

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №15 «Снегирёк» муниципального образования г.Саяногорск

Республиканский конкурс «**Эффективные практики наставничества**»

Номинация: **практика наставничества по форме «команда-команда»**

Команда наставников: **Галайко Алёна Михайловна,**

Елькина Олеся Васильевна,

Мурина Светлана Ильинична,

Радионова Елена Александровна.

Команда наставляемых: **Белоногова Алёна Владимировна,**

Забелина Елена Андреевна,

Покась Алина Алексеевна,

Сазонова Дарья Андреевна.

2. Описание практики:

2.1. Команда наставников:

Галайко Алёна Михайловна, высшая категория, учитель-логопед, Почётная Грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, педагогический стаж работы 22 года;

Елькина Олеся Васильевна, высшая категория, воспитатель, Почётная Грамота Министерства образования и науки Республики Хакасия, педагогический стаж работы 14 лет;

Мурина Светлана Ильинична, высшая категория, воспитатель, Почётная Грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, педагогический стаж работы 22года;

Радионова Елена Александровна, заместитель заведующего по ВМР, Благодарственное письмо Министерства образования и науки Республики Хакасия, педагогический стаж работы 31год.

2.2. Название практики «Школа коучинга»

2.3. Цель практики: создание организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста, профессионального самоопределения и закрепления в профессии молодых педагогических работников.

2.4. Обоснование актуальности

«Школа коучинга» раскрывает особенности создания условий и реализации модели наставничества в дошкольном образовательном учреждении.

Нормативной базой Проекта являются:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;

- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Региональный проект «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в Республике Хакасия» (Протокол заседания Ученого совета №6 от 29.12.2021г);

- Программа развития МБДОУ детский сад №15 «Снегирёк» МО г.Саяногорск на 2020-2025годы;

- Устав МБДОУ детского сада №15 «Снегирёк» МО г Саяногорск.

«Школа коучинга» содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с наставляемыми ДОУ.

«Школа коучинга» определяет стратегию оказания помощи наставляемым в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу; является организационно-методическим проектом, направленным на повышение качества образовательной деятельности в дошкольном учреждении.

Основные цели и задачи «Школы коучинга» отражают образовательные, методические, социальные особенности образовательной деятельности ДОУ.

Представленная система работы ориентирована на педагогов в образовательной сфере, работающих в дошкольных учреждениях.

Сегодня в эпоху реформы в системе образования вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов вступает очень острый и поднимается на различных уровнях. По-прежнему, существует проблема, как привлечь в детские сады грамотных молодых специалистов и как удержать их.

Согласно статистике, из выпускников педагогических заведений и вузов только небольшая часть идёт работать в детский сад. Очень часто, среди них те, кто не нашёл себе более высокооплачиваемую работу. Но ещё, более печально, что из этих молодых специалистов, пришедших в детский сад, почти половина уходит из системы образования через пару, тройку лет.

Проблемы, возникающие в работе молодого педагога вполне можно решить в стенах образовательного учреждения, при помощи качественной организации взаимодействия наставников с начинающими педагогами.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он преодолет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

Высокие требования к профессиональной компетентности обусловили важность начального этапа вхождения молодого воспитателя в образовательную среду. Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие воспитатели в ходе организации воспитательно-образовательного процесса, показало, что молодые специалисты:

- с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;
- имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми;
- неадекватно оценивают свои возможности;
- имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.

Именно наставник может обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого

педагога в коллективе, способствовать формированию профессиональных значимых качеств молодого педагога, обеспечить помощь по ведению документации.

Наставник всегда может оказать помощь в освоении общих вопросов организации с детьми и родителями. Также наставник способствует приобщению молодых специалистов к корпоративной культуре ДООУ (устойчивый и сложившийся в процессе жизнедеятельности ДООУ стиль работы сотрудников, принцип организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающие стабильное функционирование работы учреждения).

Наряду с традиционными методами подготовки педагогов необходимо применять инновационные методы работы с воспитателями, которые развивают активность, инициативность педагогов, способствуют повышению компетентности воспитателей в области воспитания и развития детей.

В связи с вышесказанным появилась идея внедрить в образовательный процесс новую, содержательную и активную форму работы с педагогами в сфере повышения педагогической компетентности - **коучинг**.

Коучинг есть раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности (Т. Гэллвей). Коучинг (англ. Coaching) в сфере образования рассматривается как продолжительное сотрудничество субъектов воспитательно-образовательного процесса, которое помогает достигать высоких результатов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере обучения (Е.А. Цыбина, Н.М. Зырянова).

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование.

Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг есть активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники –

интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

В детском саду №15 «Снегирек» на протяжении трех лет ведет свою работу «Школа коучинга».

Задачи:

1. Обеспечение теоретической и методической поддержки наставляемым.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями.
3. Проведение мониторинга результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.

