

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида №7»
муниципального образования «Лениногорский муниципальный район»
Республики Татарстан

«МОЯ ПРОФЕССИЯ – ВОСПИТАТЕЛЬ»

**Сборник материалов
центра методической помощи молодым педагогам
дошкольных образовательных учреждений
Лениногорского муниципального района**

19.11.2020 г.

ПРОГРАММА

центра методической помощи молодым педагогам дошкольных
образовательных учреждений Лениногорского муниципального района

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ГОСТИНАЯ «МОЯ ПРОФЕССИЯ – ВОСПИТАТЕЛЬ»

- **Выступление «Работа с молодыми педагогами в ДОУ»** - Иванова Ольга Николаевна, старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 7»
- **Деловая игра «Воспитатель 21 века»** - Салеева Татьяна Николаевна, Галимова Лилия Рихватовна, воспитатели МБДОУ «Детский сад № 7»
- **Анкетирование молодых педагогов ДОУ** – Зарипова Гульнара Назиповна, воспитатель МБДОУ «Детский сад № 7»
- **Тренинг для молодых педагогов «Профессиональная адаптация молодого педагога в ДОУ»** – Шарапова Алия Миннихатовна, педагог – психолог МБДОУ «Детский сад № 7»
- **Выступление «Что входит в должностные обязанности воспитателя?»** – Голунова Наталья Валерьевна, инструктор по физической культуре МБДОУ «Детский сад №7». Гайнутдинова Аймара Марсировна, воспитатель по обучению детей татарскому языку МБДОУ «Детский сад № 7»
- **Деловая игра с элементами тренинга «Построение эффективного общения и взаимодействия педагогов ДОУ и родителей»** - Кондратьева Гользира Мунавировна, Хуснутдинова Лилия Наильевна, воспитатели МБДОУ «Детский сад № 7»
- **Рекомендации молодому педагогу «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»** - Герасимова Наталья Валерьевна, воспитатель МБДОУ «Детский сад № 7»



«РАБОТА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В ДОУ»

(Выступление из опыта работы)

ИВАНОВА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА,
старший воспитатель первой квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад № 7»

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

Любой педагогический коллектив – это живой организм. И для его полноценного функционирования важно все: опыт и энергия, спокойствие и сила, рассудительность и чувство юмора. При этом крайне важно соблюдать некий баланс, своеобразное равновесие в коллективе. Опытным работникам – приверженцам традиций есть, что передать молодым специалистам. А молодежь, в свою очередь, заряжает окружающих живой энергией и помогает с легкостью осваивать современные программы и технологии.

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.

Как показывает опыт, начинающие воспитатели боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники средних и высших учебных заведений бывают излишне самоуверенны. Чтобы этого не произошло, в ДОУ создаются условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. В результате осознания важности сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей появилась необходимость создания в нашем ДОУ системы работы с молодыми специалистами.

Использование в управленческой деятельности ДОУ сформировавшегося системного подхода по повышению профессиональной компетентности педагогов, позволяет начинающему воспитателю:

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

В своём профессиональном становлении начинающий педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении или перестраивать свои знания и умения в соответствии с требованиями дошкольной педагогики, если до детского

сада был опыт работы в школе. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой начинающий педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

III ступень – следующие года работы: складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Система работы с молодыми кадрами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности:

- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- участие в работе методических объединений ДОУ и города;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

Наряду с такими формами работы, как: педагогические советы, консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры организованной образовательной деятельности с детьми, анализ педагогических ситуаций в работе с молодыми воспитателями используем наставничество.

Наставник – это, прежде всего человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией, должен поднимать дух и поощрять молодого педагога, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе. Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Начинающий педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; а наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Основным документом, регулирующим работу системы наставничества, является Положение о наставничестве, согласованное на заседании педагогического совета. Наставники назначаются для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год, но может быть и дольше в случае необходимости. Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка, а главное знакомство со спецификой работы с детьми дошкольного возраста. Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной

подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5 – ти лет.

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

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- 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.

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

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

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

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

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

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

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

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

Заведующий ДОУ при приеме на работу молодого специалиста беседует с ним, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определяет рабочее место. Воспитатель заполняет анкету с общими данными о себе. 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.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником

воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.

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

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОО на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

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

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 ДОО, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» А.С. Макаренко. В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

«ВОСПИТАТЕЛЬ 21 ВЕКА»

(Деловая игра)

ГАЛИМОВА ЛИЛИЯ РИХВАТОВНА,
воспитатель первой квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад № 7»

САЛЯЕВА ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА,
воспитатель первой квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад № 7»

Цель: Акцентировать внимание участников игры на комплексе качеств личности воспитателя, позволяющих ему добиться современного качества личности.

Задачи:

- создание комфортной, дружественной атмосферы при игре, надлежащие условия для стимулирования познавательного интереса и креативности воспитателей;
- способствовать развитию педагогического мышления;
- совершенствовать практические навыки профессиональной деятельности, педагогическое мастерство воспитателей.

Материал и оборудование: мультимедийная аппаратура, презентация в программе Microsoft PowerPoint. Карточки для названия команд, разноцветные ленточки, конверты с заданиями, бочонок с предметами, отражающими здоровьесберегающие технологии, газета для проведения ОРУ, музыкальные записи, сундук с сюрпризом, макет цветочного сада для рефлексии.

Группа пользователей: молодые педагоги ДОО.

Организационный этап: участники делятся на две группы.

Вступительное слово:

1 ведущий: Когда – то очень давно, а у некоторых это было недавно, мы с вами (такие разные) выбрали одну и ту же профессию: воспитатель детского сада. Кто-то пришёл в детский сад обдуманно, кто-то попал по воле судьбы. Но коль мы с вами работаем в детском саду, хочется верить, что выбранная профессия была дана нам свыше. Люди посторонние здесь долго не задерживаются, ищут другую работу (и это их право!). А в детском саду остаются самые преданные этой профессии люди. Так кто же такой воспитатель 21 века? И какими профессиональными качествами он должен обладать? Личность воспитателя – главное условие и средство успеха педагогического процесса, ее не могут заменить ни пособия, ни мастерски выполненные методические разработки. Выполнить свою задачу воспитатель сможет лишь в том случае, если будет постоянно обогащаться научными знаниями, педагогическими умениями, достигнет мастерства, будет совершенствовать свою личность. Личность воспитателя детского сада представляет собой не простую совокупность характеристик и свойств, а целое динамическое развивающееся образование, поэтому прежде всего, хотелось бы остановиться на личности воспитателя и его профессионально важных качествах, т.е. тех качествах, которые и способствуют эффективному выполнению педагогической деятельности и достижению педагогического мастерства.

