

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 9 «Росинка» г. Краснокаменск Забайкальский край

Программа

**Школы начинающего педагога «Созидание»
по обеспечению психолого – педагогического
сопровождения начинающих педагогов
в период адаптации к дошкольному учреждению**

Составила: заместитель заведующего
по воспитанию и методической работе
Губанова Ольга Михайловна

Теоретическое и практическое обоснование программы

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов заведующей ДООУ и старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДООУ необходимые коррективы.

В психологии известны работы Д.А. Андреевой, Г. П. Барановой, А.Д. Глоточкина, Н.В. Кузьминой, В.А. Полякова, В.И. Жуковской и др., посвященные проблемам управления и обеспечения оптимальных условий для адаптационного процесса к профессиональной деятельности. А.К. Маркова рассматривает адаптацию как один из этапов, составляющих уровень профессионализма работника.

Вместе с тем, как нам представляется, изучение целостного процесса адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении по-прежнему представляет интерес в плане недостаточной разработки психологической составляющей. Поскольку должность психолога в дошкольном образовательном учреждении введена сравнительно недавно, остаётся неразработанной проблема психологического сопровождения молодого воспитателя в первые годы работы. Этим объясняется **актуальность**.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень невелико, несмотря на острую нехватку профессиональных кадров. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. В то же время неудовлетворенность некоторых молодых воспитателей своей работой иногда полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, старшего воспитателя, психолога, педагогического коллектива.

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

Вот почему перед руководителями, специалистами, педагогическим коллективом дошкольного образовательного учреждения (ДООУ) одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще.

Проблема заключается в недостатке практического опыта молодых специалистов, имеющих специальное образование в области дошкольной педагогики и

психологии, в отсутствии знаний по дошкольной педагогике и психологии, т.к. многие начинающие воспитатели, пришедшие в детский сад – либо выпускники педагогических высших учебных заведений (учителя различных профилей), либо выпускники высших и средних учебных заведений непедагогического профиля. Вот почему особого внимания требуют молодые педагоги, не имеющие профессионального дошкольного образования. Если молодого педагога в такой ситуации просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности: и в профессиональной, и в личностной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Актуальность названной проблемы, целесообразно рассматривать в трех аспектах:

- педагогическом, предполагающем выявление педагогических основ и условий эффективного управления процессом адаптации молодого специалиста в практике работы дошкольного образовательного учреждения; исследование влияния указанных явлений на его профессиональное становление и рост педагогического мастерства; разработку методических рекомендаций по решению указанной проблемы;

- психологическом, связанном с развитием у начинающего педагога потребности в самосовершенствовании, личностном росте; создании условий для формирования мотивационно-ценностных установок на успешную профессиональную деятельность;

- социальном, так как адаптация молодого специалиста основывается на социализации его личности, протекает в непосредственном взаимодействии по линии диад «воспитатель-воспитанник», «воспитатель-воспитатель», «воспитатель-администрация дошкольного образовательного учреждения», «воспитатель-психолог», «воспитатель-родители воспитанника».

Именно по этой причине адаптация молодых педагогов к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении должна проводиться комплексно: заведующим, ЗЗ по ВМР, старшим воспитателем, педагогом - психологом при участии всего педагогического коллектива.

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

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня процесс адаптации начинающего воспитателя заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Выбор профессии, которая подходит под индивидуально-психологические особенности личности – важный, но не единственный фактор, который определяет степень будущей, профессиональной успешности человека. Каждый работник нуждается в дополнительной помощи для адаптации на новом рабочем месте, в новой профессии.

Считается, что, если правильно проведен этап подбора сотрудника, он сам будет эффективно выполнять свои функции в соответствии с требованиями рабочего места. И лишь в дальнейшем возникнет необходимость проводить мероприятия по мотивации сотрудника (тренинги, программы повышения квалификации и т. д.). Однако на практике оказывается, что наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Причем, в некоторых случаях этот показатель достигает 70-80 %. Как указывает Т. Ю. Базаров, 90 % людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации.

Важность правильной адаптации и введения в курс дела новых сотрудников трудно переоценить. При поступлении на работу кандидат лишь приблизительно представляет себе, что ценит организация в своих работниках и чего она ожидает от них. У самих кандидатов заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе. В том случае, если они окажутся ошибочными или необоснованными, сотрудник будет чувствовать разочарование, неудовлетворенность и в конце концов уволится. Конечно, частично нереалистичные ожидания возникают из-за того, что сведения, которые предоставляют на этапе отбора, не соответствуют действительности. Однако чаще всего причиной разочарований становятся не условия труда, а отношение в организации к новичку. Чувство ненужности и потерянности, которое испытывает большинство людей в первые недели на новом месте работы, а также объективные сложности в организации своей работы в связи с недостатком информации, невозможно компенсировать никакими финансовыми условиями и льготами. Поэтому для решения этой проблемы необходимо использовать и развивать такой инструмент, как адаптация начинающих специалистов.

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

Второй подход условно можно назвать процедурным – термин «адаптация» применяют для обозначения ряда организационных и управленческих мероприя-

тий, цель которых состоит в облегчении вхождения новых сотрудников в жизнь организации. Здесь речь идет о спланированных усилиях отдела персонала, которые должны способствовать освоению новичком работы, сокращению периода адаптации в коллективе. В этом случае вместо понятия «адаптация» часто используется термин «введение в должность» или «введение в курс дела».

Вступление работника в новую должность неизбежно сопровождается процессом адаптации. Как уже отмечалось, адаптация означает приспособление индивидуума к рабочему месту, работе и рабочему коллективу и отражает то состояние, которое испытывает каждый из нас, попадая в новую, неизвестную среду.

Адаптация работника – это приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу. Таким образом, когда в организацию приходит новый сотрудник, наблюдаются два одновременно происходящих процесса привыкания. Поэтому процесс адаптации можно определить, как взаимное приспособление сотрудника и организации. И возможность долгосрочного сотрудничества зависит от того, насколько успешно это приспособление.

Таким образом, под адаптацией молодых специалистов к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении понимается процесс активного осознанного приспособления личности к условиям труда в образовательном учреждении с целью получения высокого уровня успешности педагогической деятельности в оптимально короткий период времени.

На основании анализа теоретических положений и практических проблем адаптации молодых сотрудников к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении, были определены цель и задачи проекта.

Цель: создание в ДООУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Совместно планировать карьеру молодых специалистов;
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДООУ.

Гипотеза: если в процессе адаптации начинающих педагогов использовать системный подход по повышению уверенности в своих силах, профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит начинающему воспита-

телю быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, “почувствовать вкус” профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от психолога, коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать.

Работа проводится в три этапа:

I этап - аналитико-поисковый (подготовительный) - (2014-2015 уч. г.) - анализ психолого-педагогической литературы, анализ и обобщение опыта работы дошкольных образовательных учреждений по теме проекта; уточнение цели и задач работы, определение методов работы с молодыми воспитателями.

II этап - экспериментальный (практический) - (2015-2016 уч. г.) - разработка и апробирование программы профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях функционирования и развития дошкольного образовательного учреждения; создание модели организации психолого-педагогической работы по адаптации молодых специалистов в ДОУ.

III этап – оценочно-корректировочный (итоговый) - (июнь-сентябрь 2016 г.) - анализ полученных результатов, обобщение наработанных материалов, корректировка и анализ результативности представленной гипотетической модели управления процессом становления педагога и его адаптацией как важнейшим звеном и основой совершенствования профессионального мастерства.

Следует заметить, что работа по теме проекта не завершена, и в дальнейшем будет продолжаться с учётом выявленных проблем и сложностей молодых воспитателей.

Практическая значимость и результативность работы заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации молодых воспитателей позволит успешнее решать проблему удовлетворения потребности личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, позволит всесторонне учитывать ее индивидуальные особенности, будет способствовать закреплению специалистов, формированию их ответственности и мобильности, что особо значимо в условиях рыночных отношений.