Формы работы с наставляемыми:

- Консультирование,
- мастер-класс,
- теоретические и практические семинары,
- круглый стол, диспут, мозговой штурм,
- диссеминация опыта,
- виртуальное методическое сообщество,
- творческие и рабочие группы,
- конкурсы педагогического мастерства.

Разработаны документы, регламентирующие работу «Школы коучинга» (Положение, приказ, план работы, конкурсы педагогического мастерства).

2.5. Срок реализации наставничества: «Школа коучинга» реализуется в дошкольном образовательном учреждении с 2022 года.

2.6. Форма наставничества: команда-команда

2.7. Основные этапы наставничества и их содержание.

Работа «Школы коучинга» раскрывает значимость и возможности использования наставничества для повышения квалификации и дальнейшего

развития в своей будущей карьере, так и для самого ДОУ, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у наставляемого.

В основе «Школы коучинга» лежит модель наставничества в дошкольном образовательном учреждении. (Приложение 1)

Механизм реализации «Школы коучинга»

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Результат
1. Организационно-подготовительный этап (январь – сентябрь 2022 года)				
1.1	Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества в дошкольном образовательном учреждении.	январь – март 2022 года	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа	Выводы о степени разработанности и данного вопроса.
1.2	Разработка «Школы коучинга» в МБДОУ детский сад «Снегирёк» МО г. Саяногорск, программы деятельности по реализации	апрель–май 2022 года	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа	План действий по реализации «Школы коучинга»
1.3.	Разработка критериев подбора наставников ДОУ	апрель – май 2022 года	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа	Система отбора педагогов-наставников

			группа	
1.4.	Отбор наставляемых ДОУ.	апрель – май 2022 года	Заместитель заведующего по ВМР Радионова Е.А.	Создание базы наставляемых ДОУ.
1.5.	Заключение договоров о сотрудничестве, составление планов совместной деятельности с социальными партнерами: СОШ №2, СОШ №3, ГАПОУ РХ СПТ, ГМК г. Саяногорска, ХакИРОиПК.	сентябрь – декабрь 2022 года	Заместитель заведующего по ВМР Радионова Е.А.	Обеспечение преемственности и в работе ДОУ с социальными партнерами
1.6.	Совершенствование материальной базы ДОУ по направлению «Школа коучинга». Приобретение интерактивных образовательных ресурсов.	2022-2024 учебный год	Заведующий МБДОУ Гришина О.П.	Укрепление материально-технической базы ДОУ
2 Этап педагогического проектирования сентябрь 2022 года – апрель 2023 года				
2.1	Разработка	сентябрь	Рабочая	Создание

.	нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в ДОУ, регламентирующих деятельность.	2022года	группа	модели наставничества в ДОУ.
2.2	Составление опросников для педагогов по выявлению уровня готовности к реализации «Школы коучинга», а также уровню проф.мастерства.	сентябрь 2022года	Рабочая группа	Оценка результатов мониторинга.
3 этап. Организация и проведение мероприятий сентябрь 2022 года – май 2023 года				
3.1.	Реализация плана работы по наставничеству	сентябрь 2022 года – апрель 2023 года	Заместитель заведующего по ВМР	Реализация «Школы коучинга». Обобщение результатов деятельности
3.2.	Организация и проведение обучающих семинаров для педагогов, круглых столов,	сентябрь 2022 года – май 2023	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа	Рост профессионального мастерства педагогов ДОУ

	мастер – классов			
3.3.	Создание банка идей (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате.	сентябрь 2022 года - май 2024 года	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа	Создание сборника методических материалов.
4 Аналитический этап (рефлексивный) (сентябрь 2023 – май 2024 года)				
4.1.	Проведение мониторинга образовательной деятельности ДОУ по направлению «Наставничество в ДОУ»	ноябрь - декабрь 2023 года	Заместитель заведующего по ВМР	Аналитическая справка
4.2.	Анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами, теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективу дальнейшей работы.	январь – март 2024года	Заместитель заведующего по ВМР, рабочая группа	Аналитическая справка.
4.3.	Обобщение и	сентябрь	Заместитель	Представление

распространение опыта по теме реализации «Школы коучинга»	2023 – май 2024 года.	заведующего по ВМР, рабочая группа	опыта работы ДОУ
---	--------------------------	---------------------------------------	------------------

Перспективное планирование «Школы коучинга»

Сроки	Мероприятие	Ответственный
Сентябрь	Тренинг на командообразование « Друг к дружке » (Картотека упражнений. Приложение №2) Анкета для молодого педагога (Приложение №3)	Заместитель заведующего по ВМР Педагог-психолог
Октябрь	Упражнение на командообразование « Постройтесь по алфавиту! » Составляем конспект организованной образовательной деятельности	Заместитель заведующего по ВМР Наставник 1
Ноябрь	Упражнение на командообразование Деление на группы «Разрезанная открытка». Чек – лист «Профессиональные затруднения» (Приложение №4)	Заместитель заведующего по ВМР Наставник 2 Педагог-психолог
Декабрь	Упражнение на командообразование « Карета » Практика в рамках коучинга для молодого педагога «Дидактическое пособие своими	Заместитель заведующего по ВМР Наставник 3

