ**. Каждое утро он выдает каждому 86 400 секунд. И каждый вечер он подводит итог, несмотря на то, что ты уже сделал или не успел сделать.

- Если хочешь узнать, чего стоит **год**, спроси об этом у студента, который провалил поступление в институт.

- Если хочешь узнать, чего стоит **месяц**, спроси у женщины, которая ждет ребенка.

- Если хочешь узнать, чего стоит **неделя**, спроси об этом у редактора еженедельной газеты.

- Если хочешь узнать, чего стоит **час**, спроси у влюбленных, которые ждут встречи.

- Если хочешь узнать, чего стоит **минута**, спроси у человека, который опоздал на поезд.

- Если хочешь узнать, чего стоит **секунда**, спроси у человека, который чудом избежал аварии.

- Если хочешь узнать, чего стоит **миллисекунда**, спроси у спортсмена-конькобежца, получившего серебряную медаль на Олимпийских играх, вместо золотой.

- Каждый день мы получаем 86.400 секунд. И вечером этого дня, они пропадают. Зря или нет – зависит только от каждого из нас.

**2.** Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, молодому педагогу не хватает 86.400 секунд чтобы в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности.

**3.** В решении этой задачи существенная роль в нашем ДООУ принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога.

**4.** В 2019 году был утверждён национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации.

**5. Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, и его профессиональной самореализации в современных условиях.

**6.** С каждым годом популярность наставничества в нашем образовательном учреждении растет.

В первую очередь **учреждению** «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию.

**Администрация** получает «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

**Опытные работники (наставники)** берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке, наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг. Быть **наставником** для меня это тоже стимул к **профессиональному росту**, постоянному поиску инновационных форм и методов **работы с молодым педагогом**.

**Наставляемые** получают поддержку и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор, заместитель заведующего по ВМР Романенко Т.А.

7. -8. С сентября 2023 г я являюсь наставником молодых педагогов Бронниковой С.Ю, и Киктенко Ю.Ю.

Форманашего взаимодействия в системе наставничества «опытный педагог – молодой специалист», которая является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога. Я как наставник учу преодолевать препятствия, внушаю наставляемым веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

9. В своём профессиональном становлении, под моим чутким руководством, наставляемый проходит несколько ступеней. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагога, от уровня профессиональной подготовки.

10-11 Наиболее эффективными формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами я считаю использование **интерактивных методов** — дискуссии,

— метод «круглого стола»,

— «мозговую атаку»,

— метод «деловой игры», — кейс-методы (разбор конкретных ситуаций),

— проектирование,

— творческие мастерские,

— мастер-классы,

— обсуждение специальных видеозаписей,

— методы с использованием компьютерной техники и т.п.

Использование интерактивных форм и методов вызывает у педагогов наибольший интерес и является наиболее эффективным в развитии творческой активности педагогов, побуждает их осваивать инновационные технологии и искать новые подходы и методы в образовательной деятельности детей.

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога

12. Наша совместная деятельность уже принесла положительные результаты, так как она построена в соответствии с основными принципами.

- ПРИНЦИП мотивации. Наставничество в нашем тандеме является двусторонней добровольной работой.

ПРИНЦИП сотрудничества. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии, общаемся с молодым воспитателем на равных.

ПРИНЦИП системности. Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными.

13. Рассмотрим, как применяется на практике одна из инновационных форм организации работы с молодыми педагогами-педагогический коучинг. **Коучинг**, который выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному развитию специалистов.

14. Коучинг (англ. Coaching) в сфере образования рассматривается как продолжительное сотрудничество субъектов воспитательно-образовательного процесса, которое помогает достигать высоких результатов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере обучения (Е.А. Цыбина, Н.М. Зырянова).

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять.

Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея может использоваться в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций.

Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг есть активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности.

**15.**Общую основу коучинга можно описать несколькими словами:

1) партнерство; 2) раскрытие потенциала; 3) результат.