Модель организации психолого-педагогического сопровождения начинающих педагогов в рамках адаптации к ДОУ

Модель организации психолого-педагогического сопровождения начинающих педагогов в рамках адаптации к ДОО разработана с учётом совместной деятельности со специалистами, воспитателями - стажистами и методической службой ДОО. Начинающие педагоги условно разделены на группы и в связи с этим определилась цель и основные задачи работы с данными группами воспитателей.

Таблица 1. Дифференциация начинающих педагогов в зависимости от полученного образования

Начинающие педагоги		
Выпускники, имеющие специальное образование в области дошкольной педагогики и психологии	Выпускники педагогических высших учебных заведений (учителя различных профилей)	Выпускники высших и средних учебных заведений непедагогического профиля

Работа с начинающими педагогами строится с учетом трех аспектов их деятельности.

Таблица 2. Психолого-педагогические аспекты адаптационного периода начинающих педагогов

Молодой специалист - старший воспитатель	Молодой специалист – педагог -психолог	Молодой специалист – воспитатель
- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом	- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей	- оказание поддержки со стороны коллег, принятие начинающего воспитателя
Молодой специалист – музыкальный руководитель	Молодой специалист – учитель - логопед	Молодой специалист –

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

- трудовая мотивация и педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Процесс повышения профессионализма начинающих специалистов строится с учётом следующих **факторов**:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальные особенности личности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта общения с детьми.

Таблица 3. Формы и методы работы с начинающими педагогами

<p>Работа педагога - психолога ДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование (индивидуальное, групповое); - работа консультативного пункта «Мы вместе» 	<p>Активные методы (совместно со старшим воспитателем)</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические семинары (доклады, сообщения); - семинары-практикумы; - ролевые игры, деловые игры; - дискуссии, диспуты; - обсуждение открытых мероприятий; - конкурсы педагогического мастерства; - педагогические советы; - обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации по его распространению и внедрению; - разнообразные выставки, отчеты по самообразованию; - педагогические чтения, научно-практические конференции; - творческие группы; - методические объединения, - индивидуальные консультации; - педагогический фестиваль; - стендовая защита и т. д.
--	--

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении начинающий специалист проходит несколько этапов. На основании содержательного анализа каждого этапа была разработана модель организации работы с молодыми специалистами.

Таблица 4. Модель организации психолого-педагогической поддержки начинающих педагогов в рамках адаптации к ДОУ

Этапы	Содержание работы начинающего педагога	Содержание работы заведующего, ЗЗ по ВМР и старшего воспитателя	Содержание работы педагога - психолога
1-й этап 1-й год работы Период адаптации - самый сложный	- начинающий педагог несколько дней под руководством ЗЗ по ВМР или старшего воспитателя проходит	- создание условий для легкой адаптации начинающего педагога на работе; - беседа заведующего ДОУ при приеме на рабо-	- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - знакомство с детским садом, пред-

<p>период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.</p> <p>Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>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.</p>	<p>ту начинающего педагога, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места;</p> <p>-ЗЗ по ВМР или старший воспитатель знакомит с нормативно-правовой базой, с ведением документации;</p> <p>-знакомит с детским садом, представление начинающего педагога коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);</p> <p>-проводит анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);</p> <p>- 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.</p> <p>- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;</p> <p>- оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально так-</p>	<p>ставление молодого воспитателя коллективу (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);</p> <p>- Работа психологического клуба «Молодой воспитатель».</p> <p>Цель: Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; помочь молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОУ приняв его внутренние правила, традиции, условия.</p>
---	---	--	---

		<p>тичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</p> <ul style="list-style-type: none"> -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. 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; - 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 - организация взаимодействия молодых педагогов разных детских садов и школ. 	
<p>II этап</p> <p>2-3- й годы</p> <p>процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, сниска-</p>	<p>- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ,</p> <p>-повышение своего профессионального мастерства - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, кон-</p>	<p>- привлечение к показу занятий на уровне детского сада;</p> <p>- приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов;</p> <p>- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое.</p>	<p>консультирование по запросу</p>

ние авторитета среди детей, родителей, коллег.	курсы профессионального мастерства.	- проведение семинаров-практикумов по темам.	
III этап 4-5-й год работы	- складывается система работы, имеются собственные разработки. - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.	- оказание методической помощи.	консультирование по запросу
IV- этап 6-й год работы	- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.	- оказание методической помощи.	консультирование по запросу

Описание опыта работы психолога по адаптации молодых педагогов к воспитательно-образовательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении

Методическая работа заключается, прежде всего, в оказании помощи начинающему педагогу в организации педагогического процесса.

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

Заведующая ДООУ при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, 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, который может оказать ему методическую помощь, 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 33 п ВМР (старшего воспитателя) проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей. 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 и психолога

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.

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

Наряду с педагогическими, профессиональными проблемами становятся актуальными вопросы психологического сопровождения молодых педагогов в период их адаптации к профессии.

Большое значение имеет психологическая работа с молодыми специалистами, которая проходит в три этапа. Апробация программы психологического сопровождения процесса адаптации молодых воспитателей осуществляется с 2015 по 2020 учебный год.

I этап - диагностический.

1. На этом этапе идет **изучение имеющихся педагогических и психолого-педагогических знаний.** Для этого 33 п ВМР (старший воспитатель) и педагог-психолог проводят собеседование, в процессе беседы выясняется знаком ли специалист с программой, которая реализуется в дошкольном образовательном учреждении, а также, вероятность возможных затруднений в организации учебно-воспитательного процесса.

2. Далее уточняется **степень практической подготовленности (умений).** Для этого 33 п ВМР (старший воспитатель) совместно с педагогом-психологом посещает занятия, присутствует во время режимных моментов и игровой деятельности, наблюдая и анализируя тем самым организацию воспитательно-образовательного процесса

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. 33 п ВМР (старший воспитатель), коллеги должны быть максимально тактичными 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".

33 п ВМР (старший воспитатель) разрабатывает годовой план работы с начинающими педагогами в рамках Школы начинающего педагога (ШНП), которая проводится 2 раза в месяц. (Приложение 1). Также разрабатывается положение о ШНП (Приложение 2). Кроме того, молодому специалисту предлагаются для заполнения анкеты для начинающего педагога (Приложение 3), памятки для молодых специалистов (Приложение 4), мониторинг хода реализации программы и оценки воздействия (приложение 5), Психогимнастические упражнения для педагогов (Приложение 6).

II этап работы с молодыми специалистами -коррекционно-развивающий.

Цель коррекционно-развивающей работы заключается в оказании помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знание, умение и личностные компоненты.

На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. Данный этап длится в течение всего учебного года.

Данная работа осуществляется через организацию консультирования, просвещение с использованием активных методов работы с педагогическим коллективом, а так же проведение тренинговых занятий в рамках работы ШНП.

III этап - диагностико-аналитический.

Задача данного этапа заключается в подведении итогов деятельности по результатам адаптации в педагогическом коллективе и повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста.

В конце учебного года ЗЗ по ВМР (старший воспитатель) и педагог-психолог, проанализировав результаты работы, отслеживают динамику профессионального роста молодого специалиста, намечают перспективы дальнейшей работы с ним.

На этом этапе с помощью анкетирования определяется рейтинг молодого воспитателя среди родителей, их удовлетворенность его работой, отношение к нему воспитанников, насколько сам педагог удовлетворен своей деятельностью, отношениями с детьми, родителями, коллективом.

МОНИТОРИНГ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ

Набор молодых педагогов в группу осуществляется через предварительное собеседование и тестирование (Приложение 5).

Каждый участник проходит диагностические процедуры в ходе встреч по следующим методикам: личностный опросник Айзенка, цветовой тест Люшера, «Тест самооценки», «Диагностика приобретений», тест Лири.