2 ведущий: Современный педагог – это специалист широкого профиля. Кроме профессиональных знаний, он должен обладать артистическими навыками, владеть навыками пантомимики, иметь быстроту реакции, хорошую память, внимание, воображение, речь, быть коммуникабельным, должен обладать креативным мышлением, чувством юмора, умением сотрудничать и многими другими навыками. Сегодня мы попробуем выяснить – насколько вы обладаете этими навыками, и потренируем их, проведя веселую деловую интеллектуальную игру «Воспитатель 21 века», в ходе которой мы вам предлагаем поучиться искать нестандартные выходы из стандартных ситуаций, мыслить креативно, и тем самым поднять свой профессиональный уровень.

Итак, наша сегодняшняя игра посвящена развитию педагогических качеств личности воспитателя.

Оба ведущих: Девиз нашей игры – «Чувствовать» - «Познавать» - «Творить»

1 ведущий: Мы приветствуем сегодня

Умных, ласковых друзей.

Тех, кто полон сил и знаний,

Свежих мыслей и идей.

Все вы лучшую избрали

Среди множества дорог,

Вас когда – то на дошкольный

Привела она порог.

2 ведущий: Свои первые занятия

Вы успешно провели

И чему – то научили,

И увлечь детей смогли.

Вы теперь достойны чести

Называться «Педагог».

И сегодня проведём мы

Всех стараний наш итог.

1 ведущая: Воспитатели, собравшиеся сегодня в этом зале, люди необыкновенные: творческие, одухотворенные, удивительно обаятельные.

Не на словах, а по вещи традиции,

Которая, завтрашней жизни подстать

Воспитателем нужно родиться,

И только после этого – стать!

2 ведущий: Итак, в трудный путь по ступеням профессионального мастерства отправляются две команды педагогов.

Слово предоставляется капитанам команд.

Познакомьте нас с вашими командами (представление команд).

1 ведущая: Прежде, чем вы перейдете к прохождению заданий мы хотели бы вам предложить принять участие в тренинге, который называется «Разноцветные ленточки».

Вы слышали когда –нибудь выражение «Тимбилдинг»? Тимбилдинг в переводе с английского означает командопостроение, или командообразование. Команда – это люди,

работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они смогли бы сделать по отдельности. Перед вами, уважаемые педагоги, на столе лежат ленточки разного размера и цвета. Каждому из вас необходимо выбрать ту ленточку, которая вам понравится больше всего. Разобрав ленточки, вам всем надо сесть в круг и по очереди коротко рассказать о своих качествах. Рассказывая, каждый педагог должен привязать свою ленточку к ленточке соседа.

Посмотрите, у нас образовалась единая лента. Все вы исключительно разные, не похожие друг на друга, но всех вас многое объединяет: общая профессия, любовь к детям, творческий потенциал и другое.

2 ведущая: Сегодня, уважаемые педагоги, мы предлагаем вашим командам отправиться в увлекательное путешествие вот по этой карте с различными станциями на интересном транспорте, который называется «Умавоз». Наша с вами задача добраться до волшебного сундука с сюрпризом. Вы сможете перемещаться с одной станции на другую только после того, если правильно выполните предложенные задания.

Но все мы знаем, что преодолевать какие – то трудности и препятствия возможно только сообща и дружно. Вот сейчас мы это и проверим, насколько ваши команды дружные и сплоченные, потому что вам необходимо создать «ручеек дружбы».

1 ведущая: Уважаемые, педагоги, вам нужно встать друг за другом и держаться за плечи впереди стоящего. В таком положении вы должны будете преодолеть различные препятствия.

2 ведущая: Мы прибыли на первую станцию, которая называется «Образовательная»
Конкурс «Мозговая атака».

1 Задание: Напишите названия всех образовательных областей.

2 задание: Определите, к какой образовательной области относятся данные задачи:

Для 1 команды

- Воспитание любви к Родине, уважения к старшим, позитивного поведения и доброжелательного отношения к окружающим.
- Сенсорное воспитание.

Для 2 команды

- Воспитание культурно-гигиенических навыков.
- Развитие интонационной стороны речи, дикции, умения произвольно регулировать темп речи, силу голоса, речевое дыхание.

1 ведущая: Молодцы! А мы отправляемся дальше. Наш «Умавоз» приехал на следующую станцию «Речевая»

Ваш успех – ваша речь, поэтому мы переходим к следующему

Конкурсу «Упражнения – составлялки»

У вас на столах лежат карточки с пословицами разных народов. Вам необходимо найти «русский» вариант иностранных пословиц:

Арабская – «Посеяв кактус, не надейся на урожай винограда» («Что посеешь, то и пожнешь»)

Финская – «Тот не заблудится, кто спрашивает» («Язык до Киева доведет»)

Африканская – «Даже в самом красном яблоке может оказаться червяк» («Не все золото, что блестит»).

Вьетнамская – «Неторопливый слон раньше достигнет цели» («Тише едешь – дальше будешь»)

2 Ведущая: Едем дальше, раскрывая положительные стороны нашей замечательной профессии.

Все мы знаем, что забота о здоровье детей – это важнейший труд воспитателя, и поэтому мы прибываем на станцию «Здоровьесберегающая»

Конкурс «Заморочки из бочки»

Вам необходимо достать из бочки предмет и ответить:

«Какую здоровьесберегающую технологию он отражает?»

- шарик су-джок – су-джок терапия
- подушечка с травой – фитотерапия
- аудиодиск – музыкотерапия
- лимон – ароматерапия
- мыльные пузыри – дыхательная гимнастика
- книжка со сказками – сказкотерапия
- перчатка – пальчиковая гимнастика
- цветок – цветотерапия.

1 ведущая: А сейчас я предлагаю вам немного подвигаться, потому что вам будут даны следующие задания:

1 команда

- Разработать и провести комплекс ОРУ с нестандартным оборудованием – с газетой.

2 команда

- Создать и продемонстрировать такой комплекс упражнений, где все движения будут похожи на движения орла.

2 ведущая: Молодцы! А наш «Умавоз» отправляется дальше. И следующая станция «Ситуации». Какие сложатся с ребенком отношения, во многом зависит от педагога. Расположить к себе, приблизить, стать надежным другом доверчивому малышу – вот это и есть высшая ступень педагогического мастерства. У каждого ребенка в глубине души спрятаны колокольчики, надо только отыскать их, затронуть, чтобы они звенели добрым и веселым звоном. Личностно– ориентированный подход к каждому ребенку – вот гарантия успеха в налаживании тесного отношения педагога и ребенка.

Давайте попробуем разобраться в различных ситуациях. Оценим поведение ребенка и поступки педагога.

