

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П.АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П.Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра педагогики детства

Масанова Ольга Юрьевна

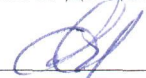
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Поддержка молодых педагогов в условиях дошкольной образовательной
организации

Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование
Профиль Дошкольное образование

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Зав.кафедрой Яценко И.А. доцент, к.п.н.

08.06.2016 

Руководитель Василькевич И.В., старший преподаватель
кафедры педагогики детства КГПУ им. В.П. Астафьева

08.06.2016 

Дата защиты _____

Обучающийся Масанова О.Ю.

08.06.2016 

Оценка _____

Красноярск 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы управления дошкольным образованием	
1.1. Сущность управления дошкольной образовательной организации.....	8
1.2. Профессиональное становление и поддержка начинающего педагога.....	26
1.3. Адаптация начинающего педагога.....	33
1.4. Формы методической поддержки профессионального развития молодых педагогов.....	40
1.5. Традиции наставничества в работе.....	45
Вывод по 1 главе.....	52
Глава 2. Изучение особенностей работы руководителя ДОО с молодыми педагогами	
2.1. Констатирующий эксперимент.....	54
2.2. Формирующий эксперимент.....	57
Вывод по 2 главе.....	59
Заключение.....	60
Библиографический список.....	63
Приложение.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Любое современное образовательное учреждение, в первую очередь, это педагоги, которые в нем трудятся. За последние годы статистические данные неумолимы: педагогический состав дошкольных учреждений и школ стремительно «стареет». Сейчас в разнообразных образовательных дошкольных учреждениях трудятся педагоги, имеющие значительный стаж работы, при этом в скором времени для части из них станет характерно «эмоциональное выгорание», «усталость от профессии».

Большая часть педагогов относится к возрастной категории от 40 до 60 лет. Конечно, в этом есть и положительный момент. Во-первых, у взрослых специалистов большой опыт работы. У некоторых он составляет более 20 лет (30%). А это значит, что коллектив работников дошкольной образовательной организации относительно стабилен и воспитатели хорошо справляются со своей работой. Во-вторых, у педагогов наблюдается большой творческий потенциал и отличная психологическая подготовка. Ведь за столько лет работы они повстречались с множеством различных детей и к каждому смогли найти свой подход.

Но, отсутствие молодых педагогов с их новыми идеями и знаниями все-таки является отрицательным фактором. Следовательно, если процесс будет продолжен в дальнейшем, то дошкольные образовательные организации скоро столкнутся с «кадровым голодом», соответственно попросту некому будет заниматься воспитанием подрастающего поколения в соответствии с имеющимися современными требованиями общества.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные образовательные организации снижается. Молодые педагоги не спешат трудоустроиться на такую ответственную, но низкооплачиваемую работу, а многие из них не выдерживают и нескольких месяцев, покидают свои места и порой уходят из специальности навсегда. Одной из причин,

серьезно осложняющих и без того болезненный процесс адаптации молодого педагога к работе с дошкольниками, являются трудности, связанные с взаимодействием и общением с родителями. Непонимание своей роли в отношениях с родителями, неуверенность и неспособность вести диалог, а порой и полное отсутствие навыков общения, подрывают искреннее желание молодого специалиста посвятить себя воспитанию и обучению маленьких детей и формируют отвержение своего образа как педагога. Ключевая проблема заключена не только в реальности недостатка практического опыта у молодых педагогов. Она также включает отсутствие знаний касательно дошкольной педагогики, потому как большинство начинающих воспитателей, которые поступают на работу в дошкольные образовательные организации – это или выпускники педагогических колледжей (зачастую с факультета начальных классов), или выпускники ВУЗов (специальные дисциплины или социальная педагогика). Вот почему молодые педагоги, у которых не имеется профессиональное дошкольное образование, требуют к себе особого внимания. Если в сложившейся ситуации молодого педагога попросту отпустить в некое «свободное плавание», то после пары первых недель эйфории и душевного подъема от собственной деятельности неминуемо наступит спад, приводящий к конфликтам. У него могут зародиться сомнения в реальности собственной самостоятельности, как профессиональной, так и личностной.

Еще одной причиной дефицита молодых кадров в дошкольных организациях - появляются неверные профессиональные стереотипы, низкая социальная значимость профессии, её ошибочно «заниженный» престиж.

Таким образом, педагог, являясь одним из главных участников педагогического процесса, служит примером и образцом для развивающейся личности ребенка. И чем авторитетнее личность педагога, тем эффективнее будет педагогическое взаимодействие, выше качество образования.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов дошкольных образовательных организаций становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Методическая поддержка - это индивидуальная методическая работа с педагогами, научно - методическое обеспечение, система методической работы в учреждении: наставничество, аттестация, изучение, обобщение и распространение опыта; школа молодого специалиста, методическое объединение, самообразование и т.д.

И поэтому появление в коллективе молодых специалистов – это радость и для руководителя, и для педагогов. Одновременно неудовлетворенность ряда молодых воспитателей собственной работой может иногда полностью лежать на совести администрации учреждения, прежде всего, старшего воспитателя.

Молодые педагоги, которые, проработав в лучшем случае год, уходят, мотивируя это тем, что такую работу они всегда найдут, а сейчас попробуют себя в торговле или иной сфере деятельности. Для молодых специалистов на первом месте благосостояние, что не может дать работа в дошкольном образовательном учреждении.

Недостаток конкуренции на рынке труда в государственных образовательных учреждениях не только вызывает постоянную текучесть кадров, но и делает педагогов пассивными и инертными в профессиональной деятельности (аргумент один: зачем? – это не повысит моего благосостояния).

Вот почему перед руководителями дошкольных образовательных организаций одной из первоочередных считается задача не просто активного привлечения молодых педагогов к работе, но (что гораздо существеннее) удержание их на данном педагогическом поприще.

Задачей руководителя, педагога-психолога, старшего воспитателя становится оказание помощи молодым педагогам адаптироваться внутри нового коллектива, создав такие условия, чтобы пришедшая молодежь не разочаровалась в выбранном педагогическом пути.

Исходя из актуальности темы, *целью* нашего исследования явилось изучение традиционных и современных форм работы в дошкольной образовательной организации с молодыми педагогами.

Объект исследования: поддержка молодых педагогов.

Предмет исследования: формы работы дошкольной образовательной организации с молодыми педагогами.

Для достижения цели необходимо решить следующие *задачи*:

1. Изучить управленческую, психолого-педагогическую, методическую литературу по проблеме исследования.

2. Проанализировать сущность и содержание базовых понятий в исследовании: управление, адаптация, поддержка.

3. Изучить особенности организации работы администрации, ведущих специалистов дошкольной образовательной организации с молодыми педагогами.

4. Провести констатирующий эксперимент.

5. Разработать комплекс нетрадиционных форм работы с молодыми педагогами, направленный на поддержку молодых педагогов.

Гипотеза исследования: предполагаем, что использование комплекса педагогических и методических мероприятий будет способствовать поддержке молодого педагога.

В работе использовались следующие *методы исследования*:

теоретические - анализ, синтез, индукция, сравнение, обобщение;

эмпирические - беседа, анкетирование, анализ педагогической документации, эксперимент (констатирующий, формирующий).

Методики: опросник для оценки социально-психологической профессиональной адаптации (Дмитриева М.А.).

База исследования: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Боготол.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, включающего 33 источника и 2

приложения.

Во введении обоснована актуальность исследования, представлены данные анализа научно-теоретических предпосылок по теме диплома, определены цель, объект, предмет, сформулированы задачи, гипотеза, методология и методы исследования, показаны новизна, (теоретическая) и практическая значимость работы.

В первой главе рассмотрены теоретические основы управления, его сущность, цель, функции и принципы, а также понятие адаптация, факторы успешной адаптации и традиции наставничества в работе, поддержка. Во второй главе разработана и научно обоснована работа с молодыми педагогами. В заключении подведены общие итоги дипломного исследования, изложены основные выводы. В приложениях представлены рекомендации и комплекс нетрадиционных методов работы с молодыми кадрами, направленный на более успешную адаптацию в ДОО.

Новизна исследования заключается в использовании комплекса нетрадиционных мероприятий, с учетом психического состояния коллектива молодых педагогов и с учетом системы отношений к педагогу. Процесс адаптации данного комплекса имеет характер «атаки педагогической практикой» в трех направлениях: коллеги, дети, родители. Успешность использования данного комплекса мероприятий может оказать поддержку молодым педагогам дошкольных образовательных организаций в профессиональном становлении.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

1.1. Сущность управления дошкольной образовательной организацией

Управление – древнейшее искусство. Не каждому дано овладеть этим искусством, но знать основы - обязанность каждого руководителя.

В современной практике управления дошкольной образовательной организацией понятие «управление» трактуется с трех позиций.

1. Управление – это целеустремленная деятельность всех субъектов, направленная на оптимальное функционирование дошкольного образовательного учреждения.
2. Управление – воздействие одной системы на другую, одного человека на другого.
3. Управление - взаимодействие субъектов, предполагающее взаимное изменение управляющих и управляемых.

В.Я.Якунин отмечает, что управление - это последовательность стадий, этапов развития, совокупность действий руководителя для достижения цели.
[29 стр.12]

В наиболее широком смысле управление – это целенаправленное воздействие на конкретный объект в целях стабилизации либо изменения его наличествующего состояния таким образом, чтобы была достигнута поставленная цель. Возникла необходимость в управлении с планомерным развитием специализации производства, постепенного увеличения его реальных масштабов. Оно предоставляет возможность согласовать и упорядочить деятельность множества людей, непосредственно занятых на производстве.

Ключевая цель управления – эффективное применение рабочей силы и имеющихся ограниченных ресурсов для прямого достижения желаемого вместе с возможным состоянием производства. В ходе осуществления управления возникает множество вопросов: что, где, кому, когда, из чего и сколько? Количество таких вопросов постоянно растет. А кроме того растет и плата за каждую ошибку.

Управлять дошкольной образовательной организацией – значит целенаправленно оказывать воздействие на педагогический коллектив, а посредством его – на сам воспитательно-образовательный процесс.

Руководителю дошкольной организации должны быть присущи профессиональная и моральная готовность к управленческой деятельности, он должен знать основы теории научного управления, а также стремиться совершенствовать собственный стиль работы.

Л.В. Поздняк отмечает, что под управлением дошкольным учреждением необходимо понимать конкретную целенаправленную деятельность, которая обеспечивает согласованность совместного труда его сотрудников для разрешения задач воспитания на высоком уровне. Под такой целенаправленной деятельностью принято понимать воздействие (с точно определенной целью) на созданный педагогический коллектив. Оптимальным для современного подхода к управленческой деятельности считается целенаправленное взаимодействие пары подсистем (управляющей и управляемой) для достижения запланированного заранее результата.

Суть управления заключена в четырех ключевых задачах:

1. Сбор, обработка, передача и сохранение информации;
2. Разработка и последующее принятие необходимых управленческих решений;
3. Выработка конкретных управляющих воздействий и передача их объекту управления;
4. Осуществление контроля за исполнением принятых ранее решений.

Представить это можно следующей формулой

$$Y = I + P + B + K.$$

Управление = информация + решение + воздействие + контроль.

Основной труд управленцев заключен в сборе, обработке и хранении массивов информации, выработке и принятии сложных управленческих решений, выдаче объектам управления воздействия, осуществлении контроля исполнения данных решений.

Сущность управления, отмечают многие авторы (Ю.А.Конаржевский, В.С.Лазарев, М.М.Поташкин, П.Т.Третьяков, Т.И.Шамова) выражается через его функции, в которых определен круг деятельности, ее содержание, виды, назначение и роли. [30 стр. 14]

В качестве функций управления приняты особые виды активной специализированной управленческой деятельности, которыми характеризуются различные взаимодействия субъекта и объекта процесса управления.

Как отмечает Л.В. Поздняк, при осуществлении правильного руководства учреждением для каждого управленца важно постоянно проводить анализ современной обстановки, что позволит ему ориентировать педагогов своей образовательной дошкольной организации на деятельное восприятие общественных достижений в сфере гласности, демократии, развития самообразования.

Руководителям, по мнению Л.М. Денякиной, важно заниматься продумыванием стратегии активного развития дошкольного учреждения, при этом определяя его назначение, место в общей образовательной системе, ключевые цели, основные функции и задачи. Особое внимание при этом ею обращается на создание новых типов и видов дошкольного образовательного учреждения, определение ориентации образовательного процесса на конкретное удовлетворение всевозможных современных потребностей детей вместе с их родителями, на развитие системы дошкольного образовательного

учреждения с различными группами коррекции, педагогической поддержки часто болеющих детей. [31 стр. 14]

В поле зрения современного руководителя должны попасть проблемы демократизации и гуманизации всех структур и функций ДОО, ориентации дошкольной организации на развитие личности, индивидуальности ребенка; сочетания обучения и воспитания с оздоровлением; реализации новых учебных программ и технологии; становления и развития психологической службы; обучения детей в ДОО иностранному языку.

Принято различать общие и конкретные функции.

Основные (общие) либо операционные функции – определенные виды деятельности, непосредственно не связанные со спецификой конкретного объекта управления, которые являются общими для всех современных ступеней управления.

Конкретные управленческие функции неразрывно связываются с типами управленческой деятельности, которые зависят от особенностей определенных управляемых объектов (кадровое управление, управление образовательными процессами). Они являются базой для выделения различных структурных связей и подразделений.

В.С. Лазаревым функции управления рассматриваются в качестве отношений между управляющей системой с управляемым объектом, которые требуют от управляющей системы деятельного выполнения определенного набора действий для обеспечения организованности и целенаправленности управляемых процессов. [32 стр. 15]

Т. И. Шамова дает следующее определение управленческих функций — это виды деятельности, которые осуществляет управляющий. Каждая функция представляет собой процесс, так как состоит из серии взаимосвязанных действий. [32 стр. 17]

М.М. Поташник отмечает, что различают общие функции управления, называемые еще управленческими действиями (это планирование, организация, руководство, контроль, анализ и др.) и конкретные функции, когда

управленческое действие названо не само по себе, а вместе с объектом, на который оно направлено: например, планирование работы с педагогическими кадрами, контроль качества образования.[33 стр.8]

В настоящее время ряд ученых считают, что состав и последовательность функций, из которых складывается процесс управления, один и тот же для всех самоуправляемых систем. Отмечая при этом, что пропуск одной из функций ведет к деформации всего процесса управления и снижает его результативность.

Н.В. Кузьмина определяет управление как совокупность пяти функций [31 стр.21]:

- гностической, назначение которой — получение информации обо всех аспектах функционирования систем;
- проектировочной функции, которая предполагает формулирование целей и задач, изменение разнообразных планов и программ;
- конструктивной, суть которой состоит в моделировании разнообразных ситуаций;
- организаторской, в которой реализуется исполнительская деятельность управляющего;
- коммуникативной, нацеленной на построение необходимых взаимоотношений и связей между субъектами управления.

Особый интерес представляет подход к определению функций управления дошкольным образовательным учреждением К.Ю.Белой (6 функций управления) [3 стр.89]

1. Информационно-аналитическая функция

Процесс обновления управления образовательным дошкольным учреждением, в первую очередь, связывается с формированием особой системы информационно-аналитической деятельности в качестве основного управленческого инструмента. У руководителей имеется большой объем информации, однако накопление ее носит неорганизованный, случайный характер. В данной несистематизированной массе зачастую бывает трудно выделить

главное – те сведения, требуемые для принятия действенного управленческого решения.

Информация

Внутренняя – это сведения о конкретном дошкольном образовательном учреждении, о состоянии здоровья и результатов воспитания и обучения дошкольников, педагогических кадрах, материально – технической базе, медицинском обслуживании и др.

Внешняя – включает директивные и нормативные документы различных органов управления, научно – педагогическую информацию, сведения о передовом педагогическом опыте в системе дошкольного образования и др. руководитель должен быть постоянно информирован о новых направлениях в педагогике, психологии, о новых методиках, программах и технологиях.

Цель анализа – конкретизировать общую задачу, представить её в виде связанных между собой частных задач. В.С.Лазарев и М.М.Поташник предлагают движение «от конца к началу» [33 стр.12]:

выявление того, что не удовлетворяет в результатах работы ДОУ;

анализ недостатков учебно-воспитательного процесса, порождающих недостатки в результатах;

анализ недостатков в условиях, определяющих дефекты учебно-воспитательного процесса;

завершая анализ необходимо выделить перечень тех недостатков, устранение которых является наиболее актуальным.

2. Мотивационно – целевая функция.

Процесс управления любой педагогической системой предполагает целеполагание (постановку целей) и планирование (принятие решений). Совершенствование целеполагания и планирования управленческой работы

диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы.

В.А. Сластёнин отмечает, что «цель управленческой деятельности – это начало, которое определяет общее направление, содержание, методы, формы работы. [25 стр.154]

При определении «дерева» целей управления необходимо общую цель представить в виде ряда конкретных частных целей, таким образом, достижение общей генеральной цели осуществляется за счёт выполнения составляющих её частных целей.

Итак, цель – это осознанный желаемый результат. Выбор целей – наиболее творческая часть управления.

ЦЕЛИ

Внутренние – формируемые человеком или социальной системой самостоятельно.

Внешние – задаются извне.

Для педагогических систем цели задаются обществом. За процессом целеобразования следует поиск условий и путей реализации целей. При лично – ориентированном подходе в управлении дошкольного образовательного учреждения основной смысл мотивационно – целевой функции заключается в том, чтобы все члены педагогического коллектива чётко выполняли работу в соответствии с их полномочиями.

3. Планово- прогностическая функция.

Она является основной для управления и наиболее важной стадией в управленческом цикле на каждом уровне управления.

Планирование заключено в определении конкретных зон перспективного и ближайшего развития образовательной дошкольной организации в заданных условиях педагогического анализа. Процесс планирования будет наиболее эффективным, если будут соблюдены три главнейших условия:

1) Объективная оценка реального рабочего уровня образовательного дошкольного учреждения на момент планирования;

2) Четкое представление ожидаемых результатов уровня работы, которых требуется достичь к окончанию планируемого периода;

3) Выбор оптимальных средств, путей, методов, которые позволят добиться поставленных целей, получив планируемый результат.

Сущностью планирования считается определение основополагающих видов деятельности, перечня мероприятий в выборе и тщательной расстановке конкретных исполнителей, а также определении сроков исполнения. По мере реализации утвержденного плана происходит постепенное его уточнение и определенная корректировка от наличествующих объективных условий.

Необходимое условие реального планирования работы – учёт специфических особенностей конкретного педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения, реальной обстановке и условий, а так же индивидуальных особенностей тех, кто будет осуществлять на практике намеченные мероприятия.

В процессе разработки плана важно учитывать результаты минувшего учебного года, укладывая их в основу построения схемы развития данного образовательного дошкольного учреждения на будущий период.

4. Организационно-исполнительная функция.

Особая функция из цепочки взаимосвязанных этапов в управленческом цикле, от которого непосредственно зависит качественный уровень развития образовательного дошкольного учреждения. Сегодня понятие «организация» невероятно многогранно. Непосредственным объектом в организационной деятельности руководителя являются деятельные члены педагогического коллектива (педагоги, дети и родители).

Практическая их деятельность в процессе выполнения плана работы учреждения, их профессиональное мастерство, интересы и потребности также являются объектами организационной деятельности. Функцией организации предполагается исполнение целого ряда последовательных действий:

- изучение состояния вопроса;

- конкретизация цели и постановка задач;
- планирование исполнения дела;
- отбор наилучших форм, содержания, методов будущей деятельности;
- организация условий для исполнения этой работы;
- помощь в реализации конкретного дела;
- анализ процесса и полученных результатов дела.

В данной последовательной цепочке основных элементов деятельности любому руководителю важно быть хорошо знакомым с возможностями каждого исполнителя, опираясь на сильные его стороны, и координировать работу.

5. Регулятивно-коррекционная функция.

Определяется она в качестве вида деятельности, который прямо связан с внесением всевозможных коррективов в уже текущий педагогический процесс.

Регулирование и коррекция – это поддержание всей системы образовательного процесса в заданном уровне и последующий перевод в новое качественное состояние.

Эффективность этой функции измеряется тем, насколько рационально удаётся с их помощью организовать процессы, подлежащие управлению.

6. Контрольно – диагностическая функция.

Контроль делает управление «зрячим», чувствительным к изменениям, позволяет накопить данные о результатах педагогического процесса, зафиксировать наметившиеся отклонения от запланированных задач, выявить наличие передового педагогического опыта.

Контроль – основной источник информации для принятия управленческого решения, он тесно связан со всеми функциями управления, но особенно с педагогическим анализом информации, осуществлять коррекцию как объектив, который подвергается контролю, так и самой управленческой деятельностью.

Контроль и диагностика должны носить в деятельности руководителя стимулирующий характер.

Таким образом, процесс управления педагогическим коллективом требует от руководителей высокого уровня профессионализма и знаний. Эффективным руководителем считается тот, который на этапе реализации той или иной управленческой функции демонстрирует только положительные личностные качества, используя для этого эффективные приёмы и методы взаимодействия

В реальной управленческой практике жестких границ между функциями нет. Один и тот же вид управленческой деятельности может содержать признаки нескольких функций. Так, например, разработка программы развития дошкольного образовательного учреждения, как варианта стратегического плана, включает анализ исходного состояния, собственно планирование и предупредительный контроль как нормирование ожидаемых результатов.

Один из признаков операционных функций — интегративность, то есть для достижения цели функции и общей цели управления необходимы взаимосвязь, взаимодействие функций; они являются элементами целостной системы управления.

К определению функционального состава целесообразно существование разных подходов к управлению.

Функциональный подход к осуществлению управления позволяет практикам наиболее целостно представлять собственную деятельность в виде определенного управленческого цикла.

Однако, существует целый ряд причин, вследствие которых при применении системного и функционального подхода в управлении возникают значительные затруднения. К ним относят: жесткую алгоритмизацию управления; эффективное решение лишь однотипных проблем; акцентуацию управленческих усилий на организационных аспектах в ущерб содержательным.

Поэтому рассмотрим и ряд иных подходов, позволяющих преодолеть данные недостатки.

1. Управленческий ситуационный подход – его объектом (основой) принято считать конкретную ситуацию, поэтому управляющим требуется уметь производить правильное интерпретирование ситуации: предвидеть возможные последствия от использования конкретных методов; уметь связывать определенные методы с конкретными ситуациями. Ситуационный подход исключает формальный аспект в управлении.

2. Оптимизационный подход в процессе управления заключен в достижении максимально возможных итоговых результатов при разумных временных затратах на осуществление управленческой деятельности. Оптимизация — выбор наилучшего варианта из возможных, наиболее соответствующего определенным условиям и задачам. Оптимизировать управление дошкольного образовательного учреждения — значит остановить выбор либо сконструировать такую систему конкретных мер, которая, будучи внедренной в условия определенной образовательной дошкольной организации, так преобразовывала бы его структуру и управленческий процесс, что итогом станет достижение лучших, нежели прежде, максимально возможных конечных результатов.

3. Исследовательский подход в управлении. Как отмечается М.М. Поташниковым и П.И. Третьяковым, управление по собственной сути – это исследование. Ключевым здесь является исключительное повышение научной обоснованности каждого принимаемого решения в сфере содержания и организации образовательно-воспитательного процесса. Для этого требуется объективность в оценивании информации, доказательность каждого принимаемого вывода. Кроме того, обоснованные управленческие решения обеспечивают высокий уровень взаимопонимания в педагогическом коллективе.