Целью психологического обследования является диагностика степени социальной адаптации педагога и способности успешного взаимодействия в условиях педагогической деятельности.

При проведении мониторинговых процедур используются различные формы и методы: опрос, анкеты, «Мишень», незаконченные предложения, смайлик, «Бумагопластика», «Ассоциации» и др.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кэдьусон Х., Шеффер И. Практикум по игровой психотерапии. – СПб., 2000.
2. Микляева А.В. Мир эмоций. – СПб., 2003.
3. Микляева А.В. Встречи с самим собой. – СПб., 2003.
4. Микляева А.В. Я среди других людей. – СПб., 2003.
5. Немов Р.С. Психология. – М., 2000.
6. Резапкина Г.В. Я и моя профессия. – М., 2000.
7. Рязанова Д.В. Тренинг: с чего начать? – М., 2003.
8. Смид Р. Групповая работа с педагогами. – М., 1999.
9. Фопель К. Создание команды. – М., 2003.
10. Фопель К. Психологические группы. – М., 2001.

Приложение 1

**Годовой план работы школы начинающего педагога
на 2015 – 2016 учебный год.**

№ п/п	Дата	Содержание	Цели	Кол-во часов	Ответственные
				Прак.	
1.	Сентябрь	«Воспитатель нового поколения»	Познакомить педагогов с нормативно – правовыми документами по дошкольному образованию. Проверить знания педагогов о ФГОС ДО через тестирование.		33 по ВМР
		Планирование учебно-воспитательного процесса.	Познакомить с копилкой педагогического опыта по вопросам планирования.	0,5	
2.	Октябрь	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группах.	Создавать развивающую ПП среду в группах таким образом, чтобы её вид и содержание служили толчком для выбора дошкольником того вида самостоятельной деятельности, который будет отвечать его предпочтениям, потребностям или формировать интересы детей и самостоятельность, с учётом ФГОС ДО. Развивать творческий потенциал молодых педагогов через умение находить и предлагать оригинальные идеи.	0,5	Старший воспитатель
3.	Ноябрь	Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы:	Оказать помощь в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам. Ориентировать педагогов на постоянное пополнение знаний,	0,5 Боброва С.А.	33 по ВМР

		предлагаются примерные темы по самообразованию, даются рекомендации, как спланировать работу по самообразованию на год).	овладение передовыми методами и приёмами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.		
4.	Декабрь	1.Современные подходы к взаимодействию ДОУ и семьи». Формы и методы работы с родителями воспитанников. Планирование работы с родителями.	Использовать эффективные формы работы с родителями в самостоятельной профессиональной деятельности начинающего педагога.	0,5 Ганцай Е.М.	Бронникова Н.Б. Смирнова Е.П.
		2.Развиваем речь дошкольников на занятиях	Оказать помощь в организации и проведении занятий по развитию речи у дошкольников в соответствии с методикой дошкольного образования.	0.5 Таскаева Ю.В. Ванифатова Г.С.	33 по ВМР
5.	Январь	1.Познавательная – исследовательская деятельность. - Организация и проведение экспериментов с дошкольниками, занимательных опытов.	Расширять знания педагогов о развитии познавательного интереса и познавательной активности детей дошкольного возраста средствами экспериментальной деятельности. Уточнить знания педагогов о наполняемости зон познавательно – исследовательской деятельности.	0,5	Таскаева Ю.В.
6.	Февраль	1. Разнообразие игровой деятельности в ДОУ. - Виды детских игр.	Развивать умения и навыки при организации с детьми игровой деятельности; создавать игровые условия через групповой сбор полученных педагогом теоретических знаний.	0.5 Черепанова А.А. Крутова Е.А.	Леонтьева В.И.
		Практический семинар «Радуга общения».	Создание психолого –педагогических условий для эмоционального благополучия ребенка в ДОУ и дома.	0,5	Педагог - психолог
7.	Март	1.Современные инновационные технологии в системе дошкольного образования. - Проектная технология.	Создание условий, раскрывающих творческий и интеллектуальный потенциал дошкольников, ориентированных на диалогическое взаимодействие детей, родителей и педагогов, способствующих самопознанию и саморазвитию всех участников педагогического процесса.	0,5 Грухина А.Ю.	Пиотровская Л.А.
		2. Особенности	Оказать помощь педагогам при орга-	0,5 Гр. № 3,4	Бурмакова В.Ю.

8.	Апрель	работы с дошкольниками по организации питания.	низации питания. Формирование умений при обучении детей этикету, при привитии КГН.		
		<p>1. Развитие личности ребенка через самообслуживание и элементарный бытовой труд.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника. - Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы. - Самостоятельная организация и руководство трудом дошкольников. - Сотворчество воспитателя и детей в продуктивном виде деятельности. 	<p>Воспитывать трудолюбие у детей в процессе формирования личности. Формировать нравственные ориентиры, трудолюбия, осознания полезности труда. Совершенствовать навыки педагогической работы, умение показать свои успехи и достижения.</p>	0,5 Бурмакова В.Ю.	Боброва С.А.
9.	Май	<p>1. Комплексно – тематическое планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Тематические дни недели. - Тематические герои дня. 	<p>Как можно полнее удовлетворить потребность растущего организма в отдыхе, творческой деятельности и движении. Обеспечить необходимый уровень физического и психического развития детей поможет четко спланированная система мероприятий развлекательного, познавательного и оздоровительного характера.</p>		33 по ВМР
		<p>2. Рефлексия работы Школы молодого педагога «Созидание».</p>	<p>Оценить и проанализировать деятельность Школы молодого педагога «Созидание».</p>	0,5 Педагог – психолог	33 по ВМР

Приложение 2

Положение о школе молодого воспитателя

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет организационно-методическую основу деятельности Школы начинающего воспитателя «Созидание» (далее – Школа), содействует повышению профессионального мастерства начинающих педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 9 «Росинка» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее - ФГОС ДО), утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 17. 10. 2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», уставом Учреждения, ст. 53 Трудового кодекса РФ.

1.3. Деятельность Школы осуществляется в целях обеспечения исполнения требований ФГОС ДО, развития и совершенствования образовательной деятельности, повышения профессионального мастерства начинающих педагогических работников.

1.4. В состав Школы входят: председатель (или ЗЗ по ВМР, или старший воспитатель, или опытный высококвалифицированный педагог ДОУ).

1.5. Решения Школы являются рекомендательными для начинающих педагогов.

1.6. Срок действия Положения не ограничен.

II. Задачи школы молодого 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.

III. Функции Школы молодого 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 развивающей предметно- пространственной среды и образовательного процесса возрастным, индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям основной образовательной программы дошкольного образования.
- 3.5. Отслеживает итоги успешности образования и воспитания детей, состояния их здоровья.

IV. Права Школы молодого воспитателя

Члены Школы имеют право:

- 4.1. Принимать решения по вопросам, входящим в их компетенции.
- 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 через проведение открытых образовательных, развлекательно – игровых мероприятий и самообразование.

V. Ответственность Школы молодого 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.

VI. Организация деятельности Школы молодого 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.

VII. Документальное оформление деятельности Школы молодого 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.

VIII. 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.

Приложение 3 (Анкеты)

Анкета

для начинающих педагогов

Уважаемые педагоги, для определения выбора тем занятий Школы молодого воспитателя «Созидание» ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы ознакомиться?
2. Какую(-ие) образовательную(-ые) программу(-ы) дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?
3. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), занятия, воспитательно-образовательного мероприятия и др.?
4. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления воспитательно-образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?
5. Какие проблемы возникают у Вас при установлении контакта с ребенком, общении с группой воспитанников, разрешении детских конфликтов?
6. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?
7. Консультации каких специалистов (образования, медицины, психологии и др.) Вы хотели бы получить, по каким вопросам?
8. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?
9. Какие затруднения вызывает у Вас создание предметно-развивающей среды?

Анкета молодого воспитателя

(для психолога ДОУ)

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;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить?

