



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 31 «Заря»
357500 г. Пятигорск, улица Кучуры, д.23-а, тел: 32-21-67, 32-21-26 эл. почта: doy31@pjatigorsk.ru

«РАССМОТРЕНО»
на заседании Педагогического совета
протокол № 1 от 26.10.2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
заведующий МБДОУ
детским садом № 31 «Заря»
Тышко О.Е.
приказ № 99 от 26.10.2022 г.



ПРОГРАММА ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ



г. Пятигорск

Содержание

1. Введение
2. Ключевые участники Программы и их роли
3. Главные задачи наставника
4. Компетенции наставника
 Этапы профессионального становления молодого специалиста
5. Первый год работы молодого специалиста в ДОУ
6. Адаптация молодого воспитателя
7. Школа начинающего воспитателя
8. Отношениями с непосредственным руководителем
9. Функции и обязанности непосредственного руководителя и наставника
10. План адаптационных мероприятий
11. Памятка нового сотрудника
12. Кодекс деловой этики
13. Анкета молодого специалиста
14. Сценарий проведения тренинга для начинающих педагогов
15. Тест для начинающего воспитателя на определение его стрессоустойчивости
- 16.Советы заместителю заведующего по ВМР ДОУ для успешной работы
 с педагогами

Введение

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав школ и дошкольных учреждений стремительно «стареет». На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех немногих начинающих воспитателей, молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольное учреждение, очень мало. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для заведующего ДООУ, и для педагогов. В то же время неудовлетворенность некоторых молодых воспитателей своей работой иногда полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, старшего воспитателя. Задача заведующего, 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:

Целями программы являются:

профессиональное развитие начинающих воспитателей, в частности их быстрое и качественное вхождение в новую должность;

социокультурная адаптация начинающего воспитателя, введение его в коллектив дошкольного учреждения и закрепление на рабочем месте;

расширение и поддержка практики наставничества – важно добиться, чтобы наставничество работало как хорошо отлаженный механизм, обеспечивая профессиональное развитие воспитателей и поддерживая устойчивый внутренний климат.

В соответствии с программой необходимо дать следующие определения:

Наставничество – важный элемент корпоративной культуры ДООУ, который заключается в профессиональном развитии и социокультурной адаптации начинающих воспитателей.

Наставник – опытный, высококвалифицированный педагог, имеющий первую и высшую квалификационную категорию (стаж работы 10 и более лет), который непосредственно на рабочем месте передаёт наставляемому свои знания и опыт, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

Наставляемый – начинающий воспитатель, проходящий обучение на рабочем месте под руководством наставника. В соответствии с требованиями это работники вновь принятые или переведённые с других рабочих мест, если выполнение ими работы требует расширения знаний и овладения новыми практическими навыками.

Ключевые участники программы наставничества и их роли

Наставник

(Педагог, имеющий первую и высшую квалификационную категорию, стаж работы 10 и более лет)



Начинающий воспитатель



- Передача своего опыта
- Адаптация начинающих воспитателей в коллективе ДОУ
- Участие в оценке начинающих воспитателей
- Подготовка открытых мероприятий, конкурса
- Профессиональное развитие
- Ежегодная оценка и ликвидация пробелов в знаниях и навыках
- Участие в открытых мероприятиях, конкурсах

Заместитель заведующего по ВМР



Своевременная оценка и направление воспитателей на обучение

- Управление работой наставников
- Координация деятельности участников Программы
- Организационная поддержка и администрирование
- Организация оценки и обучения Оценка эффективности Программы

Заведующий



Главные задачи наставника

Работа наставника начинается после подписания руководителем соответствующего распоряжения, в котором определены сроки и цель наставничества.

1. Профессиональное развитие
2. Социокультурная адаптация

Задача 1. Профессиональное развитие начинающего воспитателя.

Для решения этой задачи наставнику необходимо:

получить от заместителя заведующего по ВМР план работы с наставляемым (например, для удовлетворения квалификационной категории в соответствии с занимаемой должностью);

установить контакт с наставляемым и договориться о продуктивном взаимодействии; последовательно работать на формирование знаний, навыков и умений;

познакомить наставляемого с документами воспитателя, методами работы с детьми и родителями, материалами и оборудованием, необходимыми для образовательной деятельности, техникой безопасности на рабочем месте;

регулярно контролировать использование наставляемым методов и методик работы с детьми и родителями;

передать необходимые теоретические знания;

сформировать практические навыки подготовить к аттестации на первую квалификационную категорию.

Компетенции наставника

Этапы профессионального становления молодого специалиста

Этапы	Характеристика
Первый этап -1 год работы	самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег

Второй этап	процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, сникание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, недели "Специалист, творческие отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе заместитель заведующего по ВМР ДОО предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада
Третий этап	складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии
Четвертый этап	Происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы

Хочется 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 педагогом 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.