	руками по формированию финансовой грамотности у дошкольников»	
Январь	Упражнение на командообразование « Поезд » Выступление – презентация «Как создать презентацию PowerPoint: пошаговая инструкция» (Приложение №5)	Заместитель заведующего по ВМР Наставник 2
Февраль	Упражнение на командообразование « Школа » Мастер-класс «Алгоритм разработки проектов в ДОО» (написание паспорта проекта)	Заместитель заведующего по ВМР Наставник 3
Март	Упражнение на командообразование « Зеркало » Мастер – класс «Методы нейропсихологической коррекции в условиях коррекционно развивающего обучения детей с ОВЗ в ДОУ »	Заместитель заведующего по ВМР Наставник 1
Апрель	Итоговое мероприятие, конкурс « К вершинам мастерства »	Заместитель заведующего по ВМР Наставники

Участие в конкурсном движении в рамках «Школы коучинга»

№ п/п	Название конкурса, год участия	Уровень	Результат участия (в том числе денежное вознаграждение (при наличии))

2022 год			
1.	Организация РППС в ДОУ. Смотр-конкурс групповых центров (уголков) патриотического воспитания	Уровень ДОУ	4 диплома победителей
2.	Конкурс электронных методических материалов «ИКТ-технологии в образовательной деятельности ДОО	Муниципальный	2 Сертификата участников
3.	Республиканский конкурс «Персональный сайт педагога ДОО» ГАОУ РХ ДПО «Хакасский институт развития образования и повышения квалификации»	Региональный	1 Диплом участника
4.	Всероссийский конкурс «Профессиональное мастерство» (наставники наставляемый) конспекты ООД	Федеральный	1 диплом 1 место.
2023год			
5.	Конкурс профессионального мастерства среди молодых педагогических работников «Поверь в себя»	Уровень ДОУ	Дипломы победителей
6.	Конкурс методических материалов «День государственного флага Российской Федерации» (конспекты НОД)	Муниципальный	1 Сертификат участника, 1 диплом (3 место)
7.	Республиканский конкурс для педагогов дошкольного образования «Ярмарка проектов»	Региональный	4 диплома финалистов конкурса
8.	Всероссийский профессиональный педагогический конкурс для воспитателей (наставник и молодой педагог)	Федеральный	1 диплом – 3 место

9.	Всероссийский конкурс проектно-исследовательской деятельности школьников, дошкольников, Номинация «Радуга проектов»	Федеральный	3 Диплома победителей (3 место)
10.	Всероссийский конкурс методических разработок по социалтно-коммуникативному развитию обучающихся АНО "Научно-исследовательский институт психологии" Межрегиональный центр поддержки творчества и инноваций "Микс".	Федеральный	5 дипломов Победителей 1 и 2 степени

2.8. Ресурсы, необходимые для реализации практики «Школы коучинга»

Для реализации «Школы коучинга» необходимо следующее организационное и методическое обеспечение:

Программно-методическое обеспечение:

№ п/п	Название технологии, пособия
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/
2.	Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] https://минобрнауки.рф
3.	Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с
4.	https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/

5.	Ю. Галата 3D Коучинг. Практическое руководство. – Рига.: 2010г.
6.	http://www.elitarium.ru/refleksija-samopoznanie-obuchenie-deyatelnost-cel-zanjatija-rezultat-znaniya-obrazovanie/
7.	Уитмор, Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом / Джон Уитмор. – М.: Альпина Паблишер.: 2012г.

Материально-техническое обеспечение:

№ п/п	Наименование	Количество
1.	Канцелярские товары	50 шт.
2.	Мультимедийная установка	1 штука
3.	Компьютер	2 штук
4.	Ноутбук	3 штук
5.	Активная колонка	1 штука
6.	Интерактивная установка	1 штука

Вспомогательный материал:

- нормативные и методические документы:
 - Устав МБДОУ детского сада №15 «Снегирёк» МО г. Саяногорск
 - книги и периодические печатные издания по повышению профессиональной компетентности педагогов;
 - литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста.
- Сопровождение «Школы коучинга».

Направление	Ответственный	Направление деятельности
Административное сопровождение	Заведующий дошкольным образовательным учреждением.	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение условий работы педагогов, • выделение необходимых материальных ресурсов на реализацию «Школы

		коучинга».
Методическое сопровождение	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	<ul style="list-style-type: none"> • единство подходов и целей в работе с педагогами. • взаимодействие с участниками «Школы коучинга», организация и планирование деятельности.
Психологическое сопровождение	Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> • просвещение, • консультативная деятельность, • участие в образовательной деятельности.
Педагогическое сопровождение	Воспитатели, специалисты ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> • участие в образовательной деятельности. • доверительное отношение с участниками «Школы коучинга».

