

## **ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТИМБИЛДИНГА КАК СРЕДСТВА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Детский сад – это живой механизм со своими многовековыми традициями и методами. И, что бы ни говорили о замене педагога роботом, в современном образовательном учреждении их вряд ли будет. Живого педагога заменить никто не может! Педагог – ключевая фигура в системе образования. Поэтому крылатая фраза «Кадры решают все» никогда не теряет актуальности в образовании!

Сегодня выпускники педагогических вузов не всегда готовы к работе с детьми. В образовательные учреждения приходят много амбициозных, энергичных людей, но они не всегда готовы к сложностям педагогики. К проблемам, с которыми молодой специалист сталкивается, на практике относится не методика проведения воспитательно-образовательной деятельности, а эмоциональное общение. Как ни странно, большинство молодых специалистов испытывают трудности в общении с детьми дошкольного возраста, с их родителями (часто родитель, будучи старше воспитателя своего ребенка, психологически блокирует молодого педагога, не прислушивается к его мнению и советам); с коллегами по работе.

Наставничество представляет собой метод адаптации к профессии воспитатель и может реализовываться на любом этапе профессиональной карьеры.

Целесообразно различать следующие направления наставничества:

- наставничество – одна из эффективных форм обучения, которая оценивается через использование «обратной связи»;
- наставничество направлено на повышение профессионального мастерства в любой сфере практической деятельности;
- наставник может координировать, организовывать процесс адаптации, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

В данной ситуации перед педагогом-наставником встает проблема формирования единого коллектива, в котором будет комфортно молодому специалисту. Для этого необходимо сформировать у педагогов навыки коллективного сотрудничества, научить их совместно решать поставленные задачи.

У педагогов-наставников в процессе совместной деятельности формируются навыки самоорганизации, поскольку для того, чтобы быть примером, прежде всего, необходимо стать требовательным к самому себе. В процессе наставничества проявляются индивидуальные и творческие способности, развиваются умения работать в коллективе, уважительного отношения к людям старшего поколения.

Результатом наставничества является формирование ответственного отношения к совместной деятельности, что способствует развитию у молодых специалистов уверенности в себе, само и взаимоуважения, трудолюбия и доброжелательности.

Для формирования у педагогов начального уровня образования, социально значимых мотивов деятельности и практического ее осознания, которые во многом формируют способности соотносить свои поступки с интересами окружающих людей, необходим выход за пределы образовательной деятельности, опыт социального взаимодействия, каким и становится наставничество.

Одной из форм взаимодействия педагогов-наставников и молодых специалистов может быть игра.

Цель игры – повышение мотивации молодых специалистов к процессу получения новых знаний, через изменение самого процесса их усвоения (большая увлекательность, разнообразие, доступность).

Известно, что в условиях реализации игровой деятельности информация запоминается и усваивается намного легче и быстрее, тем самым процесс обучения как бы выступает в качестве игры, победа (выигрыш) в которой означает получение новых знаний и умений. Все

это обуславливает несомненную пользу использования игрового обучения в практике работы в образовательных организациях разного уровня.

Игра – особая форма общения, сотрудничества, содружества, которая выводит интересы и возможности на более высокий уровень мыслящей, творческой личности. Игра – одновременно и развивающая деятельность, и принцип, и метод, и форма жизнедеятельности, зона социализации, защищенности, самореабилитации, сотрудничества, содружества, сотворчества со взрослыми, посредник между миром ребенка и миром взрослого.

Задачей педагога-куратора является координация работы молодого специалиста и активная помощь в реализации поставленных задач предлагаемой деятельности. Одним из путей решения данной проблемы является применение на занятиях с педагогами приемов тимбилдинга.