Ситуация для 1 команды:

Мальчик Саша хочет есть суп не из белой тарелки, а из голубой. Воспитатель, не желая идти на поводу у ребенка, не меняет ему тарелку. Мальчик весь обед плачет. В группу приходит другой педагог. Утешая Сашу, он меняет ему белую тарелку на ту, которая мальчику нравится. Ребенок, успокоившись, начинает кушать, а затем идет спать. На следующий день ситуация повторяется. На просьбу постороннего педагога, поменять тарелку, воспитатель отвечает, что не будет прислушиваться к капризам ребенка, нечего его баловать особым вниманием, пусть будет как все, и предлагает оппоненту забрать ребенка в свою группу и воспитывать по – своему.

Проанализируйте ситуацию. Определите стиль отношения воспитателя к ребенку.

Ситуация для 2 команды:

Придя домой из детского сада, Вадик сказал, что воспитатель дала задание сочинить сказку, про любое дерево, снежинку или тучку.

Перед сном мальчик придумал такую сказку: «Жила– была тучка, в ней было много капелек, одна не удержалась и оторвалась от тучки. По пути на землю капелька превратилась в легкую, красивую снежинку. Она кружилась, кружилась, не знала 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». Воспитатель не оценила рассказа, сказала, что это не сказка, а так бывает в жизни. Какие чувства испытал ребенок, услышав слова воспитателя? Прав ли воспитатель в своей оценке?

1 ведущая: Команды успешно справились с заданием. Каждый воспитатель должен быть и музыкально развитой личностью, поэтому мы перемещаемся к следующей станции «Музыкальной».

Конкурс «Из песни слов не выкинешь»

В этом конкурсе нужно угадать и исполнить знакомые, полюбившиеся всем детские песни. Участникам раздаются карточки, где написан первый слог из строчки песни.

1 команда:

- От.... («От улыбки»)
- Чу... («Чунга – чанга...»)
- Мимо... («Мимо белого яблока луны»)

2 команда

- Го... («Голубой вагон»)
- Пусть... («Пусть бегут»)
- Ан... («Антошка»)

1 Ведущий: И с музыкальным конкурсом вы тоже справились. Молодцы!

Наш «Умавоз» доехал до следующей станции, которая называется «Актуальная»

Конкурс «Рекламное объявление»

Сейчас командам предстоит взять на себя труд подобрать сотрудника-воспитателя на одно-единственное вакантное место. Вам необходимо составить резюме, в котором отражены качества претендента, наиболее ценные для воспитателя.

Конкурс «Без маски»

2 ведущая: Сейчас участникам обеих команд по очереди надо будет взять карточки, и без подготовки нужно продолжить фразу, написанную на ней.

Начинает 1 команда.

Фразы:

- Детский сад нужен, чтобы...
- Родители воспитанников – это...
- Чтобы быть хорошим педагогом, надо...
- Если бы я был заведующим, то непременно...
- Я уверена, что когда я выйду на пенсию...
- Особенно меня раздражает то, что...
- Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это...
- Чтобы добиться успеха, необходимо...

1 ведущая: Вот мы с вами и добрались до нашего волшебного сундучка. Ведущий открывает сундук и достает макет цветочного сада, без цветов.

Мы знаем, что дети – это цветы жизни, а мы, воспитатели выращиваем эти цветы, значит мы – садовники. Если вам понравилась сегодняшняя игра, и вы взяли с нее что-то новое и интересное, значит, вы должны посадить цветок в нашем саду, а если вам было скучно и неинтересно, то вы сажаете сорняки.

Рефлексия «Цветочный сад»

2 ведущая: Анализируя проделанную работу, мы получили модель «Воспитатель 21 века»:

- Готов и умеет непрерывно учиться;
- Умеет общаться и сотрудничать;
- Исполнителен и продуктивен в выполнении разного рода задач;
- Признает свободу и толерантность;
- Ответственен за себя, семью, коллектив, страну;
- Физически и психически выдержан, умеет отдыхать, ведет здоровый образ жизни.

«Идеальный воспитатель – это человек высокой культуры, умеющий сохранять свое лицо в нестандартных ситуациях, компетентный в своей области, высокий профессионал своего дела».

1 ведущая: Вы думали и веселились

И даже спорили порой.

Но очень даже подружились

За нашей славною игрой.

Всем спасибо за внимание,

За задор и звонкий смех,

За огонь соревнования,

Обеспечивший успех!

2 ведущая: Мы не всегда одеты от Версачи,

И не всегда нас возит «Мерседес»

Но мы решаем важные задачи,

Без нас не мыслим общества прогресс.

И речь такую, я друзья, трактую,

Скажу я вам, коллеги, не тая.

Нам не нужна профессия другая,

Вместе: Гордимся тем – что воспитатель Я!

«АНКЕТИРОВАНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ДОУ»

ЗАРИПОВА ГУЛЬНАРА НАЗИПОВНА,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 7»

Добрый день! Уважаемые коллеги, перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаюсь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом. Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни детского сада, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой. Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними». Предлагаю Вам анкету, в которой поделитесь своими мыслями. В итоге по вашим ответам мы определим цели и задачи следующих встреч с вами. Спасибо.

Анкета для молодого педагога

1. Почему Вас привлекла профессия воспитатель?

2. Оцените себя в профессиональной подготовке?

3. Нуждаетесь ли в помощи с трудностями с которыми Вы столкнулись в работе?

4. Быстро ли Вы влились в коллектив?

5. Какие профессиональные планы на будущее?

6. Если ли трудности в составлении плана, ООД и др. мероприятий

7. Какими методами и приемами пользуетесь в работе с детьми?

8. Педагог будущего как вы его представляете?

9. Пожелания себе самой в работе и каких изменений?

«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ДОУ»

(Тренинг для молодых педагогов ДОУ)

ШАРАПОВА АЛИЯ МИННИАХАТОВНА,
педагог - психолог МБДОУ «Детский сад № 7»

Первые годы работы для молодого специалиста – самые трудные. Кроме готовности применить теоретические знания на практике, педагогу важно суметь адаптироваться в коллективе. Одной из причин, серьезно осложняющих и без того болезненный процесс адаптации молодого педагога к работе с дошкольниками, являются трудности, связанные с взаимодействием и общением с детьми, педагогами и родителями. Непонимание своей роли в отношениях с педагогами и родителями, неуверенность и неспособность вести диалог, а порой и полное отсутствие навыков общения, подрывают искреннее желание молодого специалиста посвятить себя воспитанию и обучению маленьких детей и формируют отвержение своего образа как педагога. В связи с этим актуальны и просто необходимы интерактивные мероприятия с данной категорией начинающих педагогов, направленные на выработку практических навыков общения и взаимодействия с детьми, педагогами и родителями, способствующие также повышению уверенности в себе. Цель и задачи вы можете увидеть на экране.