Общую основу «Школы коучинга» можно описать несколькими словами: 1) партнерство; 2) раскрытие потенциала; 3) результат. Коуч (наставник) стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности. Другими словами, в процессе коучинга молодые педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а коуч создает креативную атмосферу, особое пространство поиска альтернатив, атмосферу доверия, где педагог чувствует, что его идеи и предложения не остаются без внимания.

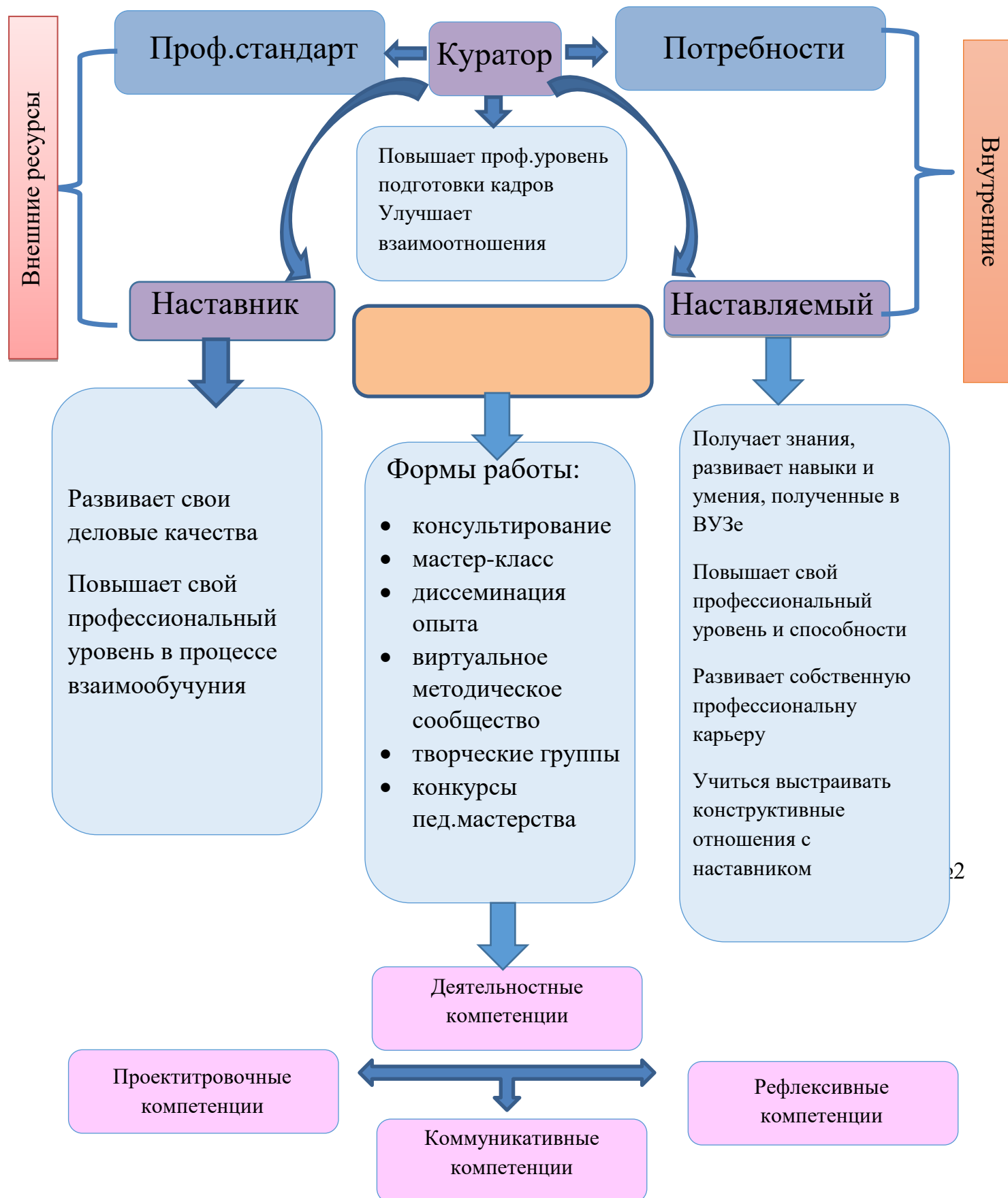
Каждое занятие «Школы коучинга» построено на мотивированном взаимодействии коуча и педагогов, в котором коуч создает специальные условия, направленные на раскрытие личностного потенциала каждого педагога для достижения им значимых для него целей в оптимальные сроки в конкретной предметной области знания.

2.9. Приложения (Ключевые мероприятия)

Срок	Мероприятие	Участники	Достигнутый результат
Апрель 2022г	Итоговое мероприятие «К	Молодые педагоги «Школы	Диплом победителя

	вершинам мастерства»	коучинга»	Приложение №6
--	-------------------------	-----------	---------------

Модель наставничества МБДОУ детский сад «Снегирёк»
МО г. Саяногорск



**Картотека упражнений для «Школы коучинга» на
командообразование.**

Цель: создание модели эффективной команды, формирование и усиление общего командного духа, принятие особенностей друг друга, сплочение коллектива, получение навыков совместной работы и обучение приемам выработки общей стратегии.