Тимбилдинг (командообразование) – это комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение команды путем совместного активного отдыха, подвижных спортивных игр, коллективных развлекательных программ, тренингов и прочего, направленный на обучение коллектива совместной активной деятельности для достижения общей цели. Есть популярная яркая арифметически выраженная метафора:  $1+1=5$ . Эта формула, означающая, что два человека вместе могут сделать гораздо больше, чем по одиночке. В одиночку можно сделать так мало; вместе можно сделать так много! А знание механизма образования коллектива – залог успешной работы педагога.

Предлагается рассмотреть упражнения, которые рекомендуется использовать на заседании методического объединения при знакомстве молодых специалистов с другими педагогами.

*Упражнение «Встаньте те кто...»* позволяет познакомиться, выявить качества, которые могут объединять или, наоборот, отталкивать от взаимного общения. Предлагаются простые вопросы, на согласие с которыми требуется встать. Например, кто любит сладости или вышивает крестиком, чья любимая книга «Мастер и Маргарита» и другие вопросы. Психологическое значение данного упражнения заключается в открытии своих сильных и слабых сторон перед другими педагогами.

*Упражнение «Зеркало»* способствует пониманию собственной ценности и неповторимости каждого педагога. В данном упражнении участники поочередно называют уникальные, особенные качества самого себя, так как в шкатулке, где они хранятся, лежит зеркало. Психологический смысл упражнения заключается в осознании собственной ценности, индивидуальности каждого педагога.

*Упражнение «Вавилонская башня»* предполагает разделение участников на две команды. Каждый член команды получает собственное задание, которое написано на отдельных листах, другие участники его не видят. Например, «Башня имеет 8 этажей» – такой листок получает один участник тренинга, он не может никому его показывать, но обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно заданное количество этажей. Следующее задание: «Башню нужно выделить красным контуром» – это задание получает другой участник. «Над башней развивается зеленый флаг», «В башне есть три окна» и другие. Участникам запрещено как-нибудь использовать голос, нельзя разговаривать. Требуется совместно нарисовать Вавилонскую башню.

Психологическое значение данного упражнения: формирование умения координировать свои действия, развитие навыков невербального общения.

*Упражнение «Дом»* позволяет определить свою роль и стиль поведения в коллективе. Для проведения упражнения используются карточки с изображением животных. Перед началом участники делятся на две команды и получают инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, каким предметом мебели или интерьера он будет. Все вместе вы должны стать полноценным и функциональным домом! Можно общаться между собой».

Психологический смысл упражнения: участники распределяют функции в совместной деятельности, осознают, что все они индивидуальны и являются необходимым элементом в общем деле, что способствует сплочению .

*Упражнение «Подарок»* рекомендовано использовать для положительного завершения совместного тренинга, проведения рефлексии. Ведущий предлагает выбрать подарок группе, в которой проводились командные упражнения, чтобы взаимодействие в ней стало еще доверительнее, а отношения – более сплоченными? Выбор таких качеств, как оптимизм и взаимное доверие, станет показателем успешной групповой работы.

Психологическим значение упражнения является ритуал, позволяющий завершить тренинг на положительной эмоциональной ноте.

Современные условия требуют от педагогов умения работать в группе, команде, приемы тимбилдинга способствуют их сближению, улучшению микроклимата в коллективе, являются связующим звеном в цепи взаимоотношений между молодыми специалистами и другими членам коллектива в организации.

Молодой специалист при вхождении в новую деятельность испытывает высокое эмоциональное напряжение, которое требует мобилизации всех способностей. Возникает необходимость получить поддержку педагога-наставника, который окажет помощь на рабочем месте и повысит его профессиональное мастерство.

Наставничество становится необходимой частью образовательной деятельности в педагогическом коллективе. Для эффективного обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам необходима его готовность к участию в передаче опыта. Педагогу-наставнику необходимо способствовать раскрытию профессиональных способностей молодого специалиста, привлекать его к участию в жизни коллектива, формировать у него социально значимые интересы, оказывать влияние на развитие общекультурного кругозора, творческих способностей и профессиональной компетентности.

Совместное взаимодействие наставника и молодого педагога позволяет формировать повышение квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.