Коуч (консультант, наставник) стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности. Другими словами, в процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а коуч создает креативную атмосферу, особое пространство поиска альтернатив, атмосферу доверия, где педагог чувствует, что его идеи и предложения не остаются без внимания.

**16.**Коучинг проходит ряд этапов:

- 1 этап - установление партнерских взаимоотношений между коучем и педагогами;
- 2 этап - совместное определение задач для достижения конкретной цели;
- 3 этап - исследование текущей проблемы
- 4 этап - определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату;
- 5 этап - выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы
- 6 этап - выбор конкретного варианта действий и составление плана действий;
- 7 этап - договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку.

Таким образом, коучинг построен на мотивированном взаимодействии коуча и педагогов, в котором коуч создает специальные условия, направленные на раскрытие личностного потенциала каждого педагога для достижения им значимых для него целей в оптимальные сроки в конкретной предметной области знания.

Другими словами, в процесс коучинга педагоги находят уникальные способы достижения цели, а коуч создаёт атмосферу, где педагоги чувствуют, что их идеи и предложения не остаются без внимания.

**17.**Например, **Воспитатель:** в моей группе двое детей все время ссорятся и мешают мне проводить занятия. Я не знаю, что делать.

Традиционный вариант

Совет: вы проводите занятия по подгруппам, разделите детей, и все будет хорошо.

Что мы имеем? Есть совет, но на самом деле ситуация не решена: дети продолжают ссориться; остались не выясненными причины этих ссор; **воспитательница** не научилась справляться с конфликтами в режиме реального времени; ожидание того, что *«все будет хорошо»*, не оправдалось; педагог ждет новых советов. Ситуация подается как жалоба на детей. В способе решения нет профессионального роста.

Вариант на основе **коучинга** :

**Воспитатель излагает ситуацию, Коуч говорит:** «Я сейчас занята, освобожусь через десять минут. Попробуйте точно определить причины ссор, то, как они происходят и как вы на них реагируете».

Через десять минут возвращаемся к разговору, но за это время **воспитателем** уже вольно или невольно проведен анализ ситуации. Мы получили: рефлексию как основу педагогической деятельности; самостоятельный поиск причин и следствий, а, значит, и тренинг самостоятельности в способах ответственного реагирования. Ситуация становится толчком для поиска педагогических действий, а не жалобой. От обвинений детей мы переходим к профессиональным действиям. Затем вместе **воспитателем**

**выбираем один (или несколько) способов действий, договариваемся о наблюдении за их эффективностью и о встрече для продолжения разговора.**

*Деление на группы:*

Участникам предлагается на выбор разной формы (треугольной, круглой, квадратной). Подсознательный выбор проецирует особенности характера:

- «Квадраты»** обычно терпеливы, упорны и невероятно усидчивы.

«Квадраты» будут методично двигаться к намеченной цели шаг за шагом, чем-то напоминая асфальтоукладчик, и не остановятся, пока ее не достигнут.

Благодаря этим качествам из них получаются отличные профи.

- «Треугольник»**

Люди – «Треугольники», настоящие «Энерджайзеры», только в отличие от батареек, обладают честолюбием и прагматизмом. «Треугольники» частенько грешат тем, что уверены в существовании двух точек зрения – неправильной и их собственной. Они – сильные личности и опасные конкуренты.

- «Круг»**

Люди «Круги» добрые и отзывчивые, они могут ощущать себя счастливыми только в том случае, если всё в порядке не только у них самих, но и у их близких. «Круги» предпочитают не конфликтовать с окружающими, а «сглаживать» недоразумения.

*И так у нас получились три группы, и мы приглашаем вас за столы разной формы. (фоновая музыка)*

**Ролевое распределение в группе:**

- Организатор (лидер)** – организует работу группы.
- Секретарь** – оформляет решение группы.
- Мозговой центр** - генератор идей.
- Спикер** – представляет результаты работы группы.
- Оценщик** – следит за выполнением правил в группе.
- Хранитель времени** – следит за соблюдением регламента работы группы.