Задачи:

- Создать положительную атмосферу в течение тренинга (объединение, атмосфера доверия; поощрение участников к совместной длительной работе, поддержка каждого из участников);
- Сформировать модель эффективной команды (направить группу на достижение общей цели и реализации задач; отработать правила совместной коллективной работы с учетом интересов каждого участника; развить способности нахождения эффективных оригинальных решений и способов поведения в различных ситуациях; повысить осознание рациональности распределения командных ролей и обязанностей).
- Игровая коррекция поведения (снижение чрезмерного эмоционального напряжения; устранение барьеров, мешающих продуктивным конструктивным действиям; регуляция социальных отношений).

Упражнение «Друг к дружке»

Цель: Преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

Время выполнения: 15 минут

Я предлагаю вам поиграть в игру-активатор «Друг к дружке», во время которой всем участникам нужно выполнять очень-очень быстро движения. Станьте в круг, выберите себе партнера и быстро пожмите ему руку.

А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда я скажу: «Друг к дружке! », вы должны поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!

- Нос к носу!

- Спина к спине!

- Друг к дружке.

- Носок к носку!

- Живот к животу!

- Лоб ко лбу!

- Друг к дружке.

- Бок к боку!

- Колено к колену!

- Мизинец к мизинцу!

- Друг к дружке.

- Бедро к бедру!

- Ухо к уху!

- Пятка к пятке!

- Друг к дружке.

- Затылок к затылку!

- Локоть к локтю!

- Кулак к кулаку!

- Друг к дружке.

Пожмите друг другу руки. Молодцы. Спасибо.

Упражнение «Постройтесь по алфавиту!»

(музыкальное сопровождение «Воздушная кукуруза»)

Цель: Преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

Ход упражнения: Участникам выдаются буквы алфавита в разном порядке.

Задача состоит том, чтобы в короткий срок построиться в ряд по алфавиту.

После упражнения можно обсудить, сложно ли было выполнить это задание (*как себя чувствовали участники*) или нет.

Обсуждение:

- Удалось ли группе это сделать?
- Что помогало? Поддерживало?
- Какие эмоции испытывали во время упражнения?

Деление на группы «Разрезанная открытка». Берутся четыре-пять открыток (одинаковых или разных; лучше — *большого* формата). Каждая из них разрезается на шесть (четыре, пять) частей. Все части перемешиваются. Каждый из учеников вытягивает по фрагменту и ищет свою команду, объединяясь с теми, кому достались фрагменты, необходимые для составления целой картинки.

Упражнение «Эмпайрстейтбилдинг»

Цель: Развивать умения действовать слажено.

Время: 20 минут.

Для игры понадобятся маркеры или фломастеры, листы формата А3, карточки с заданиями, а именно:

- Нарисовать здание в 10 этажей.
 - Контур здания должен быть фиолетового цвета.
 - Окон здания должно быть по 2 на каждый этаж.
 - На здании должен развиваться синий флаг
- ...и так далее.

Карточек должно быть столько же, сколько и участников. Если участников слишком много, то их можно разбить на группы, тогда понадобится меньше карточек. Каждому участнику раздается по карточке. Его задача молча нарисовать то, что ему выпало. Между собой участники тоже не разговаривают. Все участники группы рисуют одновременно. Для удобства проведения игры лучше, чтобы лист бумаги был прикреплен к стене, а количество участников не превышало 5 человек. Для азарта можно устроить состязания на время, тогда понадобится секундомер.

Упражнение «Карета»

(музыкальное сопровождение из кинофильма «Цыган»)

Группе необходимо построить карету из присутствующих людей. Посторонние предметы использованы быть не могут. (*наводящие вопросы из чего состоит карета*). Во время выполнения задания психологу необходимо наблюдать за поведением участников: кто организывает работу, к кому прислушиваются другие, кто какие «роли» в карете себе выбирает. Дело в том, что каждая «роль» говорит об определенных качествах человека:

- крыша – это люди, которые готовы поддержать в любую минуту в сложной ситуации;
- двери – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие коммуникативные способности (*умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими*);
- сиденья – это люди не очень активные, спокойные;
- седоки – те, кто умеет выезжать за чужой счет, не очень трудолюбивые и ответственные;
- лошади – это трудяги, готовые «везти на себе» любую работу;
- кучер – это обычно лидер, умеющий вести за собой.
- Если выбирает себе роль слуги, который открывает дверь или едет сзади кареты, такие люди также имеют лидерские качества, но не хотят (*не умеют*) их проявлять, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые «серые кардиналы»).
- После того как карета готова, все садятся в круг, обсуждают произошедшее, а ведущий объясняет им значение тех «ролей», которые они выбрали.
- Примечание: если группой руководит и распределяет роли один человек, то значения, названные выше, не будут отражать качеств данных людей.

Упражнение «Поезд»

Цель: образование единого командного духа.

