



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска детский сад №37
«Дружная семейка»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ДС №37
«Дружная семейка»



И.В. Щербина

ПРОГРАММА ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ



г. Нижневартовск, 2017

Содержание

1. Введение	4
2. Ключевые участники Программы и их роли	4
3. Главные задачи наставника	5
4. Компетенции наставника. Этапы профессионального становления молодого специалиста	5
5. Первый год работы молодого специалиста в ДОУ	6
6. Адаптация молодого воспитателя	6
7. Школа начинающего воспитателя	8
8. Советы старшему воспитателю ДОУ для успешной работы с педагогами	9
9. Положение о школе начинающего воспитателя (Приложение 1)	10
10. Программа тренинга, дающего представление о ДОУ (Приложение 2)	12
11. Анкета по оценке удовлетворённости начинающего сотрудника отношениями с непосредственным руководителем (Приложение 3)	13
12. Функции и обязанности непосредственного руководителя и наставника (Приложение 4)	13
13. План адаптационных мероприятий (Приложение 5)	14
14. Памятка нового сотрудника (Приложение 6)	16
15. Кодекс деловой этики (Приложение 7)	17
16. Анкета молодого специалиста (Приложение 8)	21
17. Сценарий проведения тренинга для начинающих педагогов (Приложение 9)	22
18. Тест для начинающего воспитателя на определение его стрессоустойчивости (Приложение 10)	27
19. Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Приложение 11)	29

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 ДООУ, 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 ДООУ. 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)



- Передача своего опыта
- Адаптация начинающих воспитателей в коллективе ДООУ
- Участие в оценке начинающих воспитателей
- Подготовка открытых мероприятий, конкурсах

Начинающий воспитатель



- 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

Заведующий



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

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
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 ДОУ, 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 старший воспитатель ДОУ 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	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 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.

Первый год работы молодого специалиста в ДОУ

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

Заведующий ДОУ при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, 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 ДОУ, 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 старшего воспитателя ДОУ 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 ДОУ 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.

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.

В нашем ДОУ введена традиция проведения мероприятия "Посвящение в Садовницы".

На этом празднике молодой специалист проходит различные испытания: поет детские песни, колыбельные, марширует под музыку, решает проблемные педагогические ситуации, произносит клятву молодого воспитателя и т. д. Сценарий готовит музыкальный руководитель. От наставника новичок получает памятку "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ" (приложение 2). В завершение проводится чаепитие.

Старший воспитатель 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 старшего воспитателя – оказание помощи в организации педагогического процесса.

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

- ✚ "Старший воспитатель – молодой специалист" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- ✚ "Молодой специалист – ребенок и его родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- ✚ "Молодой специалист – 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 старшего воспитателя, который знакомит молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

Помощь молодому специалисту 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 воспитатель ДОУ 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 ДОУ с 2011 года функционирует "Школа начинающего воспитателя", целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности (приложение 4). Заседания проходят раз в месяц 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.

Психологический кружок "Познай себя"

Большое значение в работе оказывает осознание собственных индивидуальных возможностей. Низкая самооценка не стимулирует педагогический процесс. С целью организации работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов в ДОУ работает психологический кружок "Познай себя", руководителем которого является педагог-психолог.

Так, педагог-психолог сначала предлагает молодому специалисту шуточный тест (приложение 5), а потом с ним проводит беседу, о том, как он оценивает себя как педагога в реальности и каким видит себя в идеале. Такой тест, несмотря на кажущуюся юмористическую направленность, позволяет определить одно из самых важных качеств для молодого специалиста – его "педагогическую стрессоустойчивость".

Педагог-наставник также заполняет тест, который поможет оценить эффективность его работы (приложение 6).

Модифицированный "Психометрический тест" К.Б. Малышева и В.К. Толмачева позволяет определить не только направления деятельности, но и основные способности педагогов ДОУ, которыми руководствуются при составлении программы наставничества для молодых специалистов детского сада.

Педагог-психолог ДОУ изучает личность молодого специалиста, выявляет положительные и отрицательные свойства характера. Для анализа личностной сферы используются следующие методики: тест Айзенка (определяется тип темперамента), тест фигур (раскрывается типология личности), социометрии (устанавливается социометрический статус) и т. д. Степень практической подготовленности отслеживается в результате наблюдений за организацией воспитательно-

образовательного процесса в группе. Педагог-психолог также проводит с молодым специалистом консультации, коррекционную работу, деловые игры, тренинги, релаксирующие упражнения, сеансы музыкотерапии и т. д.

Советы старшему воспитателю ДООУ для успешной работы с педагогами

- ✚ Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- ✚ Авторитет старшего воспитателя 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.