4. Человекоцентрированный подход в управлении (В.С. Лазарев, Н.В. Немов, Р.Х. Шакуров, И.К. Шалаев). [29 стр.23]

Суть этого подхода состоит в том, что управление должно ориентироваться на личность. Центром внимания в управлении становится человек и отмечается, что на сегодняшний день в теории управления этот подход является одним из основополагающих. Вместе с тем, исследователи (Л.М. Перминова, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова) констатируют, что пока механизмы реализации человекоцентрированного подхода разработаны явно недостаточно. [26 стр.203]

Наиболее полно сущность и механизмы управления дошкольным образовательным учреждением соответствуют современным требованиям в самоорганизационном подходе.

5. Самоорганизационный (синергетический) подход (С.В. Кульневич, М.А.Петренко, С.С.Шевелева). При самоорганизуемом управлении во внимание принимаются все компоненты человеческого «само»: личностных смыслов, личной значимости творчества, открытости, интуиции, критичности, рефлексии, потребности в самоактуализации, инициативы, отклонений, случайностей, множественности вариантов нелинейного развития. [8 стр.56]

В контексте синергетического мировоззрения руководитель становится не только администратором, но и человеком, способным создавать условия для возникновения творческой самоорганизации.

Настоящее управление невозможно без основополагающих принципов, лежащих в основе обновления деятельности дошкольного образовательного учреждения:

1. Принцип демократизации – предполагает распределение прав, полномочий и ответственности между всеми участниками процесса управления.

2. Принцип гуманизации управления– обеспечивает равнодоступный для каждой личности выбор уровня, качества, направленности образования.

3. Принцип инновационного подхода – поиск новых подходов к решению стандартных управленческих проблем, стимулирование творческой активности как педагогов, так и детей.

4. Принцип вариативности – предполагают разнообразие образовательных программ, выбор руководителем ДОО оптимальной модели управления пед.коллективом.

5. Принцип законности в управленческой деятельности- управленческая деятельность регулируется нормами права и любые акты управления должны опираться на требования закона вне зависимости от практической необходимости, местных условий, интересов дела.

6. Принцип объективности и гласности – требует знания и учета объективных закономерностей взаимодействия субъекта и объекта управления, учета имеющихся возможностей. Направлен против субъективизма, своевольных решений, поспешных действий. Обеспечивает доступность обсуждения и компетентное участие сотрудников в принятии решений на основе широкой информированности и учета общественного мнения.

7. Принцип управленческой компетентности – предполагает постепенное увеличение требований к руководителям.

8. Принцип сотрудничества – предусматривает перевод управления с монологической на диалогическую основу, переход от S-O к S-S отношениям.

9. Принцип изменения – предполагает, что образовательное учреждение и человек в нем все время меняются.

10. Принцип научности – построение системы управления на новейших данных науки управления.

Это принципы становятся руководством к действию дошкольного образовательного учреждения.

В современной практике существует такое понятие, как «управление по результатам». Оно определяется в качестве системы управления и развития, при помощи которой достигаются согласованные членами дошкольного учреждения результаты. Тщательное разъяснение каждому участнику активного процесса основного смысла его миссии, планомерное объединение для

достижения определенных результатов действительно преобразует общий процесс деятельности в творческий и осознанный труд. При управлении важным вопросом по итогам является разграничение понятий «вклад» и «результат». Каждому участнику трудового процесса необходимо умение увязывать собственное участие в наличествующем общем деле с конкретным вкладом остальных членов коллектива.

Также управление по результатам может быть направлением модернизации процесса управления активной деятельностью дошкольной организации.

Стратегическим мышлением на более высокой планке предполагается, что руководителем и подчиненным определяется результат, после чего исполнителем самостоятельно выбираются способы для его достижения (время, технологии, иные ресурсы).

Результат – это реализованная цель. Однако сама по себе данная цель может быть идеальной и реальной. В управлении учреждением, предполагаются исключительно реальные цели, то есть имеющие все ресурсы для их активного исполнения. К данным ресурсам принято относить людей, время, материально-техническую базу, финансы и технологии. Обеспеченные средствами (ресурсами) цели можно называть результативными.

Нужно выделять три уровня в процессе управления по результатам:

первый – определяется умением увидеть основную миссию дошкольного образовательного учреждения. На данном уровне исключительно важную роль играет обеспечение эффективности его деятельности.

На втором уровне предполагается рассмотрение результатов с точки зрения количества и качества услуг и собственно продукции.

Третий уровень предполагает рассмотрение результата с позиции потребителей (детей и родителей), опираясь на удовлетворении их основных запросов.

Важным моментом считается выделение основополагающих результатов. Чем они ближе к достижению третьего уровня, тем более глубоко в организации осознают ключевые цели собственной деятельности.

Для активной образовательной деятельности основными результатами являются:

- ~ здоровый образ жизни и высокий уровень здоровья;
- ~ образованность при соответствии с личностными способностями и возможностями, с действующим Госстандартом;
- ~ воспитанность, основывающаяся на общечеловеческих и национальных ценностях;
- ~ адаптивность образовательной среды, которая должна удовлетворять образовательные потребности личности.

После определения результатов, необходимо перейти к поиску оптимальных средств, при помощи которых данных результатов нужно достичь.

В современных условиях управления по результатам творческий и инициативный коллектив – это ценнейший ресурс. Однако применение данного ресурса непосредственно зависит от наличествующих личностных качеств руководителя. Ему требуется быть гибким, демократичным, готовым к деятельному сотрудничеству, уделяющим главнейшее внимание результатам, создающим удивительную атмосферу доверия, уважения, успеха для каждого из участников образовательного процесса. Основной задачей руководителей любого уровня считается совместное достижение эффективных результатов. Это предполагает осуществление полного информационного обеспечения, целеполагания, анализа, исполнения, планирования, коррекции и контроля.

Сегодня происходит постепенный переход от жестко-авторитарного управленческого мышления и рабочей деятельности к более демократичному [1 стр.56].

Действующий в имеющихся условиях управления руководитель должен оптимально владеть ситуацией, являясь при этом проводником нового. Сейчас управление по результатам – это исключительно содействие, под-

держка исполнителя в максимально успешном выполнении данного задания. Контроль представляет собой профессиональную оценку достигнутых, конечных и промежуточных результатов, оказывающих влияние на обобщенный итог работы, планку выполнения отдельных мероприятий.

Успех перехода к управленческой новой системе – управление по результатам – прямо зависит от факторов всеохватываемости и технологичности использования системы. Ей необходимо охватывать все стороны активной деятельности образовательного учреждения либо уровня управления (район, село, область, город и пр.).

Соответственно, управление по результатам – ресурсобеспеченное, целенаправленное взаимодействие между управляющей и управляемой подсистемами для оптимального достижения ранее спрогнозированных результатов. [1 стр.56]

В процессе модернизации управления учреждением применяются различные механизмы:

- Законодательно-нормативный – образовательный процесс строится при соответствии с действующим российским ФЗ «Об образовании» и Типовым положением о деятельности ДООУ. В образовательных дошкольных учреждениях содержание образования определяется принятыми государственными стандартами образования.

- Финансово-экономический – используются муниципальные средства, всевозможные дополнительные источники финансирования, родительские добровольные пожертвования.

- Кадровый – организацию деятельной образовательно-воспитательной работы с детьми осуществляет педагогом, имеющим специальное образование. Также педагоги обязательно планомерно занимаются повышением собственной квалификации посредством различных форм: аттестации, курсы, мастер-классы, методические объединения, наставничество, взаимопосещения. Уровень компетентности педагогов определяются в ходе прохождения аттестации с общими требованиями.

- Научно-методический – поиск наилучших вариантов в процессе составления документов (методические разработки, планирование). Изучение авторских педагогических идей и оказание действенной помощи в процессе их реализации. Ознакомление с методическими разработками, технологиями и внедрение их в рабочий процесс в образовательном дошкольном учреждении.

Продуманное и четкое разделение и кооперация труда руководства дошкольного учреждения отвечают за предупреждение дублирования специалистами рабочей деятельности друг друга, предоставляя возможность охватить все имеющиеся звенья организации управления.

Информация об уровне образования, опыте работы, методической и теоретической подготовки, личностных и деловых качествах заместителей позволяет руководителям образовательного учреждения для дошкольников правильно распределять функциональные обязанности. Помимо того эти характеристики дают возможность осуществить разделение, разрешить вопрос о трудовой кооперации, создании в управленческом аппарате необходимого микроклимата, руководить активной деятельностью заместителей при учете личностных возможностей.

Основные принципы распределения наличествующих функциональных обязанностей достаточно просты:

1. Оптимальное соответствие предоставленных прав и возлагаемых на руководителя обязанностей его статусу в рабочем коллективе, уровню профессиональной подготовленности и организаторским способностям.

2. Соответствие объекта работы реальным возможностям сотрудника. Данный принцип позволяет каждому заму определеннее, конкретнее осуществлять руководство над отдельными участками, эффективнее применять собственный опыт и знания, проявлять большую самостоятельность и инициативу в процессе решения вопросов.

Вместе с разделением труда по управлению неизменным ее признаком является кооперирование. В ходе управления образовательно-

воспитательным процессом в ДОО взаимозаменяемость управленческого аппарата обеспечивается единством взглядов руководителей на решаемые совместно задачи, общностью ценностных ориентаций, отсутствием принципиальных разногласий к разрешению основных управленческих проблем и оценке рабочей деятельности педагогов, гармонией во взаимоотношениях.

Особым местом в педагогически-организационной деятельности главы дошкольного учреждения обладают так именуемые совещания при заведующем, зачастую имеющие формы планерки, административного совета, оперативного совещания либо расширенного совещания, на которые приглашаются руководители общественных организаций либо отдельные члены коллектива.

Процедура совещания при заведующем является оперативным органом управления, отвечающим за организацию педагогического коллектива и руководителей на исполнение поставленных задач. Деятельное участие в процессе его работы каждого заместителя и руководителя из общественных организаций обеспечивает реальность координации заведующим рабочей деятельности его заместителей, администрации в целом и общественных организаций. [21 стр.83]

Вырабатывая и согласуя на основе освещения общих позиций в оперативном управлении учреждением дошкольного типа, руководители не только вооружаются оптимальными едиными подходами к разрешению проблем. Они также четко определяют кто, какую задачу и каким образом будет ее реализовывать.

Таким образом, совещание при заведующем также является органом методического обучения, потому как на нем происходит формирование умений заместителей планировать, анализировать, организовывать, регулировать и контролировать деятельность коллектива, отдельных его членов, производить организацию личного труда и оценку его результатов.

1.2. Профессиональное становление и поддержка начинающего педагога

Фридрих Фребель, общественный деятель Германии и создатель детских садов, примерно полтора века назад дал дошкольным учреждениям название «сада», считая, что каждый ребенок подобен яркому цветку и процесс его развития прямо зависит от заботливого и внимательного ухода. При этом воспитателей он сравнивал с неустанными садовниками, бережно и любовно растящими эти сокровища. [24 стр.13]

Основной особенностью труда начинающих педагогов считается то, что у них с первого рабочего дня имеются идентичные обязанности и ответственность с воспитателями, обладающими многолетним стажем. При этом коллеги, администрация и родители ожидают от молодых сотрудников аналогичного безупречного профессионализма.

Не получающие в первый год собственной работы поддержки от администрации и коллег воспитатели детских садов очень часто чувствуют себя «брошенными», при этом испытывая значительный стресс и шок от столкновения с реальностью. У каждого молодого воспитателя есть боязнь собственной несостоятельности при взаимодействии с воспитанниками и родителями, а также присутствуют опасения критики от опытных коллег и администрации, постоянные волнения, что может что-то упустить, забыть, не успеть.

Временной период начинающего педагога в свою профессию отличается невероятной напряженностью, а также важностью для его профессионального и личностного развития. От прохождения этого периода прямо зависит, сможет ли новоявленный воспитатель состояться в качестве профессионала, останется ли работать в области дошкольного образования либо отправиться искать себя в другую сферу деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю.

Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Не секрет, что и у руководителя ДООУ могут возникнуть проблемы в работе с молодым педагогом в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин. [28 стр.213]

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов руководителю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДООУ необходимые коррективы.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

1. трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах дошкольного образовательного учреждения;
2. профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе дошкольного образовательного учреждения;
3. в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
4. материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Условно молодых педагогов можно разделить на четыре группы:

1. Молодые педагоги, имеющие педагогическое образование, со стажем работы до 1 года;
2. Молодые педагоги, имеющие педагогическое образование, со стажем работы до 3 лет;
3. Молодые педагоги, не имеющие педагогическое образование, со стажем работы до 1 года;
4. Молодые педагоги, не имеющие педагогическое образование, со стажем работы до 3 лет;

Допуская условное разделение педагогов на группы можно выделить определенные цели и основные задачи работы с каждой группой, определить эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями. Работающим специалистам необходима постоянно пополняющаяся информация о наличии программ, методических комплектов к ним, традиционных и нетрадиционных технологиях, количество которых постоянно увеличивается. Кроме этого необходима систематическая работа по повышению уровня профессиональной культуры воспитателей. [2 стр.76]

Задача руководителя, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего

учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, творческие отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Надо отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Заведующий дошкольным образовательным учреждением при приеме на работу молодого педагога беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом дошкольного образовательного учреждения, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. [4 стр.87]

Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

Затем наступают первые дни самостоятельной работы – самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помощь, сделать так, чтобы период поступления на работу и первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОО, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

Руководителю совместно со старшим воспитателем в течение первой недели желательно ежедневно видеться с работником, узнавать об успехах и помогать устранить проблемы. Это позволит, как можно раньше, составить представление о новом сотруднике: о его слабостях и достоинствах, исполнительности. Целесообразно завести карточку контроля за адаптацией и постоянно держать в поле зрения этот процесс. Для руководителя учреждения очень важно наблюдать за организацией процесса адаптации новых работников, так как он многое может сказать о степени развития коллектива и уровне его сплоченности. Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Надо отметить, что в профессиональном становлении молодого педагога присутствует важный компонент - самообразование. Психологи установили: только те знания становятся убеждениями человека, которые им самостоятельно обдуманы и пережиты. И если на первом этапе становления доминирует групповая, коллективная работа, то на последующих этапах

профессионального становления работа должна быть больше индивидуальной, и осуществляться она должна в том объеме и темпе, которые необходимы каждой личности, а это возможно только в условиях самостоятельной, самообразовательной деятельности.

При отсутствии или слабой организации самостоятельной, самообразовательной деятельности не имеет смысла говорить об эффективности всего процесса профессионального становления молодого специалиста. Самообразование педагогов, будучи самостоятельным компонентом системы методической работы с кадрами, одновременно пронизывает и другие ее компоненты, обеспечивая высокий уровень их функционирования, поэтому оно является ее системообразующим компонентом.

Работа по самообразованию включает в себя несколько этапов.

1 этап — информационно-аналитический (вводно-ознакомительный).

Включает в себя прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки, получение высшего профессионального образования, посещение лекций, изучение научной и учебно-методической литературы, поездки и экскурсии с целью детального ознакомления с вопросом, вызывающим затруднения у педагога, осуществление проблемно-ориентированного анализа полученных данных. Итог данного этапа — формирование у педагога совокупности теоретических данных.

2 этап — внедрение в практику.

Полученные знания педагог использует на практике. На данном этапе целесообразно ведение дневника наблюдений, осуществление мониторинга с целью фиксирования результатов.

3 этап — представление опыта работы по теме.

Доклад на педагогическом или методическом совете дошкольной организации, выступление на родительском собрании, разработка перспективного плана работы по теме, разработка конспектов занятий, учебно-методических или дидактических пособий, опубликование статьи,

представление опыта работы на методических объединениях или на курсах повышения квалификации педагогов и др. [13 стр.213]

Профессиональная компетентность педагога дошкольной организации во многом зависит от его аналитических умений, то есть умения наблюдать, анализировать, диагностировать уровень развития, воспитанности и обученности каждого ребенка, анализировать конкретные педагогические ситуации, оценивать их и учитывать при организации педагогического воздействия, выяснять причины, условия, характер таких ситуаций.

Принимая человека на работу, руководитель приглашает его стать членом большой корпоративной семьи и необходимо помнить, что от первого впечатления зависит многое. Чем тщательнее руководитель подготовится к встрече с новым сотрудником и эффективнее организует его первый рабочий день, тем быстрее он подключится к работе и станет частью коллектива; и каждый раз, приходя на работу, будет доволен тем, что является сотрудником именно этого учреждения.

Таким образом, анализ научно - методической и управленческой литературы по вопросу профессиональной адаптации молодых педагогов позволил сделать следующие выводы:

Сегодня под *профессиональной адаптацией* понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии.

Проблема профессиональной адаптации касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов. Они впервые попадают в трудовой коллектив и включаются в его деятельность. Но отсутствие практического опыта работы по специальности, несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям реальных рабочих мест, отсутствие навыков самостоятельного трудоустройства и ориентации на рынке труда, незнание нормативно-правового регулирования трудовой деятельности, как правило, усложняют и удлиняют процесс адаптации.

1.3. Адаптация начинающего педагога

Новичок на новом месте работы сталкивается с большим количеством трудностей. Специальная процедура введения нового сотрудника может способствовать снятию большего количества проблем, возникающих в начале работы и облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Чем комфортней будет каждому из молодых педагогов на рабочем месте, тем быстрее будет развиваться его педагогическое мастерство.

Существуют два основных подхода к трактовке понятия «*адаптация*». В их основе лежит двойственность природы адаптации. В рамках первого подхода адаптация рассматривается как внутренний динамический процесс, как некое свойство организма человека. Такой взгляд на адаптацию разрабатывался в русле биологии, психологии и социологии. Основную смысловую нагрузку при этом несет термин «приспособление». Именно он характеризует процесс, который происходит с новым сотрудником, когда тот приходит в организацию. С этой точки зрения, *адаптация* — это приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования. В зависимости от того, к чему приходится привыкать или приспосабливаться новичку, выделяют несколько видов адаптации.

Второй подход условно можно назвать процедурным – термин «*адаптация*» применяют для обозначения ряда организационных и управленческих мероприятий, цель которых состоит в облегчении вхождения новых сотрудников в жизнь организации. Здесь речь идет о спланированных усилиях отдела персонала, которые должны способствовать освоению новичком работы, сокращению периода адаптации в коллективе. В этом случае вместо понятия «адаптация» часто используется термин «введение в

должность» или «введение в курс дела». С. Г. Попов выделяет следующие преимущества, которые создает осуществление целенаправленных мероприятий по адаптации:

1. Уменьшение начальных издержек при входе сотрудника в организацию. Это позволяет быстрее входить в курс дел и эффективно работать.
2. Снижение напряженности у работника при входе в новую должность.
3. Сокращение текучести кадров за счет снижения психологического барьера при входе в организацию.
4. Экономия рабочего времени непосредственного начальника, затрачиваемого на объяснения и обучение новичка.
5. Реализм в ожиданиях и удовлетворенность работой (вводная беседа).
6. Обучение (научение) поведению в организации (введение в организационную культуру).

Вступление работника в новую должность неизбежно сопровождается процессом адаптации. Как уже отмечалось, адаптация означает приспособление индивидуума к рабочему месту, работе и рабочему коллективу и отражает то состояние, которое испытывает каждый из нас, попадая в новую, неизвестную среду. Таким образом, когда в организацию приходит новый сотрудник, наблюдаются два одновременно происходящих процесса привыкания. Поэтому процесс адаптации можно определить как взаимное приспособление сотрудника и организации. И возможность долгосрочного сотрудничества зависит от того, насколько успешно это приспособление. Как и любой управленческий феномен, адаптация имеет свои специфические особенности, которые легли в основу ее классификаций. Различают несколько видов адаптации. Распространено выделение первичной и вторичной адаптации. Обычно под первичной адаптацией понимают адаптацию лиц, не имеющих трудового опыта, т.е. когда человек

впервые включается в трудовую деятельность, а под вторичной – адаптацию работников при последующей смене работы. Еще одной важной составляющей, влияющей на эффективность деятельности педагога, являются личностные особенности (характер, темперамент, внешняя или внутренняя ориентация: интроверт, экстраверт, самооценка и др.), которые откладывают свой отпечаток на работу специалиста в целом. Особенно это касается взаимодействия с членами коллектива, детьми и родителями.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой. А.А.Реан подчеркивает, что полноценная адаптация включает в себя целый спектр изменений и выработку личностных качеств, так как это процесс активного приспособления личности, активного изменения, самокоррекции в соответствии с требованиями среды. Просто пассивного принятия ценностных ориентаций среды без активного самоизменения быть не может, если речь действительно идет о процессе адаптации. [24. Стр.26]

В процессе трудовой адаптации сотрудник проходит следующие стадии:

1. *Стадия ознакомления*, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.

2. *Стадия приспособления* или формального вступления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

3. *Стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.

4. *Идентификация*, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Руководитель должен понимать, что скорость адаптации зависит от многих факторов.

Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Факторы делятся на субъективные и объективные.

Объективные – это факторы, которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, санитарно-гигиенические условия и материально-техническая база образовательного учреждения, размер коллектива, расположение, имидж детского сада, наличие дополнительных образовательных услуг т.д.

К *субъективным (личностным) факторам* относятся:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);

-социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя, способность формировать у других чувство ответственности и т.д.);

- социологические (степень профессионального интереса, степень моральной и материальной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и т.д.).

Процесс адаптации предусматривает проведение руководителем дошкольного образовательного учреждения предварительной работы, которая включает беседу с коллективом для того, чтобы новичка хорошо встретили в первый рабочий день, и проверку состояния рабочего места.

Необходимость управления адаптацией доказана опытом многих отечественных и зарубежных предприятий.

Управление процессом адаптации — это активное воздействие на факторы адаптации, предопределяющие ее ход, сроки и снижение неблагоприятных последствий.

Задача по управлению процессом адаптации, в основном, ложится на руководителя и на старшего воспитателя, который выстраивает систему методической работы с педагогами. Программа адаптации представляет собой продуманную процедуру введения в должность, составляя ее необходимо учитывать специфику дошкольной организации:

1. Педагогический коллектив детского сада – это, преимущественно, женский коллектив.

2. Деятельность начинающего педагога связана с детьми от 1,5 до 7 лет, что предполагает развитое чувство ответственности и необходимость предварительного инструктажа.

3. Воспитателя невозможно отрывать от работы с детьми, поэтому все мероприятия по более подробному введению в профессию молодого специалиста можно проводить только во время дневного сна, когда в спальне с воспитанниками присутствует второй воспитатель или помощник воспитателя.

Большинство авторов разделяют программу адаптации на общую и специальную (специализированную).

Общая программа адаптации касается всей организации в целом и включает следующие вопросы:

1. Общее представление об учреждении (цели, приоритеты, традиции, разнообразие видов деятельности, информация о руководителе).

2. Политика организации (принципы подбора персонала, направления профессиональной подготовки и повышения квалификации, режим рабочего времени).

3. Оплата труда.

4. Дополнительные льготы (льготы для педагогов и молодых специалистов, возможности обучения на работе).

5. Охрана труда и соблюдение техники безопасности (места оказания первой медицинской помощи, меры предосторожности, правила

противопожарной безопасности, правила поведения при несчастных случаях и порядок оповещения о них, график дежурного администратора).

6. Работник и его отношения с профсоюзом (сроки и условия найма, назначения, перемещения, продвижения, испытательный срок, руководство работой, информирование, права и обязанности работника, дисциплина и взыскания, оформление жалоб, коммуникация).

7. Служба быта (условия питания, проездной, наличие служебных входов, пропуск).

После осуществления общей программы следует перейти к специальной (специализированной) программе адаптации. Она охватывает вопросы, связанные конкретно с рабочим местом, осуществляется в различных формах и включает следующие вопросы:

1. Функции подразделения или возрастной группы: программа, по которой строится работа в детском саду, цели и приоритеты работы с данным возрастом детей, взаимоотношения с другими педагогами и специалистами, взаимоотношения внутри группы, подразделения.