Время выполнения: 10 минут.

Ход упражнения: у нас есть голова поезда, ваша задача образовать целый состав и пройти не отцепляясь все преграды на пути вашего состава. Если состав расцепится, начинаем сначала. Преграды: туннель (на корточках пройти), поворот на право, на лево, ускориться, притормозить, посигналить три раза.

Вывод: Сплочение – это возможность для **коллектива** стать единым целым для достижений конкретных целей и задач. Все Мы нуждаемся в поддержке, и получить ее мы можем только в своей группе! Ведь только **сплоченный коллектив** добивается многих вершин и побед!»

Итоговый тренинг древняя притча:

Веник.

У одного старика было три сына. И они никак не могли ужиться вместе. Старику очень хотелось, чтобы после его смерти сыновья жили в мире. Он решил научить их этому.

Однажды, отец позвал их к себе и попросил разломать пополам веник. Сначала попробовал старший сын, но, сколько он не старался — ничего не получилось. Такие же неудачи постигли среднего и младшего. Тогда отец развязал веник, и попросил каждого сына разломать по несколько соломинок. Это, конечно же, им с лёгкостью удалось.

Тогда отец сказал:

— Вот также и в жизни. Если вы будете вместе, то вас никто не сломит, а по отдельности вас также легко победить, как и сломать пару соломинок.

Упражнение «Поздороваемся»

Цель: Преодолеть барьеры в общении между участниками, раскрепостить их.

Время выполнения: 5 минут

Ход: Предлагаю вам активизироваться и поздороваться друг с другом разными способами. Я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом, и поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!
- Спина к спине!
- Носок к носку!
- Живот к животу!
- Лоб ко лбу!
- Бок к боку!
- Колено к колену!
- Мизинец к мизинцу!
- Бедро к бедру!
- Ухо к уху!
- Пятка к пятке!
- Затылок к затылку!
- Локоть к локтю!
- Кулак к кулаку!

Психологический смысл упражнения: активное взаимодействие всех педагогов друг с другом.

Упражнение «Встаньте те кто...»

Цель: развивает наблюдательность, позволяет педагогам лучше узнать друг друга.

Время выполнения: 5 минут

Ход: А сейчас под аплодисменты мы лучше узнаем друг друга. Встаньте те, кто...

любит рисовать

выполняет зарядку с утра

радуется хорошей погоде

любит организовывать праздники

раньше всех приходит на работу

любит готовить

умеет садиться на шпагат

любит играть в разные игры

добрый человек

любит сладости

умеет что то мастерить

любит путешествовать

часто злится

любит общаться с людьми

и др.

Обсуждение: Что нового узнали друг о друге?

Психологический смысл упражнения: педагоги открываются перед коллективом, узнают сильные стороны друг друга.

Упражнение «Зеркало»

Цель: способствовать осознанию собственной ценности и индивидуальности каждого педагога.

Время выполнения: 10 минут

Ход: У меня есть шкатулка, которую вы сейчас по очереди будете открывать. Закройте глаза. В этой шкатулке находится нечто уникальное, чудесное, прекрасное, неповторимое.... (Каждый член группы по очереди получает шкатулку и открывает глаза, заглядывает в нее. Содержимое шкатулки - зеркало).

Обсуждение: Что вы ожидали увидеть в шкатулке? Какие чувства у вас вызвало содержимое шкатулки? Итак, каждый из вас является ценностью для коллектива, каждый уникален и неповторим.

Психологический смысл упражнения: осознание собственной ценности, уникальности каждого педагога.

Упражнение «Школа»

Цель: осознание своей роли в группе, стиля поведения.

Время выполнения: 15 минут.

Ход: Каждый из Вас должен стать частью одного здания – Школы. Каждый человек должен выбрать, кем он будет в Школе– дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или проектором? Выбор за Вами! Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и функциональным зданием! Постройте свою Школу! Можно общаться между собой.

Обсуждение: Как проходило обсуждение? Сразу ли Вы смогли определить свою роль в «школе»? Почему Вы выбрали именно эту роль? Я думаю, Вы все поняли, что каждая часть Вашей «Школы» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным!

Психологический смысл упражнения: Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своей «школе», что способствует сплочению.

Упражнение «На старт, внимание, марш»

Цель: сплочение коллектива, активизация

Время выполнения: 10 минут.

Ход: Участники должны быстро, без слов, построить, следующие фигуры: квадрат; треугольник; ромб; букву; птичий косяк.

Обсуждение: Трудно было выполнять задание? Что помогло при его выполнении?

Психологический смысл упражнения: координация совместных действий, распределение ролей в группе.

Упражнение «Зоопарк»

Цель: снятие напряжения, принятие друг друга, поддержка

Время выполнения: 7 минут.

Ход: Коллеги, встаньте в круг друг за другом. А сейчас мы с вами посетим зоопарк.