Положение о «Школе начинающего воспитателя»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет организационно-методическую основу деятельности «Школа начинающего воспитателя» (далее – Школа), содействует повышению профессионального мастерства начинающих педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения (наименование детского сада указывается в соответствии с уставом) (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 30 Конституции РФ, ст. 28 Закона РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ "Об образовании", ст. 53 Трудового кодекса РФ.

1.3. Деятельность Школы осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области образования, Устава Учреждения, нормативными правовыми документами об образовании, настоящим Положением.

1.4. В состав Школы входят: председатель (выбирается из опытных высококвалифицированных педагогов), начинающие педагоги.

1.5. Решения Школы являются рекомендательными для начинающих педагогов.

1.6. Срок действия Положения не ограничен.

2. Задачи «Школы начинающего воспитателя»

Главными задачами Школы являются:

2.1. Разработка организационно-педагогических рекомендаций по оптимизации образовательного процесса, условий обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

2.2. Содействие всем начинающим педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности.

2.3. Анализ разделов общеобразовательных программ дошкольного образования, педагогических технологий и методик.

2.4. Обеспечение реализации потребности начинающих педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.

2.5. Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

3. Функции «Школы начинающего воспитателя»

Школа осуществляет следующие функции:

3.1. Обсуждает и утверждает план работы Школы.

3.2. Изучает общеобразовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу по вопросам образования.

3.3. Оказывает консультативную помощь через семинары, тренинги, консультации специалистов, практические занятия, взаимопосещения.

3.4. Определяет соответствие предметно-развивающей среды и образовательного процесса возрастным, индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям общеобразовательной программы дошкольного образования.

3.5. Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей, состояния их здоровья.

4. Права «Школы начинающего воспитателя»

Члены Школы имеют право:

4.1. Принимать решения по вопросам, входящим в их компетенцию.

4.2. Приглашать на заседания Школы специалистов, высококвалифицированных педагогов для оказания консультативной помощи.

4.3. В необходимых случаях приглашать на заседания представителей общественных организаций, учреждений, родителей воспитанников.

4.4. Участвовать в работе методических объединений, школ передового опыта на муниципальном уровне.

4.5. Стремиться к повышению своего профессионального мастерства.

5. Ответственность «Школы начинающего воспитателя»

Члены Школы несут ответственность:

5.1. За выполнение плана работы.

5.2. Принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу с указанием ответственных лиц и сроков исполнения решений.

5.3. Соответствие принятых решений законодательству Российской Федерации в области образования.

6. Организация деятельности «Школы начинающего воспитателя»

6.1. Школа избирает из своего состава секретаря, который работает на общественных началах.

6.2. Школа работает по плану, являющемуся составной частью плана работы Учреждения.

6.3. Заседания Школы созываются в соответствии с планом работы, но не реже 1 раза в месяц.

6.4. Результаты работы Школы доводятся до сведения педагогического коллектива на педагогическом совете, оперативном совещании.

7. Документальное оформление деятельности «Школы начинающего воспитателя» (делопроизводство)

7.1. Заседания Школы оформляются протоколами. Они подписываются председателем и секретарем Школы.

7.2. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

7.3. Отчет о работе Школы за учебный год представляется в письменном виде председателем Школы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение не реже 1 раза в 5 лет и подлежат утверждению руководителем Учреждения.

**Программа тренинга,
дающего представление о МАДОУ ДС № 37 «Дружная семейка»**

Цель: передача новых знаний об организации и существующих в ней правилах, формирование и повышение лояльности новых сотрудников детского сада.

Информационные блоки	Информация
I. Сведения о ДОУ	История создания.
	Видение, миссия и цели.
	Структура организации.
	Основные заказчики и партнеры:
II. Информация об оказываемых образовательных услугах	Позиция ДОУ в рейтинге образовательных учреждений города
	Статус ДОУ
	Основные характеристики образовательных услуг.
III. Корпоративная политика в области управления персоналом	Политика вознаграждений
	Условия работы: порядок выплаты заработной платы, возможность получения других существующих в учреждении льгот, дополнительные льготы: виды страхования; выходные пособия; пособия по болезни, болезням в семье, пособия по материнству; размер пенсии; возможности обучения на работе;
IV. Охрана труда и техника безопасности: меры предосторожности;	Правила противопожарной безопасности и контроля; правила поведения при несчастных случаях; здравоохранение и места оказания первой медицинской помощи;
V. Профсоюз ДОУ	Сроки и условия найма; назначения, перемещения, продвижения; права и обязанности работника; выполнение постановлений профсоюзов; дисциплины и взыскания
	Развитие карьеры: базовая информация об оценочных процедурах, примеры карьерного роста работающих сотрудников.

Анкета

Цель: оценить удовлетворенность начинающего сотрудника отношениями с непосредственным руководителем.