2. Рабочие обязанности и ответственность: детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов, разъяснение важности данной работы и ее влияние на имидж детского сада в целом, график работы и расписание занятий, дополнительные ожидания (например, замена отсутствующего работника).

3. Требуемая отчетность и основная документация.

4. Процедуры, правила, предписания: правила, характерные только для данного вида работы, поведение в случае аварий, правила техники безопасности, информирование о несчастных случаях и опасности, гигиенические стандарты, правила поведения на рабочем месте, обед, телефонные переговоры личного характера в рабочее время, использование оборудования и методической литературой.

5. Представление сотрудников.

Адаптация молодых работников, которые еще не имеют профессионального опыта, отличается тем, что она заключается не только в усвоении информации об организации, но и в обучении самой работе, поэтому в программу адаптации обязательно должно входить обучение. Начинаящего педагога, предпочтительно поставить в пару с более опытным воспитателем, который мог бы взять на себя роль наставника. Это эффективно и для выработки единых требований в работе группы.

Таким образом, анализ научно методической и нормативно-правовой литературы по вопросу профессиональной адаптации молодых специалистов позволил сделать следующие выводы.

Сегодня под *профессиональной адаптацией* понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии.

Проблема профессиональной адаптации касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов. Они впервые попадают в трудовой коллектив и включаются в его деятельность. Но отсутствие практического опыта работы по специальности, несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям реальных рабочих мест, отсутствие навыков самостоятельного трудоустройства и ориентации на рынке труда, незнание нормативно-правового регулирования трудовой деятельности, как правило, усложняют и удлиняют процесс адаптации.

Из выше сказанного, можно выделить следующие условия успешной и быстрой адаптации:

Факторы среды: условия труда, организация рабочего места, наличие необходимого оборудования, технологический процесс способны повлиять на темпы адаптации. Чем более комфортной является рабочая обстановка, чем более благоприятны условия труда, тем успешней и быстрее пройдет включение человека в новую для него среду.

Группа: новый сотрудник попадает в коллектив с уже состоявшимися нормами, ценностям, сложившейся статусно-ролевой структурой. Адаптация предполагает не только овладение профессиональной деятельностью, но и включение в группу в качестве ее полноправного члена, усвоение групповых норм и ценностей, обретение определенной статусно-ролевой позиции, удовлетворительных отношений с коллегами.

Социально-психологический климат: благоприятная атмосфера сотрудничества, взаимопомощи и взаимного уважения.

1.4. Формы методической поддержки профессионального развития молодых педагогов

В толковом словаре С.И. Ожегова дается следующее определение слова *поддержка* - это помощь, содействие. Сочетание слов «педагогическая поддержка» достаточно широко используется при обозначении самых разных педагогических, психологических и социальных феноменов. В данном случае речь идет о складывающейся в практике методической поддержки, истоки которой заключены в теории и педагогической деятельности О. С. Газмана [9,с.265].

Методическая поддержка - это индивидуальная методическая работа с педагогами, научно - методическое обеспечение, система методической работы в учреждении: наставничество, аттестация, изучение, обобщение и распространение опыта; школа молодого специалиста, методическое объединение, самообразование и т.д. [13,с.362].

Изучением вопроса методической поддержки посвящены работы отечественных ученых Беспалько В. П., Бондаревской Е. В., Выготского Л. С., О. С. Газмана, Мудрика А. В. и др., а также зарубежных авторов Бернса Р., Роджерса К. и др.

Методическая поддержка является самоценной, самостоятельной профессиональной деятельностью по созданию условий для саморазвития педагога в процессе его личностно-профессионального роста. Главными принципами методической поддержки являются: дифференциация, непрерывность и адресность. На первом месте выступает решение задачи усиления адресности методической поддержки педагога, оперативного реагирования на конкретный запрос, но при условии активной позиции педагога - поиска новых ресурсов развития в себе.

Содержание методической поддержки можно представить на уровне следующих основных слов: развитие, содействие, общность, помощь, консультирование, одобрение и др. Эти понятия свидетельствуют о том, что позиция поддержки - это установление методистом человеческих отношений.

Отечественные ученые, педагоги и практики разрабатывают и используют различные системы средств методической поддержки, исходя из собственного ее понимания. Мы разделяем ведущую методическую идею организации методической поддержки средствами свободной самостоятельной индивидуальной методической деятельности педагогов в условиях оптимальной образовательно-методической среды.

Технология реализации методической поддержки включает ряд этапов, которые представлены в таблице 1 [13, с. 168-169].

Таблица 1

Этапы реализации методической поддержки

Наименование этапа	Содержание деятельности педагога
Диагностический	Диагностика состояния основных показателей успешности развития и саморазвития, самообразования и самовоспитания, методического обучения педагогов, диагностика потреб-

	ности в методической поддержке
Организационно-аналитический	Выбор средств и форм методической поддержки. Разработка плана осуществления методической поддержки
Деятельностный	Действия педагога по решению возникающих проблем, действия руководителя: оперативная помощь педагогу, одобрение его действий, стимулирование, обращение внимание на успешность самостоятельных шагов, поощрение инициативы педагога
Рефлексивный	Обсуждение (совместно с педагогом) успехов и неудач предыдущих этапов методической поддержки, констатация фактов разрешения проблемы, осмысление и анализ методистом и педагогом нового опыта его профессиональной деятельности

В педагогической литературе описываются различные формы методической поддержки:

– оперативная, превентивная, превентивно-оперативная, распределяются соответственно временному признаку относительно трудности (проблемы, конфликты и т.д.):

– организационные формы методической поддержки (наставничество, тематические семинары, круглый стол и др.).

Характерными признаками оперативной, превентивной, превентивно-оперативной методической поддержки являются:

– оперативная - своевременное и быстрое исправление ситуации; коррекция его поведения, его отношения к проблеме и направление развития событий в оптимальный педагогический режим (индивидуальная беседа, методическая или психологическая консультация);

– превентивная направлена на предупреждение нежелательного, с управленческой точки зрения поведения и общения педагога, формирование умения вести себя в необычной профессиональной ситуации (создание условий для адекватного восприятия педагогами новой информации, относящейся к формированию и актуализации педагогов к развитию и саморазвитию);

– превентивно-оперативная - соединение предыдущих признаков методической поддержки [13, с.169-170].

Организационными формами методической поддержки являются:

- тематическая консультация позволяет глубоко, разносторонне рассмотреть определенный вопрос, обстоятельно раскрыть существо темы.

Тематические консультации планируются заранее и вносятся в перспективное планирование, могут включаться в программу обучающих семинаров;

- текущая консультация проводится систематически по различным вопросам, возникающим у педагогов в ходе их профессиональной деятельности;

- наставничество используется в работе с молодыми специалистами, с работниками, не имеющими педагогического образования, а также при освоении результативного педагогического опыта;

- методическое обучение – это участие педагога в работе: методических объединений, педагогических советах, педагогических мастерских, проблемных семинарах, дискуссионных клубах, творческих лабораторий, теоретических семинарах (доклады, сообщения); семинары-практикумы; диспуты, дискуссии («круглый стол», диалог-спор, дебаты, форум); обсуждение современных новейших методик, технологий; обсуждение отдельных открытых занятий, мероприятий; обсуждение методов диагностики детей; разнообраз-

ные выставки, отчеты по самообразованию; конкурсы педагогического мастерства;

- самообразование педагога (представление методической продукции по теме самообразования) [7,с.124.].

Также в педагогической литературе выделяют качественные показатели эффективности методической поддержки: уровень адаптации молодых педагогов в образовательной организации дополнительного образования; профессиональная компетентность молодых специалистов и рост их методической подготовки в частности; стремление педагогов к овладению современными педагогическими технологиями; качество методического обеспечения учебно-воспитательного процесса; изучение ценного опыта своих коллег; постепенный целенаправленный переход от коллективных форм работы к самообразованию; участие в инновационной деятельности; инициативность членов педагогического коллектива по решению задач методической службы; взаимодействие методических подструктур в решении педагогических проблем ДОО; научно-исследовательская, экспериментальная работа педагогического коллектива; педагогическая продукция педагогов (создание авторских программ, методик, проектов) [7,с.87].

Из выше сказанного можно сделать вывод, что методическая поддержка является оперативным и перспективным реагированием методиста на запросы и потребности педагогов, которая выстраивается на принципах дифференциации, непрерывности и адресности; имеет технологию осуществления; различные формы реализации, и в педагогической литературе определяют качественные показатели ее эффективности.

1.5. Традиции наставничества в работе

В каждой дошкольной образовательной организации складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого педагога. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста. [19 стр.12]

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста 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.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – со всей адаптивной средой. Наставник развивает свои деловые качества: повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг"

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. *Наставничество* – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Учитывая, что наставничество - это двусторонний процесс, включающий деятельность наставника и деятельность педагога, то можно предположить, что такое субъект-субъектное взаимодействие возможно на основе равноправных партнерских отношений, опирающихся на такие принципы, как:

- принцип социальной справедливости и согласования интересов всех участников,
- принцип ответственности партнеров друг перед другом,
- принцип добровольности,

- принцип равновыгодности всех заинтересованных сторон.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов дошкольного образовательного учреждения на практике;

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

Между тем основной задачей является развития особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом теоретических знаний. Недостаточное владение этими навыками заставляет новичка заняться самообразованием. И здесь незаменима роль старшего воспитателя, который знакомит молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

В работе наставников считаем важным не допустить излишней опеки.

Помощь молодому педагогу неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

Молодой педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя

дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

В коллективах, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Оценка деятельности молодых педагогов проводится в двух вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию

и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением о дошкольном образовательном учреждении. [16 стр.89]

Доказано, что в коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Под обучением молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на тематических курсах;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта, играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом. Для успешного выполнения отдельных педагогических действий необходимы профессиональные качества, которыми должен обладать педагог, такие как: умение мобилизовать себя; навыки произвольного внимания; умение грамотно и логично излагать свои мысли; навыки эффективной коммуникации и конструктивного общения; владение игровыми приемами.

Деятельность специалистов ДОО – это зона доверия между людьми, путь к их взаимопониманию, взаимопомощи и взаимоответственности. Педагог, работающий в ДОО, должен обладать личностными качествами – трудолюбие, тактичность, ответственность, пунктуальность, отзывчивость, уверенность. С позиции профессиональных качеств: эмпатия, доброжелательность, деликатность, аутентичность, конкретность, открытость, непосредственность, коммуникабельность, конфиденциальность.

Молодой педагог в процессе тесного сотрудничества с наставником получает позитивный опыт общения с другими сотрудниками и детьми и повышает свой профессиональный уровень.

Таким образом, наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в ДОО и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива, также помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

ВЫВОД ПО 1 ГЛАВЕ

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Отсутствие существенных мер по социальной защите кадрового персонала системы дошкольного образования привело к оттоку наиболее квалифицированных педагогов из дошкольных организаций в другие сферы деятельности. Одновременно приходят кадры, не имеющие специального дошкольного образования. А это ведет к снижению общего профессионального уровня педагогов и кадровой нестабильности.

Педагогическая деятельность по своему характеру творческая. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребенок требует добра, участия, ласки.

Именно поэтому управленческий акцент нами сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе воспитателя, педагога.

Для решения этой важной управленческой задачи необходимо создание системы профессионального взаимодействия руководителя и педагога, направленной на его удовлетворенность собственной деятельностью.

Главное в работе с кадрами - оказание реальной, действенной помощи педагогам в развитии их мастерства, а также необходимых современному педагогу свойств и качеств личности.

Методическая поддержка профессионального развития педагога обеспечивает перспективность их профессионального роста и творческой самореализации; дает право на его материальное поощрение и успешное прохождение аттестации. Профессиональный рост педагога, его умение представлять результаты своего труда в разных формах (конкурсы, публикации, открытые занятия и мастер-классы и т. д.) на всех уровнях

повышает рейтинг образовательной организации в целом, а главное качество дошкольного образования.

Поэтому, для повышения эффективности функционирования системы работы с педагогическими кадрами необходимо руководствоваться важнейшими требованиями практической направленности: научности и конкретности, системности и систематичности, оперативности и оптимального сочетания различных форм и методов этой работы и др.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

2.1. Констатирующий эксперимент

После анализа психолого-педагогической, управленческой литературы была проведена экспериментальная часть исследования, включающая в себя констатирующий и формирующий эксперимент.

В эксперименте принял участие педагогический коллектив муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Боготол.

В ходе констатирующего эксперимента были использованы следующие эмпирические методы - беседа, анкетирование, анализ педагогической документации и теоретические - анализ, синтез, индукция, сравнение, обобщение.

В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г.Боготол функционирует шесть возрастных групп: одна 2 -ая младшая группа (3-4 года), 1 средняя (4-5 лет), 2 старших (5-6 лет), 2 подготовительных (6-7 лет).

В муниципальном дошкольном образовательном учреждении работают 18 педагогов:

- воспитатели - 14 человек;
- музыкальный руководитель - 1;
- физ.инструктор - 1;
- старший воспитатель - 1;
- заведующий - 1.

Из них:

7 педагогов со стажем педагогической работы более 20 лет;

3 педагога со стажем педагогической работы от 10 до 20 лет;

4 педагога со стажем педагогической работы от 5 до 10 лет;

4 педагога - от 1 года до 5 лет;

Структура профессионально-педагогической квалификации разнообразна: 12 педагогов - 1 квалификационную категорию (67%), 2 педагога - 2 квалификационную категорию (11%), 4 педагога (молодых специалиста) не аттестованы (22%).

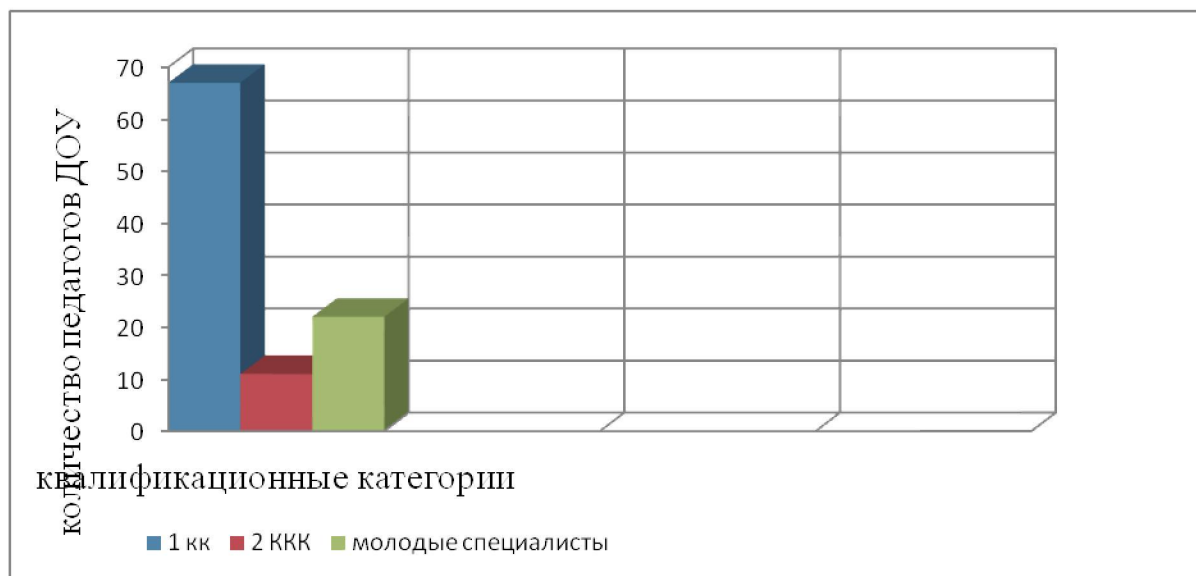


Рисунок 1. Анализ кадрового педагогического состава детского сада г. Боготол.

Молодой специалист	Наставник
БАВ	ПНВ (1 КК)
БАА	СВН (1КК)
ЛНВ	БТВ (1 КК)
СЕС	ЛГМ (1КК)

Практическая часть нашего исследования состоит из двух частей:

Констатирующий эксперимент

Формирующий эксперимент

В январе 2016 года был проведен констатирующий эксперимент в муниципальном дошкольном образовательном учреждении г. Боготол.

В ходе констатирующего эксперимента был проведен анализ педагогической документации (годовые планы и отчеты, штатное расписание за 3 года).

Цель анализа - создание оптимальной модели методической работы с молодыми педагогами дошкольного учреждения. Для анализа были взяты использованные формы методической работы за последние три учебных года (с 2012г. по 2015г.) Результат анализа показал, что в дошкольном учреждении проводились консультации старшего воспитателя, педагогические советы, круглые столы, семинары, консультации, изучение методических разработок, посещение НОД опытных педагогов. В результате чего можно сделать вывод, что методическая работа с молодыми педагогами ведется не в полной мере, ограничивается стандартным набором мероприятий.

С целью выявления уровня социально-психологической адаптации молодых педагогов был использован:

- опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации (М.А. Дмитриева) (приложение 1)

В опросе приняли участие 4 молодых педагога в возрасте до 25 лет. В результате были получены следующие результаты:

высокий уровень адаптации- 1 чел.

выраженный уровень адаптации - 1 чел.

низкий уровень адаптации - 2 чел.

выраженная дезадаптация - 0 чел.

2.2. Формирующий эксперимент

После констатирующего эксперимента был проведён формирующий эксперимент. Формирующий эксперимент был направлен на разработку комплекса нетрадиционных форм работы с молодыми педагогами, направленных на методическую и психологическую поддержку.

Программа формирующего эксперимента (Приложение 2).

1. Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»

Цели тренинга: содействовать успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.

2. Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»

Цель: актуализировать в сознании коллег свой образ педагога; выявлять особенности представлений педагогов о своей профессиональной деятельности.

3. Психолого-педагогический тренинг для педагогов: «Психологическая культура педагога»

Цель: определить критерии, характеризующие педагогическую культуру воспитателя современной дошкольной организации.

4. Тренинг для молодых педагогов ДОО «Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями»

Цель: способствовать преодолению трудностей начинающих педагогов в общении и взаимодействии с родителями.

5. Деловая игра для молодых специалистов «Путь к успеху» с применением лично-ориентированной технологии.

Цель: развивать коммуникативные, организаторские и творческие способности, которые являются фундаментом профессиональной деятельности педагога.

6. Педагогический совет «Педагогическое мастерство педагога»

Цель: выявить уровень профессиональной подготовленности педагогов, развивать сплоченность, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.

7. Деловая игра с воспитателями «Толерантность».

Цели: дополнить теоретическую информацию по проблеме толерантности; предложить педагогам практические материалы, способствующие воспитанию толерантных качеств у дошкольников; смоделировать профессиональную деятельность педагогов с использованием методов активного обучения.

8. Семинар-практикум «Адаптация детей к условиям дошкольного образовательного учреждения».

Цель: расширить знания педагогов по детской психологии; повысить профессиональный уровень, компетентность педагогов.

9. Деловая игра "Своя игра".

Цель : совершенствование знаний педагогического коллектива о профессии «педагог дошкольного образования».

10. Деловая игра для педагогов с элементами тренинга «Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога ДОУ».

Цель: актуализация творческого, креативного развития педагога, как одного из составляющих профессиональной компетентности воспитателя.

ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 2

Педагог, являясь одним из главных участников педагогического процесса, служит примером и образцом для развивающейся личности ребенка. И чем авторитетнее личность педагога, тем эффективнее будет педагогическое взаимодействие, выше качество образования.

Для того, чтобы молодые педагоги, пришедшие работать в дошкольные образовательные организации, чувствовали себя нужными, значимыми, необходимо с первых дней профессиональной деятельности вести, направлять их. Для этого нужно четкое планирование совместной деятельности, основанной на разнообразии форм методической работы с начинающими педагогами. Важным составляющим становления молодого педагога является определение способов учёта, контроля и анализа результатов проведенных мероприятий.

Анализ констатирующего эксперимента показал, что работа с молодыми педагогами в условиях дошкольной образовательной организации проводится не в полной мере, поэтому в программу формирующего эксперимента вошли десять нетрадиционных методических мероприятий. Огромное внимание было уделено созданию условий для эффективной организации методической работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В дошкольных образовательных организациях работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Большая часть педагогов относится к возрастной категории от 40 до 60 лет. Конечно, в этом есть и положительный момент. Во-первых, у взрослых специалистов большой опыт работы. У некоторых он составляет более 20 лет (30%). А это значит, что коллектив работников дошкольного образовательного учреждения относительно стабилен и воспитатели хорошо справляются со своей работой. Во-вторых, у педагогов наблюдается большой творческий потенциал и отличная психологическая подготовка. Ведь за столько лет работы они повстречались с множеством различных детей и к каждому смогли найти свой подход.

Но, отсутствие молодых педагогов с их новыми идеями и знаниями все-таки является отрицательным фактором. Если так и дальше будет продолжаться, то в скором времени в детских садах столкнуться с «кадровым голодом» и подрастающее поколение некому будет воспитывать в соответствии с современными требованиями общества.

Задача руководителя, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Исходя из актуальности темы, *целью* нашего исследования явилось изучение традиционных и современных форм работы в дошкольной образовательной организации с молодыми педагогами.

Объектом нашего исследования была поддержка молодых педагогов.

Предметом нашего исследования были формы работы дошкольной образовательной организации с молодыми педагогами.

В январе 2016 года был проведен констатирующий эксперимент в муниципальном дошкольном образовательном учреждении г. Боготол.

В ходе констатирующего эксперимента был проведен анализ педагогической документации (годовые планы и отчеты, штатное расписание за 3 года).

Цель анализа - создание оптимальной модели методической работы с молодыми специалистами дошкольного учреждения. Для анализа были взяты использованные формы методической работы за последние три учебных года (с 2012г. по 2015г.) Результат анализа показал, что в дошкольном учреждении проводились консультации старшего воспитателя, педагогические советы, круглые столы, семинары, консультации, изучение методических разработок, посещение НОД опытных педагогов. В результате чего можно сделать вывод, что методическая работа с молодыми педагогами ведется не в полной мере, ограничивается стандартным набором мероприятий.

С целью выявления уровня социально-психологической адаптации молодых педагогов был использован:

- опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации (М.А. Дмитриева) (приложение 1)

В опросе приняли участие 4 молодых педагога в возрасте до 25 лет. В результате были получены следующие результаты:

высокий уровень адаптации- 1 чел.

выраженный уровень адаптации - 1 чел.

низкий уровень адаптации - 2 чел.

выраженная дезадаптация - 0 чел.

Контрольный эксперимент не проводился.

Таким образом, проведя полный анализ нашего исследования, мы сделали вывод о важности создания условий поддержки молодых педагогов, укрепления и повышения профессионализма, приобретения авторитета.

Гипотеза нашего исследования подтвердилась: использование комплекса педагогических и методических мероприятий, будет способствовать поддержке молодого педагога.

