

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: «Повышение уровня профессиональной
компетентности молодых педагогов посредством
квик –настройки».**

Подготовил:
учитель-логопед МБДОУ
ДС № 48 « Одуванчик»
Герасименко А.С.

Вступление.

Я рада видеть вас, ваши улыбки. От них становится светлее и теплее. Давайте начнем нашу работу с радостью, добротой.

Я предлагаю всем встать у своих мест и растереть свои руки сильно-сильно, теперь приложим их к своим щекам. Ощущаете тепло?

Давайте разотрем еще раз и своими горячими руками возьмем за руки своего соседа, подарим ему свое тепло. Теплее стало?

Вот пусть это тепло между вами и другими людьми никогда не угаснет. Хорошего вам настроения. Присаживайтесь.

Уважаемые коллеги, я являюсь педагогом –наставником и сегодня я хочу вас познакомить с небольшим опытом своей системы работы с молодыми педагогическими кадрами.

Слайд 2

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению инновационных процессы.

Слайд 3

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Начиная воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Слайд 4

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого воспитателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Слайд 5

В нашем детском саду заложена основа системы работы с молодыми педагогическими кадрами. Она регламентируется нормативно –правовой базой:

Слайд 6.

Идет процесс отбора форм и методов, которые в конечном итоге будут способствовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. Молодому педагогу предстоит адаптация к новому, не совсем знакомому ему виду деятельности, где предстоит выстроить отношения с коллективом, а также с участниками учебно-тренировочного процесса. В этом ему поможет закрепляемый за молодым специалистом наставник.

Слайд 7

Целью моей работы в качестве педагога-наставника является оказание помощи

молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Для решения поставленной цели решаются следующие **задачи**. Одна из приоритетных задач - это ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Слайд 8

Всю систему методической работы с молодыми специалистами мы разделили на три этапа: Адаптационный (диагностический), профессиональное развитие молодого педагога (основной а) и . последний . это развитие потенциала молодого педагога.

На первом этапе я выяснила, какие трудности испытывает молодой педагог, чтобы исключить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя . Я использую различные методы и формы взаимодействия, речь о которых пойдет в практической части моего выступления.

На втором этапе, который является основным, мы работаем с наставляемым над процессом развития его профессиональных умений и качеств, а также над формированием своего стиля в работе.

На третьем этапе, заключительном, мы с педагогом определяем его результативность, а именно уровень профессиональной компетентности, уровень его готовности к самостоятельному, творческому выполнению своих обязанностей.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаюсь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Слайд 9

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, инновационные методы и формы работы. Они представлены на экране и уже о некоторых говорили на прошлой нашей встрече.

Слайд 10

Но самой эффективной, на мой взгляд, является такой метод, как квик-настройка. Слово «quick» - в переводе с английского языка означает «быстрый, проворный, живой». Понятие заимствовано из сферы компьютерного программирования.

Профессия педагога – одна из наиболее энергозатратных. Для её реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты. Заботясь о здоровье подрастающего поколения, мы – педагоги зачастую забываем о своём здоровье. А ведь здоровье педагога необходимо не только для его профессионального долголетия, но и здоровья детей, наших воспитанников. Ведь здоровый педагог – здоровый ребенок!

Важным компонентом здоровья является правильный психологический настрой. Как же правильно себя настроить? В своей повседневной и профессиональной жизни можно воспользоваться таким интерактивным методом, как квик-настройка.

В нашем случае, это метод настроя педагогов на успешную и позитивную работу, сохранение, укрепление психологического здоровья.

Свое выступление я начала с одной из квик - настроек (приветствие и обмен теплом).

Настройки могут применяться в разных моментах и сферах жизни:

- для позитивного настроя на новый день;
- в профессиональной деятельности, для настроя себя или воспитанников на плодотворную работу;
- для укрепления и сохранения здоровья;
- от усталости;

- и даже для похудения.

Вот и настало время практической части моего выступления.

Предлагаю испытать данный метод вам на себе. Я приглашаю принять участие молодых педагогов. Прошу выйти 4 человека желающих для апробации квик-настроек.

Уважаемые участники, пожалуйста, получите карточки с квик-настройками.

А теперь каждый, по очереди произносите их.

1.Я с любовью выполняю свою работу, и она приносит мне столько денег, сколько пожелаю.

2.Я здорова, и мое здоровье крепнет с каждым днем. Я полна сил, мне легко двигаться, дышать, радоваться жизни. Чем больше энергии трачу, тем больше ее становится, ее достаточно для реализации всех моих планов и мечтаний.

3.Мой вес – идеальный! Моя фигура вызывает восхищение! Я люблю себя и свой идеальный вес! Я излучаю молодость, здоровье и красоту!

4.Я рада видеть всех детей нашей группы здоровыми, веселыми, в хорошем настроении. Мне очень хочется, чтобы такое настроение у вас сохранилось до самого вечера. А для этого мы должны чаще улыбаться, не обижать и не обижаться. Будем радоваться друг другу.

Спасибо участникам!

Я желаю вам, чтобы вы и окружающие вам люди смотрели на мир светло и радостно, и всегда были готовы к сотрудничеству.

Прошу занять места в зале.

Я подготовила для вас «Волшебную шкатулку», которая поможет вам создать позитивный настрой, и снять эмоциональное напряжение

Я предлагаю достать по одной записке из волшебной шкатулки, которая подскажет вам, что ожидает вас сегодня или что нужно сделать в ближайшее время. Итак, пожалуйста.

- Тебе сегодня особенно повезёт!
- Жизнь готовит тебе приятный сюрприз!
- Всё складывается для тебя наилучшим образом!
- Позаботься о своём теле!
- Сделай себе подарок, ты этого заслуживаешь!
- Пришло время сделать то, что ты постоянно откладывал (а)!
- Сегодня пространство работает на тебя!
- Высшие силы охраняют тебя!
- Сегодня самый удачный день для тебя!
- Ты готов(а) сделать важный шаг в твоей жизни!
- Помни, ты рожден(а), чтобы быть счастливой(ым)!
- Ожидай прибыли!
- Люби себя!
- Позаботься о своем теле!
- Помни, ты любим(а)!

Слайд 11

ВЫВОД

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система работы с молодыми специалистами с применением инновационных форм работы с педагогическими кадрами постепенно приведет к повышению уровня воспитательно – образовательной работы ДОУ и сплотит коллектив педагогов. А также ,постепенно увеличится количество педагогов, стремящихся к активному саморазвитию, они будут расти профессионально, тем самым повышать уверенность в своих силах.

И в завершении, уважаемые коллеги, я предлагаю представить на одной ладони улыбку, на другой — радость. А чтобы они не ушли от нас, их надо крепко-накрепко соединить в аплодисменты.