Первый год работы молодого педагога в ДОО

Поскольку I этап является одним из самых важных и сложных, остановимся подробнее на работе старшего воспитателя с молодым специалистом в этот период.

Заведующий при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе (приложение 1). По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель ДОО, 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.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством заместителя заведующего по ВМР ДОО 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.

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 ДОО 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.

Задача 2. Адаптация молодого 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. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для нашего педагогического коллектива. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..." А.С. Макаренко

В каждом ДОУ 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 специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Заместитель заведующего по ВМР ДОУ с самого первого дня ориентирует педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания. Одна из основных функций заместителя заведующего по ВМР – оказание помощи в организации педагогического процесса.

Свою работу с молодыми педагогами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:

"Заместитель заведующего – молодой педагог" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

"Молодой педагог – ребенок и его родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

"Молодой педагог – коллега" – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

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 заместителя заведующего по ВМР, который знакомит молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

Помощь молодому педагогу неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Заместитель заведующего по ВМР 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 воспитатель 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.

Определить стратегию и тактику деятельности старшего воспитателя по отношению к работе молодого специалиста поможет специальная анкета (приложение 3). Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии,

активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Школа начинающего воспитателя

В нашем учреждении функционирует "Школа начинающего воспитателя", целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности (приложение 4). Заседания проходят по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов. К работе "Школы молодого воспитателя" привлекаются опытные, творческие специалисты. В рамках школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Для начинающего воспитателя, проработавшего 1–2 месяца проводится дискуссия на тему "Адаптация молодого специалиста в ДОУ". Педагог делится своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно ищет пути их решения. Успехом пользуются дискуссии, в рамках которых обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение и отстаивает его. Активно используются открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы.

Адаптация социальная – постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, а также результат этого процесса.

Стиль управления – это совокупность определенных принципов, наиболее характерных и устойчивых методов решения типовых задач, возникающих в процессе руководства, приемов общения руководителя с членами коллектива.

Социально-психологический климат – это вид психологического климата, вызванного межличностными отношениями или влияющего на них.

Морально-психологический климат – вид социально-психологического климата, связанный с моральным состоянием группы.

Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников.

При проведении занятий в "Школе начинающего воспитателя" применяются разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, "мозговой штурм", решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

План адаптационных мероприятий
В профессиональном становлении молодой специалист
проходит несколько этапов:

Этапы	Содержание работы
<p>1й этап</p> <p>Период адаптации самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>Адаптационная работа включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - беседа заведующего ДООУ при приеме на работу молодого педагога, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определение рабочего места Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. -знакомство с ДООУ, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста); - анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); - молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги; т. е. они работают вместе с группой детей наставника. - 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; - дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми; - оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления - мероприятия «Посвящение в Садовницы» (около полутора веков назад немецкий общественный деятель и создатель детских садов Фридрих Фребель назвал дошкольное учреждение «садом», считая, что ребенок подобен цветку и его развитие зависит от внимательного и заботливого ухода. А воспитатели – неустанные садовники, любовно и бережно растящие эти сокровища)

	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие молодых педагогов разных детских садов и школ. - «Школа молодого педагога» <p>Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;</p> <p>Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни; - сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности; - повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня; - деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.
II этап 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.	<ul style="list-style-type: none"> - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, - повышение своего профессионального мастерства, - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства; - «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада); - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое; - проведение семинаров
III этап	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки; - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии
IV- этап	<ul style="list-style-type: none"> - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Результативность:

молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. «Школа молодого педагога» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

**Памятка нового сотрудника
«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»**

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней.
- Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие - основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты - в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- «Терпение - дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины - нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив - это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам - образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка

Анкета молодого педагога (наставляемого)

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
- новизна деятельности
- условия работы

Сценарий тренинга для начинающих педагогов на соответствующую тему

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:

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

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.

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).

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). (10 мин)

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

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.

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 демонстрировать 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):

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

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 воспринимаемся им «ближе». Но не переступать «границы» личного пространства собеседника!

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

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

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

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 также 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)

- Любой специалист ДОУ 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.

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 спокойной, 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.

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, испускаете 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)

Советы заместителю заведующего по ВМР для успешной работы с педагогами

Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.

Авторитет заместителя заведующего по ВМР определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.

Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.

Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.

Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.

Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.

Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.

Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.

Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.

Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.

От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.

Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь. Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте, и требуйте этого от других.

Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он

может подорвать дисциплину во всем коллективе.