Работа в данной области, несомненно, должна быть продолжена, должна совершенствоваться, так как имеет огромное значение для современного руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Библиографический список

1. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие./К.Ю. Белая. - М.: ТЦ Сфера, 2004. - 161 с.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы./ К.Ю. Белая. - М.,: ТЦ Сфера, 2005. - 101 с.
3. Белая К.Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция/К.Ю. Белая. - М.: ТЦ Сфера, 2003. - 112 с.
4. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом/К.Ю. Белая. - М.: Астрель; АСТ, 2003. - 123 с.
5. Биличенко Г.Г. Создание ДОУ с приоритетным направлением развития./ Г.Г. Биличенко. - М.: ТЦ Сфера, 2005. - 160 с.
6. Богина Т.А., Терехов Н.Т. Режим дня в детском саду. М., 1987 с 74-77
7. Буйлова Л.Н., Кочнева С.В. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей [Текст]: пособие/ Л.Н. Буйлова, Кочнева С.В.- М.: Владос, 2001.- 159 с
8. Бондаренко А.К., Поздняк Л.В., Шкатулла В.И. Заведующий дошкольным учреждением./под ред. А.К. Бондаренко. - М.: Просвещение, 1984. - 176с.
9. Василевская, Е.В. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне [Текст]: методическое пособие / Е.В. Василевская – М.: АПКиППРО, 2005.
10. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы. – Волгоград: Учитель, 2008.
11. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ./ Н.А. Виноградова. - М.: Айрис-пресс, 2006 .- с 192с.

12. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2003.
13. Газман, О.С., Мудрик, А.В. Теория педагогической поддержки[Текст]: методическое пособие / О.С. Газман, , А.В.Мудрик. М.:1999.
14. Доронова Т.Н., Гербова В.В, Гризик Т.И. и др. Программа «Радуга». / под ред. Т.Н. Дороновой. - М,: Просвещение, 2006. - 98 с.
15. Езопова С.А. Менеджмент в дошкольном образовании. М.: Академия, 2003.
16. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. Изд. 3-е Ростов н/д: Феникс, 2008. 264
17. Зебзеева В.А. Организация режимных процессов в ДООУ – М.: ТЦ. Сфера, 2007. 80с
18. Козлова С.А., Куликова Т.А. Дошкольная педагогика: Учебник для студентов педагогических ВУЗов / С.А. Козлова. - М.: Академия, 2002. - 416 с.
19. Коноваленко К. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения // Молодой ученый. — 2013. — №10. — С. 512-514.
20. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением./Т.П, Колодяжная. - Ростов на Дону, 2002. - 212 с.
21. Ларионова Г.Б. Должностные инструкции сотрудников ДООУ./Л.Б. Ларионова. - М.: ТЦ Сфера, 2004. - 131 с.
22. Логинова Л.Г. Технология аттестации и аккредитации учреждений дополнительного образования детей: сборник научно-методических и инструктивных материалов./Л.Г. Логинова. - М.: АРКТИ, 2002. - 200 с.

23. Маркова Л.С. Программа развития дошкольного образовательного учреждения: структура, содержание, перспективное планирование работы./Л.С, Маркова. - М.: АРКТИ, 2002. - 78 с.
24. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.
25. Михайленко Н.Я., Короткова Н.А. Ориентиры и требования к обновлению содержания дошкольного образования: методические рекомендации./Н.Я, Михайленко, Н.А. Короткова. - М.: Просвещение, 1991 - 216 с.
26. Молодой педагог: адаптация и профессиональное становление [Текст] : материалы II межрегиональной научно-практической конференции, г. Кемерово, 09 апреля 2015 года. – Кемерово: МБОУ ДПО «НМЦ», 2015. – 136 с.
27. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием./ под ред. Л.В. Поздняк. - М.: Академия, 2001. - 238 с.
28. Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения: пособие для руководителей и практических работников ДОУ./авт.- сост.: Л.С. Киселева, Т.А. Данилина и др. - М.; АРКТИ, 2003. - 89 с.
29. Реан А.А., Кудашев А.Р., Психология адаптации личности СПб: Прайм-Еврознак, 2006.8
30. Слостенин В.А., Исаев Н.Ф., Шиянов Е.Н. Общая педагогика: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, в 2-х частях, часть I / под редакцией В.А. Слостенина. - М.: Гуманитарный издательский центр Владос, 2003.- 288 с.
31. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам./П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. - 2-е издание, переработанное и дополненное. - М.; ТЦ Сфера, 2007. - 240 с.
32. Управление качеством дошкольного образования: сборник научно-методических материалов./под ред. Н.В, Микляевой. - М.; МГПИ, 2004. - 185 с.

33. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении: Пособие для руководителей ДОУ./Л.И. Фалюшина. - 2-е изд., испр. и доп. - М.; АРКТИ, 2003. - 262 с.

34. Журнал "Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения", №12 2008

35. Журнал «Управление ДОУ» №2 2008

36. Журнал «Управление ДОУ» №7 2009

37. Журнал «Управление ДОУ» №9 2010

Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя (М.А. Дмитриева)

Цель: оценка уровня социально-психологической адаптации.

Текст опросника:

1. Решение моих жизненных проблем (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой:

а) да; б) не уверен; в) нет.

2. Взаимоотношения между сотрудниками на моей работе:

а) натянутые; б) неопределенные; в) хорошие.

3. Организация труда (оснащенность кабинета, состояние оборудования, расписание занятий и т.д.) меня:

а) устраивает; б) устраивает частично; в) не устраивает.

4. Своим положением в коллективе я доволен:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

5. Я работаю спокойно, творчески, не испытывая напряжения, так как работа меня увлекает:

а) да; б) когда как; в) нет.

6. У детей могут быть проблемы помимо учебы:

а) да; б) не думаю; в) нет.

7. Я бы сказал, что всегда сдерживаю свои обещания, при любых обстоятельствах:

а) да; б) не знаю; в) нет.

8. Взаимоотношения между членами педагогического коллектива и непосредственным руководителем сложились:

а) напряженные; б) неопределенные; в) хорошие.

9. Педагогический коллектив, в котором я работаю, считается дружным:

а) нет; б) трудно сказать; в) да.

10. У меня есть стремление содействовать развитию своего образовательного учреждения:

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

11. Коллеги при решении педагогических задач:

а) всегда помогают друг другу; б) иногда помогают друг другу; в) каждый сам по себе.

12. Условия труда на моем рабочем месте удовлетворяют меня во всех отношениях:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

13. Я считаю, что моя работа в коллективе имеет большое значение

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

14. В целом я свою работу оценил бы как:

а) интересную; б) не хуже и не лучше других; в) не интересную.

15. Общение с воспитанниками меня:

а) стимулирует; б) оставляет, спокойным; в) утомляет.

16. У меня бывают такие мысли, которыми мне не хотелось бы делиться с другими людьми:

а) да; б) иногда; в) нет.

17. Непосредственный руководитель относится к новым работникам:

а) с безразличием; б) когда как; в) с пониманием.

18. Если ко мне обратятся за советом, какое место работы выбрать, я посоветовал бы войти в наш коллектив:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

19. Я считаю свое образовательное учреждение одним из лучших в городе:

а) да; б) не уверен; в) нет.

20. Большинство членов нашего коллектива ладят между собой:

а) да; б) не знаю; в) нет.

21. В нашем учреждении имеется хорошая возможность восстановить свои силы во время трудового дня (питание, комната отдыха):

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

22. Я считаю, что в настоящее время мои отношения с коллегами по работе: а) напряженные; б) нормальные; в) хорошие.

23. Я испытываю удовлетворение от работы:

а) да; б) иногда; в) нет.

24. С воспитанниками я нахожу общий язык:

а) быстро; б) когда как; в) с трудом.

25. Бывает, я передаю слухи:

а) да; б) иногда; в) нет.

26. Непосредственный руководитель оказывает сотрудникам эмоциональную поддержку:

а) всегда; б) иногда; в) никогда.

27. Когда дело касается моих личных интересов, я могу забыть о своей ответственности перед коллективом.

а) да; б) не знаю; в) нет.

28. Возможность осуществления моих жизненных планов в связи с работой в этом учебном заведении:

а) незначительна; б) неопределенна; в) велика.

29. Взаимопонимание между опытными педагогами и молодыми специалистами в нашем образовательном учреждении:

а) есть; б) когда как; в) отсутствует.

30. Обеспечение методической литературой, пособиями к занятиям я оцениваю как:

а) недостаточное; б) среднее; в) хорошее.

31. Свое положение в коллективе в настоящее время я определяю как:

а) приносящее удовлетворение; б) неопределенное; в) неудовлетворительное.

32. Последнее время работа по специальности не приносит мне того удовлетворения, которого я ожидал:

а) да; б) иногда; в) нет.

33. Современные дети:

а) неуправляемы; б) имеют свои достоинства и недостатки; в) независимы и талантливы.

34. Я всегда говорю только правду:

а) да; б) не знаю; в) нет.

35. Мои отношения с непосредственным руководителем можно определить как:

а) несколько напряженные; б) средние; в) хорошие.

36. Если я долгое время отсутствую на работе (болезнь, отпуск), то стремлюсь вернуться в свой коллектив:

а) да; б) иногда; в) нет.

37. Когда о нашем учебном заведении говорят в городе, у меня возникает чувство:

а) гордости; б) безразличия; в) неловкости.

38. Я думаю, что педагогический коллектив помогает проявить инициативу и развить способности:

а) каждому; б) некоторым; в) никому.

39. Я считаю, что в нашем учебном заведении созданы все условия для успешной работы педагога:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

40. Среди коллег я пользуюсь уважением:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

41. Моя нынешняя работа соответствует моим интересам и склонностям:

а) да; б) частично; в) нет.

42. Участие в культурно-массовых мероприятиях с воспитанниками мне:

а) приносит удовлетворение; б) безразлично; в) в тягость.

43. Бывает, что, разозлившись, я выхожу из себя:

а) да; б) иногда; в) нет.

44. К мнениям педагогов непосредственный руководитель относится:

а) равнодушно; б) когда как; в) с пониманием.

45. В свободное время на работе я предпочитаю заниматься делами:

а) личного характера; б) затрудняюсь ответить; в) коллектива.

46. Если бы мне предложили аналогичную работу в другом учебном заведении, я бы согласился:

а) да; б) не знаю; в) нет.

47. Взаимоотношениями в своем педагогическом коллективе я доволен:

а) нет; б) затрудняюсь ответить; в) да.

48. В целом условия труда в ОУ я оценил бы как хорошие:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

49. Отношение ко мне коллег в данный момент меня:

а) устраивает; б) затрудняюсь ответить; в) беспокоит.

50. В последнее время моя работа мне:

а) нравится; б) затрудняюсь ответить; в) не нравится.

51. Думаю, что группа, в которой я работаю:

а) хуже некуда; б) ни то, ни се; в) удачная.

52. Я считаю все свои привычки хорошими:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

53. В проведении культурно-массовых мероприятий принимает участие наш непосредственный руководитель:

а) да; б) когда как; в) нет.

54. Если бы мне сейчас предоставилась возможность сменить коллектив сотрудников, я бы сделал это:

а) да; б) не знаю; в) нет.

Уровень адаптации оценивается следующим образом:

от 83 до 108 баллов – высокий уровень адаптации,

от 55 до 82 баллов – выраженный уровень адаптации,

от 28 до 54 баллов – низкий уровень адаптации,

от 0 до 27 баллов – выраженная дезадаптация.

Количество баллов по отдельным шкалам указывает на источники дезадаптации.

Дешифратор: Оценочная шкала

Номера утверждений

1. Отношение к учебному заведению 1, 10, 19, 28, 37, 46 2,

Отношения между педагогами 2, 11, 20, 29, 38, 47 3.

Удовлетворенность условиями труда 3, 12, 21, 30, 39, 48 4. Удовлетворенность своим положением в коллективе 4, 13, 22, 31, 40, 49 5. Отношение к работе 5, 14, 23, 32, 41, 50 6.

Отношение к ученикам 6, 15, 24, 33, 42, 51 7.

Отношение к руководителю 8, 17, 26, 35, 44, 53 8.

Отношение к коллективу 9, 18, 27, 36, 45, 54 9.

Шкала лжи 7, 16, 25, 34, 43, 52

Программа формирующего эксперимента

1. Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»

Цели тренинга: содействовать успешной социально-психологической адаптации молодых педагогов.

Задачи:

- Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.
- Создание атмосферы сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений.
- Отработка различных способов межличностного восприятия. Осознание педагогами своих личностных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку.
- Предоставление возможности молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

Материалы: памятка для молодых педагогов, повязка на глаза, листы бумаги по количеству участников, цветные карандаши, фломастеры.

1. Правила группы

– Здравствуйте, меня зовут ...

Наша работа сегодня предполагает некоторые правила, а именно:

- доверительный стиль общения;
- активное участие в происходящем;

- общение по принципу «здесь и теперь»;
- уважение к говорящему.

2. Приветствие

Оборудование: визитки, фломастеры, иголки.

– Оформление визитки, укажите своё трениговое имя. Расскажите о своём имени так, чтобы участники тренинга смогли его запомнить.

Вопросы:

- что узнали нового об участниках тренинга;
- что запомнилось;
- как себя сейчас чувствуете.

2. Вступительное слово

«Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности. Некоторые молодые педагоги описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие наоборот отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в наш коллектив. Попробуйте вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфиче-

ским условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего».

Психолог предлагает высказаться об этом в кругу.

Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

- На что я обратила внимание, придя первый раз в данный коллектив?
- Какие чувства я испытывала при этом?
- Что я обо всем этом подумала?
- Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Итак, социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив.

3. Упражнение «Слепой и поводырь»

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

- как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?
- какие были трудности в процессе выполнения задания?
- какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

4. Упражнение «Мои профессиональные планы».

Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмышлять над тем, чего он ожидает от своей профессиональной жизни, каковы его уст-

ремления, какие ценности для него значимы.

Начать процедуру можно следующим образом:

1. «Прошлое, настоящее и будущее».

Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами в соответствии со своими ощущениями. После выполнения задания группе предлагается обсудить представленные рисунки.

Вопросы, которые могут задаваться:

- Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?
- Какая между ними связь?
- Чем отличаются рисунки участников? и т.д.

2. «Значимые профессиональные события в прошлом и наиболее желанные в будущем».

Каждому участнику предлагается представить свою профессиональную жизнь и найти два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем. При обсуждении делается акцент на события, ожидаемые в будущем.

Вопросы для обсуждения:

- От кого зависит возможность осуществления этих планов?
- В какое время они должны произойти?
- Что может помешать тебе осуществить свои планы?
- Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать? и т.д. Желательно, чтобы каждый участник группы принял участие в этой процедуре.

Основной смысл данного тренингового действия – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда

человек вслух формулирует собственные цели, он тем самым как бы публично берет на себя обязательства выполнить их. При этом эффект будет более высоким, если профессиональные перспективы каждого участника зафиксировать еще и на бумаге.

5. Упражнение «Чемодан»

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данном коллективе. «Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личного развития.

6. Рефлексия по кругу.

Участники делятся впечатлением от тренинга.

2. Семинар-практикум с элементами тренинга

«Образ педагога»

Цель: актуализировать в сознании коллег свой образ педагога; выявлять особенности представлений педагогов о своей профессиональной деятельности.

1. Упражнение «Приветствие»

Педагогам предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, ... (имя), ты знаешь....»

2. Игра-разминка

Педагогам предлагается, стоя в кругу и бросая друг другу мяч, называть глаголы, характеризующие их деятельность.

Эта игра позволяет взглянуть на профессию педагога как с точки зрения качеств, которыми он обладает или должен обладать, так и актуализировать виды профессиональной деятельности, а также навыки и умения.

При анализе на это необходимо обратить внимание, подчеркнуть разноплановость профессиональных требований, предъявляемых к педагогу. Также стоит обратить внимание на количественное соотношение позитивных и негативных характеристик, которые прозвучали во время игры.

3. **Игра «Атомы – молекулы»**

Все участники – атомы. Они двигаются, иногда объединяясь в молекулы. Темп, направление движения, количество атомов в молекулах задает ведущий. Например: «Молекулы, по три – локтями!» - все должны разбиться на группы по три человека и прижаться друг к другу локтями.

В конце выполнения упражнения надо образовать три подгруппы.

4. **Задание «Причины – последствия».**

Одно из самых главных качеств педагога – умение разобраться в возможных причинах той или иной ситуации, предположить ее последствия, а потом выбрать наиболее оптимальный способ ее разрешения.

Педагогам трех групп предлагается одна и та же ситуация: «Ребенок разбил вазу».

1 группа продумывает как можно больше характеристик воспитанника (личностные качества, успешность в обучении, статус в группе и т.д.).

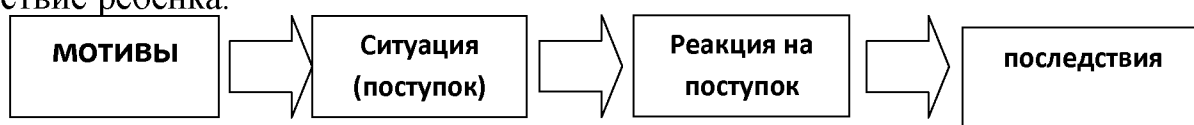
2 группа предлагает как можно больше возможных причин – почему разбил вазу.

3 группа продумывает возможные реакции (как позитивные, так и негативные) педагога на то, что ребенок разбил вазу.

Каждая группа работает самостоятельно, записывая варианты на отдельных карточках. На это отводится 7 мин. Когда все готовы, карточки собираются и раскладываются в три стопки (1-я – характеристика ребенка, 2-я – мотивы, 3-я – реакция педагога). Далее совместная работа организуется по принципу лото: педагоги 1-й группы открывают одну из карточек и зачитывают характеристику ребенка. Педагоги 2-й группы также берут любую карточку и объясняют мотивы поступка. И, наконец, педагоги 3-й группы конкретизируют реакцию по отношению к ребенку, разбиравшему вазу.

Таким образом, из абстрактных, разрозненных характеристик складывается целостная картина педагогической ситуации.

Далее осуществляется совместный поиск возможных последствий сложившейся ситуации, а также причин той или иной реакции педагога на действие ребенка.



После анализа ситуации карточки вновь возвращаются в общий набор, перемешиваются и работа продолжается. Каждая смоделированная ситуация будет носить свой, специфический характер и требовать индивидуального подхода к анализу в зависимости от того, является ли она конфликтной, позитивные или негативные последствия может вызвать.

Необходимо создать на занятии такую ситуацию, чтобы педагоги видели: один и тот же поступок может иметь различные мотивы и последствия, может быть по-разному воспринят окружающими.

На основании такой работы совместно с педагогами можно построить схему анализа педагогической ситуации, которая будет использоваться при моделировании самых разнообразных ситуаций.

5. Задание «Гостиница»

Педагогам предлагается следующая ситуация. В гостинице есть три свободных номера. Администратору дано указание – поселить в них педагогов. Однако информация, которой он владеет, нечеткая: он не знает ни пола, ни возраста, ни конкретной специализации педагогов, ни целей их приезда. Возле своего окошка он поместил табличку: «Места только для педагогов».

Вместе с тем он обнаружил, что сегодня в гостиницу большой наплыв приезжих, а мест нет, он вынужден отказывать. Администратору известно, что люди, желающие получить место, прибегают к разным уловкам, пытаются выдать себя за педагога. Ему нужно быть начеку.

Один человек из группы выбирается администратором. Другие выступают в роли приезжих (среди них три настоящих педагога, назначенные психологом). Видя табличку, все начинают выдавать себя за педагогов. Администратор должен на свое усмотрение поселить трех человек.

После выполнения задания группа анализирует, что было ключевым в оценивании человека как педагога. Какие признаки способствовали этому? Кто был наиболее убедительным, исполняя роль? На что ориентировались педагоги, воплощая этот образ?

Данное задание направлено на развитие рефлексивной оценки образа педагога.

6. Упражнение - активатор «Путаница»

Участники, стоя в кругу с плотно закрытыми глазами, протягивают руки вперед и сцепляются ими с теми людьми, на которых натолкнулись. Открыв глаза и не расцепляясь, надо распутать получившуюся путаницу.

7. Задание «Портрет педагога»

Задание выполняется в трех микрогруппах. Каждая получает задание составить собирательный социально-психологический портрет типичного педагога:

- педагог дореволюционной России;
- советский;
- современный педагог.

Педагогам предлагается план-схема, по которой они будут работать:

- внешний вид (одежда, манера, атрибуты, символизирующие педагога того или иного времени);
- особенности речи;
- доминирующие ценности;
- манера общения с детьми, коллегами;
- возможная реакция на различные ситуации, поступки детей;
- основные принципы педагога своего времени.

При выполнении задания можно вспоминать образы из художественной литературы, кинофильмов, а также примеры из своего жизненного опыта, наблюдение за педагогами в процессе своей профессиональной деятельности.

8. Упражнение «Тебе в работе помогает...»

Занятие завершается высказыванием мнения о своём соседе слева, которое отражало бы его сильные стороны как личности и профессионала.

Высказывание можно начать с фразы: «Тебе как профессиональному педагогу очень помогает в работе то, что ты...».

9. Анкетирование «Обратная связь»

Завершением каждого занятия становится рефлексия. Группам выдаётся лист с незаконченной фразой. Задача участников – закончить предложение. Например:

«Во время встречи мне удалось...»;

«Мои мысли после занятия о себе..., о группе...»;

«Мне хотелось бы...».

В конце педагог-психолог желает участникам творческих успехов и прощается до новых встреч.

3. Психолого-педагогический тренинг для педагогов:

"Психологическая культура педагога"

Цель: определить критерии, характеризующие педагогическую культуру воспитателя современной дошкольной организации.

Приветствие

Упражнение «Самопрезентация»

Психолог. Существует много видов профессиональной деятельности, касающиеся человека, но есть среди них профессии врача, юриста, педагога, которые непосредственно влияют на судьбу. Вот почему каждая из этих профессий должна быть не только деятельностью, но и призванием. Сейчас каждому из вас необходимо продолжить такие фразы:

- Я выбрала профессию воспитателя, потому что ...
- Если бы я не стала воспитателем, я бы выбрала профессию ...
- Качества, которые я больше всего ценю в людях ...

Правила работы:

- Не перебивать друг друга
- Правило хорошего настроения

- Говорить искренне и откровенно
- Не оценивать и не осуждать
- Конфиденциальность
- Правило поднятой руки
- Активность всех членов группы.
- Общение по принципу «здесь и теперь».

Упражнение «Дерево ожиданий»

Участники получают листики бумаги, на которых пишут собственные ожидания от тренинга. Начинают так: «Я ожидаю ...» после этого каждый говорит вслух свое ожидание, идет к доске, прикрепляет свою бумажку к дереву.

Упражнение «Ассоциации»

Возьмите лист и напишите, нарисуйте, предмет с которым вы смогли бы себя ассоциировать, как педагог-профессионал.

Под портретом в двух колонках запишите по одному фактору, которые помогают и препятствуют работе педагога.

Обсуждение и подведение итогов на основе обобщения материала.

Упражнение: «Различные точки зрения»

Психолог. «Сейчас предлагается вашему вниманию упражнение, которое называется «Различные точки зрения». Его цель: определить критерии, характеризующие педагогическую культуру воспитателя современного дошкольного учреждения.

Для эффективной работы я предлагаю объединиться в группы. А сделаем это так: поиграем в считалку «Слива, груша, яблоко». Теперь все одинаковые фрукты объединяются в одну группу. У нас образовались три замечательные группы.

Каждая из групп в течение 5 минут попытается дать определение и сформулировать требования к педагогической культуре современного воспитателя дошкольного образовательного учреждения. Первая группа

делает это от имени администрации ДОО, вторая дает определение с точки зрения родителей, третья - с точки зрения воспитателей.

После выполнения творческого задания один представитель группы зачитывает свою версию расшифровки понятия «педагогическая культура».

