

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 17**

**620007, г. Екатеринбург, ул. Белоярская, 3А; Латвийская, 33. тел. 252-07-30; 252-11-11
e-mail: madou17@mail.ru**

Методическая разработка

«Использование коучинг-сессии в работе методиста
с начинающими педагогами ДОО»

Подготовила:

заместитель заведующего по ВМР

Трясцина Марина Евгеньевна

2018 год

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он преодолет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

Высокие требования к профессиональной компетентности обусловили важность начального этапа вхождения молодого воспитателя в образовательную среду. Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие воспитатели в ходе организации воспитательно-образовательного процесса, показало, что молодые специалисты:

- ✓ с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;
- ✓ имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми;
- ✓ неадекватно оценивают свои возможности;
- ✓ имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста

Для эффективного решения педагогических задач необходимо, чтобы педагог знал особенности своих воспитанников, эффективные способы взаимодействия с ними. Поэтому особое внимание в начале подготовки воспитателей к организации совместной деятельности с детьми важно уделять развитию у педагогов умений и навыков ставить конструктивные цели, находить и отбирать эффективные способы решения педагогических проблем.

Наряду с традиционными методами подготовки педагогов необходимо применять инновационные методы работы с воспитателями, которые развивают активность, инициативность педагогов, способствуют повышению компетентности воспитателей в области воспитания и развития детей.

Семинары, тренинги – формы подготовки педагогов, в которые задействуются все субъекты педагогического процесса, что является более продуктивным решением педагогических проблем.

Содержание семинаров – тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогической проблемы; работу с группой коллег по решению поставленной поисковой задачи; проведение деловой игры; создание методических рекомендаций.

Одним из наиболее новых, содержательных и активных форм работы с педагогами в сфере повышения квалификации, является портфолио — это результат деятельности педагога.

Мало используется в педагогической практике такая форма повышения педагогической компетентности как **коучинг**, который выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному развитию специалистов.

Коучинг есть раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности (Т. Гэллвей).

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).

Внедряя этот инновационный метод в методическую работу, считаем, что коучинг педагогов дошкольного учреждения является одной из самых эффективных форм подготовки воспитателей к педагогической деятельности образования детей.

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 старшего воспитателя, заместителя директора по УВР приглашения научных консультантов из институтов повышения квалификации и кафедр дошкольной педагогики и т.д.

Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг есть активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Отличие коучинга от наставничества в том, что он представляет собой активную форму обучения, направленную на личностную поддержку профессиональной деятельности педагога. Его ключевой элемент - осознание, восприятие относящихся к делу фактов и информации, понимание, когда и как эмоции и желания искажают наше восприятие действительности.

Коучинг педагогов – это процесс повышения их профессиональной и педагогической компетентности и эффективности в обеспечении трех областей руководства: а) коммуникативная область, предусматривающая намерения, видение и цели организации; б) выстраивание взаимоотношений и содействие взаимодействию, приводящие к высокоэффективной работе команды; в) обеспечение высокой эффективности исполнения и получения результата.

Коучинг, как форма подготовки педагогов к организации педагогической деятельности

- позволяет развить способности педагогов в области эффективного взаимодействия с детьми, родителями и коллегами;

- оказывает эффективную помощь по достижению поставленных целей в их профессиональной деятельности;

- позволяет подвести педагогов к адекватному решению возникших проблем в организации педагогической деятельности;

- помогает принять педагогам ответственность за сделанный выбор и действия в общении с родителями и детьми.

Мы понимаем под коучингом форму подготовки педагогов и способ создания условий повышения их результативности в педагогической деятельности, содействие их самообразованию, саморазвитию.

Каждый специалист применяет в своей педагогической деятельности коучинг. Под руководством методиста (старшего воспитателя, зам.зав. по ВМР) посредством тренингов с участием детей и педагогов, очных и заочных консультаций с воспитателями, мастер-классов, семинаров создают условия для мотивации педагогов к самостоятельной постановке цели, привлечению коллег к поиску способов и решения педагогических проблем, саморазвитию, самообразованию.

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.

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 (ситуации);

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.

Глоссарий:

Образовательное пространство – «место», где субъективно задаются множества отношений и связей, где осуществляются специальные деятельности различных систем по развитию индивида и его социализации. Коучинг (англ. Coaching) – это способ создания условий повышения результативности педагогической деятельности, содействие самообразованию, саморазвитию воспитателей, с помощью консультирования (очного/заочного), тренингов, бесед, семинаров.

Семинар – (от лат. *seminarium* – рассадник, теплица) – форма групповых встреч, кружок для какой-нибудь специальной подготовки, для повышения квалификации педагогов. Коуч в этом случае является координатором обсуждений темы семинара. Цели обсуждений направлены на формирование навыков профессиональной полемики и закрепление обсуждаемого материала.

Тренинг (англ. *training* от *train* – обучать, воспитывать) – системный метод совершенствования посредством вопросов и руководства с целью постепенного улучшения результативности деятельности до заданного уровня (П. Берч). Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат – это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике. Тренинг выступает как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков; тренинг как метод

создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем. Мастер-класс – это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий собой фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру.

Игротренинг – это форма обучения, организованная по определенным правилам, сочетающая игру и упражнение, где дети в процессе игр и общения уточняют и расширяют представления, овладевают умениями самовыражения, самообучения.

Праздник-тренинг – форма организации работы с детьми в ОУ, одновременно позволяющая решать задачи развития ребенка и его социокультурной интеграции.

Список литературы.

1. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: Айрис – пресс, 2006.
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: Сфера, 2005.
3. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. - С – Пб: «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2008.
4. Беляева И. В. Педагогический совет с использованием методов активизации // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2008. - №11. – С. 41-44.
5. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: методология разработки и практика проведения. – М.: МАНИПТ, 2002.
6. Гаворина Л.С. Повышение профессионального мастерства педагогов через вовлеченность в управление ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения – 2009. - №1.
7. Смолкин А.М. Методы активного обучения. – М.: Высшая школа, 1999.
8. Ландсберг М. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете. М.: Издательство: Эксмо, 2006.