Цель: снижение проблем адаптации и содействие успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- Создать условия для преодоления трудностей начинающих педагогов в общении и взаимодействии с детьми, педагогами и родителями.
- Содействовать повышению у педагогов уверенности в себе.
- Оказать практическую помощь в построении эффективного общения с участниками образовательного процесса.

Практическая значимость работы тренинга «Профессиональная адаптация молодого педагога в ДОУ» заключается в успешном решении проблем удовлетворения потребностей личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, а также формированию ответственности и мобильности.

Когда в организацию приходит новый сотрудник, наблюдается процесс привыкания. Поэтому процесс адаптации можно определить как взаимное приспособление сотрудника к организации, и организации к сотруднику. И возможность долгосрочного сотрудничества зависит от того, насколько успешно пройдет это приспособление.

Раскрытию творческого потенциала молодого педагога может способствовать осознание своей 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.

Первая позиция: 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.

Вторая позиция: Мальвина

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 ребенка не укладывается в те нормы, которые она считает единственно правильными, Мальвина сажает непослушного малыша в чулан.

Третья позиция: Красная шапочка

Красная Шапочка беспечна, надеется на то, что все как-нибудь обойдется.

Четвёртая позиция: Спящая красавица

Окружающая действительность для нее не существует: она к ней либо безразлична, либо воспринимает как помеху своим снам (грезам наяву).

Пятая позиция: Наседка

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

Шестая позиция: Снежная Королева

Цель Снежной королевы – власть над миром, и в частности над Каем.

Седьмая позиция: Мери Поппинс

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).

У каждого из присутствующих педагогов своя позиция воспитания, но из услышанного, мы можем сделать вывод: что самая оптимальная позиция для педагога – позиция № 7.

Упражнение «Щепки на реке»

Цель: раскрепощение членов группы, вербальное и невербальное общение, установление контактов друг с другом и поиск быстрого решения поставленной задачи.

Описание: участники встают в два длинных ряда, один напротив другого. Это – берега реки. Расстояние между рядами должно быть больше вытянутой руки. По реке сейчас поплывут Щепки. Один из желающих должен «проплыть» по реке. Участники игры «берега» помогают руками, ласковыми прикосновениями движению Щепки. Когда Щепка проплывет весь путь, она становится краешком берега и встает рядом с другими. В это время следующая Щепка начинает свой путь...

Упражнение: «Радость общения с ребенком»

Цель: формирование умения проводить самоанализ, развивать творческие способности, фантазию. Закончите фразы:

- Мне нравится общаться с детьми...
- Длительное общение с детьми меня раздражает, потому что...

Проигрывая ситуации, педагогу необходимо сконцентрировать внимание на своих ощущениях и способах нейтрализации негатива по отношению к детям.

Упражнение: Продолжи предложение «За этот месяц мне удалось...»

Цель: развитие умения анализировать и прогнозировать собственную деятельность.

Закончите фразы:

- «В этом месяце я не знаю как....»
- «Я боюсь представить себе, что.....»
- «Если бы у меня была волшебная палочка.....»

Упражнение «Сфера ответственности»

В пространстве зала размещаются листы с надписями: «Родитель», «Воспитатель», «Администрация». Участникам предлагается встать возле определенной надписи.

Обсуждение: Как вам кажется, чья это сфера ответственности за эффективное общение в большей степени: родителей, воспитателей или администрации. Встаньте, пожалуйста, около той надписи, где вы считаете, кто в наибольшей степени несет ответственность за эффективное общение.

Обменяйтесь мнениями в своей группе. Затем один представитель от каждой группы представит аргументы в защиту вашей позиции в отношении ответственности за эффективное общение.

Упражнение «Слепой и поводырь»

Цель: смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

Инструкция: Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника. Ваша задача – провести «Слепого» мимо препятствий с помощью инструкций.

В зале расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

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

Игра «Тренировка интонации»

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

Произнести фразы:

- Мне не безразличны успехи Вашего ребенка (первый круг)

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

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

Психотехническое упражнение «Давление»

Цель: осознание разных моделей в общении и взаимодействии с партнером, установка на равноправное общение.

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

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

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

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

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

«ЧТО ВХОДИТ В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ»

(Выступление)

ГОЛУНОВА НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА
инструктор по физической культуре
первой квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад № 7»

При приеме на работу (до подписания трудового договора) учреждение обязано ознакомить работника под роспись с его должностной инструкцией. Об этом сказано в статье 68 Трудового кодекса РФ. Должностная инструкция воспитателя – документ, который фиксирует трудовые обязанности, условия работы, права, ответственность и при необходимости некоторые другие параметры, являющиеся неотъемлемой частью деятельности этой категории работников. Каждая организация самостоятельно разрабатывает должностные инструкции для работников. Источниками для разработки должностных инструкций является Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации, Профессиональный стандарт педагога, Федеральный государственный стандарт дошкольного образования, СанПиН, Единый квалификационный справочник должностей. Существует типовая форма, в которой приведены стандартные общие положения, должностные обязанности, умения, однако руководитель дошкольного учреждения может вносить в документ небольшие коррективы, как и собственно воспитатель.

Отсутствие должностной инструкции может обернуться негативными последствиями в случае возникновения конфликта (например, между педагогом и руководителем учебного заведения или родителем). А вот при наличии этого документа определить правомерность действий педагога будет значительно проще. Целями разработки должностной инструкции можно назвать:

- Регламентация взаимоотношений работника и работодателя;
- Создания организационно – правовой основы трудовой деятельности работников;
- Обеспечение объективности и обоснованности при аттестации сотрудника, его поощрении и при наложении на него дисциплинарного взыскания;
- Участие в обсуждении должностной инструкции предоставляет работнику возможность влиять на условия, организацию, критерии оценки своего труда.

Всю информацию из юридических документов, которая касается обязанностей воспитателя детского сада можно распределить по нескольким направлениям:

Должностные связи:

- Воспитатель подчиняется старшему воспитателю и работает непосредственно под его руководством.
- Воспитатель выполняет требования медицинского работника, связанные с охраной жизни и здоровья детей.
- Выполняет рекомендации специалистов (педагога – психолога, учителя – дефектолога, учителя – логопеда, инструктора по физической культуре и др.).
- Координирует деятельность помощника воспитателя / младшего воспитателя.
- Работает во взаимодействии с другим воспитателем, работающим в группе:
- Согласовывает с ним формы, средства, методы воспитания детей в соответствии с образовательной программой;
- Лично сдает ему смену, детей передает по списку;
- При передаче смены оставляет в группе образцовый порядок;
- Сообщает сменяющему воспитателю необходимую профессиональную информацию (события, произошедшие в группе в первой половине дня, изменения в состоянии здоровья отдельных детей, просьбы и пожелания родителей (законных представителей) по присмотру и уходу и т. п.);
- Замещает второго воспитателя, отсутствующего по болезни и другим причинам, в пределах нормы рабочего времени;
- Взаимодействует с другим воспитателем при создании развивающей предметно-пространственной среды.