Приложение 4 (Памятки)

Памятка для молодых специалистов

“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 наводить порядок и уют, создавать 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 детей.

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

Памятка для молодых педагогов "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"
(разработана педагогами г. Ачинска)

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.

Приложение 5

МОНИТОРИНГ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ

Самооценка воспитательской позиции

Раскрытию творческого потенциала может способствовать осознание воспитателями позиции, которую они занимают по отношению к детям. Существует несколько воспитательских позиций, каждая из которых может проявляться в чистом виде, но могут быть и комбинации из разных позиций. Полноценное развитие способностей детей возможно тогда, когда воспитателю удастся занять позицию, способствующую этому развитию.

Ниже описаны 7 воспитательских позиций. Шесть из них не обеспечивают полноценного развития способностей, седьмая, адекватная, воспитательская позиция приводит к раскрытию творческого и личностного потенциала каждого ребенка. Все позиции представлены через образы, что позволит читателю лучше понять каждую из них, а также способы, которыми осуществляются воздействия на ребенка.

Карабас-Барабас. Карабасу-Барабасу нужны послушные и умелые исполнители его спектаклей. Для достижения своих целей он использует следующие способы воздействия: плетку, окрик, диктат, наказание, наставление. Карабас не обучает, а дрессирует, добиваясь определенного успеха: куклы овладевают тем набором знаний, умений и навыков, которые нужны для спектаклей Барабаса. Куклы боятся дрессировщика, немногие убегают от него, большинство не смеет и убежать. Но и те, и другие в его присутствии не выказывают своих истинных чувств, парализованные страхом перед ним.

Позиция воспитателя — Карабаса-Барабаса приводит, во-первых, к тому, что у детей блокируется развитие способностей. Вместо этого дети овладевают набором задаваемых воспитателем заданий, умений, навыков. Во-вторых, у детей возникает двойственность (это я сделаю, скажу Марии Ивановне, а на самом деле я поступлю, подумаю иначе), которая в конечном итоге приводит к двойной морали.

Мальвина — благовоспитанная девочка. Она точно знает, что следует мыть руки перед едой, чистить зубы, читать книжки и т. д. Она искренне считает, что все должны следовать этим правилам. Когда же поведение Буратино не укладывается в те нормы, которые она считает единственно правильными, Мальвина сажает непослушного мальчика в чулан. Действия Мальвины мотивированы теми нормами, которые она считает истинными, но у нее отсутствует гибкость, она не допускает иных способов поведения, решения задач, разрешения конфликтов. Поэтому в непривычной, экстремальной ситуации побега от Карабаса-Барабаса Мальвина оказывается беспомощной, не способной проявить инициативу, предложить нестандартный выход из положения. Позиция воспитателя — Мальвины приводит детей к ограниченной психической активности, воспроизведению стереотипных способов поведения и решения задач. Это происходит потому, что Мальвина предлагает себя детям в качестве единственного образца для подражания, что не способствует формированию у них собственных побудительных мотивов. Немотивированная деятельность отбивает интерес к познавательным задачам, гасит детскую любознательность, тем самым ограничивая развитие способностей.

Красная Шапочка ведет себя так, как это свойственно ребенку-дошкольнику. Она беспечна, эмоциональна, весела и непослушна. Красная Шапочка не предвидит результатов своих действий. Мама велела ей отнести гостинцы больной бабушке, идти по лесу не разговаривая с волком. Красная Шапочка пошла, но при этом и цветочки собирала и с волком поговорила и бабушкин адрес дала. Красная Шапочка беспечна, надеется на то, что все как-нибудь обойдется.

Способ воздействия воспитателя, занявшего позицию Красной Шапочки — предъявление своего натурально-ситуативного «я», которое может быть весьма привлекательным для детей. Привлекательность основывается на их схожести. Это опасно для детей, потому что воспитатель — Красная Шапочка в качестве образца задает непродуктивный с точки зрения психического развития вариант. Вместо реальных предлагаются чудесные решения, а для них не нужен прогноз, предвосхищение, планирование действия. Позиция воспитателя — Красной Ша-

почки приводит детей к трудностям планирования и прогнозирования собственных действий, что проявляется в неорганизованности поведения и неэффективных способах решения познавательных задач. У детей, присвоивших в качестве образца способ поведения Красной Шапочки, нарушается регуляция собственных действий, не формируются усилия по преодолению сиюминутных желаний, нарушается волевая регуляция поведения.

Спящая красавица спит. Окружающая действительность для нее не существует: она к ней либо безразлична, либо воспринимает как помеху своим снам (грезам наяву). Воспитатель, занимающий позицию Спящей красавицы, фактически находится вне ситуации взаимодействия с детьми. Он предоставляет их самим себе. Для нормального развития детям нужно сравнивать свои действия, способы решения задач с тем, как это делают другие дети и взрослые. Предоставленные самим себе, они «варятся в собственном соку», т.е. перенимают друг у друга как «компетентность», так и «некомпетентность»; как социальные, так и асоциальные формы поведения. Проводя ежедневно по 8 — 9 часов с безразличным воспитателем, дети становятся неорганизованными, разболтанными: занялся одним, не закончил, начал делать другое, схватился за третье. Такое поведение свидетельствует об отсутствии целенаправленной деятельности, являющейся основным показателем психического развития. Воспитатель — Спящая красавица приводит детей к деструктивному поведению, которое, в свою очередь, тормозит психическое развитие.

Наседка любит своих детей-цыплят. Сначала она долго высидивает их. Потом бдительно за ними присматривает, неустанно ухаживает, показывая, где и как следует добывать червячков и зернышки. Она постоянно тревожится о своем потомстве, кудахчет, скликаая цыплят под свое крыло, под свой неусыпный контроль.

Воспитатель, занявший позицию наседки, наносит ущерб психическому развитию детей, постоянно опекая их, делая многое за них. У детей пропадает желание узнавать, они не хотят учиться самостоятельно, преодолевать трудности. Знаменитый фонвизинский недоросль, воспитанный мамашей-наседкой, заявлял: «Зачем мне география, когда есть извозчики».

Снежная королева обучает как складывать из кусочков льда разные затейливые фигуры («ледяные головоломки»). Для Кая «...эти фигуры были чудом искусства, а складывание их — занятием первостепенной важности. Так ему казалось потому, что в глазу у него сидел осколок волшебного зеркала». Поцелуи Снежной королевы превратили сердце Кая в кусок льда. «Ледяное сердце» Кая — символ запрета на осмысленную жизнь, любовь, созидательную деятельность. Цель Снежной королевы — власть над миром, и в частности над Каем. Достичь власти Снежная королева может только одним способом: подменить осмысленную человеческую деятельность формальной системой операций. Она обучает двигаться в формальном пространстве подобно тому, как движутся одинаковые и правильные куски льда любимого Снежной королевой ледяного озера, которое она называет «зеркалом разума — самым совершенным зеркалом в мире».

Воспитатель, занимающий позицию Снежной Королевы, обучает такому же движению, т.е. процессу ради процесса, лишённому смысла. Это приводит к тому, что дети (а потом взрослые) становятся покорными исполнителями чужой воли, у них нет стремления сделать что-либо по собственному намерению. «Снежная королева» искусно воспитывает рабов и функционеров.

Мери Поппинс весьма образованная особа, замечательно рассказывающая разные истории, хорошо воспитанная и точно представляющая, как следует себя вести в разных ситуациях (как в сказочных, так и в реальных). С ругой стороны, Мери Поппинс прекрасно разбирается в детях: понимает, что они чувствуют, думают, хотят или не хотят, т.е. она знает детей как бы «изнутри». Воспитатель — Мери Поппинс совмещает в себе обе эти стороны, преследуя одну-единственную цель — развитие ребенка. Она является посредником между миром культуры и миром детей. Мери Поппинс обучает детей так, что они этого не замечают. Она постоянно ставит перед ними новые задачи, создает условия для развития воображения, учит нормам поведения, оптимальным способам разрешения конфликтов. Мери Поппинс обучает по своей программе, превращая ее при этом в программу ребенка.