В зоопарке утро. Служащий зоопарка чистит граблями дорожки
(при помощи пальцев делать по спине движения сверху вниз, справа налево).
Затем он открывает ворота зоопарка
(ребрами ладоней проводить направо и налево от позвоночника).
Приходят первые посетители
(при помощи кончиков пальцев «сбегать» вниз по спине).
Они идут к вольеру с жирафами и смотрят, как они радостно прыгают
(короткие, но сильные хлопки по спине крест-накрест).
Рядом загон со львами. Сейчас раздают корм, и львы с жадностью едят мясо
(двумя руками мять шею и лопатки).
Затем посетители идут к пингвинам, которые весело скользят в воду
(медленно провести ладонями вниз по спине рядом с позвоночником, но не
по позвоночнику).
Рядом находится вольер со слонами
(медленно и сильно нажимать кулаками на спину).
А сейчас посетители идут в террариум со змеями. Змеи медленно ползают по
песку
(делать ладонями движения, похожие на змеиные).
А здесь колибри прилетела в гнездо и устраивается там поудобнее
(запустить пальцы в волосы и слегка подергать их).
Сейчас посетители идут к выходу и садятся на скамейку
(кончиками пальцев пробежать по спине и положить обе руки на плечи;
почувствовать дыхание партнера, затем убрать руки и поменяться местами).

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №15 «Снегирёк» муниципального образования г. Саяногорск

Анкета для молодого педагога

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
 - Страх перед воспитанниками
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
 - Другое
-

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
 - Да, изменилось в худшую сторону
 - Нет, осталось прежним
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое
-

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
- Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем

- Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
 - Другое
-

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение образовательной деятельности заведующим или заместителем заведующего по УМР;
 - Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
 - Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
 - Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
 - Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.
 - Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
 - Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
 - Другое _____
-

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

7. Каких знаний, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
- организовывать сотрудничество между детьми _____
- подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____
- другое
(допишите)_____

9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- коуч
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое
(допишите)_____

Спасибо за сотрудничество!

Приложение №4

Чек-лист « Профессиональные затруднения»

Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка МС	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов НОД.		
Определение цели и задач НОД.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на занятии.		
Использование различных форм организации детской деятельности.		
Применение на занятие разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов детской деятельности.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели НОД.		
Четкая логика построения НОД.		
Чередование видов деятельности для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у воспитанников.		
Использование конспектов, технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого ребенка в деятельность.		
Проведение дополнительного образования.		
Общение с коллегами, администрацией.		

Владение детской аудиторией.		
Мотивационная деятельность на занятии.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к ОД.		
Активизация познавательной деятельности воспитанников.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

Приложение №5

**Сценарий конкурса для молодых специалистов МБДОУ детский сад №15
«Снегирёк»**

«К вершинам мастерства»

Цель: выявление и поддержка одаренных, талантливых, творчески работающих молодых педагогов, обобщение и распространение их опыта и мастерства, повышение престижа профессии педагога.

Задачи:

- активизация и стимулирование творческого поиска молодых педагогов;
- повышение квалификации молодых педагогов;
- создание условий для сотрудничества молодых педагогов;
- повышение социального статуса молодых работников образования;
- создание благоприятных условий для профессионального роста, личностного становления, самосовершенствования и самореализации молодых педагогов.

Звучат фанфары («Здравствуй мир, здравствуй день!»), оповещая о начале конкурса.

Ведущий: Добрый день, уважаемые коллеги! Давайте поприветствуем друг друга на нашем, очень значительном для всего педагогического коллектива, мероприятии – празднике профессионального мастерства молодых педагогов.

Вед: Мы приветствуем сегодня

Молодых своих друзей,

Тех, кто полон сил и знаний,

Свежих мыслей и идей.

Все вы, лучшую избрали,

Среди множества дорог,

Если вас на наш дошкольный

Привела она порог.

Ведущий: Все выступления на нашем конкурсе будет оценивать по пятибалльной системе строгое, но очень компетентное жюри.

Заведующая МБДОУ Гришина О.П.

Заместитель заведующего по ВМР Радионова Е.А.

Председатель Профсоюзной ПО, учитель – логопед Галайко А.М

Ведущий: А сейчас мы приглашаем на сцену наших конкурсантов. Встречайте тех, кто сегодня делает первые, но уже уверенные шаги в мире дошкольного образования детей.

Ведущий: Для открытия конкурса «К вершинам мастерства» и напутственного слова конкурсантам мы приглашаем заведующую

(слово заведующей)

Ведущий : Пожелаем им успехов, удачи, везения, а также новых открытий и ярких впечатлений.

Первый тур: Визитная карточка. Регламент выступления – до 5 мин. И мы приглашаем _____.

Ведущий приглашает по очереди участников конкурса для показа визитной карточки.

(пока готовятся участницы, говорят о том, что оценивается жюри: уровень интеллектуального развития; артистизм, выбор эффективных

технологий, методов и форм работы педагога; творческий подход к образовательной деятельности; оригинальность выступления)

Второй тур: Разминка «Закончи предложение»

1. ФГОС разработан на основе Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации и с учётом Конвенции ООН о *(правах ребёнка)*

2. Детский сад + семья + дети = *(Сотрудничество)*

3. Воспитание — это передача накопленного опыта (знания, умения, способы мышления, нравственные, этические и правовые нормы) от старших поколений к младшим.