Информационное сообщение

Психолог. «Понятие «психологическая культура» является сравнительно новым. Оно образовалось на пересечении разных наук: философии, социологии, этики и психологии. **Психологическая культура педагога** предполагает наличие у специалиста:

- Общих знаний по психологии
- Умение использовать приобретенные знания при работе с детьми.
- Способность понимать эмоциональное состояние ребенка
- Умение правильно оценивать педагогические ситуации
- Умение использовать индивидуальный подход к ребенку

Психолого-педагогическая культура педагога:

- Наблюдательность, внимательность, психологическая проницательность, развитые прогностические способности
- Умение адекватно воспринимать себя и окружающих, общаться с разными людьми
- Стремление к эмоциональной стабильности, отзывчивости, доброжелательности, великодушию, милосердию
- Чувство собственного достоинства, самоуважения
- Рефлексия, самоконтроль, критическое мышление
- Способность решать конфликты
- Контроль своих эмоций, сдержанность».

Термин «культура» впервые встречается в одном из произведений известного оратора Цицерона (45 гг. до н. э.). Сначала он означал обработку почвы, ее «культивирование», то есть перемены в природе под влиянием человека, в отличие от изменений, вызванных естественными причинами. Как самостоятельная научная категория, «культура» фиксируется впервые в

трудах немецкого юриста С. Пуфендорфа (1632-1694). Он применил этот термин для определения различных результатов деятельности человека.

В дальнейшем слово «культура» получило более обобщенное значение, как совокупность созданных человечеством традиций благ и ценностей. В современной литературе существует более 500 определений культуры.

А что же означает термин «педагогическая культура» и каковы ее структурные компоненты?

Педагогическая культура это совокупность высокого уровня развития всех компонентов педагогической деятельности и такого же уровня развития и реализации личностных качеств педагога, его способностей и возможностей.

Можно выделить следующие компоненты педагогической культуры:

- гуманистическая направленность личности;
- наличие педагогических способностей;
- положительная установка на профессиональную деятельность;
- гармоничное умственное, нравственное и эстетическое развитие;
- способность к саморазвитию и самораскрытию;
- развитая культура поведения;
- владение педагогическим тактом и эмпатией;
- личностная самостоятельность и дисциплинированность педагога;
- общая педагогическая эрудиция и компетентность;
- толерантное восприятие чужих традиций и верований;
- гибкость, способность к рефлексии;
- развитое творческое мышление.

Педагогическая культура является частью человеческой культуры и зависит от многих компонентов. В ней воплощены духовные ценности образования (педагогические знания, теории, концепции, накопленный педагогический опыт, профессиональные этические нормы), материальные (средства обучения и воспитания), а также способы творческой

педагогической деятельности, служат социализации личности в конкретных исторических условиях.

Тест: «Знаете ли вы себя?»

Внимательно посмотрите на 16 символов, которые собраны в четыре группы: движение, покой, уверенность, неуверенность. В каждой группе выберите по одному символу, который наиболее соответствует вашему состоянию. Подсчитайте результаты теста.

Упражнение «Что написано на карточке?»

Психолог. Современному педагогу чрезвычайно важно уметь понимать невербальные сигналы, без которых невозможно полноценное общение. Поэтому следующее упражнение поможет нам потренироваться в умении «читать» невербальные знаки. У меня в руках несколько карточек. На них написаны названия различных предметов, событий, понятий. Я прикреплю карточку на спину кому-то одному из вас, но сделаю это так, чтобы участник не видел надписи. Он должен быть рассчитан на разных участников группы, чтобы кто-то из них невербально показал, что написано на карточке.

Примеры задач: «младенец», «утренняя гимнастика», «полка с игрушками», «день рождения», «новичок в группе», «кабинет заведующего», «влюбленная девушка», «дорожная сумка», «городской автобус».

Упражнение «Свидание»

Психолог. Следующее упражнение «Свидание» также будет проводиться в группах. Каждая группа получит конверты с набором отдельных предложений, которые нужно расположить последовательно, руководствуясь логикой, чтобы получилось содержательное повествование. Затем один представитель из группы представляет результат.

Карточки с предложениями:

- Его сердце екнуло.
- Было уже поздно.
- Где залаял пес.
- Месяц - словно большой апельсин.

- Поезд тронулся.
- Имеет ли что-то смысл в этой жизни?
- Он взял ее за руку.
- Послышался скрежет железа.
- Он посмотрел на нее.
- Раздался выстрел.
- Он понял, что только она могла сделать его счастливым.
- Ее глаза были закрыты.
- Эта встреча - последняя.
- Легкий ветерок доносил взволнованный шепот.

Психолог. Каждая группа создала свой рассказ, опираясь на полученную информацию. А чей же рассказ правильный? Люди привыкли действовать стереотипно, оглядываясь на созданные кем-то каноны.

Здесь нет правильного или неправильного ответа. У каждого получился свой рассказ, и каждый может объяснить логику его построения. Мы учимся принимать и уважать мнения других, ведь они имеют право на существование.

Упражнение «Близнецы»

Психолог. Мы уже отмечали ранее, что настоящий педагог должен быть не только хорошо подготовленным теоретически, но и на практике уметь применять свои знания. Педагоги, которые только начинают или уже работают в дошкольном образовании, хорошо знают, насколько важно развивать общую координацию движений и мелкую моторику рук у дошкольников. Поэтому следующее упражнение будет способствовать развитию общей координации движений и согласованности действий.

Перед вами на столе лежат: подарочная бумага, свернутая в несколько раз; рубашка с расстегнутыми пуговицами; бутылка с завинчивающейся крышкой; подарочная коробочка; лента, свернутая в рулон; ножницы и цветной картон для изготовления открытки.

Вам нужно объединиться в пары. Пара «близнецов» обнимает друг друга крепко за талию так, чтобы у каждого была свободной только одна рука: у одного - левая, у другого - правая. Пары подходят к столу с предметами и по моей команде своими свободными руками выполняют следующие команды:

- застегнуть рубашку;
- закрутить на бутылке крышку;
- вырезать открытку;
- составить предметы в коробку;
- коробку аккуратно обернуть подарочной бумагой и перевязать лентой.

Упражнение «Быть педагогом - это ...»

Цель: закрепить полученные знания. Все участники сидят в кругу. Каждый по очереди высказывается. Первый начинает такими словами. «Педагогом быть хорошо, потому что ...». Другой продолжает: «Педагогом быть плохо, потому что ...» и т.

После выполнения упражнения участники обмениваются впечатлениями, обсуждают то, что позволило посмотреть по-другому на профессию педагога, было что-то для кого-то неожиданным, было кому трудно найти что-то негативное или позитивное.

Упражнение «Мои ожидания»

Все участники по очереди подходят к «Дереву ожиданий», к которому прикреплены их ожидания. Если чьи-то ожидания осуществились, он «забирает» свой опыт и кладет в чемодан Полезных Знаний. У кого они не осуществились, тот оставляет свои ожидания на дереве.

4. Тренинг для молодых педагогов ДОУ

«Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями»

Продолжительность занятия: 1 час 20 минут.

Материал: бейджики на каждого участника, булавки, ручки на каждого участника, листы бумаги А5 по числу участников, белая доска, маркер, карточки с фразами для игры «Тренировка интонации», 2 шляпы, магнитофон, запись танцевальной музыки для игры «Волшебная шляпа», запись спокойной музыки для релаксации.

Цель: способствовать преодолению трудностей начинающих педагогов в общении и взаимодействии с родителями.

Задачи:

1. Актуализировать существующие проблемы во взаимодействии с родителями;
2. Содействовать повышению уверенности в себе;
3. Упражнять начинающих педагогов в построении эффективного общения с родителями.

План проведения:

I. Вступление.

Представление организаторов тренинга, ознакомление с правилами работы группы участников.

II. Практическая часть:

1. Игра на знакомство «Чёрные шнурки».

Цель: создание доброжелательной атмосферы, возможность для проявления фантазии, возможность увидеть общее в товарищах по группе. (5 мин). (В кругу на стульях).

Все участники сидят на стульях в кругу, ведущий в центре предлагает поменяться местами тех, у кого, например, черные шнурки. Задача всем най-

ти себе место, в том числе ведущему. Тот, кто не нашел себе места, становится ведущим.

1. Игра на сплочение «Шанхайцы».

Цель: сплочение группы, формирование доверия. (4 мин). (В свободном пространстве зала.)

Инструкция: «Встаньте в шеренгу и возьмитесь за руки. Первый в шеренге осторожно закручивается вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

Ведущий:

- Для того чтобы понимать другого человека, необходимо хорошо знать самого себя: свои сильные и слабые стороны.

1. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца».

Цель: определить степень отношения к себе (положительно-отрицательно), поиск и утверждение своих положительных качеств. (10 мин). (В кругу, сидя на стульях).

Каждый участник на листе бумаги рисует круг. В круг вписывает своё имя. Далее необходимо прорисовывать лучи идущие от этого круга. Получается солнце. Над каждым лучом записывается качество, характеризующее этого человека. При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя).

1. Дискуссия «Я и родители моей группы».

Цель: выявление взаимных претензий. (Расположение «подковой»)

Вопросы к участникам: «Каким образом на сегодняшний день складывается общение с родителями в Ваших группах?»; «Помогают ли они Вам?»; «Есть ли у Вас претензии к родителям?»; «Предъявляют ли родители какие-либо претензии к Вам?» (*Ассистент записывает претензии родителей к воспитателям на доске*). (10мин)

(*Примерные «недостатки» - трудности начинающих педагогов: отсутствие опыта, отсутствие собственных детей, трудно выступать перед родителями на собраниях*)

1. Упражнение «Преврати недостаток в достоинство».

(*Рассматривание выявленных претензий в позитивном ключе*). (10 мин)

Инструкция: - Подумайте и найдите позитивное зерно в таком «недостатке», как отсутствие собственных детей. Участники: есть свободное время для личной жизни, время для чтения книг и пособий, для подготовки к мероприятиям; мы умеем любить «чужих» детей и видеть в них хорошие и сильные стороны; мы приобретаем опыт для воспитания собственных детей и др.

1. Теоретическое вступление «Правила построения эффективного общения».

(7 мин)

- Общаясь с родителями, нужно помнить, что в общении существуют свои закономерности. Основа отношения к нам человека закладывается в первые 15 секунд! Для того, чтобы благополучно пройти через «минное поле» этих первых секунд, необходимо применить «Правило трех плюсов» (чтобы расположить к себе собеседника нужно дать ему как минимум три психологических плюса).

Самые универсальные – это:

- Улыбка,
- имя собеседника

- комплимент.

- Для того чтобы люди хотели с нами общаться, мы сами должны продемонстрировать свою готовность общаться с ними. И собеседник должен это видеть. Необходима **искренняя, доброжелательная улыбка!**

- **Имя человека** – это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке. Важно использовать имя-отчество при приветствии. Не просто кивнуть или сказать: «Здрась-те!», а «Здравствуйте, Анна Ивановна!».

Во время конфликтов, желая снять их остроту, люди подсознательно начинают чаще использовать имя своего собеседника (прийти к согласию можно значительно быстрее). Потому что часто нам нужно не столько настоять на своем, сколько увидеть, что люди к нам прислушиваются, услышать при этом свое имя. Зачастую имя бывает решающей каплей, чтобы дело обернулось в нашу пользу.

- В общении наиболее применим **косвенный комплимент**: мы хвалим не самого человека, а то, что ему дорого: охотнику – ружье, родителю его ребенка.

Загруженные, усталые после работы родители особенно уязвимы в отношении хорошего и плохого поведения ребенка. Поэтому не стоит акцентировать внимание на плохом. Сначала нужно рассказать об успехах и только в конце тактично можно поведать о проблемных сторонах ребенка.

Кроме этих приемов существуют и другие приемы установления хорошего контакта с собеседником (*демонстрация приемов общения совместно с ассистентом*):

1. Одновременно с улыбкой необходим доброжелательный, внимательный взгляд (контакт глаз). Но не следует «сверлить» собеседника взглядом.

2. Короткая дистанция и удобное расположение (от 50 см до 1,5 м). Такая дистанция характерна для беседы близких знакомых, друзей, поэтому собеседник подсознательно настраивается нас выслушать и помочь – благодаря этой дистанции мы воспринимаем его «ближе». Но не переступать «границы» личного пространства собеседника!

3. Убрать барьеры, «увеличивающие» расстояние в нашем восприятии в общении (стол, книга, лист бумаги в руках).

4. Использовать по ходу разговора открытые жесты, не скрещивать перед собой руки, ноги.

5. Всем своим видом поддерживать состояние безопасности и комфорта (отсутствие напряженности в позе, резких движений, сжатых кулаков, взгляд исподлобья, вызывающая интонация в голосе).

6. Использовать прием присоединения, т.е. найти общее «Я»: «Я сам такой же, у меня то же самое!». Как можно реже употреблять местоимение «Вы...» («Вы сделайте то-то!», «Вы должны это...!») Чаще говорить; «Мы»: «Мы все заинтересованы, чтобы наши дети были здоровы, умели..., знали...!», «Нас всех беспокоит, что дети...», «Наши дети...», «Нас объединяет общее дело – это воспитание наших с вами детей!»

Вот самые основные правила установления хорошего личностного контакта и построения эффективного общения и взаимодействия с родителями.

Игра «Молекулы»

Цель: эмоциональная разрядка, разделение на пары, тройки, пятерки. Объединение трех «пятерок» в два круга.. (2-3 мин)

Инструкция: «Представьте, что мы молекулы. Хаотично движемся по залу в любом направлении. По сигналу «Стоп! В пары!» берем за руку рядом стоящего товарища».

Игра «Тренировка интонации».

Цель: осознание значения интонации для достижения цели воздействия воспитателя в общении с родителями. (5 мин) (Участники разделены на два круга)

Произнести фразы:

Мне не безразличны успехи Вашего ребенка (первый круг)

Мне хотелось бы большей откровенности в нашем разговоре (второй круг).

Произнести эти фразы с оттенками иронии, упрёка, безразличия, требовательности, доброжелательности (интонации обозначены на карточках). По окончании произнесения участники сообщают, удалось, ли на их взгляд, достичь цели воздействия; какая интонация наиболее приемлема в общении с родителями.

Игра «Волшебная шляпа».

Цель: упражнение воспитателей в высказывании комплимента родителям. (5 мин) (Участники остаются в тех же кругах)

Инструкция: - Пока звучит музыка, передаём шляпу по кругу, когда музыка останавливается, тот, у кого она осталась, одевает её на себя и говорит комплимент любому, стоящему в круге. Это может быть и поверхностный комплимент, касающийся одежды, украшений, внешности, а так же можно сказать что-либо положительное о «ребёнке». Тот «родитель», которому адресован «комплимент», должен принять его сказав: «Спасибо, мне очень приятно! Да мне это в себе тоже очень нравится!».

По окончании игры все возвращаются на места. Обмен впечатлениями: легко ли было говорить комплимент; приятно ли было принимать комплимент. Ведущий подводит итог: комплимент должен быть искренним, лучше не прямым, а косвенным, т.е. хвалить «родителю» ребенка.

(Разделение участников на пары с помощью игры «Молекулы». (2 мин)

Психотехническое упражнение «Давление».

Цель: осознание разных моделей в общении и взаимодействии с партнером, установка на равноправное общение. *(10 мин)*

Инструкция: встаньте друг против друга, поднимите руки на уровне груди и слегка прикоснитесь друг к другу ладонями. Договоритесь, кто будет ведущим. Задача ведущего – слегка надавить на ладони своего партнера. Затем, поменяйтесь ролями и повторите движение давления на ладони партнера по игре.

Выскажите друг другу свои впечатления. В какой ситуации Вам было эмоционально комфортнее: когда Вы давили или когда Ваш партнёр давил на Ваши ладони?

-Возможно Вы не испытали приятных минут ни в первом, ни во втором случае (Вам было неприятно давить на партнёра, и очень неприятно, когда давили на Вас).

Тогда, попробуйте не давить друг на друга, выполняйте совместные движения обращёнными друг к другу ладонями рук так, чтобы между вами возникло взаимное ощущение тепла (психоэнергетический контакт).

Почувствовали ли Вы, насколько приятнее взаимодействовать на равных, а не добиваться превосходства? Не забывайте, что стремясь к психологическому давлению на партнера по общению (будет родитель, коллега, ребенок), мы рискуем вызвать у него реакцию не подчинения, а возмущения. И вместо помощи, он просто откажется от контакта с нами.

Теоретическое вступление «Основы построения беседы с «трудным» родителем». *(5 мин)*

- Любому специалисту ДОО знает, как нелегко беседовать с так называемыми «трудными» родителями.

- Каких родителей можно назвать «трудными»? (*Участники высказываются*).

«Трудные» родители:

· Агрессивные, конфликтные, демонстрирующие наступающую позицию, они стремятся оправдать собственное невмешательство, родительское бессилие в воспитании своего ребенка: «Мы заняты на работе, у нас нет времени, чтобы заниматься ребенком!»; «Вы же воспитатели, педагоги, это Ваша обязанность учить и воспитывать детей!».

· Родители в позиции растерянности и беспомощности, которые постоянно жалуются педагогу, просят о помощи: «Ребенок нас не слушает, мы не знаем что делать, помогите нам!».

Начинающему, неопытному специалисту трудно сохранить свою самостоятельность и избежать «подыгрывания» такому родителю, который подавляет и манипулирует, играя на сочувствии и неуверенности, и конструктивный разговор становится невозможным.

Основная цель общения педагога с родителями – объединение совместных усилий для решения конкретной проблемы ребенка (н/р, отставание по программе, плохое поведение).

На первой фазе общения с такими родителями, необходимо сохранить эмоциональную отстраненность и поддерживать в себе спокойный и охлажденный нейтралитет, т.е. не позволить себе зарядиться отрицательными эмоциями этого родителя. Как показывает опыт, необходимо «продержаться» примерно 10-15 минут, пока родитель в форме монолога будет высказывать свои претензии или жаловаться на свою беспомощность. В случае с «агрессивным» родителем, нужно стараться выслушивать молча, оставаться спо-

койной, уверенной в себе, не теряя вежливой доброжелательности. А в случае с «жалующимся» родителем, спокойно киваем собеседнику головой, вставляем нейтральные фразы: «Я Вас слушаю», «Я Вас понимаю...», «Успокойтесь».

Почувствовав нашу нейтральную позицию и эмоциональную отстраненность, родитель начнёт «остывать», его эмоции начнут иссекать и гаснуть. В конце концов, он успокоится, в нем будет формироваться психологическая готовность к конструктивному разговору с нами.

1. Упражнение «Резервуар».

Цель: приобретение навыка сохранения спокойствия в напряженной ситуации. (5 мин)

Данное упражнение помогает настроиться на неприятную беседу и продержаться первые 10 минут.

Инструкция: Закройте глаза. Представьте или вспомните ситуацию неприятной беседы с конфликтным, «эмоционально заряженным» родителем. Примите на себя роль «пустой формы», резервуара или кувшина, в который Ваш собеседник «вливает», «закладывает» свои обвинительные слова, мысли, чувства. Постарайтесь ощутить внутреннее состояние «резервуара». Вы – просто форма, Вы не реагируете на внешние воздействия, а только принимаете их в своё внутреннее пространство, оставаясь холодным и нейтральным. Вас как бы нет в реальности, есть только пустая форма.

Потренируйтесь 2-3 раза перед началом беседы, и все будет легко получаться. Когда Вы будете уверены, что сформировали внутреннее состояние «резервуара», вступайте в диалог с собеседником.

Вторая фаза беседы с родителем – конструктивный диалог, обсуждение вариантов решения проблем.

Чтобы избежать противостояния с родителями:

·необходимо проявлять сдержанную доброжелательность и открытость;

·подчеркнуть значимость родителей в воспитании собственного ребенка;

·показать родителю свою положительную настроенность по отношению к его ребенку. Когда родитель увидит и почувствует, что педагог заботится о благополучии его ребенка, он перестанет прибегать к «психологической» защите и проявит готовность к сотрудничеству.

·Не надо стремиться, во что бы то ни стало отстаивать свою позицию, навязывать своё мнение родителям (давление приводит к протесту).

·Обсуждайте проблему, а не личные качества ребенка и его родителей.

·Нужно выразить уверенность в том, что если будут организованы совместные усилия семьи и педагогов детского сада, то существующая воспитательная проблема будет успешно решена. «Мы вместе против проблемы, а не против друг друга».

Игра-фантазия «Посылай и воспринимай уверенность».

Цель: релаксация, закрепление положительных эмоций. (5 мин)

Игра проводится под релаксационную музыку.

– Сядьте поудобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха... теперь представьте себе, что над Вашей головой висит чудесная золотая звезда. Это – Ваша звезда, она принадлежит Вам и заботится о том, чтобы Вы были счастливы.

Представьте, что Вы с ног до головы озарены светом этой звезды, светом любви и радости. Теперь последовательно приложите свою руку сначала к сердцу, потом – к горлу и ко лбу. Почувствуйте, как золотой свет особенно ясно сияет в этих местах. Представьте себе, что Вы, как и Ваша звезда, ис-

пускаете во все стороны лучи ясного теплого света и что этот свет идет ко всем Вашим коллегам, находящимся в этом зале... Подумайте обо всех, кто находится в этом зале, и пошлите всем немного своего света.

Теперь пошлите немного света людям, которых нет в этой комнате: своим домашним, друзьям, Вашим воспитанникам, их родителям.

Теперь прислушайтесь к самим себе. Ощущаете ли Вы какие-нибудь сильные чувства, которые мы все сейчас посылаем друг другу? *(10 секунд)*.

Сохраните в памяти эти чувства и обращайтесь к ним в тех случаях, когда Вы устали и Вам нужны свежие силы и уверенность в себе...

А сейчас попрощайтесь со звездой и мысленно возвращайтесь назад. Когда я досчитаю до трех, Вы можете открыть глаза и снова оказаться в этом зале. Раз... Два... Три...

Подведение итогов. Рефлексия впечатлений участников.

Раздача памяток. *(5 мин)*

5. Деловая игра для молодых педагогов

«ПУТЬ К УСПЕХУ» с применением личностно-ориентированной технологии.

Цель: развивать коммуникативные, организаторские и творческие способности, которые являются фундаментом профессиональной деятельности педагога.

Ход игры:

Деление на две команды по жребию (конфеты двух видов).

1 задание: придумать название команды, девиз (согласно теме игры) и выбрать капитана.

2 задание: викторина

1. Кому принадлежит ведущая роль в воспитании ребенка-дошкольника? (семье)

2. Назовите законодательные документы, в которых обозначена приоритетная роль семьи в воспитании ребенка (Конституция РФ, Закон «Об образовании», Конвенция о правах ребенка, Семейный кодекс)

3. В чем заключается роль детского сада в воспитании детей? (помочь, поддержать, направить, дополнить воспитательную деятельность семьи)

4. В каких областях знаний должен быть компетентен педагог для полноценного общения с родителями? (медицина, педиатрия, физиология, психология, педагогика, риторика, и т.д.)

5. Каким нормативным документам должна соответствовать основная общеобразовательная программа ДОО (ЗАКОН об образовании, ФГОС)

6. Назовите формы работы с семьей? (родительские собрания, анкетирование, письменные и устные консультации, беседы, дни открытых дверей, родительская почта, оформление стендов, приглашение на занятие, проведение общих досугов с приглашением родителей)

7. Назовите основные виды деятельности детей в ДОО, в соответствии с ФГОС.

8. Какими принципами должен руководствоваться воспитатель в своей профессиональной деятельности?

Принцип гуманизации: признание личности ребёнка высшей ценностью воспитания.

Принцип демократизации: (ориентирование на общественно-полезную, социально-значимую деятельность).

Принцип индивидуализации: учет индивидуальных особенностей каждого ребёнка при включении его в различные виды деятельности, раскрытие потенциалов личности, как в учебной, так и во внеурочной работе.

Принцип природосообразности : необходимо учитывать природу ребенка- пол, возраст; строить деятельность в соответствии с интересами и потребностями).