Тест для молодого 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 сесть 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 хватать, 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 ДОУ:

- 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 молодого воспитателя на определение эффективности работы педагога

стажника.

(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 сvezет.

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-

ся и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДООУ 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 ДООУ 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.

Психолого-педагогическое сопровождение педагога дошкольного образовательного учреждения в педагогической деятельности.

Одним из сложных и малоразработанных направлений деятельности психолога, работающего в образовании, является *психолого-педагогическое сопровождение педагогов в их педагогической деятельности*.

Педагогическая деятельность представляет собой воспитывающее и обучающее воздействие педагога на воспитанника, направленное на его личностное, интеллектуальное и деятельностное развитие, одновременно выступающее как основа его саморазвития и самосовершенствования.

В рамках модернизации образования акцент делается на личностно-ориентированную модель взаимодействия взрослого и ребенка. Целью такого взаимодействия является обеспечение ребенку чувства психологической защищенности, доверия к миру, радости существования (психическое здоровье), формировать начала личности (базис личностной культуры, развивать его индивидуальность).

Задача педагога – помочь ребенку адаптироваться в окружающей действительности (сверстники, воспитатели, родители, деятельность и т.д.). *Результатом деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения должен стать ребенок, обладающий следующими характеристиками: представляем вам характеристику ребенка перед поступлением в школу*

Вдержка из концепции 12-летнего образования.

Характерная черта старшего дошкольника – устойчивое *положительное отношение к себе, уверенность в своих силах, открытость внешнему миру*. Ребенок проявляет *инициативность и самостоятельность* в разных видах детской деятельности – игре, общении, конструировании, рисовании, лепке, в сфере решения элементарных социальных и бытовых задач.

Он активно *взаимодействует как со сверстниками, так и взрослыми*, участвует в совместных играх, организует их. Способен договариваться, учитывать интересы других, сдерживать свои эмоции. Ребенок проявляет *доброжела-*

тельное внимание к окружающим, отзывчив к переживаниям другого человека, обладает чувством собственного достоинства и уважает достоинство других. В ходе совместной деятельности обсуждает возникающие проблемы, правила, может поддержать разговор на интересную для него тему.

Волевое начало в действиях ребенка проявляется в продуктивной деятельности, где он способен достигать цели, старается сделать продукт качественно, переделывает, если что-то не получилось. Ребенок может выполнять инструкцию педагога, следовать установленным правилам.

*Особым объектом освоения становятся для ребенка **собственное тело и телесные движения**. Он с удовольствием бегает, прыгает, лазает. Детские движения приобретают **произвольный характер**.*

*В дошкольном детстве получают развитие **познавательные способности** ребенка. Он проявляет широкую любознательность, задает вопросы, касающиеся близких и далеких предметов и явлений, интересуется причинно-следственными связями (как? почему? зачем?), пытается самостоятельно придумывать объяснения явлениям природы и поступкам людей. Любит **наблюдать, экспериментировать**. Творческие способности также проявляются в рисовании, придумывании сказок, танцах, пении. Способность детей фантазировать вслух, играть звуками и словами, тесно связана с развитием речи, и свидетельствует о возникновении **внутреннего плана действия**, развитии функции **воображения** и становления **произвольности предметного действия**.*

*Для формирования таких качеств ребенка необходимо наличие не только педагогических, но и психолого-педагогических компетенций у педагога. В связи с этим педагогу-психологу необходимо осуществлять **просвещение педагогов** по вопросам психологического развития детей дошкольного возраста на разных возрастных этапах. А так же, о возможных проблемах и причинах задержек в развитии, с целью решения **задач превентивного характера**, предотвращающих наступление нежелательных психологических последствий в развитии ребенка (таких как отставания, задержек в развитии, обучении или воспитании, появление нежелательных черт характера, дурных привычек, склонностей).*

*Важными **компонентами** психолого-педагогической компетентности педагога являются не только **психолого-педагогические знания**, но и **умения использовать эти знания на практике**.*

*Для выявления **затруднений педагога** в педагогической деятельности психологу необходимо осуществлять **диагностику затруднений** (путем наблюдения, опроса, анкетирования), а также осуществлять **анализ стиля педагогической деятельности и анализ занятия**.*

*Для примера приводим **тест определения психолого-педагогической компетенции воспитателя ДОУ**, (он есть в раздаточном материале). Тест содержит 4 уровня психолого-педагогической компетенции:*

- I. Репродуктивный уровень*
- II. Продуктивный уровень*
- III. Конструктивный уровень*
- IV. Творческий уровень*

На основе полученных результатов выстраивается дальнейшая коррекционно-развивающая работа с педагогами.

Что касается *анализа стилей педагогической деятельности и анализа занятия психологом*, то хочется отметить, что большинство педагогов отрицательно относятся к посещению своих занятий психологом. Одной из причин является боязнь отрицательных суждений и оценок, страх оказаться некомпетентным.

Другая причина – ориентация на оценочную, а не аналитическую работу с педагогом. На наш взгляд взаимодействие психолога и педагога должно принимать форму диалога равноправных субъектов. Психолог должен использовать в качестве одного из основных способов познания – понимание, занять заинтересованную позицию, вживиться в реальность педагога.

При анализе занятия психолог должен *продумать план, который он будет использовать при анализе занятия*. В него могут быть включены следующие критерии анализа:

- стиль взаимоотношений с детьми;
- особенности организации познавательной деятельности на занятии;
- формы и методы обучения;
- соответствие способов работы возрастным и индивидуальным особенностям детей.

В раздаточном материале приведена примерная схема анализа психологом занятия воспитателя (по Л.Т. Охотиной).

Обсуждение результатов желательно проводить сразу же после посещения занятия. *В зависимости от выявленных проблем в дальнейшем выстраивается и реализуется психолого-педагогическое сопровождение педагога.*

Каждому возрасту характерны те или иные проблемы. На наш взгляд важно увидеть не только проблему, выяснить ее причины, но и в соответствии с этим выстроить дальнейшую работу, как с детьми, так и с воспитателями.

Вашему вниманию представляем возможные проблемы характерные определенному возрасту, причины их возникновения, а так же вероятные способы решения этих проблем в работе с педагогическим коллективом.

Тест для определения психолого-педагогической компетенции воспитателя ДОУ

I. Репродуктивный уровень.

1. Кто из отечественных психологов разработал учение о «зоне ближайшего развития» и «зоне актуального развития» ребенка дошкольного возраста:

А) Гальперин П.Я. Б) Эльконин Д.Б. В) Выготский Л.С.

2. Соотнесите стадию развития ребенка с типом ведущей деятельности:

- | | |
|--|--|
| А) Младенец | а) орудийно-предметная деятельность |
| Б) Ребенок раннего возраста | б) эмоционально-непосредственное общение |
| В) Ребенок дошкольного возраста | в) учебная деятельность |
| Г) Ребенок младшего школьного возраста | г) игра |

3. Соотнесите ведущую деятельность и тип складывающихся в ней взаимоотношений взрослого и ребенка:

- | | |
|--|------------------------------------|
| А) Эмоционально-непосредственное общение | а) симбиоз, эмоциональная синтония |
| Б) Предметная деятельность | б) кооперация и конкуренция |
| В) Игровая деятельность | в) руководство и подчинение |

4. Установите соответствие, классифицировав методы психологических исследований:

- | | |
|------------------------------|---|
| А) Основные методы | а) анализ продуктов детского творчества |
| Б) Частные (вспомогательные) | б) беседа |
| | в) эксперимент |
| | г) наблюдение |
| | д) анкетирование |

II. Продуктивный уровень.

1. Дайте определение понятий

- | | |
|---|--|
| А) Социальная ситуация развития – это ... | Г) Зона актуального развития – это ... |
| Б) Общение – это ... | Д) Зона ближайшего развития - это ... |
| В) Межличностные отношения – это ... | |

2. Восстановите текст:

Ведущая деятельность – деятельность, которая в главном и основном определяет... развитие ребенка в ... период. В период младенчества ведущей деятельностью является ..., в раннем детстве - ..., в дошкольном детстве -

В.д. определяет возникновение и формирование основных ... человека на каждой ступени его развития.