4. Детский сад – это государственное или частное учреждение, которое обеспечивается *(присмотр, уход и оздоровление, обучение и воспитание детей)*

5. Игра - это вид непродуктивной деятельности, мотив которой заключается не в ее результатах, а *(в самом процессе)*

Третий тур: решение педагогических ситуаций.

1 Воспитатель предложила детям сюжетно-ролевую игру «Путешествие на военном корабле». Дети стали разбирать себе роли

- Я буду поваром, — громче всех сказала Кристина.

- А я- капитаном! — сказал Артем.

- Чур, я помощник капитана! — сказали одновременно Денис и Игорь.

- Нет, я! — с агрессией повторял Игорь.

- А я первый сказал!

- Ну и что, ты уже был капитаном!

Разрешите эту ситуацию.

2 Две девочки (им по 6 лет) никак не могут договориться, кто будет мамой куклы

Даши.

- Я буду!

- И я хочу! — спорят девочки.

- Двух мам не бывает, — говорит одна из них.

- Хочешь, ты будешь няней? — предлагает первая.

- Нет, я буду только мамой! — настаивает вторая. Одна из девочек наклоняется

над коляской, быстро берет на руки куклу и начинает ее укачивать.

- Ну, а я тогда не буду играть! — обиделась другая.

Разрешите ситуацию

3 Дети играют. Воспитатель наблюдает. Одна девочка постоянно жалуется воспитателю.

- Мария Ивановна, а Арина не по правилам играет.

- Мария Ивановна, а Олеся принесла игрушку из дома.

- Мария Ивановна, а они не берут меня в игру.

4 тур. **Конкурс: “Угадай, чей голосок”** - воспитателям предлагается угадать голос ребёнка из своей группы.

5 тур **«Ной-хау»**. За 5 минуты участницы должны сконструировать из предложенного материала что-то такое, что может быть использовано в воспитательно-образовательном процессе и конечно объяснить его назначение, ценность или функциональность. Отвечать начинает тот, кто

ГОТОВ.

Играет веселая музыка, конкурсанты работают

6 тур: Викторина

1. Кому принадлежит ведущая роль в воспитании ребенка-дошкольника? (семье)
2. Назовите законодательные документы, в которых обозначена приоритетная роль семьи в воспитании ребенка (Конституция РФ, Закон «Об образовании», Конвенция о правах ребенка, Семейный кодекс)
3. В чем заключается роль детского сада в воспитании детей? (помочь, поддержать, направить, дополнить воспитательную деятельность семьи)
4. В каких областях знаний должен быть компетентен педагог для полноценного общения с родителями? (медицина, педиатрия, физиология, психология, педагогика, риторика, и т.д.)
5. Каким нормативным документам должна соответствовать основная общеобразовательная программа ДООУ (ЗАКОН об образовании, ФГТ к общеобразовательной программе дошкольного образования)
6. Назовите формы работы с семьей? (родительские собрания, анкетирование, письменные и устные консультации, беседы, дни открытых дверей, родительская почта, оформление стендов, приглашение на занятие, проведение общих досугов с приглашением родителей)
7. Назовите основные виды деятельности детей в ДООУ, в соответствии с ФГОС (игровая, коммуникативная, трудовая, двигательная, познавательно-исследовательская, музыкально-художественная, восприятие художественной литературы, как особый вид детской деятельности и продуктивная).

7 тур Вопросы

- Содержание работы в утреннее часы. *(прием детей, игры малой подвижности, индивидуальная работа, беседы, труд в уголке природы, подвижная игра, дидактические игры).*
- Что такое режим, каково его значение, требования к нему?
(установленный порядок жизни и деятельности, благодаря которому сохраняется здоровье; соблюдение последовательности режимных моментов и временных рамок).
- Содержание прогулки. *(подвижные игры, наблюдения, труд, самостоятельная игровая деятельность, спортивные игры и упражнения, индивидуальная работа)*
- Каким должен быть режим в детском саду и семье? *(Единые требования к соблюдению режима дня дома и в детском саду)*

Ведущий: Вот и закончены все испытания. Любой конкурс, это работа, напряжённая, ответственная, работа не только для конкурсантов, но и для членов жюри. Поэтому жюри удаляется для подведения итогов.

Ведущий: А мы предлагаем вашему вниманию экскурс по педагогической работе и мероприятиям наших конкурсантов.

(НАГРАЖДЕНИЕ)



ДИПЛОМ

Награждается

Забелина Елена
Андреевна

лауреат 2 степени

конкурса для молодых специалистов

МБДОУ детский сад №15 «Снегирёк»

"К ВЕРШИНАМ МАСТЕРСТВА"

Заведующий МБДОУ детский сад №15
"Снегирек"  О.П. Гришина

Апрель, 2023г