Качества	Заведующий	Зам.зав. по ВМП	Наставник
Она – хороший человек			
Она – начальник			
Она лучше знает, как и что делать			
Она знает Ваши нужды и заботится о Вас			
Она сам показывает пример в работе			
С ней опасно ссориться			
Она настоящий профессионал			
Вас могут лишить премии			

Функции и обязанности непосредственного руководителя и наставника

Функции и мероприятия по ориентации начинающего воспитателя	Обязанности	
	Наставника	Руководителя
Составление программы ориентации	Выполняет	Ассистирует
Ознакомление новичков с фирмой и ее историей, кадровой политикой, условиями труда и правилами	Выполняет	Выполняет
Объяснение задач и требований, предъявляемых к работе	Выполняет	
Введение работника в рабочую группу	Выполняет	
Поощрение помощи новичкам со стороны опытных работников	Выполняет	

План адаптационных мероприятий

В профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Этапы	Содержание работы
<p>1й этап 1-й год работы 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 спец-та, 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. 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. -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 2-3-й годы 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; (как отмечал в одной из своих книг известный педагог и психолог М.М. Рубинштейн, «педагог в узком смысле слова рождается не в учебном заведении, а в практической жизни») - «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада); - приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров-практикумов по темам:
III этап 4-5-й год работы	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки. - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;
IV- этап 6-й год работы	<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.

Кодекс деловой этики ДОУ

Для того чтобы иметь безупречную репутацию учреждению необходимы не только профессиональный рост сотрудников, но и постоянное строгое соблюдение норм и стандартов деловой этики. В Кодексе корпоративной этики МАДОУ № 37 сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым должны следовать все сотрудники учреждения.

К ценностям детского сада относятся:

- Открытость, поддержка и сотрудничество.
- Педагоги в ДОУ делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер.
- Педагоги и родители открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов корректны и носят оптимистичный, позитивный характер.
- Для ДОУ характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

• Инновационность.

Педагоги стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность ДОУ.

• Индивидуализация.

Каждый участник образовательного процесса в нашем ДОУ рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами., поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности.

• Преемственность.

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между педагогами ступеней образования и между педагогами и специалистами ДОУ.

- Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются для нас равноценными и уникальный опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и ДОУ.
- **Здоровье.**

Здоровье - мы понимаем как, гармонию психического, физического и эмоционального состояния человека. Мы стремимся, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого участника образовательного процесса. Это обеспечивается здоровьесберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

• Профессионализм и высокое качество образовательных услуг.

Педагоги нашего ДОУ стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенций в разных формах.

• Взаимоотношения сотрудников в учреждении

Сотрудники учреждения - основа его репутации. Поэтому они должны сознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации учреждения.

- Взаимоотношения между сотрудниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- взаимного уважения и взаимопомощи;
- открытости и доброжелательности;

- командной работы и ориентации на сотрудничество.

Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

- Взаимоотношения руководителей с подчиненными строятся на принципах:

- открытости руководства по отношению к сотрудникам;

- предоставления руководителями равных возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей;

- поддержки инициативности подчиненных;

- понимания специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы;

- непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных.

- Взаимоотношения подчиненных с руководителями строятся на принципах:

- уважения, дисциплины и соблюдения субординации;

- добросовестного выполнения как своих прямых должностных обязанностей, так и других заданий руководства, не описанных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к сфере и специфике деятельности учреждения.

- Взаимоотношения с родителями воспитанников и иными посетителями учреждения.

- Во взаимоотношениях с родителями и иными посетителями сотрудники должны руководствоваться принципами:

- уважения, доброжелательности и корректности;

- сотрудники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений, выходящих за пределы их компетенции и полномочий, в том числе, во избежание случайного предоставления ложной информации, от консультирования родителей по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

- Сотрудники не должны разглашать информацию, которая может нанести им или учреждению материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение подобной информации предусмотрено законодательством.

- **Поддержание и укрепление имиджа учреждения.**

Для поддержания и укрепления имиджа ДООУ учреждение осуществляет следующие основные мероприятия:

- информирование всех работников о миссии учреждения и его ценностях для обеспечения понимания каждым работником учреждения необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значения в реализации миссии учреждения;

- повышение престижа профессий работников учреждения через:

- конкурсы педагогического мастерства,

- открытые конференции и семинары для других учреждений,

- публикация опыта работы в научных изданиях.

Совершенствование системы поощрений через:

- портфолио,

- премирование,

- объявление благодарности,

- информация о сотрудниках в СМИ,

- чествование сотрудников в коллективе,

Сохранение и развитие традиций сотрудничества между структурными подразделениями и другими учреждениями через:

- профессиональными конкурсами между учреждениями,

- наставничество,

- проведение корпоративных праздников.