3. Соотнесите показатели развития форм общения с показателями основных параметров общения:

- | | |
|---------------------------------|--|
| А) Ситуативно-личностная | а) Речь |
| Б) Ситуативно-деловая | б) экспрессивно-мимические реакции |
| В) Внеситуативно-познавательная | в) предметно-действенные операции |
| Г) Внеситуативно-личностная | г) речевые операции |
| | д) совместная деятельность |
| | е) удовлетворение первичных потребностей |
| | ж) совместная и самостоятельная деятельность ребенка |
| | з) самостоятельная деятельность ребенка |

4. Восстановите логическую последовательность этапов становления игры. Соотнесите с возрастом детей (с помощью стрелок)

Возраст детей	Этапы становления игры
От рождения до 1 года	Отобразительная игра
От 1 до 2 лет	Сюжетно-ролевая игра
От 2 до 3 лет	Ознакомительная игра
От 3 до 4 лет	Режиссерская игра
От 4 до 5 лет	Сюжетно-отобразительная
От 5 до 6 лет	Собственно ролевая игра

III. Конструктивный уровень.

1. Дайте обоснованную оценку действиям воспитателя.

Когда дети впервые приходят в детский сад, педагог пытается привлечь их внимание, показать, что есть интересного в саду. При этом он показывает сразу все игрушки, доказывает, что они лучше, чем у ребенка дома, и, кроме того, в них здесь играть интереснее, потому, что в детском саду много других ребят.

2. Дайте обоснованную оценку действиям воспитателя.

Пятилетний ребенок заплакал из-за того, что ему запретили бить в барабан, потому, что он мешал другим. «Тебе хочется плакать? – говорит воспитатель. – Иди-ка, милый, в раздевалку, закройся там и плачь. Ладно?» Ребенок направился в раздевалку, но, не дойдя до нее, перестал плакать и повернул обратно.

3. Дайте обоснованную оценку действиям воспитателя.

Педагог разделяет детей на несколько подгрупп и предлагает составить рассказ по одной картине от лица различных героев, изображенных на ней. Затем рассказы сравниваются. Детей подводят к выводу, что воспринимать одну и ту же ситуацию и действовать в ней можно по-разному.

VI. Творческий уровень.

1. Обоснуйте ваши предложения, связанные с различными вариантами решения предложенной психолого-педагогической проблемы.

Нина (3 года 3 месяца) пятый день в детском саду. Войдя в группу, девочка облюбовала себе куклу, села на ковер, нежно взяла ее на руки. Смотрит кукле в глаза, мило улыбается, с трудом натягивает на ножки куклы тапочки, приглаживает кошечки. В это время подходит Зина, начинает отбирать игрушку. Нина возмущается:

- Я сама хочу! Я ее еще не одела!

Зина вырывает куклу. Вмешивается воспитатель:

- Отдай Ниночка куклу! Ведь ты ее уже подержала!

Нина – послушная девочка, поэтому кивает и молча отходит. Воспитательница довольна и по этому поводу записывает в дневнике, что дети научились уступать друг другу. В это время Нина, уловив момент, когда взрослого нет рядом, громко

- Какая ты плохая, противная! – и демонстративно отворачивается от нее. Потом подходит к воспитателю и спрашивает:

- А когда моя мама придет?

2. Обоснуйте ваши предложения, связанные с различными вариантами решения предложенной психолого-педагогической проблемы.

В средней группе, куда привели Сашу, был достаточно организованный, дружный детский коллектив, с хорошей традицией: справедливо распределять роли в игре, следить, чтобы всем по очереди доставались главные.

С первых дней пребывания в группе Саша проявил активность, богатую фантазию, инициативу. Он любил мастерить игрушки, строить, проявлял большой интерес к коллективным играм, при этом у него проявлялось выраженное стремление быть смелым, сильным.

Вместе с тем он мог ударить не подчинившегося в игре товарища, грубо подавить инициативу сразу нескольких ребят. Были случаи, когда он выполнял в игре не одну роль, а несколько: он и капитан корабля, и радист (ему эта роль особенно нравилась). Роли в игре он всегда стремился распределять сам, приводя такие аргументы: «Я так хочу!», «Они ничего без меня не умеют!»

3. Обоснуйте ваши предложения, связанные с различными вариантами решения предложенной психолого-педагогической проблемы.

Придя из детского сада, Вадик (6 лет) сказал: «Мама, нам дали задание сочинить сказку про любое дерево, снежинку или тучку».

Перед сном, уже в постели, мальчик придумал сказку: «Жила-была тучка. В ней было много капелек, но одна, самая большая, не удержалась и оторвалась от тучки. По пути на землю тяжелая капелька превратилась в легкую, красивую снежинку. Она кружилась, кружилась в воздухе, не зная, куда сесть. Увидела собачку, которая сидела на дорожке. Та вскочила и побежала, а снежинка снова поднялась вверх. Потом снежинка села на рукавичку мальчика. Он долго любовался нежными, красивыми иголочками, а потом дунул – и снежинка снова превратилась в капельку». Довольный собой, Вадике быстро уснул. Вечером следующего дня мама спросила: «Ну как, понравилась Ольге Сергеевне твоя сказка?» Понурился, сын ответил: «Она сказала, что это не сказка: так и в жизни бывает. Кругомворот называется».

Ключ к тесту по определению психолого-педагогической компетенции воспитателя ДОУ

При обработке результатов тестирования за каждый правильный ответ присваивается 1 балл.

I. Репродуктивный уровень.

1. Выготский Л.С.

2. Соотношение стадий развития ребенка с типом ведущей деятельности

А – б; Б – а; В – г; Г – в.

3. Соотношение типа ведущей деятельности с типом скрадывающихся в ней взаимоотношений взрослого и ребенка.

А – а; Б – в; В – б.

4. Классификация методов психологических исследований

А – б, в, г, д; Б – а.

II. Продуктивный уровень.

1. Определения понятий.

А) *Социальная ситуация развития* - это система социальных условий, определяющих психологическое развитие человека.

Б) *Общение* - это основное условие развития ребенка важнейший фактор формирования личности один из главных видов деятельности человека устремленное на познание и оценку само себя посредством других людей.

В) *Межличностные отношения* - это взаимодействие двух и более людей, состоящее из обмена информации рационального или эмоционального характера.

Г) *Зона актуального развития ребенка* - характеризует успехи и итоги развития ребенка на сегодняшний день.

Д) *Зона ближайшего развития ребенка* – это возможности в психическом развитии ребенка, которые открываются у него при оказании ему минимальной помощи со стороны взрослого.

2. *Ведущая деятельность* – деятельность, которая в главном и в основном определяет психическое развитие ребенка в данный период и ведущая развитие за собой. В период младенчества ведущей деятельностью является – эмоционально-непосредственное общение; в раннем детстве – предметная деятельность; в дошкольном детстве – игра. В.д. определяет возникновение и формирование основных новообразований человека на каждой ступени его развития.

3. Соотношение показателей развития форм общения с показателями основных параметров общения:

А) Ситуативно-личностная -2-4 (б, г, е)

Б) Ситуативно-деловая – 0,6-2 (в)

В) Внеситуативно-познавательная – 3-5 (а, ж)

Г) Внеситуативно-личностная 6-7 (з)

4. Этапы становления игры.

От рождения до года – ознакомительная игра

От года до двух лет – отобразительная игра

От двух до трех лет – сюжетно-отобразительная игра

От трех до четырех лет - сюжетно-ролевая игра

От четырех до пяти лет – собственно ролевая игра

От пяти до шести лет – режиссерская игра

Обработка результатов.