Принцип системности: (ОУ- самостоятельная система, все элементы взаимосвязаны, системный подход в организации жизнедеятельности коллектива)

Принцип взаимодействия и сотрудничества детей и взрослых (участие в организации воспитательной работы педагогов, родителей и общественности)

Принцип взаимодействия и организации всех заинтересованных ведомств и организаций (образования, здравоохранения, правоохранительных органов)

Принцип успешности (мажорный тон жизни ребёнка опирается на общий психологический школьный климат и на собственные успехи в деятельности)

Принцип дифференциации в воспитании (создание условий освоения знаний оптимальным для каждого ребенка способом, темпом и объёмом, учет специфических позиций детей и взрослых в воспитательном процессе)

Принцип событийности: наличие ярких запоминающихся событий, творцами и участниками которых являются члены содружества (КТД, фестивали, поселковые праздники)

Принцип культуросообразности (воспитание основывается на общечеловеческих ценностях, строится в соответствии с ценностями и нормами национальной культуры и региональными традициями, не противоречащими общечеловеческим ценностям).

9. Назовите формы работы с детьми? (нод, совместная, групповая, подгрупповая, индивидуальная, экскурсии, круглый стол)

3 задание: расшифруйте аббревиатуры:

ДОО, ФГОС, САНПИН, МБДОУ, НОД, ХБТ, ЧХЛ (7 минут)

4 задание: решение педагогических ситуаций мозговым штурмом.

Задание для первой команды:

1. Воспитатель пригласил всех родителей на родительское собрание, поместив информацию об этом на групповом стенде. Пришло два человека.

Воспитатель недоволен. Родительское собрание пришлось перенести. Чем можно объяснить происшедшее? Что предпринять в дальнейшем?

2. Ребенок временно не посещает детский по той причине, что ходит в детский сад санаторного типа. По возвращению, мама обнаруживает, что их шкафчик занят другим ребенком. Мама начинает выяснять, предъявлять претензии к воспитателю. Как в данной ситуации вести себя воспитателю? Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

Задание для второй команды:

1. Во время сборов на прогулку один из воспитанников вдруг вынул из кармана пальто записку, адресованную воспитателю группы, с просьбой матери не закаливать её ребёнка после дневного сна. Причина не указывалась. Вы выполнили бы просьбу родителя? Какими будут ваши действия в дальнейшем?

2. В список для представления на Доску Почета администрация ДОО выдвинула молодого специалиста (активиста в профессиональной и общественной деятельности). После чего в коллективе создалась конфликтная ситуация: педагог, имеющий большой педагогический стаж выразила свое недовольство по поводу выдвинутой кандидатуры. Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

5 задание: крокодил

Правила: показать мимикой или жестами, то, что написано на карточке другой команде:

- проспал на работу;
- на ковре у заведующей;
- укладывает детей спать, а дети не слушаются;
- неожиданно во время прогулки пошел сильный дождь;
- во время прогулки, вы заметили на участке злую собаку;
- вы уговариваете ребенка покушать;
- вы переходите дорогу с воспитанниками;
- в детском саду сработала пожарная тревога;

- конец рабочего дня, за ребенком никто не приходит;
- вы узнали, что вам существенно повысили зарплату.

6 задание: ромашка на тему «современный педагог ДОО - какой он?»

Подсчет результатов, объявление победителей.

Притча

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». Эту притчу я взяла не случайно. Ведь все действительно в наших руках, не бойтесь творить, искать что-то новое, познавать неизвестное. Спасибо за участие! Всего доброго!

6. Педагогический совет

"Педагогическое мастерство педагога"

Цель: выявить уровень профессиональной подготовленности педагогов, развивать сплоченность, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.

Форма проведения: Деловая игра

Повестка дня: 1 часть:

1. Вступительное слово заведующего ДОУ.
2. Сообщение на тему «Педагогическое мастерство это...»

2 часть:

1. Деловая игра «Знатоки ФГОС».
2. Подведение итогов.

3 часть: Принятие решений.

1 часть:

Мастерство - это то, чего можно добиться, и как могут быть известны мастер - токарь, прекрасный мастер - врач, так должен и может быть прекрасным мастером педагог.

А.Макаренко

Одна из главных задач современной системы дошкольного образования - повышение качества воспитательно-образовательной работы, создание условий для творческой самореализации личности каждого ребёнка. Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. К работе дошкольных учреждений сегодня предъявляются всё более высокие требования. Эти требования преломляются в систему задач, стоящих перед педагогами ДООУ, так как уровень и характер достижений ребёнка зависят, прежде всего, от профессиональной компетентности педагога, его умения работать над собой, постоянно совершенствоваться профессионально. Сегодня обществу нужен педагог компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером человеколюбия, порядочности, педагог, владеющий педагогическим мастерством.

А сейчас немного теории, что такое педмастерство?

Педагогическое мастерство - это высший уровень педагогической деятельности, проявляющийся в творчестве педагога, в постоянном совершенствовании искусства обучения, воспитания и развития человека. Педагогическое творчество рассматривается как состояние педагогической деятельности, при котором происходит создание принципиально-нового в организации учебно-воспитательного процесса, в решении научно-практических проблем.

Педагогическое мастерство прежде всего связано с личностью педагога, с комплексом качеств, которые способствуют обеспечению высокого уровня самоорганизации профессиональной деятельности. Набор качеств пе-

дагога-профессионала, помогающий ему обеспечивать учебно-воспитательный процесс на высоком творческом уровне, достаточно обширен. Важнейшими из них являются гражданственность и патриотизм, гуманизм и интеллигентность, высокая духовная культура и ответственность, трудолюбие и работоспособность. Главные качества педагога-мастера - человеколюбие и умение общаться с людьми. Педагогическое мастерство с технологической точки зрения - это система, основными компонентами которой являются высокая общая культура, гуманистическая направленность, профессиональные знания и умения, творчество и педагогические способности, технологическая компетентность. Важнейшей частью педагогического мастерства также являются профессиональные знания и умения.

И наш педсовет направлен на совершенствование мастерства педагогов, сегодня мы имеем возможность не только узнать о деятельности коллег, но и систематизировать знания, осмыслить собственные подходы к работе. И пройдет данный педсовет не в традиционной форме, а в форме деловой игры.

2 часть:

После этого педагоги делятся на команды путем собирания разрезной картинки.

Разминка. Перечислите задачи годового плана ДОУ, над которыми работает коллектив.

В процессе работы за каждый правильный ответ команда получает фишку.

1. Конкурс. Психологический ринг. Старший воспитатель задает вопросы поочередно каждой команде и та, которая дала правильный ответ, получает фишку.

1команда: Систематическое, целенаправленное и планомерное восприятие объектов. Один из видов педагогического мониторинга. (*Наблюдение*).

2 команда: Психический познавательный процесс, состоящий в отражении прошлого опыта (*Память*).

1 команда: Определите тип темперамента.

У этих детей преобладает хорошее настроение. Они жизнерадостны. На положительные стимулы реагируют громким смехом, на отрицательные - громким плачем. Все внутренние переживания проявляются внешне. Эти дети с удовольствием берутся за новое дело, испытывая и проявляя при этом яркие положительные эмоции. Чувства и интересы этих детей неустойчивы. Эти дети любят шумные игры, легко переходят от сна к бодрствованию. Их легко дисциплинировать. В большей степени они отвлекаются на внешние стимулы, чем на внутренние. Поскольку чувствительность к раздражителю у них понижена, они не реагируют на замечания, сделанные тихим голосом. Речь этих детей громкая, энергичная, ее темп быстрый.

(ДЕТИ-САНГВИНИКИ).

2 команда: Определите тип темперамента. У этих детей часто меняется настроение. Эмоции имеют крайние проявления: они не плачут, а рыдают, не улыбаются, а хохочут. Очень бурно дети реагируют на внешние раздражители, они несдержанны, нетерпеливы, вспыльчивы. Дети с данным типом темперамента предпочитают подвижные игры, игры с элементами спорта, а нередко просто бегают по группе или игровой комнате. Навыки формируются у них долго и с трудом перестраиваются. Эти дети испытывают трудности в переключении и концентрации внимания, их трудно дисциплинировать. На запреты взрослых они выражают бурный протест.

(ДЕТИ-ХОЛЕРИКИ).

2.Конкурс. От каждой команды приглашает по одному педагогу, которые получают карточки со следующими заданиями:

- **Закончите стихотворение**, которое написано в карточке

За правильный ответ - фишка.

<u>1 команда</u>	<u>2 команда</u>	<u>1 команда</u>	<u>2 команда</u>
И сейчас же щетки, щетки	Долго, долго крокодил	Он отправился в буфет	Побежал он на перрон,
Затрещали, как трещотки,	Море синее ту- шил	Покупать себе билет.	Влез в отцепленный вагон,
И давай меня тереть, (Приговари- вать)	Пирогамы, и блинами, (И сушеными грибами)	А потом пом- чался в кассу (Покупать бу- тылку квасу)	Внес узлы и чемоданы, (Рассовал их под диваны)

3. Конкурс. Определить в какой возрастной группе изучаются назван-
ные произведения. За каждый правильный ответ - фишка.

1 команда

Я.Аким «Апрель» (подг. гр.);

К.Чуковский «Федорино горе» (ср. гр.)

В.Берестов «Петушки» (2 мл. гр.)

2 команда

Н. В.Даль «Старик-годовик» (подг. гр.);

К.Чуковский «Путанница» (1 мл. гр.)

М.Исаковский «Поезжай за моря за моря-океаны» (ст. гр.)

- Дружеский шарж. (минутка шалости)

Каждой команде предлагается придумать и изобразить с помощью мимики и жестов одного из педагогов другой команды (*не более 1 минуты*). В случае, если педагоги узнали коллегу (*на обсуждение дается не более 2 минут*) - они получают фишку.

4. Конкурс. Знание ФГОС. (письменно)

5.Конкурс. Развитие выразительной речи воспитателя.

Командам дается задание:

- Произнесите слово "МОЛОДЕЦ!":

<u>1 команда</u>	<u>2 команда</u>
тихо	громко
нежно	удивленно
иронично	восторженно
ласково	требовательно

6.Конкурс. Решение обучающих психолого-педагогических ситуаций.

Каждая команда выбирает себе карточку с заданием, обсуждает и высказывает свою точку зрения. Точки зрения могут быть различные и высказаться имеют право все педагоги.

- Одного из воспитанников товарищи по группе зовут не по имени, а по национальности. Ребенок постоянно плачет и не хочет ходить в детский сад. Воспитатель пытается объяснить детям, что они поступают жестоко. Тогда дошкольники начинают дразнить малыша так, чтобы не слышали взрослые. Какой выход из создавшейся ситуации?

- Воспитатель подготовительной группы на родительском собрании рассказал о том, как готовить детей к обучению в школе, развивая их фи-

зически. Бабушка одного мальчика активно настаивала на том, чтобы ее внука не брали на прогулку и в бассейн, т. к. он часто простывает. Аргументировала она данный факт тем, что педагоги не следят, как одеваются дети, самостоятельно же в этом возрасте они этого сделать не могут. На вопрос воспитателя о том, как же Сережа будет одеваться в школе, бабушка пояснила, что она, как и в детском саду будет помогать ему в этом, для чего специально уволилась с работы. Как организовать работу с родителями Сережи?

7. Конкурс. «Модель педагога»

И в заключение вам предлагается схематично изобразить модель педагога, отметив качества, которыми он должен обладать.

Подведение итогов.

3 часть:

Решение педсовета.

7. Деловая игра с воспитателями «Толерантность».

Цели: дополнить теоретическую информацию по проблеме толерантности; предложить педагогам практические материалы, способствующие воспитанию толерантных качеств у дошкольников; смоделировать профессиональную деятельность педагогов с использованием методов активного обучения.

Участники: педагоги всех категорий: воспитатели, узкие специалисты; ведущая: старший воспитатель.

Сценарный план

Мотивационно-организационный этап

«Толерантность» – это слово вообрало в себя несколько понятий: отношение к себе, людям, миру, общение с людьми и миром. И все это с добро-

той, любовью, терпением. Вечное противостояние добра и зла помогает нам сделать выбор в пользу того или другого. Обстоятельства заставляют совершать поступки, определяющие наши качества.

Мы педагоги, а это значит, что мы несем ответственность не только за себя, но и за детей. Добро воспитывается добром, а зло порождает зло. Это непреложная истина.

Сегодня мы собрались, чтобы понять, каковы мы сами, на каком языке говорим с окружающими людьми и миром. Мы сделаем попытку проверить наши души на доброту, радость, понимание и равнодушие. Нашу взрослую игру так и назовем: «Толерантность». Игра на толерантность, равно как и экзамен на человечность.

Игровой этап

Ступенька «Я»

Игровое проектирование «Самопрезентация». На листочках указаны человеческие качества, как толерантные, так и те, что таковыми не являются. Необходимо выбрать качества присущие участнику.

Действие по инструкции «Продолжи фразу». Участники размышляют на тему «Со мною вот, что происходит».

- Я грущу, когда ...
- Мне весело, когда ...
- Я обижаюсь, когда ...
- Я злюсь, когда ...
-
- Я радуюсь, когда ...
- Мне нравится, когда...
- Я теряюсь, когда...
- Я страдаю, когда...

- Я плачу, когда...

Ступенька «Мир людей»

Итак, мы с вами на следующей ступеньке. Здесь происходит общение, живой контакт между людьми. И очень важно, чтобы это общение было радостным.

Дискуссия. Я предлагаю вам высказать свою точку зрения на поэтический тезис М. Ножкина «Добро должно быть с кулаками».

- Если это истина, поставьте точку и подтвердите неоспоримость мысли.
- Если вы в этом горячо убеждены, убеждайте нас с восклицательным знаком.
- Если сомневаетесь, в ваших высказываниях будет присутствовать знак вопроса.
- Если имеете другое мнение, то не стесняйтесь быть оппонентом и говорите, как подсказывает сердце.

Мотивационно-побудительная игра **«Волшебная палочка»**. Вбрасывается одно слово «Солнце». Каждый участник добавляет к нему по одному слову, получается большое предложение.

Разыгрывание ролей «Пойми меня».

«Счастье – это когда тебя понимают». Сейчас мы попробуем понять друг друга. Участники разбиваются по двое. Один участник объясняет значение слова другому. Упор делается на признаки этого предмета, явления и т.д. (Предлагаются слова: радость, сострадание, терпение, улыбка и т.п.)

Ступенька «Окружающий мир»

Окружающий мир – это пространство, в котором мы существуем. Иногда оно расширяется до размеров государства, а иногда сжимается до преде-

лов нашей комнаты. Мы зависим от чужих оценок, эмоции поглощают нас. Внутри назревает конфликт и мы выплескиваем его на других. Задаем себе вопрос: «Как жить спокойно?» – и порой затрудняемся найти ответ. Сейчас мы проведем тренинг на психическую устойчивость.

Рефлексивно – оценочная игра **«Конфликтная ситуация»**. Мы не всегда можем и не обязаны объяснять окружающим свои поступки. Но, учитывая предполагаемые оценки, мы должны быть уверены в непредвзятости своих действий.

- Холодно. Вы на остановке. Замерзли. Решили потанцевать или сделать зарядку. На вас недоуменно смотрят и говорят: «Вот ненормальный!»
- Вы идете по улице и читаете собеседнику хорошие стихи, вызывая у людей недоуменные взгляды.
- В автобусе вы кому-то наступили на ногу, вас обругали.

Как часто мы смотрим на мир грустными глазами. Серые обстоятельства делают утро хмурым, настроение – унылым, глаза – мокрыми, дела – брошенными. Но какой бы ни была жизнь, надо всегда искать повод для радости! И даже в жирном минусе надо обязательно отыскать плюс.

Диагностическая игра **«Найди плюсы и минусы»**.

- Вы потеряли кошелек с крупной суммой денег.
- Вы поругались с любимым человеком.
- Вы опоздали на автобус.
- Вы сегодня не ели и обед не предвидится.
- Вы сломали ногу.
- Вас вызвали в школу.
- У вас очень грубый начальник и он часто «достаёт» вас.

А умеем ли мы чувствовать других людей? Умеем ли понять их боль? Может быть, женщина, кричащая в автобусе о том, что ей на ногу, кричит совсем о другом: о неустройстве, о черствых детях, о болезни, о жизни, которая проходит?! Хватит ли нам сердца порадоваться за талантливого человека. Задание, которое я хочу предложить называется «В картинной галерее»

Решение ситуативных задач. Вам необходимо внимательно посмотреть на картину, проникнуться жизнью героя, войти в его образ, понять его состояние, эмоции и, наконец, озвучить его мысли.

Заключительный этап

Ступенька «творческая мастерская»

Самая высокая ступень – в творческую мастерскую. Подъем на нее нелегко и круто. Но, поднявшись, мы преображаем не только свою душу, но и все, что нас окружает. И пусть сердечная недостаточность будет уделом равнодушных и нерадостных людей.

Резюме

Мы сегодня проверили себя на толерантность. И хотя это была игра, она показала, что у нас не исказился взгляд и не очерствело сердце. У нас много времени впереди, мы сможем созидать добро, если к этому стремиться!

Анализ результатов: Сравнение поставленных задач с полученными выводами.

8. Семинар-практикум

«Адаптация детей к условиям дошкольного образовательного учреждения»

Цель: расширить знания педагогов по детской психологии; повысить профессиональный уровень, компетентность педагогов.

Материал: цветная бумага, альбом, карандаши, стул, таблички слов на мозговой штурм, таблица-диаграмма «Факторы, влияющие на адаптацию», стакан с водой.

Ход семинара-практикума

1. Упражнение «Цепочка доверия»

Цель: Способствовать повышению психо-эмоционального тонуса группы и сплочение участников семинара.

Участники семинара образуют круг и начинают по очереди говорить соседу справа про свое доверие: «Я тебе доверяю потому что ты – честный (добрый, справедливый, сильный)»

Теоретическая часть

2. Мозговой штурм

Участники семинара-практикума должны объяснить понятия.

Адаптация – это приспособление к окружающим условиям. Адаптация человека имеет два спектра: биологический и психологический.

Негативизм – отрицательное отношение к воздействиям внешней среды, отгораживание от внешних впечатлений и противодействие идущим извне побуждениям.

Упрямство – то психологическое состояние, очень близкое к негативизму. Это отрицательная особенность поведения человека, выражающаяся в необоснованном и нерациональном противодействии просьбам, советам, требованиям других людей. Вид упорного непослушания, для которого нет видимых мотивов.

Эмпатия – ощущение способности испытывать за другого его чувства

Непокорный – человек не поддающийся чужой власти, требованиям.

3. Дискуссия «Что влияет на адаптацию детей к условиям ДОУ?»

Участники объединяются в группы по 3 человека. Каждая группа должна составить схему «Факторы, которые влияют на адаптацию». В рассказе должны быть использованы слова: адаптация, родители, дети, воспитатель, радость, помощь.



4. Выступление воспитателя на тему "Создание условий комфортного пребывания ребенка в детском саду"

5. Выступление практического психолога на тему "Трудности адаптационного периода. Степени выраженности адаптационных периодов"

Практическая часть

Игра «Волшебный стул»

Цель данной игры заключается в формировании у ребенка положительно отношения к сверстникам.

Описание игры: все дети должны встать в круг, а внутри него ставиться стульчик. Далее все ходят по кругу и напевают песенку:

- Кто сегодня всех красивей?

- Кто сегодня всех счастливей?

- Поскорее отзовись – на волшебный стул садись!

После того, как песенка будет пропета, на стул садится тот ребенок, который оказывается ближе всего к нему, а все остальные дети должны сказать о нем что - то приятное, доброе, хорошее.

Игра «Дождик»

Цель игры: привить ребенку любовь к чистоте, доброте, красоте.

Описание игры: воспитатель встает в центр круга, а в руках у него находится чашка с водой. Далее он предлагает ребятам вспомнить, какие добрые дела может совершить дождик, например, прибить пыль, напоить растения, очистить воздух, умыть землю, прогнать жару и прочее. А те из детей, кто хотя назвал одно «доброе дело», воспитатель слегка обрызгивает водой.

Игра “Это Я”.

Это глазки. Вот. Вот.-----*Показывают сначала левый, потом правый глаз.*

Это ушки. Вот. Вот.----- *Берутся сначала за левое ухо, потом — за правое.*

Это нос. Это рот. ----- *Левой рукой показывают рот, правой нос.*

Там спинка. Тут живот.----- *Левую ладошку кладут на спинку, правую на живот.*

Это ручки. Хлоп, хлоп.----- *Два раза хлопают.*

Это ножки. Топ, топ. ----- *Два раза топают.*

Ой, устали. Вытрем лоб. ----- *Правой рукой вытирают лоб.*

Далее педагог спрашивает детей:

- Покажите, где ваши ножки? (*Дети показывают ноги*).

- А что умеют делать ваши ножки? (*Ходить, прыгать, бегать, топать и*

т. п.)

- Покажите малышу, как вы умеете шагать, бегать, играть.

Упражнение “Как живёшь?”

Сжать пальцы обеих рук в кулачки.

Как живёшь?-----*Показать оттопыренный большой палец*

- Вот так!

А плавёшь?----- *Вытянуть руки вперёд, затем развести их в стороны*

- Вот так!

Как бежишь?-----*Согнуть руки в локтях, выполнять ими движения вперёд-назад.*

- Вот так!

Вдаль глядишь?----- *Приложить ребро ладони ко лбу*

- Вот так!

Ждёшь обед?----- *Подпереть подбородок кулачком*

- Вот так!

Машешь вслед?----- *Выполнить кистью ведущей руки движения влево вправо*

- Вот так!

Ночью спишь?----- *Лечь щекой на сложенные вместе ладошки.*

- Вот так!

А шалишь?----- *Надуть щёчки и хлопнуть по ним ладошками.*

- Вот так!

Итог семинара-практикума

Упражнение «Листопад»

Цель: создание хорошего настроения, диагностика результативности занятия.

Задача: педагогам предлагается создать собственный ноябрь без помощи ножниц «вырезать» листочки и на одной стороне написать свои впечатления от занятия, а на второй свои пожелания участникам. Участники становятся в круг и подбрасывают листочки вверх.

9. Деловая игра «Своя игра».

Цель: совершенствование знаний педагогического коллектива о профессии «педагог дошкольного образования».

Материал и оборудование: мультимедийная установка, четырехуголки, колокольчики на каждого игрока.

Место проведения: музыкальный (актовый) зал.

Участники: педагоги-воспитатели, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре.

Добрый вечер уважаемые коллеги!

Рада приветствовать Вас на «Своей игре».

Все мы знаем и любим свою профессию, отдаем ей большую часть своей души, иногда забывая про себя и семью. В нашем коллективе уже сложилась традиция проводить деловые вечера, где мы с вами вспоминаем, то, что забыли или узнаем что-то новое, касательно нашей профессиональной деятельности. Здесь мы отдыхаем душой, работая головой. Спонсором нашей игры стала, уже по сложившейся традиции, заведующая нашего детского сада ... Она же будет вести подсчет набранных вами очков. Предоставим ей слово для напутствия наших игроков.

Для создания необходимой атмосферы я попрошу вас облачиться в четырехуголки. Они не стандартного черного цвета, так как мы все же работаем в детском саду и нам ближе яркие радостные цвета.

Правила игры.

Первый игрок выбирает тему и стоимость вопроса. Отвечать могут все, но у вас есть колокольчики. Если Вы готовы ответить на вопрос – звоните в колокольчик и вам предоставляется право ответа. В случае, если вам попался аукцион, вы назначаете сумму на которую играете, если ответили неправильно – эта сумма списывается с вашего счета, если ответили правильно она удваивается и прибавляется к вашей сумме очков. Также может попасться кот в мешке, в этом случае вопрос может быть не по заявленной теме. Дальше выбирает тему и стоимость вопроса тот игрок, кто правильно ответил на поставленный вопрос.

