

Об организации работы педагога – наставника в целях обеспечения методического сопровождения молодых педагогов

Подготовила:

Тимкова И. В. - ст. воспитатель

Добрый день уважаемые коллеги. Тема моего выступления «Об организации работы педагога – наставника в целях обеспечения методического сопровождения молодых педагогов».

В этом учебном году к нам в детский сад пришли работать молодые педагоги. Для того, чтобы помочь им адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути, были сформированы пары наставник – молодой педагог.

Сотрудничество наставника и молодого педагога началось с анкетирования и беседы, в ходе которых молодой педагог указал свои трудности и проблемы в работе:

- ведение документации группы,
- организация и проведение ООД,
- взаимодействие с родителями дошкольников.

По итогам анкетирования был разработан план работы начинающего педагога с наставником.

В своей работе по наставничеству мы используем традиционные формы и методы: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Но в этом году возросла значимость наставничества. И мы решили найти новые подходы для осуществления методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, с учетом современных требований, которые будут развивать активность, инициативность педагогов, способствовать повышению компетентности воспитателей в области воспитания и развития детей. Компетентностный подход выдвигает на первое место умение решать проблемы, возникающие в практической деятельности, и овладение способами этой деятельности. Обрести компетентность можно лишь при самостоятельной постановке проблем, поиске необходимых путей для решения задач и получения знаний и определения их через исследование. Всего этого можно достичь используя технологию Коучинг.

Перед нами возникли вопросы: «Чем Коучинг отличается от наставничества? Как коучинг и наставничество могут стать движущими силами успеха в нашей организации?».

Коучинг, в первую очередь, направлен на развитие компетентностных навыков и повышение эффективности в конкретных сферах деятельности. Коучинг представляет собой развивающее консультирование. Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг - это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности.

Если это коучинг, то что же такое наставничество? *Наставничество* является необыкновенно мощным инструментом для людей, которые хотят учиться и развиваться внутри организации.

Коучинговые программы:

- короткий период (неделя, месяц);
- в основе работы лежат сессии;
- однонаправленные: от коуча к подопечному;
- хороши для развития конкретных навыков.

Программа наставничества:

- длительный период: месяц, год;
- в основе отношения;
- многонаправленные: от старших к младшим, от младших к старшим, от более опытных к менее опытным и наоборот;
- наставничество может способствовать взаимному обучению.

Наставник - это опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает другому свои знания и опыт, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

Коуч - это специалист, профессионально помогающий достигать поставленных целей. Профессиональный коуч никогда не будет давать каких-либо жестких рекомендаций. Он вместе со своим клиентом ищет ответы на вопросы, которые возникают в процессе консультирования.

Изучив эту технологию мы поняли, что когда возникает какая – то узконаправленная проблема, решить ее эффективнее используя коучинг. Поэтому решили использовать наряду с традиционным наставничеством, технологию Коучинга. И я хочу поделиться с вами использованием этой технологии на практике.

Механизм реализации Коучинга.

Коучинг проходит ряд этапов:

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

Каждое следующее коучинг - занятие всегда начинается с обзора того, что сделано, что удалось и что можно было сделать лучше.

Этапы работы Коуч - сессии

Этап	Действия коуча (наставника)	Действия молодого педагога	Возможные вопросы коуча (наставника)
1. Совместное определение задач для достижения конкретной цели	Вместе с воспитателем и детализирует задачи на данную коуч - сессию	Молодой педагог определяет тему каждой коуч – сессии, формулирует свою задачу на эту	- Что вы хотите достичь? - Что для вас идеальный результат? - Для чего вам нужно достижение этой цели?

		сессию и ожидаемые результаты	
<p>2. Исследование текущей проблемы (ситуации);</p> <p>3. Определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату</p>	<p>Путем задавания вопросов и активного слушания коуч пытается понять сложившуюся ситуацию. Потом идет обратная связь, чтобы убедиться, правильно ли понял коуч ситуацию.</p>	<p>Описывая вслух сложившуюся ситуацию и обращая внимание на какие – то моменты, уточняемые коучем (для понимания всей ситуации). Молодой педагог анализирует так же и свое отношение к сложившейся ситуации, внутренние и внешние препятствия</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Как выглядит ситуация на данный момент? - В чем состоит текущая ситуация, если ее представить более детально? - В какой мере вы лично контролируете результат? - Какие действия вы предприняли в данном направлении до сих пор? - Что не позволило сделать вам больше? - Какие возможности есть для достижения цели? - Какие ресурсы у вас уже есть(знания, мастерство, время и т.д.)? - Какие ресурсы еще могут вам понадобиться? - Какие препятствия потребуются преодолеть в достижении цели? - Какие (если они есть) внутренние препятствия или личное сопротивление имеют место в связи с намечаемыми действиями?
<p>4. Выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы;</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Что вы можете сделать, чтобы достичь цели? - Какими способами вы можете достичь цели? - Что еще можно было бы сделать? - Что вы могли бы сделать, если бы имели больше времени или больше полномочий? Какая из возможностей даст лучший результат? - Какое из