Обязан сообщать:

- Старшему воспитателю о детях с подозрением о совершении в отношении них в семье физического насилия (наличие у ребенка характерных кровоподтеков, ссадин, царапин и т. п., а также о применении методов воспитания, связанных с психическим насилием (ребенок запуган, постоянно и без внешних причин плачет и др.).
- О ненадлежащем исполнении родителями (законными представителями) обязанностей по содержанию детей (ребенок неухожен, неопрятен, напуган и т. п.).
- Медицинскому работнику об отсутствующих детях, выясняет причины их отсутствия (если о причинах отсутствия не сообщили родители (законные представители) ребенка).

Утренний прием детей:

- Опрашивает родителей (законных представителей) о состоянии здоровья детей.
- По показаниям (при наличии катаральных явлений, явлений интоксикации) проводит ребенку термометрию.
- Не принимает в группу ребенка с подозрением на заболевание (отклонениями в состоянии здоровья):

а) температура выше 37 0С,

б) кашель, насморк (обильные выделения, охриплость голоса,

в) диарея, рвота,

г) сыпь, пятна на коже,

д) красные, опухшие глаза,

е) жалобы на зубную боль, на боли в животе, в ушах,

ж) иные жалобы на плохое самочувствие.

- В случае отсутствия ребенка более 5 дней (за исключением выходных и нерабочих праздничных дней, а также после перенесенного заболевания запрашивает у родителей (законных представителей) и передает медицинскому работнику справку с указанием диагноза, длительности заболевания, сведений об отсутствии контакта с инфекционными больными.
- Создает теплую, дружескую атмосферу для встречи каждого ребенка.

Обязанности по работе с детьми в течение дня:

- Обеспечивает строгое выполнение установленного режима дня и сетки занятий.
- Осуществляет наблюдение за поведением детей в период адаптации, помогает им; в группах раннего возраста ведет дневник наблюдений.
- Регулярно информирует руководителя учреждения и старшую медсестру об изменениях в состоянии здоровья детей.

- С уважением и заботой относиться к каждому ребенку в своей группе, проявляет выдержку и педагогический такт в общении с детьми и их родителями.
- Совместно с музыкальным руководителем и инструктором по физической культуре готовит праздники, организует досуг детей.
- Осуществляет тщательный уход и присмотр за вверенными ему детьми в строгом соответствии с требованиями инструкции по охране жизни и здоровья детей в помещениях организации, на детских прогулочных площадках.
- Осуществляет выход с детьми за территорию учреждения только на основании приказа заведующего учреждением.
- Регулирует поведение детей в целях обеспечения их безопасности.

Обязанности по организации питания детей:

- Следит за соблюдением режима питания в группе.
- Руководит подготовкой детей к приему пищи.
- Контролирует поведение детей во время питания.
- Использует приемы работы с плохо питающимися или отказывающиеся принимать пищу детьми.

Обязанности по организации дневного сна детей:

- Регулирует поведение детей перед сном с целью снижения интенсивности подвижных эмоциональных игр.
- Укладывает детей спать.
- Непрерывно присутствует в спальне во время сна детей или обеспечивает присутствие помощника воспитателя / младшего воспитателя.
- Проводит постепенный подъем детей.

Обязанности в завершении дня:

- В конце дня передает детей их родителям (законным представителям, иным лицам, указанным в договоре об образовании).
- Не допускает передачи детей сторонним лицам, а также родителям (законным представителям) с признаками алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- Совместно с медицинским работником информирует родителей (законных представителей) заболевших в течение дня детей о признаках заболевания и об оказанной первой помощи (если такая помощь оказывалась).
- Кратко сообщает родителям (законным представителям) детей необходимую информацию (о поведении ребенка в группе, о занятиях в течение дня, об особенностях развития, о том, насколько хорошо или плохо ест, спит ребенок в учреждении и т. п.).
- Информировать заведующего учреждением (заместителя заведующего, старшего воспитателя) о детях, которых в установленное время не забрали родители (законные представители).
- Готовит помещения группы к следующему дню.

Методическая работа:

- Планирует жизнедеятельность воспитанников, разнообразную игровую деятельность, самостоятельную и совместную деятельность детей и взрослых по освоению основной общеобразовательной программы при проведении режимных моментов в соответствии со спецификой дошкольного образования и внутренним регламентом жизнедеятельности группы.
- Планирует организованную образовательную деятельность в соответствии с общеобразовательной программой и регламентом образовательной услуги в тесном контакте со специалистами организации на основе интеграционного взаимодействия при реализации образовательных областей.
- Осуществляет выбор педагогически обоснованных форм, средств, методов воспитания и развития в соответствии с возрастными особенностями детей.
- Осуществляет ежегодную постановку целей воспитания и развития.
- В течение года вносит коррективы в цели воспитательной деятельности (совместно с педагогом-психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.

Участствует в работе:

- Педагогического совета,

- Методических объединений,
- Психолого – медико – педагогического консилиума.
- Осуществляет трансляцию педагогического опыта.
- Организует предметно – пространственную среду, заполняя ее необходимыми оборудованием, предметами и материалами – музыкальными инструментами, репродукциями картин, бумагой, мелками, карандашами, красками и т. П.
- Участвует в проведении самообследования, в обеспечении функционирования внутренней системы оценки качества образования.

Диагностическая работа:

- Проводит педагогический мониторинг освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста.
- Осуществляет выбор методов и инструментов оценивания.
- Изучает личностные особенности детей, их склонности, интересы, проводит наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием, в том числе с помощью электронных форм.
- На основе данных педагогической диагностики проводит оценку эффективности своих педагогических действий и осуществляет их дальнейшее планирование.
- Проводит диагностику социальных и педагогических причин затруднений в развитии детей.

Работа с родителями (законными представителями):

- Консультирует родителей (законных представителей) по конкретным проблемам, вопросам, связанным с воспитанием и развитием детей.
- Осуществляет просвещение родителей (законных представителей) в вопросах кризисов детского возраста, психических новообразований в дошкольном возрасте, физического развития ребенка, его формирования готовности к школе и другим вопросам детской психологии и педагогики.
- Проводит родительские собрания в группе или участвует в организации и проведении общих собраний родителей.
- Изучает мнение родителей (законных представителей) о качестве образования, в том числе о качестве условий осуществления образовательной деятельности в учреждении (на основе бесед, опросов и т. д.).
- Информировать родителей (законных представителей) о возможностях получения детьми дополнительного образования в учреждении и по месту жительства в других учреждениях с учетом склонностей и интересов детей.