Во второй тур игры перейдут лишь 4 игрока, в третий – 2.

Желаю всем успехов и веселого настроения!

1 тур.

(в первом туре принимают участие все педагоги учреждения)

На экране представлены темы и стоимость вопроса.

Темы: Семья, документы, педагогические технологии, ИКТ, СаНПиН, ФГОС, охрана труда.

Тема	Стоимость вопроса	Содержание вопроса	Ответ
Семья	100	Этот документ регулирует права и обязанности администрации ДОУ и Семьи воспитанников	Договор с родителями

		танников?	
Семья	200	Кем является семья в системе образования?	Участники
Семья	500	Ребенок стал агрессивен себя вести со сверстниками (дерется, кусается), в НОД участия не принимает. Как и когда Вы сообщите об этом родителям?	В индивидуальной беседе, вечером
Семья	800	Эта форма взаимодействия с семьями воспитанников является дополнительным компонентом воспитательного процесса, где родители и педагоги могут получить знания и развить свои умения для дальнейшего объединения усилий и обеспечения детям комфорта, интересной и содержательной жизни в детском саду.	Семейный клуб
Документы	100	Данный документ нацелен на обеспечение детям счастливого детства и пользование, на их собственное благо и на благо общества, правами и свободами. Этот документ	Декларация прав ребенка

		строится на принципах.	
Документы	200	Родители являются первыми педагогами. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития ребенка в раннем детском возрасте. В каком нормативном документе прописано данное утверждение?	Ст. 18 «Закон об образовании» РФ
Документы	500	На основе этого документа строится вся основная деятельность в дошкольном образовательном учреждении. Без этого документа деятельность учреждения является неправомерной. О каком документе идет речь?	Устав
Документы	800	«Ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее». В каком документе дается	Конвенция о правах ребенка

		представленная трактовка понятия «Ребенок»?	
Пед. Технологии	100	<p>В каждой из педагогических технологий имеются свои сложности. В личностно-ориентированной – это принять педагогу позицию друга, товарища ребенку. В технологии сотрудничества – принять и понять решение ребенка, научиться учитывать его мнение, каким бы оно ни было.</p> <p>С какими сложностями сталкиваются педагоги при применении игровой технологии?</p>	Многообразие форм игры, алгоритмы проведения
Пед. технологии	200	Эта технология воспитания и обучения ставит в центр всей школьной (дошкольной) образовательной системы личность ребенка, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий ее развития, реализации ее природных потенциалов. Личность ребенка в этой технологии не только субъект, но и	Личностно-ориентированный подход

		<p>субъект приоритетный; она является целью образовательной системы, а не средством достижения какой-либо отвлеченной цели.</p> <p>О какой технологии идет речь?</p>	
Пед. Технологии	500	<p>Чтобы поддерживать ребенка, считал В. А. Сухомлинский, педагог должен сохранять в себе ЭТО ощущение; развивать в себе способность к пониманию ребенка и всего, что с ним происходит; мудро относиться к поступкам детей; верить, что ребенок ошибается, а не нарушает с умыслом; защищать ребенка; не думать о нем плохо, несправедливо и, самое важное, не ломать детскую индивидуальность.</p>	Ощущение детства
Пед. Технологии	800	<p>Эта технология реализует демократизм, равенство, партнерство в субъект-субъектных отношениях педагога и ребенка. Воспитатель и воспитанники совме-</p>	Технология сотрудничества

		<p>стно вырабатывают цели, содержание, дают оценки, находясь в состоянии сотрудничества, сотворчества.</p> <p>О какой технологии идет речь?</p>	
ИКТ	100	Какая форма работы с детьми 5-7 лет изображена на фото?	Использование ИКТ в НОД.
ИКТ	200	<p>АУКЦИОН</p> <p>Любая деятельность ребенка, кроме игры, имеет свои пределы. Сколько минут ребенок может проводить за компьютером, не нанося вред своему здоровью?</p>	10 минут
ИКТ	500	<p>В современных условиях воспитателю необходимо использовать компьютер или любые другие информационно коммуникационные технологии. Однако, при этом компьютер должен ...</p> <p>Продолжите предложение.</p>	Дополнять его а не заменять
ИКТ	800	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаточная методическая подготовленность педагога; 	Ошибки использования ИКТ в НОД

		<ul style="list-style-type: none"> • Неправильное определение дидактической роли и места ИКТ на занятиях; • Бесплановость, случайность применения ИКТ; • Перегруженность занятия демонстрацией. <p>Чем будут являться вышеуказанные пункты при использовании ИКТ в НОД?</p>	
СанПиН	100	<p>Согласно СанПиН групповая комната должна быть площадью из расчета определенной квадратуры на одного ребенка без учета мебели и ее расстановки.</p> <p>Сколько квадратных метров должно быть на одного ребенка?</p>	2,5 кв. м в ясельных группах и не менее 2 кв. м в дошкольных группах
СанПиН	500	В каком случае дети до 4 лет не пойдут гулять на улицу, а будут играть на веранде?	Температура воздуха ниже 15°C и скорость ветра более 15 м/с
СанПиН	800	Во время прогулки с детьми, согласно СанПиН, необходимо проводить....	Игры и физические упражнения. Подвижные игры в конце прогулки

		Продолжите предложение.	ки.
ФГТ	100	Какое интегративное качество будет развиваться у ребенка посредством диалогического общения с детьми, чтения художественной литературы, НОД, наблюдения на прогулке, новых игр любого рода, поручений и заданий, дежурства?	Любознательный, активный
ФГТ	200	Каждая образовательная область несет в себе определенную цель, достигаемую через решение определенных задач. Какая образовательная область направлена на достижение целей овладения конструктивными способами и средствами взаимодействия с окружающими людьми?	Коммуникация
ФГТ	800	«В ребенке важно формировать интерес к другому человеку. Основой для такого интереса должно быть восприятие другого человека, других людей как источник познания социального мира и	Социализация

		<p>равного себе. Другой человек интересен своими знаниями, своими чувствами, своим социальным опытом, отличающимся от опыта ребенка и потому обогащающим его. Открытость такому познанию влечет за собой толерантность, терпимость к тому, что непохоже, желание не отвергнуть его, а понять, познать, принять».</p> <p><i>С.А. Козлова</i></p> <p>О какой образовательной области идет речь?</p>	
Охрана труда	100	<p>Согласно инструкции по охране жизни и здоровья детей каждый ребенок должен иметь индивидуальную...</p> <p>Продолжите предложение.</p>	Расческу, полотенце, салфетку, зубную щетку
Охрана труда	200	<p>Что должен знать воспитатель, собирающийся с детьми на экскурсию?</p>	Точное количество детей, маршрут
Охрана труда	500	<p>Основное требование к сотрудникам для обеспечения</p>	Соблюдение СанПиН

		безопасности детей в ДОУ?	
Охрана труда	800	Расскажите действия воспитателя в случае получения ребенком травмы.	Оказать первую помощь, сообщить медсестре, заведующему. В случае необходимости доставить ребенка в ближайшую клинику.

Итак, 1-й тур подошел к концу, попросим вас определить четверых участников, которые переходят во второй раунд.

Чтобы вы не забывали, что и когда вам нужно сделать наш спонсор дарит Вам записные книжки и ручки!

Всех участников, не прошедших во второй тур, попросим занять места в зале. А мы начинаем 2-й тур.

Темы 2-го тура: психология, педагогика, программы, ученые, тезаурус.

Тема	Стоимость вопроса	Содержание вопроса	Ответ
Психология	100	Один из динамических элементов семейных отношений, отражающий процесс передачи информации от одного члена семьи к другому, умение быть эффективным слушателем, ясно вы-	Стиль общения

		ражать свои мысли и оказывать психологическую поддержку. Может быть авторитарным, демократическим и либеральным.	
Психология	200	Слово «личность» происходит от слова, которое в старые времена обозначало маску, надеваемую на себя актером во времена спектакля и соответствующую особенностям характера того человека, которого актер в маске должен был играть. О каком слове идет речь?	Личина
Психология	500	Человек такого типа темперамента обычно живет сложной и напряженной внутренней жизнью, придает большое значение всему, что касается лично его, обладает повышенной тревожностью и ранимой душой.	Меланхолик
Психология	800	Эти отношения между людьми, которые, образно говоря, являются «узаконенными», то есть регулируются какими-либо имеющими	Формальные

		<p>юридический статус документами, включая законы, постановления, уставы, распоряжения, приказы и так далее. О каких отношениях идет речь?</p>	
Педагогика	100	<p>Идет НОД в подготовительной к школе группе. Дети выполняют самостоятельное задание в тетради. Андрей начинает запись вместе со всеми. Но вдруг взор его отрывается от тетради, перемещается на доску, затем на окно. Лицо мальчика озаряется улыбкой и, повозившись в кармане, он достает оттуда новый разноцветный шарик. С шумом развернувшись на стуле, начинает демонстрировать игрушку соседу сзади. После замечания воспитателя Андрей поворачивается и начинает медленно «сползать» со стула. И снова замечание, за которым следует лишь короткий период сосредоточения... Наконец воспитатель объявляет</p>	<p>Синдром дефицита внимания (Гиперактивность)</p>

		об окончании деятельности, Андрей выбегает из-за стола первым и мчится к игрушкам. О каком нарушении идет речь?	
Педагогика	200	Эта педагогическая способность позволяет устанавливать правильные взаимоотношения с детьми и коллегами.	Коммуникативная
Педагогика	500	Эта программа включает одно или несколько направлений развития ребенка. о каком виде программ идет речь?	Комплексная
Педагогика	800	Эта наука относится к числу молодых дисциплин в системе педагогических наук. Её возникновение связано с именем великого педагога XVII века Яна Амоса Коменского. Ей уделяли большое внимание такие ученые как Леонтьев А.Н., Эльконин Д.Б., Рубенштейн С.Л.	Дошкольная педагогика
Программы	100	Какой компонент необходимо предусматривать при разработке любой програм-	Региональный

		мы?	
Программы	200	<p>Эта программа представляет собой стройную нестандартную систему, направленную на видение перспективы развития учреждения, выбор конкретных управленческих решений и обеспечение поэтапного решения поставленных задач.</p> <p>О какой программе идет речь?</p>	Программа развития ДОУ
Программы	500	<p>Кот в мешке.</p> <p>Один из наиболее известных детских садов, где у посетителя может возникнуть впечатление, что воспитатель ничем не занимается, однако именно в этот момент она проводит образовательную деятельность с детьми.</p>	Вальдорфский детский сад
Программы	800	<p>К какому типу программ можно отнести следующие программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Наш дом природа» Н.А. Рыжовой - «Математика в дет- 	Вариативные (парциальные)

		ском саду» Н.П. Новиковой	
Ученые	100	Он строил процесс обучения как радостный труд; большое внимание он уделял формированию мировоззрения учащихся. В советской педагогике стал разрабатывать гуманистические традиции мировой и отечественной педагогической мысли. Автор 30 книг, посвященных воспитанию и обучению. Книга его жизни «Сердце отдаю детям»	Василий Александрович Сухолинский
Ученые	200	Советский и российский педагог и психолог. Разработчик оригинальной концепции гуманной педагогики. Его наиболее известный труд «Здравствуйте, Дети!»	Шалва Александрович Амонашвили
Ученые	500	АУКЦИОН Основой педагогической системы этого ученого стала идея народности, распространявшаяся и на семейное воспитание. Наиболее естественной средой воспитания	Константин Дмитриевич Ушинский

		и обучения дошкольников он считал семью. По его мнению основы личности, ее характер формируется в семейных отношениях, под воздействием матери и отца.	
Ученые	800	В работах этого выдающегося психолога даны содержательные характеристики игры, показано ее влияние на главные изменения в психике ребенка, создание зоны ближайшего развития. Ему принадлежат слова: «Всё может быть всем».	Лев Семенович Выготский
Тезаурус	100	О каком термине идет речь? Наука о закономерностях воспитания, в которой основное место отводится изучению воспитания подрастающих поколений.	Педагогика
Тезаурус	200	Мыслительная способность, умственное начало у человека.	Интеллект
Тезаурус	500	Распределение по группам, разрядам	Классификация

Тезаурус	800	Терпимость к чужому образу мысли, жизни, поведению, обычаям, чувствам, мнению, идеям, верованиям.	Толерантность
----------	-----	---	---------------

Итак, 2-й тур подошел к концу, попросим вас определить всего двоих участников, которые переходят в 3-й - финальный раунд.

Каждая женщина любит ароматно пахнуть, поэтому спонсор нашей игры дарит Вам прекрасные ароматные наборы.

Участников, не прошедших в третий тур, попросим занять места в зале. А мы начинаем 3-й – финальный тур.

Темы 3-го тура: образовательная программа ДОУ, предметно - развивающая среда, непосредственно образовательная деятельность.

Тема	Стоимость вопроса	Содержание вопроса	Ответ
ООП ДОУ	100	На основе какого документа разрабатывается примерная основная общеобразовательная программа дошкольного образования?	Закон Российской Федерации «Об образовании» и Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении
ООП ДОУ	200	Эта часть должна быть реализована в любом дошкольном образовательном учреждении, реализующем основную общеобразователь-	Обязательная часть

		<p>ную программу дошкольного образования. Она обеспечивает достижение воспитанниками готовности к школе, а именно необходимый и достаточный уровень развития ребенка.</p> <p>О какой части программы идет речь?</p>	
ООП ДОУ	500	<p>АУКЦИОН</p> <p>В чем отличие итоговых планируемых результатов от промежуточных?</p>	Подводятся в конце подготовительной к школе группы
ООП ДОУ	800	Назовите объем обязательной части программы.	80%
ПРС	100	<p>Кот в мешке.</p> <p>В группе Миша укусил Васю. Остался след от укуса. Ваши действия.</p>	Сообщить медсестре, заведующему, родителям
ПРС	200	В реализации какой образовательной области предметно-развивающая среда имеет особо важное значение?	Социализация
ПРС	500	Согласно принципа дистанции построения развиваю-	Разновысокая мейбель

		<p>шей среды это условие делает общение взрослого и детей более легко осуществимым, так как позиции воспитателя и ребенка можно варьировать.</p> <p>О каком условии построения развивающей среды идет речь?</p>	
ПРС	800	Какого наиболее важного принципа, согласно ФГТ, необходимо придерживаться при создании предметно-развивающей среды в групповом помещении и на территории образовательного учреждения?	Принцип гендерного воспитания
НОД	100	Занятия, построенные на основе этого принципа, более результативны, так как у детей отмечается повышенный интерес к содержанию тех задач, которые решаются на этих занятиях; у детей проявляется особая широта интересов – что в последующем может стать основой многообразного опыта.	Тематический

		О каком принципе построения НОД идет речь?	
НОД	200	В рамках такого подхода ведения образовательной деятельности то или иное явление, событие дети рассматривают с разных сторон, выделяя и изучая разные аспекты. О каком подходе к НОД идет речь?	Интегрированный
НОД	500	Образование этого вида связей способствует познанию средств выразительности. Без этих связей невозможно ни развитие воображение, ни художественное творчество. О каких связях идет речь?	Ассоциативные связи

Вот и подошел к концу 3-й финальный тур нашей игры, огласите пожалуйста суммы очков каждого финалиста.

Итак победителем нашей игры стала _____

Поздравляем! Вы становитесь обладательницей замечательного набора Апельсин! Но это еще не главное! Вам вручается диплом победителя деловой игры «Своя игра».

Ну, а Вы не расстраивайтесь, ведь Вы тоже финалист игры и вам вручается грамота финалиста деловой игры «Своя игра» и набор, который порадует вас своим видом и ароматом!

Я искренне надеюсь, что сегодняшней вечер принес хоть дольку радости в ваши сердца и оставил там приятный след. Я всем Вам желаю творческих успехов и здоровья, ведь его всегда не хватает!

Попрошу всех участников выйти к экрану и запечатлеть наше событие на память.

10. Деловая игра для педагогов с элементами тренинга

Тема: «Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога ДОУ»

Цель: актуализация творческого, креативного развития педагога, как одного из составляющих профессиональной компетентности воспитателя.

Ход деловой игры:

Добрый день, уважаемые коллеги!

В переводе с английского «креативность» обозначает - *творить, создавать*. Оно не обязательно связано с такими видами деятельности, традиционно относимыми к «творческой», как рисование, сочинение стихов или музыки, игра на сцене и т.д. Оно проявляется, когда приходится действовать в ситуациях неопределенности, отсутствия четких алгоритмов, неизвестности сути и способов решения встающих перед человеком проблем, непредсказуемо меняющихся условий. Креативность подразумевает под собой систему творческих способностей.

«Итак, креативность представляется как ансамбль характеристик, имеющихся у каждого человеческого существа, характеристик, способных

развиваться и дающих возможность их владельцу думать независимо, гибко, с воображением. Каковы бы не были различия, которые можно установить, креативность свойственна всем индивидам...» (Донсон, 1997 г.).

Креативность является ведущим компонентом педагогической деятельности и является решающим фактором продвижения педагога к вершинам педагогического мастерства. Творческим продуктом креативного педагога могут быть новые образовательные технологии, формы, методы обучения и воспитания.

В последние годы укоренилось утверждение «У творчески работающего педагога – творчески развитые дети». Еще В. О. Сухомлинский подчеркивал, что только творческий педагог способен зажечь в детях жажду познания, поэтому каждому педагогу необходимо развивать креативность, являющуюся главным показателем его профессиональной компетентности.

И так, сегодня в рамках деловой игры с элементами тренинга предлагается поучиться искать нестандартные выходы из стандартных ситуаций, мыслить креативно и тем самым поднять свой профессиональный уровень.

Организационный момент: На столах, разделенных на 2 команды, лежат цветные кружочки. Педагогам предлагается выбрать цвет и занять соответствующее место.

- Уважаемые педагоги сегодня мы обращаться друг к другу будем необычно. Я вам предлагаю назвать себя, ассоциируя выбранный цвет с каким либо объектом или явлением.

Я выбрала себе ... цвет. И предлагаю вам сегодня называть меня....

Вы считаете себя креативным? Приведу небольшую историю, герой которой обладает ярко выраженной способностью к творчеству (*Во время Первой мировой войны некому мистеру Хэригану жена прислала отчаянное письмо. «Похоже, во всей Ирландии не осталось ни одного трудоспособного*

мужчины, - писала она, - и мне приходится самой вскапывать сад». В ответ Хэрриган написал: «Не вскапывай сад. Там зарыто оружие». Письмо было вскрыто цензурой, в дом жены нагрянули солдаты и перекопали весь сад до последнего дюйма. «Не знаю, что и думать, дорогой, - написала миссис Хэрриган мужу, – пришли солдаты и перерыли весь наш сад. – «Теперь посади картошку», - ответил Хэрриган).

Задание 1. Первоначально я попрошу каждую команду зафиксировать на листе на ваш взгляд те качества личности, которые характеризуют ее творчество/креативность (которые обобщил на основе большого количества существующих признаков Davis):

- *Осознанность* – восприятие самого себя как человека творческого, способного создавать что-то новое.
- *Оригинальность* – гибкость в идеях и мыслях, находчивость, готовность оспаривать предложения, действовать исходя из принципа «А что, если?».
- *Независимость* – уверенность в себе, управление своим поведением на основе внутренних ценностей и критериев, умение противостоять внешним требованиям.
- *Склонность к риску* – готовность пробовать что-то новое, даже если это может привести к неблагоприятным последствиям, устойчивость к неудачам, оптимистичность.
- *Энергичность* – поглощение действиями, предприимчивость, восторженность, непосредственность, «легкость на подъем».
- *Артистичность* – выразительность, эстетические интересы.
- *Заинтересованность* – широта интересов, любознательность, склонность к экспериментированию и задаванию вопросов.

- *Чувство юмора* – игривость.
- *Тяга к сложности* – интерес к непонятному и таинственному, терпимость к двусмысленности, беспорядку, совмещению несовместимого.
- *Непредубежденность* – восприимчивость к новому, к другим точкам зрения, либеральность.
- *Потребность в одиночестве* – самосозерцательность, рефлексивность (склонность к самосознанию), способность работать одному, наличие внутренних потребностей, которые обычно не раскрываются перед окружающими.
- *Интуитивность* – проницательность, возможность видеть неявные связи и отношения, наблюдательность.
- *Толерантность по отношению к неопределенности* - комфортное поведение человека в ситуации, когда отсутствует исчерпывающая информация, нет точных правил действия, не вполне ясны перспективы дальнейшего развития событий. Люди, у которых отсутствует, либо слабо выражены креативные, творческие способности, переживают в таких ситуациях сильный дискомфорт и тревогу, стремятся избегать их.

Педагоги анализируют, какие качества не были названы.

Задание командам 2. Для того чтобы вас знали и ценили ваши профессиональные качества, вы должны уметь себя каким то образом презентовать.

Упражнение «Объявление»

- В течение 5 минут каждая команда должна составить краткое объявление о своих услугах, которое отражало бы профессиональную уникальность и включало нечто такое, чего не может предложить другой

специалист. Затем это объявление зачитывается перед всеми. Мы можем задавать любые вопросы по содержанию объявления, для того чтобы удостовериться, действительно ли стоит воспользоваться данной услугой.

Задание командам 3.

-Уважаемые коллеги, следующее задание – **«Перевертыши»**. Дети не всегда четко умеют выразить свои мысли, поэтому в любом случае вы должны научиться их понимать.

Вам нужно отгадать по «перевертышу» название известного фильма или пословицу.

Задание команде 1.

Василий Иванович остается на работе – «Иван Васильевич меняет профессию».

Грустные взрослые – «Веселые ребята».

Громче стоишь – ближе не будешь – «Тише едешь – дальше будешь».

Крик баранов – «Молчание ягнят».

Мужик на телеге – мерину тяжелее – «Баба с возу – кобыле легче».

Задание команде 2.

С ленью не засунешь и птицу в море – «Без труда не выловишь и рыбку из пруда».

Холодные ноги – «Горячие головы».

Не бойся велосипеда – «Берегись автомобиля».

В симфоническом оркестре не только мальчики – «В джазе только девочки».

Ручной кактус – «Дикая орхидея».

Задание командам 4. Сейчас я предлагаю вам проявить чудеса находчивости, сообразительности, нестандартности мышления, основанные на закреплении хорошо знакомой нам с вами технологии, которую используем в работе с детьми, давайте постараемся ее вспомнить (технология ТРИЗ- технология решения изобретательских задач).

1. «Свойства – антисвойства ». Назвать как можно больше пар слов, имеющих противоположные свойства, например: лёгкий - тяжёлый. Команды называют пары слов по очереди, побеждает команда, назвавшая пару слов последней.

2. В этом задании вам предлагается система. Необходимо, подобрать как можно больше слов, входящих в эту систему. Синей команде система ЛЕС, красной команде РЕКА. (Лес - охотник, волк, деревья, кусты, тропа; Река - берег, рыба, рыбак, вода, тина).

3. «Загадай загадку». Каждая команда придумывает загадку по схеме « на что похоже – чем отличается» и загадывает её команде противника. Например: Круглый, а не мяч, гремит, а не гром, с ним ходят на парад, но это не флажок. (Барабан).

4. Составьте рекламное объявление для газеты так, чтобы все слова начинались на одну букву. Например: продается певчий пушистый попугай Паинька, пятилетний, полужелтый. Предпочитает питаться печеньем, пить пепси-колу. Пожалуйста, приходите посмотреть.

Задание командам 5.

- Вам необходимо нарисовать «**как пахнет радуга**». Второй команде - «**о чем мечтают звезды**».