			<p>рассматриваемых решений вам больше всего нравится? Принесет вам наибольшее удовлетворение? - Какую возможность или возможности вы выбираете для реализации?</p>
<p>5. Выбор конкретного варианта действий и составление плана действий;</p>			<p>- Каким будет ваш первый шаг для достижения цели? - Что вы собираетесь делать? - С чего бы вы хотели начать? - Какие будут следующие шаги? - В какой степени выбранные варианты обеспечат достижение поставленных целей? - Каковы ваши критерии и способы измерения успеха? - Когда точно вы намереваетесь начать и заканчивать каждое действие?</p>
<p>б. Договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку</p>	<p>Коуч активно слушает, уточняет о проделанных шагах. Обсуждает, правильно ли была поставлена задача, возможно, ее надо разбить на две или наоборот объединить. Ставят дальше задачи для достижения главной цели, изучают ситуацию и составляют новый</p>	<p>Молодой педагог описывает, что было сделано за период между сессиями, что получилось, а с чем были трудности, каких инструментов ему не хватило?</p>	<p>- Что было сделано после вашей последней коуч сессии? - Все ли успели? - Что не успели? И почему? - Каковы результаты? - С какими трудностями столкнулись? Как вы думаете, почему это было трудностью для вас? - Что можно сделать, чтобы все трудности исчезли?</p>

	план действий на следующий период.		
--	------------------------------------	--	--

Теперь предлагаю рассмотреть эту технологию на практическом примере из нашего опыта работы.

Чек- лист в работе коуча

Коуч-вопросы (примерные)	Предполагаемые ответы молодого педагога
<p>Какая проблема у вас возникла в данный момент?</p> <p>Давайте проанализируем причину этой проблемы.</p> <p>- почему вы думаете, что у вас ничего не получится?</p> <p>Какие действия(шаги) вы можете предпринять для решения этой проблемы?</p> <p>- есть ряд упражнений, которые помогают справиться с волнением перед встречей с родителем; методических рекомендаций «Общение педагога с родителями» и т. Д.</p> <p>- Что вы можете сделать для исправления этой ситуации?</p> <p>Какой итог вашей совместной работы с родителями вы хотите увидеть?</p>	<p>Я хочу провести с родителями мастер – класс, но боюсь, что у меня ничего не получится.</p> <p>Я боюсь публичного выступления</p> <p>Проведение мастер – класса с родителями.</p>

Результат этой коуч – сессии – проведенный мастер – класс молодым педагогом. Коуч тоже присутствовал на мастер – классе, но только в качестве моральной поддержки молодого педагога.

Таким образом, следует понимать, что коучинг и наставничество различны по своей сути. Это - два разных подхода к обучению и развитию молодых специалистов, как с методологической, так и практической точки зрения.

Однако наставничество и коучинг можно и нужно использовать в одной связке, ведь они не исключают друг друга. Скорее, наоборот, они прекрасно могут друг друга дополнять. Конечно, коучинг, как и наставничество, можно применять в качестве самостоятельного инструмента. Но при их грамотном сочетании эффект будет неизмеримо выше.

Наставник существенно расширит свои возможности, применяя инструменты коучинга в своей деятельности. Важно осознавать, что на начальной стадии обучения молодого специалиста необходим наставник-методист, который обеспечит приобретение профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптацию в коллективе (освоение методик, приемов, форм, технологий, технических средств, ведение документации, режим работы,

распределение рабочего времени...). Наставник-коуч продолжает и дополняет работу наставника-методиста по мере овладения молодым специалистом основ профессиональной деятельности, то есть появляется на следующем этапе, уровне. Наставник, обучая и развивая молодого специалиста, постепенно подключает инструментарий коучинга.

Наставничество более традиционно, оно уже не раз доказывало свою эффективность, за ним опыт многих поколений. Коучинг - сравнительно молодое, но перспективное явление, которое только начинает применяться в нашем образовании. Причем, как в педагогической деятельности, так и в наставничестве.