- разработка и использование зрительных образов, лозунгов и девизов (слоганов), связанных с учреждением и профессией ее работников;

- популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения;

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками,
- час психологической разгрузки,
- привлечение специалистов из медицинских учреждений для консультаций и лекций,
- использование ресурсов детского сада (спорт, зал и его оборудование)

Формирование и развитие стиля учреждения.

Стиль учреждения формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом стиля является символика учреждения, используемая для визуального восприятия окружающими учреждения:

- эмблема,
- логотип,
- гимн,
- деловой стиль в одежде, который предполагает:

1. Аккуратность. Сотрудник ДОУ всегда должен выглядеть аккуратно, быть одет в чистую, выглаженную, неизношенную одежду.
2. Адекватность. Внешний вид должен соответствовать стилю образовательного учреждения.
3. Длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья. Оптимальная длина юбки - до середины колена (+ - 10 см.).
4. Независимо от времени года в детском саду необходимо носить сменную обувь. (Не допускается: сланцы, домашняя, массивная обувь, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная по ноге).
5. Для всех сотрудников обязательно ношение бейджа (на котором изображена эмблема учреждения и информация о сотруднике.)

Помимо этого важнейшим элементом стиля учреждения является культура речи сотрудников.

Требования к речи педагога:

1. Правильность-соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.
2. Точность - соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.
3. Логичность - выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутритекстовой связи.
4. Чистота - отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики - одна из задач речевого развития детей дошкольного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.
5. Выразительность - особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

6. Богатство - умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируется основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи.

7. Уместность - употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладанием чувством стиля. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.)

Поведение сотрудников на рабочем месте является так же одним из важных элементов стиля учреждения. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории детского сада строго запрещено принятие спиртных напитков (кроме корпоративных праздников: «День воспитателя», «Новый год», «8 марта», «Юбилей сотрудников» во вне рабочее время) и курение.

Конфликт интересов:

- сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов учреждения;

- использование имени учреждения, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;

- других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для учреждения последствиям.

1. В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, сотрудник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю. При невозможности разрешения конфликта интересов непосредственным руководителем, сотрудник вправе обратиться за помощью к вышестоящему руководителю.

2. Порядок присоединения к Кодексу деловой этики.

Сотрудники учреждения, присоединившиеся к настоящему кодексу, принимают на себя добровольные обязательства применять изложенные в нем нормы и принципы деловой этики в своей повседневной практике, добиваться признания их частью деловой культуры организации.

Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики:

1. Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера (премии), не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

2. Качество реализации кодекса деловой этики будет обсуждаться в рамках общего собрания коллектива, и отслеживаться через систему обратной связи (анкетирование).

Заключительные положения

1. Коллектив учреждения утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

2. Текст настоящего Кодекса размещается на сайте учреждения и должен находиться во всех подразделениях учреждения в виде отдельного издания.

3. Информация о настоящем Кодексе и практике его соблюдения раскрывается в годовом отчете учреждения.

Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей учреждения.

Миссия детского сада заключается в объединении усилий ДОУ и семьи для создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка и способствующих формированию компетенций, которые обеспечивают ему успешность сегодня и будущем.

Философия жизнедеятельности ДОУ

Философия - это система смыслов и ценностей, которая определяет жизнедеятельность ДОУ в целом и поведение каждого сотрудника.

Мы убеждены, что принятая нами философия обеспечит выполнение миссии детского сада.

Приложение 8

Анкета молодого специалиста

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). (10мин)

(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 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)

- Любой специалист ДООУ знает, как нелегко беседовать с так называемыми «трудными» родителями.

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

«Трудные» родители:

-Агрессивные, конфликтные, демонстрирующие наступавшую 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 «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)

**Тест для начинающего воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)**

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
- Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
- В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
- Б. Летать летаю, а сеть не дают.
- В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- Б. Его пошли, да сам за ним иди.
- В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- Б. Учи других – и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хвать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДООУ:

- А. Живет и эта песня для почину.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
- В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают
В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:

- А. Добрая лошадка все свезет.
- Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
- В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

- А. В мире, что в море.
- Б. У одной овечки да семь пастухов.
- В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

- А. Что посеешь – то и пожнешь.
- Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

- А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
- Б. Перемелется – все мука будет.
- В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:

- А. Сей день не без завтра.
- Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
- В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

- А. Бумага некупленная, письмо домашнее.
- Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
- В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной

функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же:

1. возможность экспериментирования;
2. пример и влияние коллег и руководителя;
3. организация труда;
4. доверие;
5. возможность профессионального роста.

Что Вам хотелось бы изменить?