За каждое соответствие с ключом присваивается 1 балл. Таким образом, максимальное количество баллов за два уровня соответствует 28 баллам.

Уровень	Кол-во баллов
Низкий уровень	1-9
Средний уровень	10-24
Высокий уровень	25-28

III. Конструктивный уровень и IV. творческий уровень обрабатываются на основе правильности выводов педагогов соответствии с правильностью выхода из этих ситуаций. По каждому уровню делается вывод о психолого-педагогической компетенции воспитателя.

Приложение 6.

Психогимнастические упражнения для педагогов.

Психогимнастические упражнения направлены на достижение двух основных целей применительно к педагогической деятельности. Во-первых, они способствуют гармонизации внутреннего мира учителя, ослаблению его психической напряженности, снятию некоторых невротических реакций, т. е. имеют сугубо психотерапевтические цели. Во-вторых, они нацелены на развитие внутренних психических сил педагога, расширение его профессионального самосознания, формирование педагогической рефлексии в его деятельности. Регулярное выполнение воспитателями психогимнастических игровых упражнений поможет ему правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять ими для сохранения, укрепления собственного психического здоровья и, как следствие этого, достижения успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии.

Представленные упражнения психолог может проводить как при индивидуальной работе, так и при работе с группой.

1) Упражнения, используемые для снятия эмоционального напряжения.

В любой профессии, изобилующей стрессогенными ситуациями, а именно к этому разряду профессий относится работа воспитателя дошкольного учреждения, — важным условием сохранения и укрепления психического здоровья работника выступает его умение вовремя «сбрасывать» напряжение, снимать внутреннее «зажимы» и расслабляться. В течение 3-5 минут, затраченных на выполнение упражнений, педагог сможет снять усталость и обрести состояние внутренней стабильности, свободы, уверенности в себе.

Психотехнические упражнения можно выполнять в игровой или спальном комнате группы перед занятием или сразу же после его окончания. Релаксационной психотехникой можно заниматься по мере необходимости.

Упражнение «Внутренний луч»

Упражнение выполняется индивидуально; помогает снять утомление, обрести внутреннюю стабильность.

Для того чтобы выполнять упражнение, надо принять удобную позу, сидя или стоя в зависимости от того, где оно будет выполняться.

Представьте, что внутри вашей головы, в верхней ее части, возникает светлый луч, который медленно и последовательно движется сверху вниз и медленно, постепенно освещает лицо, шею, плечи, руки теплым, ровным и расслабляющим светом. По мере движения луча разглаживаются морщины, исчезает напряжение в области затылка, ослабляется складка на лбу, опадают брови, «охлаждаются» глаза, ослабляются зажимы в углах губ, опускаются плечи, освобождаются шея и грудь. Внутренний луч как бы формирует новую внешность спокойного, освобожденного человека, удовлетворенного собой и своей жизнью, профессией и учениками.

Выполните упражнение несколько раз — сверху вниз.

Выполняя упражнение, вы получите удовольствие, даже наслаждение. Заканчивайте упражнение словами: «Я стал новым человеком», «Я стал сильным, спокойным и стабильным! Я все буду делать хорошо!».

Упражнение «Пресс»

Игровое упражнение нейтрализует и подавляет отрицательные эмоции гнева, раздражения, повышенной тревожности, агрессии. Упражнение лучше делать перед работой в «трудный» день, или родителями, перед любой психологически напряженной ситуацией, требующей внутреннего самообладания и уверенности в себе. Упражнение лучше всего выполнить сразу же после того, как вы почувствуете психологическую напряженность.

Суть упражнения состоит в следующем. Педагог представляет внутри себя, на уровне груди, мощный пресс, который движется сверху вниз, подавляя возникающие отрицательные эмоции и связанное с ними внутреннее напряжение. Выполняя упражнение, важно добиться отчетливого ощущения физической тяжести внутреннего пресса, подавляющего и как бы выталкивающего вниз нежелательные отрицательные эмоции и энергию, которую она с собой несет.

Упражнение «Дерево»

Любое напряженное психологическое состояние характеризуется суженностью сознания и сверх-концентрацией человека на своих переживаниях.

Ощутимое ослабление внутренней напряженности достигается в том случае, если человек сумел произвести действие децентрации: «снял» центр ситуации с себя и перенес его на какой-либо предмет или внешние обстоятельства. Децентрация позволяет перенести, «выбросить» отрицательное состояние во внешнюю среду и тем самым избавиться от него.

Существует несколько форм децентрации. Ролевая децентрация связана с перевоплощением человека, мысленным включением в другую ситуацию. Используется педагогическая рефлексия, учитель старается посмотреть на себя «со стороны», проанализировать ситуацию глазами внешнего наблюдателя. Коммуникативная децентрация осуществляется в диалоге с переменной коммуникативных позиций.

Упражнение вырабатывает внутреннюю стабильность, создает баланс нервно-психических процессов, освобождая от травмирующей ситуации.

Ведущий дает команды: Представьте себя деревом (каким вам нравится, с каким легче всего себя отождествить). Детально проигрывайте в сознании образ этого дерева: его мощный и гибкий ствол, переплетающиеся ветви, колышущуюся на ветру листву, открытость кроны навстречу солнечным лучам и влаге дождя, циркуляцию питательных соков по стволу, корни, прочно вросшие в землю. Важно почувствовать питательные соки, которые корни вытягивают из земли. Земля — это символ жизни, корни — это символ стабильности, связи человека с реальностью.

Упражнение «Голова»

Профессия педагога относится не только к разряду стрессовых, это профессия управленческого труда. Педагог вынужден в течение рабочего дня непрерывно воздействовать на воспитанников: в чем-то их сдерживать, подавлять их волю и

активность, оценивать, контролировать. Такое интенсивное управление воспитательной ситуацией вызывает у педагога перенапряжение, различные физические недомогания. Одна из наиболее частых жалоб воспитателей — на головные боли, тяжесть в затылочной области головы. Это упражнение поможет снять неприятные соматические ощущения.

Ведущий:

— Станьте прямо, свободно расправив плечи, откинув голову назад. Постарайтесь почувствовать, в какой части головы локализовано ощущение тяжести. Представьте себе, что на вас громоздкий головной убор, который давит на голову в том месте, в котором вы чувствуете тяжесть. Мысленно снимите головной убор рукой и выразительно, эмоционально сбросьте его на пол. Потрясите головой, расправьте рукой волосы на голове, а затем сбросьте руки вниз, как бы избавляясь от головной боли.

Упражнение «*Руки*»

Упражнение лучше проводить в конце рабочего дня, когда накопилась усталость, снизилась работоспособность. Упражнение снимает усталость, помогает установить психическое равновесие, баланс.

Ведущий:

— Сядьте на стул, немного вытянув ноги и свесив руки вниз. Постарайтесь представить себе, что энергия усталости «вытекает» из кистей рук на землю, — вот она струится от головы к плечам, перетекает по предплечьям, достигает локтей, устремляется к кистям и через кончики пальцев просачивается вниз, в землю. Вы отчетливо физически ощущаете теплую тяжесть, скользящую по вашим рукам. Посидите так одну-две минуты, а затем слегка потрясите кистями рук, окончательно избавляясь от своей усталости. Легко, пружинисто встаньте, улыбнитесь, пройдите.

Упражнение «*Настроение*»

Упражнение проводится для снятия эмоционального напряжения, улучшения настроения.

Ведущий:

— Возьмите цветные карандаши или мелки и чистый лист бумаги. Расслабленно, левой рукой нарисуйте абстрактный сюжет — линии, цветовые пятна, фигуры. Важно при этом полностью погрузиться в свои переживания, выбрать цвет и провести линии так, как вам больше хочется, в полном соответствии с вашим настроением. Попробуйте представить, что вы переносите свое грустное настроение на бумагу, как бы материализуете его.