Организационная работа:

- Выдает квитанции родителям (законным представителям) о родительской плате, контролирует оплату.
- Собирает заявления родителей (законных представителей) о даче согласия (на обработку персональных данных, на участие ребенка в психологической диагностике, на обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе, на оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, на поездку ребенка, на участие в городских, районных, областных конкурсах и т. п.).
- Участвует в исполнении предписаний органов, осуществляющих государственный контроль и надзор в сфере образования, в части своей компетенции.
- Соблюдает правила и нормы охраны труда и противопожарной защиты, санитарно-гигиенические нормы и требования, трудовую дисциплину и Правила трудового распорядка, должностную инструкцию.

Воспитатель проходит:

- Предварительный (при поступлении на работу) и периодические (один раз в год) медицинские осмотры,
- Обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда
- Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации и аттестацию.
- Инструктаж по противопожарной безопасности по антитеррористической безопасности
- Обучение навыкам оказания первой помощи – по графику.

Воспитатель несет ответственность:

- За жизнь, здоровье и безопасность воспитанников в период пребывания ребенка в группе;
- За неисполнение и ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей по его вине;
- За соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики;
- За разглашение персональных данных, в том числе диагнозов воспитанников;
- За несвоевременное оказание или неоказание первой помощи;
- За непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- За соблюдение требований к приему подарков, установленных законодательством Российской Федерации;
- За причинение материального ущерба учреждению.

Особенности функционала дошкольного педагога, безусловно, зависят от локальных - нормативных актов конкретного заведения. Но, обобщая, можно сказать, что основная задача воспитателя детского сада – реализовать цели, прописанные во ФГОС ДО, и обеспечить комфортную среду для успешного развития ребенка и его легкого перехода с одной образовательной ступени на другую.

«ЧТО ВХОДИТ В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ»

«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА В ДОУ»

(Выступление)

**ГАЙНУТДИНОВА АЙМАРА МАРСИЛОВНА,
воспитатель по обучению детей татарскому языку
высшей квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад № 7»**

Профессиональный стандарт педагога дошкольного образования – документ, регламентирующий требования к профессиональным знаниям и навыкам воспитателя. Этот документ играет ключевую роль в профессиональной жизни каждого воспитателя ДОУ. В соответствии с ним устанавливается квалификационный уровень педагога, формируются должностные инструкции и требования при приеме на работу.

Примечательна история этого профстандарта: он чаще остальных подвергался изменениям и в настоящее время опять находится на стадии пересмотра. Введение обновленного профстандарта запланировано на 1 сентября 2019 года.

«Довольно сложно стандартизировать творческую сторону профессии воспитателя в детском саду», - так эксперты объясняют постоянный пересмотр этого документа. Возможно ли подвести к каким-либо стандартам педагогическую миссию? Вопрос спорный. Поэтому профстандарт воспитателя дошкольного учреждения и по сей день вызывает горячие споры и повышенный интерес в профессиональном сообществе.

Профессиональный стандарт воспитателя: для чего введен, когда принят.

До введения профстандарта воспитателя ДОУ деятельность кадров в детском саду регулировал Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Он отражал лишь общие характеристики профессии воспитателя.

Сегодня деятельность воспитателей детских садов регулируют два основных документа: профстандарт и Федеральный государственный образовательный стандарт (далее – ФГОС). Несмотря на то, что эти два документа могут показаться похожими, они выполняют различные функции. ФГОС создан для регулирования деятельности образовательной организации, а профстандарт непосредственно регулирует работу кадров.

Профессиональный стандарт педагога утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №544н от 08.10. 2013 г. Полное название – «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель).

5 августа 2016г. были внесены изменения в профстандарт воспитателя. В новой редакции скорректированы требования к образованию и обучению педагогов ДОУ.

Профессиональный стандарт воспитателя преследует следующие цели:

- Создание единого свода требований к квалификации педагогического работника. Это значительно упрощает процесс поиска новых сотрудников, подготовки должностных инструкций в дошкольной организации, и даёт понимание соискателю, вправе ли он претендовать на эту должность.
- Создание единой системы оценивания профессионального уровня педагога. Это упрощает процесс подготовки материалов для аттестации и делает аттестацию максимально объективной.

Какая информация содержится в профстандарте воспитателя ДОУ?

Профстандарт содержит описание профессиональной деятельности воспитателя и компетенций: знаний и умений, необходимых для выполнения должностных обязанностей. В него включены обобщенные трудовые функции и их характеристики, требования к образованию и обучению.

Требования к образованию воспитателя по профстандарту.

В профессиональном стандарте сформулированы основные условия, при которых Вы можете претендовать на работу воспитателя.

Вариант 1. Наличие высшего или среднего профессионального образования по направлению обучения «Образование и педагогические науки» (профильное педагогическое образование).

Вариант 2. Наличие высшего или среднего профессионального образования по любому направлению подготовки и обучение в учреждении дополнительного профессионального образования по данному профилю.

Для работающих воспитателей предусмотрено регулярное обучение по программам повышения квалификации.

Особые условия допуска к работе – отсутствие судимостей и заболеваний (по разрешению медицинской комиссии).

Требований к опыту работы нет.

Трудовые функции воспитателя по профстандарту.

Согласно профстандарту воспитатель выполняет следующие трудовые функции:

1. Воспитательная:

Трудовые действия	Необходимые умения
Регулирование поведения детей для обеспечения безопасной образовательной среды	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей
Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их
Постановка воспитательных целей, способствующих развитию детей, независимо от их способностей и характера	Управлять группой с целью вовлечения детей в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность
Проектирование и реализация воспитательных программ	Анализировать реальное состояние дел в группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу
Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	Защищать достоинство и интересы дошкольников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях
Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	Находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание детьми
Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.

Развитие у детей познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни	Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач
Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей), помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка

2. Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования

Трудовые действия	Необходимые умения
Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования	Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте
Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды через обеспечение безопасности жизни, поддержание эмоционального благополучия ребёнка	Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей в соответствии с образовательной программой
Планирование и реализация образовательной работы в группе в соответствии с ФГОС дошкольного образования	Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения
Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы	Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)
Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка в группе	Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения
Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы	Владеть информационно-коммуникационными технологиями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы
Формирование психологической готовности к школьному обучению	
Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилами), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе	

обеспечение игрового времени и пространства	
Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности. Создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов	

Компетенции воспитателя по профстандарту

Чтобы выполнять перечисленные трудовые действия, воспитателю необходимо обладать знаниями по следующим темам:

- Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС дошкольного образования.
- История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества.
- Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий.
- Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста.
- Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный.
- Основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания.
- Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте;
- Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.
- Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.
- Современные тенденции развития дошкольного образования.

«ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ И РОДИТЕЛЕЙ»

(Деловая игра с элементами тренинга)

КОНДРАТЬЕВА ГОЛЬЗИРЯ МУНАВИРОВНА,
воспитатель первой квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад № 7»

ХУСНУТДИНОВА ЛИЛИЯ НАИЛЬЕВНА,
воспитатель первой квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад № 7»

Цель: выработка внутренней позиции по отношению и к профессиональной деятельности, ориентирующей педагогов на построение взаимоотношений с родителями на основе сотрудничества.

Задачи.

- актуализировать существующие проблемы во взаимодействии с родителями;
- содействовать повышению уверенности в себе;
- упражнять педагогов в построении эффективного общения с родителями.

Материалы и оборудование: свеча, листы бумаги А4, маркеры, ручки (по числу участников), шляпа, магнитола, запись танцевальной музыки для игры «Волшебная шляпа», листы с надписями: «Родитель», «Воспитатель», «Администрация», листы бумаги для записи качеств, которые помогают и мешают общению с родителями.

Ход проведения мероприятия

Общение играет огромную роль в жизни любого человека. От процесса общения и его результатов во многом зависит психическое здоровье человека – его настроение, его чувства и эмоции могут быть окрашены в положительные или отрицательные тона в зависимости от того, насколько успешно проходит процесс общения его с другими людьми. Помочь улучшить взаимоотношения педагогов с родителями, чтобы избежать конфликтных ситуаций такова тема сегодняшней нашей встречи.

Семья и детский сад – два общественных института, которые стоят у истоков нашего будущего, но зачастую не всегда им хватает взаимопонимания, такта, терпения, чтобы услышать и понять друг друга. Непонимание между семьей и детским садом всей тяжестью ложится на ребенка.

Необходимо помнить, «...дошкольник не эстафета, которую передает семья в руки педагогов детского сада. Здесь важен не принцип параллельности, а принцип взаимопроникновения двух социальных институтов...» (Из Концепции дошкольного воспитания). Не секрет, что многие родители интересуются только питанием ребенка, считают, что детский сад – место, где только присматривают за детьми, пока родители на работе. И мы, педагоги, очень часто испытываем большие трудности в общении с родителями по этой причине.

Как заинтересовать родителей в совместной работе?

Как создать единое пространство развития ребенка в семье и ДООУ, сделать родителей участниками воспитательного процесса?

На эти и другие вопросы мы постараемся ответить в ходе деловой игры

Начать встречу нам поможет свеча.

Свеча – камертон души: камертон настраивает звучание музыкального инструмента, а свеча настраивает человеческую душу. Это маленький огонек олицетворяет добрые эмоции и тепло, которое исходит от нас. Он поможет согреть душу каждого. Принимая и передавая свечу, почувствуйте это.

Практическая часть.

Упражнение «Свеча»

Цель: создать определенный психологический настрой, расположить участников не только к восприятию информации, но и к продуктивному общению.

Участники передают зажженную свечу из рук в руки.

Предлагается рассказать у кого какое настроение.

Упражнение «Сфера ответственности»

(В пространстве комнаты размещаются листы с надписями: «Родитель», «Воспитатель», «Администрация»). Как вам кажется, кто больше несет ответственности за эффективное общение в большей степени: родители, воспитатели или администрация. Встаньте, пожалуйста, около той надписи, где вы считаете, кто в наибольшей степени несет ответственность за эффективное общение. Обменяйтесь мнениями в своей группе. Затем один представитель от каждой группы представит аргументы в защиту вашей позиции в отношении ответственности за эффективное общение.

Теоретическое вступление «Правила построения эффективного общения»

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

Самые универсальные – это:

- Улыбка,
- Имя собеседника,
- Комплимент.

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

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

Команды педагогов выделяют критерии эффективного общения с родителями.

Игра «Волшебная шляпа»

Цель: упражнение воспитателей в высказывании комплимента родителям.

(Участники встают в круг)

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

Обмен впечатлениями: легко ли было говорить комплимент; приятно ли было принимать комплимент.

Ведущий подводит итог: комплимент должен быть искренним и лучше не прямым, а косвенным, т.е. хвалить «родителю» ребенка.

А.С. Макаренко отмечал, что он стал считать себя мастером, когда научился говорить фразу «Иди сюда» с 16 различными интонациями голоса.

Теоретическое вступление «Основы построения беседы с «трудными» родителями

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

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

«Трудные» родители

- Агрессивные, конфликтные, демонстрирующие наступательную позицию, они стремятся оправдать собственное невмешательство, родительское бессилие в воспитании своего ребенка: «Мы заняты на работе, у нас нет времени, чтобы заниматься ребенком!»; «Вы же воспитатели, педагоги, это Ваша обязанность учить и воспитывать детей!».
- Родители в позиции растерянности и беспомощности, которые постоянно жалуются педагогу, просят о помощи: «Ребенок нас не слушает, мы не знаем что делать, помогите нам!».

Что делать?

Первая фаза общения с такими родителями: необходимо сохранить эмоциональную отстраненность и поддерживать в себе спокойный и охлажденный нейтралитет, т.е. не позволять себе зарядиться отрицательными эмоциями этого родителя. Как показывает опыт, необходимо «продержаться» примерно 10 – 15 минут, пока родитель в форме монолога будет высказывать свои претензии или жаловаться на свою беспомощность. В случае с «агрессивным» родителем, нужно стараться выслушивать молча, оставаться спокойной, уверенной в себе, не теряя вежливой доброжелательности. А в случае с «жалующимся» родителем, спокойно киваем собеседнику головой, вставляем нейтральные фразы: «Я Вас слушаю», «Я Вас понимаю...», «Успокойтесь».

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

Упражнение «Резервуар»

Цель: приобретение навыка сохранения спокойствия в напряженной ситуации. Данное упражнение помогает настроиться на неприятную беседу и продержаться первые несколько минут.

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

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

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

Чтобы избежать противостояния с родителями:

- Необходимо проявлять сдержанную доброжелательность и открытость;
- Подчеркнуть значимость родителей в воспитании собственного ребенка;
- Показать родителю свою положительную настроенность по отношению к его ребенку.
- Когда родитель увидит и почувствует, что педагог заботится о благополучии его ребенка, он перестанет прибегать к «психологической» защите и проявит готовность к сотрудничеству.
- Не надо стремиться, во что бы то ни стало отстаивать свою позицию, навязывать своё мнение родителям (давление приводит к протесту).
- Обсуждайте проблему, а не личные качества ребенка и его родителей.

