

ВЫПИСКА

из протокола педагогического совета № 1 от 30.08.2024 г.

Всего педагогов и специалистов: 11.

Присутствуют на совещании 11.

Отсутствуют по причине: нет

Приглашенные: нет (ф.и.о., должность)

Председествовал: Серебрякова С.А., заведующий

Секретарь совещания: Корганюк С.Л., воспитатель

Тема: «Установочный. Организация деятельности педагогического коллектива в 2024-2025 учебном году».

Повестка:

1. Обзор материалов городского и районного Августовского совещания руководящих и педагогических работников системы общего образования города Екатеринбурга на 2024-2025 учебный год.
2. Приоритетные задачи годового плана детского сада в 2023-2024 учебном году.
3. Обсуждение и принятие документов на 2024-2025 учебный год.
4. Обсуждение и принятие Дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы социально-гуманитарной направленности для детей раннего возраста 1-3 лет «Говорим-ка»
5. Доклад на тему: «От адаптации к первым победам: траектория роста молодого специалиста»
6. Разное.
7. Принятие проекта решения педагогического совета № 1

Решение педсовета

За повестку дня и регламент работы проголосовали
единогласно _____
(единогласно или большинством голосов)

По пятому вопросу СЛУШАЛИ: воспитателя, Корганюк С.Л., с докладом на тему «От адаптации к первым победам: траектория роста молодого специалиста» о сопровождении молодых специалистов. Предложила посмотреть на этот процесс не через призму отчетов и нормативных актов, а через живую траекторию человека, который впервые переступил порог детского сада в роли воспитателя.

Для молодого специалиста Детский сад в первые месяцы — это территория выживания. Его главная задача — просто дожить до вечера пятницы. Наша же задача как наставников и администрации — превратить эту территорию выживания в пространство для развития. И сегодня я расскажу, как мы прошли этот поэтапный путь с нашей молодой коллегой Ульяной Александровной.

Этап 1. Сентябрь–октябрь. Адаптация: от страха к безопасности.

В сентябре Ульяна боялась повысить голос, чтобы дисциплинировать детей старшей группы, и плакала после каждого ухода сложных родителей. На этом этапе роль наставника — быть буфером и переводчиком.

Что мы сделали практически:

1. Сняли страх перед документацией. Мы не заставляли ее писать календарный план с нуля. Я дала ей свои шаблоны технологических карт, где нужно было только адаптировать цели под конкретный состав группы. Это сэкономило ей часы времени и спасло от выгорания.

2. Легализовали право на ошибку. Мы ввели правило «стоп-слов». Если ситуация в группе выходила из-под контроля, Ульяна имела право нажать нашу условную кнопку (подойти ко мне), и я без слов брала управление группой на себя, уводя стажера на 5 минут пить воду. Никакой критики при детях или родителях.

3. Микро-задачи. Вместо глобального «организуй прогулку», задача звучала так: «Проведи сегодня только одну подвижную игру "Гуси-гуси", остальное делаю я».

Этап 2. Ноябрь–февраль. Погружение: поиск своего голоса

Когда базовая тревога ушла, началось самое интересное — попытка скопировать опытного наставника. Ульяна начала говорить моими интонациями, использовать мои шутки. Это опасный период: если его пропустить, мы получим не самостоятельного педагога, а бледную копию. Задача этапа — помочь найти собственный стиль.

Ключевые инструменты этого периода:

1. Метод «Обратного наставничества». Я честно призналась Ульяне, что плохо владею интерактивной панелью. Она провела для меня мастер-класс. Когда стажер понимает, что он тоже может чему-то научить опытного коллегу, уходит позиция «я снизу», появляется партнерство.

2. Дебют в безопасной среде. Первой победой Ульяны стало проведение открытого просмотра занятия «Эпоха Петра Великого в музейном формате» для внутреннего аудита. Мы пригласили воспитателей, но предупредили их: наша цель — не оценить, а поддержать. Коллеги давали обратную связь исключительно в формате «Мне понравилось, как ты сделала..., попробуй в следующий раз добавить...». Отсутствие судейской оценки дало колоссальный толчок уверенности.

3. Работа с родителями. Самый страшный сон новичка — претензии мам и пап. Мы разработали скрипты. Например, на фразу родителя «Почему мой ребенок опять в грязной одежде?» Анна больше не оправдывалась, а использовала формулу: *«Я понимаю ваше беспокойство. Давайте вечером посмотрим записи с камер / заглянем в шкафчик и разберем ситуацию вместе, чтобы впредь этого избежать»*. Перевод конфликта в конструктив — это маленькая, но очень важная победа.

Этап 3. Март–май. Автономия: первая настоящая победа

К весне произошло качественное изменение. Наставник перестал быть нянькой и стал консультантом. Главным показателем успеха стали даже не успехи самой Ульяны Александровны, а изменения в поведении детей её группы.

Если в сентябре центр творчества пустовал, потому что она боялась давать детям пальчиковые краски, то в марте дети сами инициировали проект «Космос», притащив из дома коробки. Ульяна смогла не просто разрешить хаос, но и возглавить его, превратив в образовательную деятельность. Дети начали задавать вопросы, спорить, договариваться. Среда заработала.

Финальным аккордом года стала защита ее собственного микропроекта по созданию мультимедийных фильмов с детьми в кружке «Мультстудия».

Выводы и рефлексия.

Проанализировав этот год, мы поняли, что траектория роста молодого специалиста держится на трех китах:

1. Бережное отношение к ресурсу. Мы защищали личное время Ульяны. Если она задерживалась после работы, на следующий день я гарантированно отпускала ее вовремя.
2. Прозрачность критериев. Она всегда знала, почему одно действие считается успехом, а другое требует доработки.
3. Право на субъектность. Как только стажер перестает бояться, ему нужно дать свободу. Даже если он проведет занятие иначе, чем вы, и использует другие материалы.

Коллеги, адаптация молодого специалиста — это не благотворительность и не дополнительная нагрузка «для галочки». Инвестируя три часа в неделю в нашего стажера

сегодня, через год мы получаем полноценного боевого товарища, который закрывает кадровый дефицит, приносит свежие идеи и искренне любит свою работу.

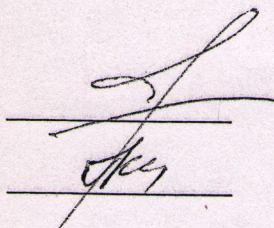
А лучшая награда для наставника — это тот момент, когда твой бывший подопечный сам берет шефство над новым новичком. Именно так рождается сильная педагогическая династия внутри одного детского сада.

Проект решения педсовета:

1. Признать работу по наставнические пары Корганюк С.Л. – Серебрякова У.А. в 2023-2024 учебном году удовлетворительной.
2. Старшему воспитателю провести аудит компетенций педагогов и сформировать базу данных наставников по направлениям до 31.10.2024 г.

Председатель педсовета

Секретарь



(Серебрякова С.А.)

(Корганюк С.Л..)

Копия верна

ЗАВЕДУЮЩИЙ



С.А. СЕРЕБРЯКОВА