Закончили рисунок? А теперь переверните бумагу и на другой стороне листа напишите 5-7 слов, отражающих ваше настроение. Долго не думайте; необходимо, чтобы слова возникали спонтанно, без специального контроля с вашей стороны.

После этого еще раз посмотрите на свой рисунок, как бы заново переживая свое состояние, пересчитайте слова и с удовольствием, эмоционально разорвите листок, выбросьте в урну.

2) Адаптационные упражнения.

Данная группа упражнений предназначена в основном для проведения работы с молодыми учителями. Они используются для развития адаптации педагога к школьным условиям, способствуют развитию наблюдательности, концентрации внимания, самоконтроля. Развивая эти качества, молодой учитель сможет быстрее и эффективнее пройти адаптационный период.

Упражнение «*Фокусировка*»

Упражнение выполняется за 10-15 минут до начала урока. Педагогу предлагается удобно расположиться на стуле и сосредоточить свое внимание на том или ином участке тела и почувствовать его теплоту. Психолог при этом дает указания, на каком участке тела сосредоточиться. Например, по команде по команде «Рука!» — нужно сосредоточиться на правой руке, «Кисть!» — на кисти правой руки, «Палец!» — на указательном пальце правой руки и, наконец, по команде «Кончик пальца!» — на кончике указательного пальца правой руки. Команды подаются с интервалами 10—12 секунд.

Упражнение «*Дыхание*»

Упражнение желательно выполнять перед началом занятия. Педагогу предлагается устроиться в кресле или на стуле, расслабиться и закрыть глаза. По команде нужно постараться отключить свое внимание от внешней ситуации и сосредоточиться на своем дыхании. При этом не нужно специально управлять своим дыханием: не нужно нарушать его естественный ритм. Упражнение выполняется в течение 5-10 минут.

Упражнение «*Переключение внимания*»

Воспитателю нужно уметь легко и быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.

Упражнение желательно проводить в перерывах между занятиями в течение 15-20 минут. Ведущий предлагает: «Займитесь счетом (арифметическими действиями с цифрами), затем, после 3-4 минут после начала счета без перехода, сразу же, начните читать сложный газетный текст в течение 5—7 минут. Остановитесь. Посмотрите, сколько ошибок вы сделали при подсчетах, а также попробуйте как можно полнее и детальнее воспроизвести прочитанный текст».

3) *Упражнения для развития обучающих навыков*

Эта группа упражнений используется для повышения педагогической компетенции педагогов, их способности анализировать, дискутировать, логично и доступно объяснять учебный материал. Упражнения могут проводиться на специально организованных учебно-методических семинарах, а также на педагогических советах.

Упражнение «*Иллюстративное объяснение*»

(реквизит: тема и план проведения занятия, зрительный ряд в виде набора рисунков, плакатов, слайдов, диафильмов, видео- или кино-фрагментов, звуковой ряд в виде отрывков фонограмм, учебно-наглядные пособия в виде макетов, образцов изделий)

Ведущий:

— Уважаемые коллеги! Мы собрались для того, чтобы провести коллективное занятие по освоению иллюстративно-объяснительного способа обучения. Жела-

тельно, чтобы каждый из участников игры выступил с предложением о теме проводимого совместно занятия, его плане и используемом при этом аудиовизуальном материале и учебно-наглядных пособиях. В идеальном случае каждая фраза, произносимая преподавателем, должна сопровождаться, например, включением диапроектора, магнитофона или видеомагнитофона. Учебная информация может демонстрироваться многоканально сразу из нескольких источников, например, через диапроектор, видеомагнитофон, компьютер, с помощью плакатов, действующих макетов или образцов изделий. В объяснении преподавателя всякий раз внимание обращается последовательно на один из использованных источников информации. Не бойтесь обилия информации — разнообразие источников информации создаст ситуацию новизны и разнообразия и, несмотря на большую информационную насыщенность, такое занятие учащимися будет воспринято с интересом и оставит хорошее впечатление. Итак, обсудите предложения присутствующих, выберите наиболее подготовленного дебютанта для проведения занятия и тему занятия. Пожалуйста!

Дается время на подготовку.

Ведущий:

— Дебютант, в течение одной-двух минут постарайтесь кратко рассказать о предлагаемой вами теме, используемом иллюстративном материале. Участники игры, выскажите свои пожелания перед началом занятия. Просим вас. А теперь, если все полностью готовы, давайте проведем это занятие. Все принимают активное участие, ведь в следующий раз на месте дебютанта можете быть Вы. Начинаем урок!

Все внимательно слушают выступающего.

Ведущий:

— Мы заканчиваем занятие. Просим всех высказать свои впечатления.

Упражнение «*Дискуссия*»

(Следует заранее подготовить темы дискуссии и роли)

Ведущий:

— Уважаемые коллеги! Это занятие мы проведем в форме дискуссии. Тем для дискуссий весьма много, но имеет смысл выбрать наиболее актуальные. Наверное, самое сложное в дискуссии — провести ее кратко, так, чтобы в результате образовались практические выводы. Итак, пусть один из вас возьмет на себя инициативу согласовать со всеми тему дискуссии и определить регламент ее проведения. Пожалуйста. (Дается время на обсуждение).

Ведущий:

— Итак, определены тема и время. Остается распределить роли. Кто-то должен на себя взять инициативу кратко охарактеризовать предмет дискуссии. Пожалуйста. Теперь заслушаем основополагающие мнения, принципиально и с разных сторон рассматривающие предмет дискуссии. Ведущий, предоставьте слово тем, кто хочет высказать основополагающие, пусть противоположные друг другу мнения. Но не вступайте пока в спор. Пожалуйста!

Ведущий:

— Если основные мнения высказаны, предлагаем такую процедуру. Можно пересесть таким образом, чтобы за каждым из выступивших сели его приверженцы. Таким образом, мы сможем уже наглядно увидеть массовость каждой фракции и определить силы сторонников и противников. Просим пересесть. Сейчас мы предлагаем от каждой оппозиции выступить по одному стороннику своего лидера и постараться развить высказанное им мнение, не вступая в дискуссию. Ведущий, предоставляйте слово каждому, следя строго за регламентом.

Ведущий:

— Теперь предлагаем цивилизованный интеллектуальный поединок между представителями оппозиций. Предлагаем выйти вперед двум представителям разных фракций и в цивилизованном споре перед всеми постараться убедить друг друга в своей правоте.

А теперь определим мнение большинства голосованием. Секретаря просим записывать мнения, принятые большинством. Пожалуйста.

Ведущий:

— Мы заканчиваем единоборство. Теперь можно развернуть дискуссию представителей от каждой фракции. Выделите по одному представителю от каждой фракции. Дискуссия начинается!

В заключение послушаем тех, кто пока не высказывался. Подведем итоги.

Упражнение «Проблемное обучение»

Ведущий:

— Проведем это занятие в виде проблемного. Подберем, из числа предложенных, учебный материал, наиболее отвечающий стилю проблемного обучения. Но для этого, каждый, возьмите учебный текст, постарайтесь его разбить на отдельные составляющие, каждая из которых может быть представлена в виде проблемы, и постарайтесь сформулировать каждую составляющую проблемного вопроса так, чтобы учащиеся могли как бы додуматься до этого текста, услышав только вопрос. Итак, пожалуйста, разбейте текст на фрагменты и на отдельном листочке сформулируйте ряд последовательных вопросов для каждой составляющей текста.

Ведущий:

— Если вы уже закончили, сообщите ведущему о своей готовности. Пожалуйста. Ведущий может выбрать один из подготовленных проблемных вопросов и предоставить возможность автору вопросов провести проблемное занятие. Для этого ведущий сообщает тему занятия, задает проблемный вопрос и наводит всех присутствующих на коллективный ответ на него.

Ведущий:

— Итак, последовательно задавая проблемный вопрос и получая коллективный ответ на него, давайте резюмируем сказанное текстом, на который вы составляли проблемный вопрос. И так до конца текста.

Давайте подведем итог.