Подведение итогов

Упражнение «Рюкзачок»

Цель: формирование позитивного самовосприятия, стремления к самосовершенствованию, осознание своих сильных и слабых сторон в общении. Сегодня мы заканчиваем деловую игру. Что – то за это мероприятие вы узнали нового, что-то еще предстоит узнать и научиться. Представьте себе, что вы уезжаете в дальнюю дорогу под названием «Общение». Вам необходимо собрать рюкзачок, но это будет необычный рюкзачок. В него будут «складываться» те качества, которые помогут данному человеку в общении с людьми, и те, которые могут ему помешать в дороге, над которыми ему предстоит поработать, чтобы его жизнь была более приятной и продуктивной. (Участники на листах бумаги пишут качества, которые помогут в общении и те, которые могут помешать в общении). Не важно, какие формы сотрудничества вы применяете, главное установить партнёрские доверительные отношения с родителями, создать атмосферу взаимопонимания, общности интересов.

«ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОУ»

(Рекомендации молодому воспитателю ДОУ)

**ГЕРАСИМОВА НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА,
воспитатель МБДОУ «Детский сад № 7»**

Отношения ребенка с воспитателями играют огромную роль в формировании его личности. В речи воспитателя, в примерах, которые он подает детям своим поведением, ребенок черпает представления о взаимоотношениях людей, образцы норм и правил человеческого поведения. Профессиональная деятельность воспитателя невозможна без педагогического общения. Педагогическое общение представляет собой систему взаимодействия педагога с детьми с целью оказания на них воспитательного воздействия, формирования педагогически целесообразных взаимоотношений и самооценки ребенка, создания благоприятного для психического развития микроклимата.

В общении с детьми на занятиях возникают нередко ситуации, которые, как бы специально испытывают воспитателя на сдержанность, терпение, умение владеть собой. Иногда при объяснении нового задания одному – двум детям приходится несколько раз делать замечания, и нередко воспитатель не сдерживается, он устал от непослушания, ему надоело повторять несколько раз одно и то же, и он срывается на крик и угрозы. Нужно помнить: «Крик – это самый верный признак отсутствия культуры человеческих отношений» (В. А. Сухомлинский).

Чтобы грамотно строить конструктивное взаимодействие с нарушителем дисциплины мы должны придерживаться следующего алгоритма:

- Распознать истинную цель проступка.
- В соответствии с нею выбрать способ, чтобы немедленно вмешаться в ситуацию и прекратить выходку.

- Разработать стратегию своего поведения, которая привела бы к постепенному снижению числа подобных проступков у этого ребенка в будущем.
- Понять, какие социальные умения и навыки не сформированы у ребенка, и что приводит к нарушениям поведения.

Как реагирует на «плохое» поведение конкретный воспитатель, зависит от «философии дисциплины», которую он – осознанно или нет – реализует в своей деятельности. Выделяют семь основных воспитательских позиций по отношению к детям:

Карабас-Барабас. В соответствии со своей ролью этот педагог нуждается лишь в четкие и правильные исполнения детьми его спектаклей – постановок. Основой всего воспитания является страх и подчинение воле взрослого, подавляющего естественную активность дошкольников. Поведение ребенка, посещающего группу с таким Карабасом – Барабасом, похоже на пружину: постоянное давление сжимает ее, при малейшем ослаблении пружина с огромной силой вырывается вверх и ее траектория становится малопредсказуемой, а сила – разрушительной. Активность детей, освобожденных на некоторое время от давления такого воспитателя (например, на занятиях у других специалистов, направляется на выплеск накопившейся энергии, другими словами, дети не обращают внимания на слова взрослого, пока не устанут). Они быстро привыкают к сильным стимулам (окрик) и перестают реагировать на спокойный голос. Самым печальным последствием такого воспитания является выработка у детей двойной позиции, манипулятивных способностей. Дошкольник уже способен понять, что ложь помогает избежать неприятностей, а лесть – добиться одобрения. И все это является следствием использования диктата и дисциплины как основных мер воздействия.

Мальвина. Такой педагог четко знает, что правильно, а что нет, что нужно, а что бесполезно, действия Мальвины укладываются в четкий и единственно правильный стереотип. Она умна, но может действовать только так, и никак иначе, потому что считает такие действия единственно правильными. Такой подход эффективен в воспитании у детей культурно – гигиенических навыков, предполагающих выработку четко последовательных действий (сначала откручиваем кран, потом уж намыливаем руки, а не наоборот). Что же касается повседневного общения, естественно возникающих конфликтов, здесь Мальвина действует просто: непонятное ей автоматически становится неправильным. Как следствие, отсутствие у детей инициативности, самостоятельности, любознательности и эмоциональности.

Красная Шапочка. Эмоциональна, непоследовательна и непрагматична. Вызывает у детей симпатию, основанную на схожести. В своих действиях руководствуется сиюминутно возникшими желаниями, не продумывает последствия хотя бы на полшага. Такая инфантильность приводит к торможению волевой регуляции поведения у детей, к развитию неорганизованности, неумению предвидеть последствия своего поведения.

Спящая Красавица. Безразлична и к детям, и к окружающему миру. В группе ее не видно и не слышно, дети предоставлены сами себе. Ее общение с детьми носит абсолютно формальный характер, деятельность детей никак не регулируется, дети не могут занять себя, у них отсутствует потребность в новых ощущениях. Следствие – дети становятся такими же безразличным к окружающему, либо расторможенными, основное и любимое занятие – баловство.

Наседка. Наилучший вариант воспитательской позиции для ясельной группы. Заботлива, внимательна, тревожна, повсюду видит опасность, по поводу и без повода «кудахчет», ни на минуту не оставляя детей без внимания и неусыпного контроля. В итоге у детей пропадает необходимость и потребность «махать крыльями» самостоятельно. Неуверенность в своих силах, низкая самооценка, тревожность, лень – вот последствия такой воспитательской позиции.

Снежная Королева. Красавица, лишенная чувства любви и привязанности к детям. Ее главное желание – повелевать маленькими Каями. Добивается она подчинения, манипулируя чувствами, подменяя насыщенную естественную жизнь внешне привлекательным, но, по сути, бесполезным времяпрепровождением. Как следствие – эмоциональная бесчувственность, жестокость, безынициативность.

Мери Поппинс. Разносторонне развитая, эрудированная, тактичная. Знает потребности детей, закономерности их развития. В общении естественна и эмоциональна, гибко сменяет позиции в различных ситуациях. Обучение детей проводит настолько естественно, что они этого не замечают, используя игру, проблемные ситуации в повседневной жизни. Главное – любит детей!

Таким образом, данная классификация раскрывает особенности основных педагогических позиций. Важно, что, как и чистых типов темперамента, «чистых» педагогических позиций не бывает, можно выделить лишь способность к той или иной.

Повседневное общение с детьми должно строиться на доброжелательности. Она вызывает у детей эмоциональную отзывчивость, ответную доброжелательность и многие другие, базирующиеся на ее основе чувства – жизнерадостность, привязанность к родным, вежливость.