- Расскажите о своем рисунке, было ли трудно выполнить такое задание. В чем заключалась трудность?

Задание командам 6.

- Я предлагаю вам превратиться в музыкантов. У двух человек из команды в руках по музыкальному инструменту, остальные напевают мелодию (без слов). Задача противоположной команды отгадать ее и задать другой.

Задание командам 7.

- А сейчас я предлагаю следующее задание. Вам необходимо предложить наибольшее количество вариантов использования **первой команде - пуговицы, второй команде - пустого флакончика из-под духов.**

8. Упражнение «Дружественная ладошка».

Участникам раздаются листки бумаги.

Ведущий: Перед вами лежат контуры ладошек, напишите пож. на ней свое имя. Затем передайте листок с контуром ладошки вашим коллегам по группе, и пусть каждый оставит свои пожелания или комплимент на одном из пальцев ладошки. Послание должно иметь креативное содержание, личностную обращенность, любым образом упоминать сильные стороны конкретного человека. И я с удовольствием присоединюсь к вам.

Завершающая игра направлена на то, чтобы осмыслить полученный в ходе нашей встречи опыт, подвести итоги.

9. Я предлагаю вам упражнение «Рифмовка».

Вам необходимо завершить в рифму несколько фраз, касающихся прошедшей встречи.

- Мы встречались, мы играли, креативность развивали...
- На игру мы приходили, где нас с вами научили...
- Креативность – что за птица?

- Нам запомнилось так ярко...
- Завершилась наша встреча...

Заключительные слова ведущего - Знаете, какое различие делал Гилфорд (автор одного из классических исследований) между креативными людьми и всеми остальными? Креативные ищут множество ответов на один вопрос, а все остальные ищут единственно правильный ответ из всех возможных. Так вот я вам желаю найти множество нестандартных ответов на единственно возможный ответ. И научить этому своих воспитанников.

В заключении мне хочется подарить вам небольшие буклеты, которые помогут вам в вашей работ

Рекомендации по применению более эффективных нетрадиционных методов работы с молодыми педагогами.

Одна из эффективных форм работы с педагогами ДОО - **тренинг** (быстрое реагирование, быстрое обучение).

Цель – отработка профессиональных навыков и умений.

Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинары.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и открытое общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

Круглый стол - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специали-

сты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

Либо такая форма: внутригрупповая работа, где образуется группа (6-7 человек), работа которых открыта для наблюдения. Остальные педагоги вместе с руководителем, не вмешиваясь, наблюдают за реализацией ролей в решении познавательной задачи. Однако в конце занятия наблюдатели, члены группы и, наконец, руководитель последовательно подводят разнообразные итоги (познавательные, коммуникативные и др.). Обязательное условие успешной дискуссии: участники не должны знать о позициях остальных, но вести себя в соответствии с полученной ролью.

Инициатор:

Захватывать инициативу с самого начала, отстаивать свою позицию с помощью аргументов и эмоционального напора.

Спорщик:

Встречать в штыки любые выдвинутые предложения и защищать противоположные точки зрения; словом, придерживаться позиции Портоса: “Я дерусь, потому что дерусь!..”

Соглашатель:

Выражать свое согласие с любыми точками зрения и поддерживать все высказывания говорящего

Оригинал:

Не ввязываться в спор, но время от времени выдвигать какие-либо неожиданные предложения.

Организатор:

Необходимо организовать дискуссию так, чтобы все участники высказались, задавать уточняющие вопросы

Молчун:

Избегать всячески прямого ответа на вопрос, никто не должен понять, какой точки зрения вы придерживаетесь

Деструктор:

Все время нарушать плавное течение дискуссии (что-то ронять, не вовремя хихикать, громким шепотом просить соседа подвинуться...)

«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По

некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения.

Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

Дискуссия – критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы, мощное соединение теоретических и практических знаний.

Цель дискуссии – вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения – коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика ее организации:

- определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;
- определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);
- составление плана;
- предварительное ознакомление педагогов с основными положениями обсуждаемой темы

Методика проведения:

- ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей.
- Вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом.
- организуется обсуждение противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы.
- заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

Ведущий должен:

- Хорошо знать проблему, тему дискуссии.
- Изучить позицию и аргументы оппонентов.
- Не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» (brainstorming) – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

Этот метод может активно применяться на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий: детских каникул, соревнований, педагогических конкурсов, методических объединений и др.

Для проведения мозгового штурма:

1. Выбирается проблема для обсуждения;
2. Формируется креативная группа примерно из десяти человек: обсуждение проблемы проходит в комфортной и непринужденной обстановке;
3. Сама процедура мозгового штурма делится на три этапа:

- Вступление. Во время которого объявляется проблема и записывается на доске. Ведущий объясняет причину выдвижения избранной темы, затем просит участников предложить свои варианты формулировок;

- Генерация идей. Участники дискуссии в свободной форме высказывают свои идеи, которые фиксируются на доске. На этом этапе Категорически запрещается критика, ведь самые лучшие – это так называемые «сумасшедшие идеи».

- На этапе анализа идей и поиска возможностей для их реализации происходит обработка высказанных предложений, предлагается рассмотреть идеи с точек зрения оригинальности и возможности к реализации. Каждая идея помечается карточкой со значками:

«++» - очень хорошая, оригинальная идея;

«+» - неплохая идея;

«0» - не удалось найти конструктива;

НР – невозможно реализовать;

ТР – трудно реализовать;

РР – реально реализовать.

4. В завершении мозгового штурма выбираются идеи, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба этих значка.

Технология Открытого Пространства предусматривает активное участие каждого, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Открытое пространство рассматривается как интерактивный метод успешного стимулирования педагогов на творческую креативную деятельность. Может применяться как сама по себе, так и на педсовете.

Надо отметить, что при использовании ТОП на педсовете не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы, а также дополнительных материалов, они будут только мешать работе. Это принципиальное отличие

данной формы организации педсовета от традиционных. Как же организовать работу по методу ТОП?

Рассмотрим основные термины и этапы организации работы.

- **Тема.** Для эффективного использования ТОП формулируется привлекательная тема для педагогов, которая будет являться центральным механизмом для концентрации дискуссии и вдохновения участников педсовета.

- **Группа.** Для методики ОП лучше всего использовать большую группу педагогов - минимум 20 человек. Если участников меньше, теряется необходимое разнообразие, которое необходимо для подлинного взаимообмена. Лидеру группы необходимо обеспечить свободу высказывания любой точки зрения, на это нужно нацелить педагогов вначале.

- **Время,** необходимое для проведения встречи, зависит от специфики ожидаемых результатов. По методике от 1 часа до 5 часов.

- **Пространство.** Существенным фактором при организации пространства является комфорт. Лучше всего использовать большую комнату с небольшими уголками для работы малых групп. Используются стулья, которые можно двигать, маленькие столики, тумбы, вокруг которых могут объединяться рабочие группы.

- **Исходная расстановка** – это расставленные в полукруг стулья, большая белая стена в комнате или занавес, чтобы можно было прикреплять бумагу с клейкой лентой. Центр круга должен быть пустым.

Рассмотрим этапы ОП в синтезе с методом «Модерации»:

- **Первый этап** - опрос педагогов. В начале педсовета проводится опрос педагогов. Чего ждут они от этого педагогического совета? Насколько актуальна тема для них лично, в их работе.

- **Второй этап** - поиск. Поиск самого актуального для педагогов вопроса, на который бы они хотели получить ответ на педагогическом совете. Педагоги, на листках анонимно пишут вопрос. После, собранные листки группиру-

ются по темам или направлениям работы. На этом этапе у некоторых педагогов возникают затруднения в формулировке вопроса, особенно у молодых специалистов, поэтому лучше заранее нацелить их на специфику педсовета, познакомить с темой.

- Третий этап - выбор. На плакате помещаются все собранные у педагогов листки с ответами и распределяются по содержательным кластерам (группам). Затем все члены педагогического совета делятся на рабочие группы в зависимости от количества кластеров. В нашем случае рабочие группы разделились по проблемам привлечения родителей к активизации речи детей и развития речи детей во время составления творческих и описательных рассказов.

- Четвертый этап - проработка. Педагоги в рабочих группах детально работают над выделенной темой. Надо отметить, что на этом этапе при первоначальном использовании этого метода у некоторых педагогов возникают проблемы в обсуждении вопросов. Они сначала не понимают, как можно обсуждать вопрос, на который они сами хотят получить ответ. Они ждут, когда им кто – либо объяснит или детально расскажет, как решить эту проблему. Понимание приходит только в процессе обсуждения вопроса. Поэтому иногда необходима помощь лидера (руководителя или методиста). В помощь педагогам раздаются заранее распечатанные карточки с таблицами, на которых стоят вопросы. Педагоги выбирают те карточки, на которых вопросы им более понятны и близки.

Карточка №1

Если да, то как?	Если нет, то в чем причины?(сдерживающие факторы)
Что еще можно сделать?	Что я уже делаю? (обмен опытом)

Карточка №2

Как должно быть?	Как на самом деле?
Что для этого должно быть сделано?	Что должны сначала сделать?

Карточка №3

Аргументы «за»	Аргументы «против»
Что еще не ясно?	Что должны сначала сделать?

- Пятый этап - мероприятия – как заказ на работу. Обсуждение конкретных мероприятий для решения проблемы.

Карточка 4

Что?	Для чего?	Кто?	Когда?
Глагол действия			
Пригласить			
Обновить			

- Шестой этап - заключение. Зачитываются все предлагаемые педагогами мероприятия. Из отдельных заключений рабочих групп составляется общее заключение. На данном педсовете в итоге педагоги составили план мероприятий по развитию речевой активности детей, их речевого творчества совместно с родителями, используя современные методы и технологии. В конце педсовета идет оценка работы над темой. (Довольны ли педагоги результатом обсуждения? Устраивают ли их предложенные перспективы решения?) При этом хочется отметить, что не всегда педагоги довольны результатом обсуждения. В этом случае необходимо сделать анализ работы педагогов, выявить причины неэффективности обсуждения.

Метод «Кейсов» (Casestudy) – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Этот метод, как правило, применяется в процессе ситуационной деловой игры, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно – образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.

При использовании метода «Кейсов» все обсуждаемые ситуации делятся на:

- ситуации – иллюстрации;
- ситуации – упражнения;
- ситуации – оценки;
- ситуации – проблемы.

Диспут (от лат. disputable – рассуждать, спорить) предполагает спор, столкновение различных, иногда противоположных точек зрения. Он требует от сторон убежденности, ясного и определенного взгляда на предмет спора,

умения отстаивать свои доводы. Такой педсовет представляет собой коллективное размышление на заданную тему, проблему.

Законы диспута

- Диспут – свободный обмен мнениями.
- На диспуте все активны. В споре все равны.
- Каждый выступает и критикует любое положение, с которым не согласен.
- Говори, что думаешь, и думай, что говоришь.
- Главное в диспуте – факты, логика, умение доказывать. Мимика, жесты, восклицания в качестве аргументов не принимаются.
- Острое, меткое слово приветствуется.
- Перешептывание на месте, неуместные шутки запрещаются.

Предметом диспута должна быть проблема, которая вызывает противоречивые суждения, решается по-разному. Диспут не исключает, а предполагает глубину и всесторонность раскрытия проблемы. Там, где нет предмета спора, а есть только выступления, дополняющие или уточняющие те или иные доводы, нет и диспута, это в лучшем случае беседа.

Формулировка темы должна быть острой, проблемной, будить мысль педагогов, заключать в себе вопрос, который на практике и в литературе решается по-разному, вызывает различные мнения, например:

- "Нужны ли детскому саду стандарты?",
- "Чему сегодня нужно учить дошкольников?",
- "Новаторские технологии: за и против",
- "Каковы сегодня цели воспитания?",
- "Что является общечеловеческими ценностями?",
- "Какова роль семейного воспитания сегодня?"

Вариантом педагогического совета-диспута является решение педагогических ситуаций. Руководитель или старший воспитатель подбирает банк сложных педагогических ситуаций по проблеме и предлагает его коллективу. Форма предъявления может быть разнообразной: адресной, с помощью жеребьевки, с разделением на группы. Администрация ДООУ может играть роль жюри, ведущего, консультанта, оппонента и др.

Традиционный педагогический совет на основе создания проблемных групп

Основной недостаток традиционной формы педагогического совета с докладом - низкая активность педагогов. Этому недостатка можно избежать, если выбрать актуальную проблему и привлечь к ее обсуждению всех участников педагогического совета, организовав ряд проблемных творческих групп.

1 этап – этап разработки осуществляется методическим советом. Основная проблема делится на несколько подтем, которые предлагается разработать группам участников педагогического совета, скомплектованным по признаку их причастности, компетентности, опыта в данной области. Публикуется общий план совета, вопросы для обсуждения, библиография.

2 этап – этап подготовки (творческие проблемные группы). Подготовку к педагогическому совету одновременно проводят проблемные группы совместно с администрацией, предметные кафедры и методические объединения, методический кабинет. Разрабатываются планы работы педагогического совета.

Каждая группа получает задание: изучить состояние проблемы на своем участке. К работе группы подключаются (оказывают помощь) члены администрации, руководители методических объединений.

Проблемные группы совместно с администрацией:

- занимаются разработкой вопросов к педагогическому совету;
- проводят анкетирование педагогов и учащихся;
- продумывают серию вспомогательных мероприятий (теоретические семинары, предметные недели, методические дни);
- посещают уроки и внеклассные мероприятия;
- оказывают помощь педагогам в систематизации материала по выбранной проблеме;
- изучают документацию образовательного учреждения;
- разрабатывают памятки;
- готовят объявление о предстоящем педагогическом совете;
- разрабатывают проект решения и рекомендации.

Гласность и стимулирование подготовки педагогов к педагогическому совету обеспечивается тем, что в учительской за месяц или более вывешивается плакат-объявление о предстоящем педсовете. На нем - дата, тема, время, место, цели и задачи педсовета, повестка дня, вопросы к педагогам, а также список литературы по обсуждаемой проблеме.

3 этап – этап проведения. Длительность педагогического совета по времени - 2 - 2,5 часа. Председатель педагогического совета напоминает о требованиях к выступающим:

- уметь слушать и не прерывать оратора;
- мнение каждого должно быть услышано, учтено и принято;
- мысли и предложения надо сформулировать четко и кратко;

- чужое мнение должно уважаться, но при этом нужно высказывать и свое;

- доказывать свою точку зрения, опираясь на анализ школьной ситуации, факты, данные и выводы не только педагогики, но и психологии, физиологии, дефектологии и других наук;

- вносить конкретные предложения, точно их адресовать. Критиковать по-деловому, принципиально. Не допускать эмоциональных всплесков, помнить, что эмоции резко снижают результативность обмена мнениями.

Важное значение имеет процедура принятия решения. Проект решения готовится заранее рабочим президиумом и ставится на голосование. Перед голосованием обязательно должно быть объявлено обсуждение проекта решения. После голосования (открытого) идет учет предложений о поправках, уточнении принятого за основу решения и, наконец, проводится голосование окончательного варианта решения в целом.

Педагогический совет - Защита инноваций

Каждой группе участников педагогического совета (кафедре, отделению) дается задание - предварительно подготовиться (познакомиться с опытом) и в лаконичной форме (10-15 мин.) изложить идеи и особенности педагогической инновации, ознакомиться с конкретным опытом использования педагогической технологии.

Группа выбирает исполнителей следующих ролей:

- автор-новатор - носитель передовых идей, спикер группы;
- оптимисты - защитники идеи, ее пропагандисты;
- пессимисты-консерваторы и скептики - противники идей;

- реалисты-аналитики, способные взвесить все <за> и <против>, и сделать необходимые выводы.

В зависимости от количества людей и обсужденных инноваций можно выделить творческие группы по ролевым направлениям, и по другим (воспитанник - воспитатель - родитель, воспитатель - руководитель и др.). В результате педсовет приходит к решению о целесообразности или нецелесообразности инновации.

«Судебное заседание» - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела). «Слушается дело о нарушении педагогической этики». Старший воспитатель выступает в роли обвинителя, заведующая – судья, один из педагогов защитник, воспитатели – свидетели. Свидетели сообщают о фактах нарушений, каждый факт обсуждается.

Методический мост.

Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Решение педагогических задач.

Цель – познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий может научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из образовательной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, оценить позиции каждого действующего лица, представить себе всевозможные последствия каждого предполагаемого шага.

Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения образовательной работы.

Педагогические ситуации, экспромт - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.

Методический фестиваль.

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на занятие, методические идеи, приемы участники фестиваля подают предварительно.

Методические посиделки.

Цель – формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

- Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса.

- Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

Методический диалог.

Цель – обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения – круглый стол.

Методика организации и проведения:

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание.

Методический диалог ведется между руководителем и педагогами или группами слушателей по определенной теме.

Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Эффективной формой, является проведение выставки - **ярмарки педагогических идей, аукцион**. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Творческий час - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

Кружки качества организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми. Например: «Развитие творческого воображений дошкольника

средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».

«Коучинг–сессия» или «коуч-сессия» - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три», В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Коуч-сессия – это периодическая (обычно 1-2 раза в неделю, длится обычно от 30 до 90 мин) и особым образом структурированная беседа Коуча (старшего воспитателя, например) с Клиентом (воспитателем, педагогом), задача которой состоит в продвижении к поставленной цели Клиента (аттестация).

Основные характеристики коуч-сессии:

- периодичность (1-2 раза в неделю), продолжительность коуч-сессии в среднем от 30 до 90 минут, продолжительность самого коучинга в среднем от 2 месяцев до 1 года, бывает и дольше (в зависимости от целей и задач Клиента)
- самостоятельная работа Клиента между сессиями (домашнее задание)
- структурированность (есть определенный план беседы, контролируемый коучем, если Клиент отходит от темы, Коуч вернет беседу в нужное русло, ведь Вы встретились не для того, чтобы поговорить)

- после каждой коуч-сессии подводится итог, составляется план действий на период между этой сессией и следующей

Коуч не просто задаёт вопросы. Он спрашивает, дает обратную связь и помогает клиенту найти ответы на такие вопросы, которых тот ещё не задавал или не хотел себе задать, а также помогает подойти к ранее изучаемой Клиентом проблемы с другой стороны. Искусство Коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента.

Условно работу Коуча с Клиентом можно разделить на следующие этапы (например, перед прохождением Клиентом (воспитателем) аттестации:

Этап	Действия Коуча (старшего воспитателя)	Действия Клиента (воспитателя)	Возможные вопросы Коуча (старшего воспитателя)
1. постановка задач и целей, расстановка приоритетов на эту коуч-сессию;	Вместе с Клиентом уточняет и детализирует задачи на данную коуч-сессию	Клиент определяет тему каждой коуч-сессии, формулирует свою задачу на эту сессию и ожидаемые результаты.	- Что Вы хотите достичь? - Что для Вас идеальный результат? - Для чего Вам нужно достижение этой цели?
2. анализ реальности (текущей ситуации): существующие ресурсы, ограниче-	Путем задавания вопросов и активного слушания Коуч пытается понять сложившуюся	Описывая вслух сложившуюся ситуацию и обращая внимание на какие-	- Как выглядит ситуация на данный момент? - В чем состоит текущая ситуация, если её представить более де-

<p>ния, возможности; изучение внутренних и внешних препятствий</p>	<p>ситуацию. Потом идет обратная связь, чтобы убедиться, правильно ли понял Коуч.</p>	<p>то моменты, уточняемые Коучем (для понимания Коучем всей ситуации) Клиент анализирует также и свое отношение к сложившейся ситуации, внутренние и внешние препятствия</p>	<p>тально? - Кто знает о вашем желании что-то сделать в изучаемом направлении? - Кто еще кроме вас может повлиять на сложившуюся ситуацию? - В какой мере вы лично контролируете результат? - Кто еще контролирует результат, и в какой степени? - Какие действия вы предприняли в данном направлении до сих пор? - Что не позволило вам сделать больше? - Какие возможности есть для достижения цели? - Какие ресурсы у вас уже есть (знания, мастерство, время, энтузиазм, деньги, поддержка и т.п.)? - Какие еще ресурсы могут вам понадобиться?</p>
--	---	--	---

			<p>ся? Каковы их источники?</p> <p>- Какие препятствия потребуется преодолеть в достижении цели?</p> <p>- Какие (если они есть) внутренние препятствия или личное сопротивление имеют место в связи с намечаемыми действиями?</p>
<p>3. поиск решения: рассмотрение вариантов, выбор варианта достижения задачи и цели;</p>			<p>- Что Вы можете сделать, чтобы достичь цели?</p> <p>- Какими способами Вы можете достичь цели?</p> <p>- Что еще можно было бы сделать?</p> <p>- Что вы могли бы сделать, если бы имели больший бюджет, больше времени или больше полномочий (были начальником)?</p> <p>- Какая из возможностей даст лучший результат?</p> <p>- Какое из рассматриваемых решений Вам</p>

			<p>больше всего нравится? Принесет вам наибольшее удовлетворение? - Какую возможность или возможности Вы выбираете для реализации?</p>
<p>4. составление пошагового плана достижения цели;</p>			<p>- Каким будет ваш первый шаг для достижения цели? - Что вы собираетесь делать? - С чего бы вы хотели начать? - Какие будут следующие шаги? - В какой степени выбранные варианты обеспечат достижение поставленных целей? - Каковы ваши критерии и способы измерения успеха? - Когда точно вы намереваетесь начинать и заканчивать каждое действие?</p>
<p>5. Сопро-</p>	<p>Коуч актив-</p>	<p>Клиент</p>	<p>- Что было сделано</p>

<p>вождение и поддержка во время движения к цели</p>	<p>но слушает, уточняет о проделанных шагах, обсуждает, правильно ли была поставлена задача, возможно ее надо разбить на две или наоборот объединить. Ставят дальше задачи для достижения главной цели, изучают ситуацию и составляют новый план действий на следующий период.</p>	<p>описывает, что было сделано за период между сессиями, что получилось, а с чем были трудности, каких инструментов ему не хватило.</p>	<p>после нашей последней коуч-сессии? Все ли успели? - Что не успели? И почему? - Каковы результаты? - С какими трудностями столкнулись? Как Вы думаете, почему это было трудностью для Вас? - Что можно сделать, чтобы все трудности исчезли?</p>
--	--	---	--

Каждый Коуч работает по-своему, но обычно все эти этапы присутствуют на каждой коуч-сессии, ведь на каждую коуч-сессию Клиент приходит с какой-то задачей, которую необходимо решить для достижения главной цели, а значит есть сложившаяся ситуация, есть ресурсы и можно составить план, чтобы изменить к лучшему то, что есть.

Очень интересный интерактивный метод - **Метод SWOT – анализа** (strengths – сильные стороны, weaknesses – слабые стороны, opportunities – возможности, threats – угрозы) – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды.[2]

SWOT – анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

Для проведения SWOT – анализа:

- Сначала необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске.
- Затем педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. Таким образом, коллектив будет разделен не по интересам, а по принципу случайной подборки.
- Каждая группа садится за отдельный стол и обсуждает проблему, используя матрицу SWOT – анализа, распределяя по специальным категориям, какие у неё можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассматривать как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей.

	Способствующие факторы	Препятствующие факторы
Внутренние факторы	С сильные стороны	В слабые стороны
Внешние факторы	В возможности	У угрозы

Образец матрицы SWOT – анализа

Сильные стороны	Слабые стороны

Возможности	Угрозы и препятствия

- После обсуждения в малых рабочих группах их решение выносится на всеобщее обсуждение. После чего руководитель или творческая микрогруппа заполняет общую для всего коллектива матрицу SWOT – анализа, на её основе формируется решение.