

## **Семинар «Коучинг как инновационная форма сопровождения молодого воспитателя в ДОУ»**

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»*

***А. С. Макаренко***

При поступлении на работу молодой специалист или начинающий воспитатель в детском саду испытывает серьезный стресс. От того, насколько легко он преодолет данный этап, зависит становление педагога как профессионала и его верность выбранной профессии. Помочь педагогу в этом может организованное в ДОУ коучинговое сопровождение начинающего воспитателя, задача которого - учесть факторы, влияющие на успех адаптации, а также развить личностные и профессиональные качества воспитателей.

В последнее время появилась и такая форма сопровождения воспитателей, как коучинг. Наставничество более традиционно, оно доказало свою эффективность, за ним опыт многих поколений. Коучинг – сравнительно молодое явление в российском социуме, но, надо признать, явление чрезвычайно перспективное. Коучинг на сегодняшний день один из эффективнейших инструментов и стилей управления персоналом. Наставничество и коучинг различны по своей сути. Но при этом они не исключают друг друга, а скорее, наоборот, они прекрасно могут друг друга дополнять.

Коучинг - это искусство способствовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека. Он опирается в большей степени - на способность человека учиться самому и действовать творчески. Коучингом называется процесс, построенный на принципах партнерства, который стимулирует мышление и творчество педагогов и вдохновляет их на максимальное раскрытие и развитие личного и профессионального потенциала. Коучинговые технологии позволяют реализовывать принципы гуманистической педагогики, личностно-ориентированного обучения, как воспитанника так и молодого воспитателя.

**Пять основных принципов коучинга в работе с молодым педагогом:**

**Первый** принцип коучинга - это равноправие, иначе говоря, партнерство. Именно оно создает благодатную почву для сотрудничества педагогов. Коуч координирует, направляет процесс, не являясь при этом доминирующей силой. Коучинг не ставит своей задачей учить чему-нибудь и наставлять его «на путь истинный».

**Второй**, не менее важный принцип - вера в наставника, его способности и возможности. Главное в процессе коучинга - это задачи и цели подопечного. Потенциал человека огромен, нужно лишь раскрыть его.

**Третий** принцип - отсутствие экспертной оценки. Коуч не предлагает подопечному готовых ответов и решений, подопечный должен «дойти» до них сам. Когда человек принимает решение самостоятельно, он берет на себя ответственность за его выполнение и последствия. Коуч не должен давать советов, подход «если бы я был на Вашем месте, то...» в данном случае неприменим, он может лишь подталкивать подопечного к очевидному, направлять его.

**Четвертый** - принцип единства и взаимосвязи. Все сферы жизни человека взаимосвязаны. Если положительные изменения коснутся одной сферы педагога, это непременно отразится на другой.

**Последний, пятый** основной принцип - принцип мониторинга. Необходимо понимать, что коуча в первую очередь интересует настоящее и будущее подопечного, чье внимание должно быть сосредоточено на поставленных целях.

**Тема:** «Сопровождение деятельности начинающего воспитателя ДОУ»

**Цель:** Создание эффективной системы методического сопровождения начинающего педагога в условиях образовательного пространства ДОУ.

**Задачи:**

1. Установление партнерских взаимоотношений между коучем и педагогом;
2. Совместное определение задач для достижения конкретной цели;
3. Исследование текущей проблемы (ситуации);
4. Определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату;
5. Выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы;
6. Выбор конкретного варианта действий и составление плана действий;
7. Договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку.
8. Каждое следующее коучинг-занятие всегда начинать с обзора того что сделано, что удалось и что можно было сделать лучше.

Этапы реализации поставленных задач решаются в три этапа, на протяжении одного учебного года

**Решить поставленные задачи, предполагается в три этапа:**

1 этап – подготовительный Цель подготовительного этапа - выявление педагогического статуса начинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной перспективы, а также его самоопределения, то есть формирование представлений о работе воспитателя с анализом и первичной диагностикой уровня собственной педагогической деятельности и творческого потенциала.

2 этап – реализационный (практический)

Цель реализационного этапа - создание и апробирование рациональной системы мероприятий, воздействующих на работу начинающего воспитателя: через обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства; повышение уровня психологической компетентности; создание условий для проявления творчества; развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога; формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами ДОУ.

3 этап – итоговый Целью итогового этапа является проверка эффективности педагогического сопровождения образовательного процесса в ДОУ. Время проведения - май. Для подведения итогов используется анкетирование с целью изучения профессиональных умений педагогов и определения затруднений. Анализируются результаты контрольной диагностики,

обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий учебный год.

Перечень использованных инновационных форм:

Педагогическая гостиная, квик-настройка, диспут, мастер-класс, ярмарка педагогических идей, педагогический ринг, союз единомышленников, семинар-практикум; консультации; круглый стол; технологии открытого пространства; индивидуальные консультации; брифинг; школа передового опыта; открытые просмотры.

Очень важно знать, что в методическом сопровождении деятельности начинающих специалистов важны не разрозненные мероприятия, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации. Такая система планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и предпочтений педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой организации, поэтому она не может разрабатываться для всей системы дошкольного образования.

В понятие «профессионализм», «педагогическое мастерство» воспитателя мы вкладываем довольно большой объем содержания. Это прежде всего умения:

- решать педагогические задачи, не теряться в трудных и неожиданных моментах;
- привлечь внимание детей, заинтересовать их;
- учитывать возрастные, психологические и индивидуальные особенности;
- в совершенстве владеть своим «орудием труда» - речью, словом;
- иметь свою гражданскую позицию и отстаивать ее;
- строить свои взаимоотношения с коллегами, родителями воспитанников, детьми.

### **1. Инновационная поддержка молодого педагога.**

Трансляция продуктов инновационной деятельности - презентация личного опыта молодых педагогов: выступления, презентации, публикации; участие в работе семинаров, конкурсов, в открытых мероприятиях различного уровня.

Тьюторская поддержка педагога - сопровождение, координация, анализ деятельности молодых педагогов по созданию инновационных продуктов, вовлечение их в инновационную деятельность, стимулирование, проявление творчества в конструировании образовательного процесса.

Обучение педагогов методам и способам инновационного опыта - участие в проблемно – творческих группах, координация, практическая помощь, обеспечение эффективной работы молодого педагога в образовательном процессе; проблемный анализ результатов образовательного процесса, организованного молодым начинающим педагогом; формирование предложений по улучшению образовательного процесса.

**2. Методический консалтинг** - анализ достигнутых результатов молодого педагога.

Анализ, координация и коррекция работы молодого воспитателя по различным направлениям деятельности - оказание помощи при составлении рабочих программ, тематических планов, взаимопосещение ОД, оказание помощи в оформлении документов для участия в конкурсах -портфолио.

Обеспечение поддержки молодому педагогу в области разработки программы собственного профессионального роста, выбора приоритетной методической темы для самообразования, подготовки к первичному повышению квалификации, освоения инновационных технологий, практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности - подготовка, проведение и анализ ОД; формы методы, методы и приемы обучения.

**3. Психологическое сопровождение молодого педагога.**

-Психологическое сопровождение - повышение психологической компетентности, стрессоустойчивость, профилактика синдрома «эмоционального выгорания», создание имиджа.

-Индивидуальное собеседование с молодым педагогом.

-Избежать момента неуверенности в собственных силах.

-Наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса.

Таким образом, коучинг построен на мотивированном взаимодействии коуча и педагога, 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.