### **Коучинг-сессия «Причины заболеваемости детей и пути их оздоровления»**

**Цель:** Сформировать у молодых и опытных педагогов понятие о коучинге как эффективной форме педагогического сотрудничества, в ходе которого происходит поиск средств для решения проблем, связанные со здоровьем дошкольников.

Сегодня наша встреча посвящена вопросу «Причины заболеваемости детей и пути их оздоровления». И будет она проходить в форме коучинг-сессии, т. е. в форме интерактивного общения, дискуссии.

Вы сами должны будете найти пути решения проблем.

Моя задача создать условия для совместного обсуждения. Я надеюсь, что данная деятельность поможет раскрыть потенциал каждого.

Для начала я проведу с вами «Разминку»

- Вам необходимо по очереди за 60 секунд ответить на небольшое количество вопросов.

- Отец и мать ребенка. (Родители)
- Какие наказания недопустимы? (Телесные)
- Специалист по методике дошкольного образования. (Методист)
- Руки, ноги, голова, туловище – это... (тело)
- Распорядок жизнедеятельности ребенка на протяжении суток. (Режим дня)
  
- Дорожка лыжника (лыжня)
- Преподаватель физической культуры в детском саду. (Инструктор по физической культуре)
- Сбор родителей для решения педагогических проблем. (Родительское собрание)

- Орган, участвующий в артикуляции звуков. (Язык)
- Мальчики и девочки. (Дети)

- Наука о воспитании и обучении. (Педагогика)
- Детский зимний транспорт. (Санки)
- Коньки на лето. (Ролики)
- Один за всех, и все за... (одного)
- Заминка в речи из-за судорожного сокращения мышц. (Заикание)

Вопросы охраны здоровья детей являются актуальными, поэтому каждый год они оказываются в центре обсуждения педагогическим коллективом.

**Причины детских болезней, разделили на две группы, те которые не можем изменить, и те, которые изменить должны.**

**В первую группу** вошли следующие причины:

- наследственная предрасположенность к определенным заболеваниям;
- тяжелые хронические заболевания, с которыми дети пришли в детский сад;
- влияние сезонных природных факторов и экологические проблемы.

**Вторую группу** составляют причины, которые предполагают серьезную педагогическую работу:

- дидактогенная, вызванная давлением со стороны педагога, стресс от пребывания в детском саду;
- низкий иммунитет воспитанников;
- недостаточный уровень двигательной активности.

Обсуждать первую группу причин не имеет смысла, их надо принимать как данность.

Значит, нам необходимо работать с причинами второй группы, чтобы снизить риски заболевания воспитанников.

#### **Анализ идей**

**Делаем вывод**, чтобы снизить стрессовую нагрузку на детей, снять эмоциональное напряжение, мы должны:

- использовать приемы лично – ориентированного взаимодействия с детьми;
- не допускать авторитарного давления на воспитанников;
- не затягивать занятия, проводить их в игровой форме, без жесткой привязки к месту за столами;
- знать и учитывать индивидуальные и возрастные особенности детей;
- обеспечить необходимое количество и качество сна воспитанников в режиме дня.

Переходим к следующей причине детских болезней – это **низкий иммунитет**.

#### **Анализ идей**

Два вида иммунитета: естественный и искусственный. Естественный иммунитет – это врожденная (пассивная) защита от заболеваний, ее ребенок получает от мамы. Активный естественный иммунитет формируется у ребенка после перенесенного заболевания. К сожалению, этого иммунитета недостаточно, чтобы предупредить многие тяжелые заболевания. Поэтому врачи помогают искусственным путем формировать защитные силы организма через прививки и сыворотки.

- Можем ли мы повысить иммунитет у детей? Как?

Вы правильно назвали в числе одной из причин заболеваемости детей низкую двигательную активность. Давайте обсудим, как ее **повысить, а лучше – как оптимизировать**. Ведь есть воспитанники, двигательную активность которых нужно даже снизить.

Постарайтесь найти нестандартные варианты, а если подход традиционный, то напомните его новым содержанием.

*(Дается время для обсуждения).*

### **Анализ идей**

Назовите, пожалуйста, те формы работы, которые вы предлагаете для оптимизации двигательной активности воспитанников.

Во – первых, это разнообразные интересные для детей подвижные игры и освоение старшими дошкольниками новых игр с элементами спорта. Современные программы по физическому воспитанию дошкольников во всех странах предусматривают прогулки с включением подвижных игр, которые часто называют свободными. Наша задача состоит в том, чтобы, поддерживая инициативу детей, направить игру в нужное русло, научить их новым играм. А также подбирать пособия, которые будут стимулировать появление новых вариантов знакомых игр.

Во – вторых, увеличение до разумного предела физкультминуток на занятиях.

В – третьих, создание условий для самостоятельной двигательной деятельности. У нас хороший стадион, не упускайте возможность дать детям вволю побегать. В каждой группе есть спортивные уголки, находите место и время в режиме дня для его использования. Чаще следует использовать музыкально – спортивный зал и имеющееся там оборудование в непогоду, когда время прогулки ограничивается объективными условиями.

Опыт игровой организации физкультурных занятий и спортивных праздников мы имеем. Будем совершенствовать методы, но выбранное направление «Всей семьей на стадион!» останется приоритетным в деятельности ДОУ.

### **Рефлексия**

Какую бы проблему мы могли бы уже с сегодняшнего дня успешно решить таким образом

Предложите, какую бы проблему мы могли бы уже с сегодняшнего дня успешно решить таким образом

Воспитание детей с девиантным поведением;

Привлечение родителей к воспитательному процессу;

Внедрение диалоговых форм взаимодействия с детьми

### ***Сказка «Домик для Круга, Треугольника и Квадрата».***

Жили-были Круг, Треугольник и Квадрат. Они часто спорили, кто из них важнее. «Без меня, - говорил Круг, - ни одна машина не поедет: колеса-то - круглые!». «А из меня, - не отставал Квадрат – столы и стулья делают». «А я, а я, – вторил им Треугольник, – похож на шляпку гриба!» Спорили они, спорили, пока не наступила осень. Холодно стало Кругу, Треугольнику и Квадрату, и решили они построить себе домики. Круг построил круглый домик, но дом его всё время укатывался. У Квадрата дом был квадратный и без крыши. Когда шел дождь, Квадрату становилось в доме очень холодно и мокро. Треугольник построил себе треугольный дом, но никак не мог в него войти – дверей-то не было.

Помучились-помучились Круг, Треугольник и Квадрат и решили: построить один большой общий дом. Из квадрата сделали стены домика и дверь, из треугольника - крышу, а из круга – окошки. Весело зажили друзья в таком прочном домике.

**С самого раннего детства сказки одни из главных учителей. Сегодня вы в разминке со сказкой почувствовали целостность всех, каждого. Несмотря на ваши индивидуальные способности, и, несмотря на особенности детей, всех объединяет одно - воспитать гармонично развитое поколение. Лишь при целостном, системном подходе можно воспитать, развить, обучить почетного гражданина своей страны.**

**18.**Процесс наставничества, а именно передача опыта, знаний, формирования навыков, компетенций молодому педагогу, наставляемому, идет успешно.

У воспитателя уже сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в нашем учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы.

Молодой специалист:

- самостоятельно разрабатывает и проводит занятия, организывает без затруднений образовательную деятельность, осуществляемую в режимных моментах;
- самостоятельно разрабатывает и проводит родительские собрания;
- устанавливает взаимоотношения с коллегами, родителями, детьми на основе сотрудничества и взаимопонимания;
- принимает участие в мероприятиях различного уровня;

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