

Программа наставничества
«Путь к успеху»




Разработала:
Латышева Любовь Георгиевна
воспитатель высшей категории

Содержание

Паспорт Программы наставничества	3
1. Пояснительная записка.....	5
2. Психолого-педагогическая характеристика возраста.....	8
3. Критерии отбора наставников.....	8
4. Принципы, формы и методы.....	9
5. Ожидаемые результаты.....	9
6. Сроки и этапы реализации программы.....	10
7. План работы с молодым педагогом.....	12
8. Заключение.....	15
Литература.....	16
Приложение.....	17



Паспорт программы

Название проекта	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МАДОУ ДС № 69 «Светофорчик» «Путь к успеху»
Срок реализации	1 год
Цель	Оказание помощи начинающему педагогу в его профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра
Основные задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого воспитателя в коллективе педагогов МАДОУ «Светофорчик», в процессе адаптации поддерживать наставляемого эмоционально, укреплять веру в себя, в будущую профессию педагога; • Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства будущих педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными компетенциями; • Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого специалиста; • Повышать профессиональный уровень молодого воспитателя с учетом его потребностей, затруднений, достижений; • Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога. • Повышать продуктивность работы молодого специалиста и результативность образовательной деятельности • Способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к профессии воспитателя. <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div>

<p>Основные Направления</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. • Организация консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. • Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. • Разработки и обсуждение планирования. • Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. • Ознакомление педагогов с новинками нормативно - правовой, учебно-методической и справочной литературы.
<p>Условия эффективности работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; • Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы; • Сочетание теоретических и практических форм; • Оценка результатов работы (диагностика развития детей); • Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.
<p>Ожидаемый результат.</p>	<p><i>Для молодого специалиста</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков образования; • повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии; • появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); • наличие портфолио у воспитателя (по желанию); • успешная профессиональная адаптация начинающего педагога детского сада в процессе «вхождения» в образовательную среду. <p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективный способ самореализации; • повышение квалификации; • достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p><i>Для образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • успешная адаптация молодых специалистов; • повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях.

Одна из главных задач всего образования именно в том и состоит, чтобы вводить постоянно новые поколения в общее дело человечества в его бесконечном стремлении к абсолютному благу.

К.Д. Ушинский

1. Пояснительная записка

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях **выявил наличие следующих проблем:** отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;

- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества;
- отсутствие адекватных систем мотивации наставников;
- отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др.

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Проект «Молодые профессионалы», утвержденный проектным комитетом по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. №3, направлен на модернизацию профессионального образования.

Внедрение методологии наставничества позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся системы СПО (среднее профессиональное образование), что обеспечит привлечение в роли наставников работников предприятий организаций, в том числе из реального сектора экономики.

Наиболее распространена в профессиональных образовательных организациях такая практика наставничества, как работа с начинающими педагогами, однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только начинающих педагогов, но и всех участников образовательного процесса.

Интересен опыт организаций, в которых наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает школьников, студентов и педагогов образовательной организации.

Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников и с различными целями:

- со старшеклассниками – для целей профориентации;
- со студентами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с новыми педагогами – для задач адаптации в профессиональной образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Непрерывность технологии наставничества можно рассматривать как ступенчатый рост профессионального самоопределения личности (рис. 1).



Рис. 1. Непрерывная технология наставничества

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Система работы с молодыми педагогами реализуется на основе принципов и с учетом особенностей молодого специалиста: принцип «зоны ближайшего развития», обоснованный Л.С. Выготским; принцип сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития; принцип тьюторского сопровождения профессионального развития молодого педагога; принцип сетевого межмуниципального и муниципального взаимодействия. Она включает не только курсы повышения квалификации, но и технологию методической поддержки молодых педагогов педагогами-наставниками.

Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого учителя, значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрыты в трудах Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского, В.М. Шепеля и др.

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним и при посещении занятий. После того как были выяснены все затруднения, наставник составляет программу педагогической помощи.

В основе данной системы работы выделяем **три этапа**:

1-й этап – *диагностический*. Определение обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках; разработка программы адаптации.

2-й этап – *реализационный*. Разработка и реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

3-й этап – *аналитический*. Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Цель программы - оказание помощи начинающему педагогу в его профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными задачами программы педагогического наставничества являются:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого воспитателя в коллективе педагогов МАДОУ «Светофорчик», в процессе адаптации поддерживать наставляемого эмоционально, укреплять веру в себя, в будущую профессию педагога;
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства будущих педагогов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными компетенциями;
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого специалиста;
- Повышать профессиональный уровень молодого воспитателя с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

- Повышать продуктивность работы молодого специалиста и результативность образовательной деятельности
- Способствовать планированию карьеры молодого педагога, мотивации к профессии воспитателя

2. Психолого-педагогическая характеристика возраста

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

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

Особого внимания требуют молодые педагоги, не имеющие профессионального дошкольного образования. Если молодого педагога в такой ситуации просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности: и в профессиональной, и в личностной.

3. Критерии отбора наставников

Квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none"> – воспитатель первой или высшей квалификационной категории – наличие опыта наставничества
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> – стабильные результаты образовательной деятельности – обоснованное отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> – глубокое знание образовательной деятельности – высокий уровень коммуникативной культуры
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> – умение обучать других – умение слушать – аккуратность, дисциплинированность – ответственность – ориентация на результат – командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> – потребность в передаче опыта педагогической деятельности – потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

4. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы

педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (совместная разработка занятий и мероприятий учреждения, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, дискуссии, диалог, решение педагогических кроссвордов, метод игрового моделирования).

5. Результатами проекта является:

Для молодого специалиста

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков образования;
- ✓ повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ наличие портфолио у воспитателя (по желанию);
- ✓ успешная профессиональная адаптация начинающего педагога детского сада в процессе «вхождения» в образовательную среду.

Для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

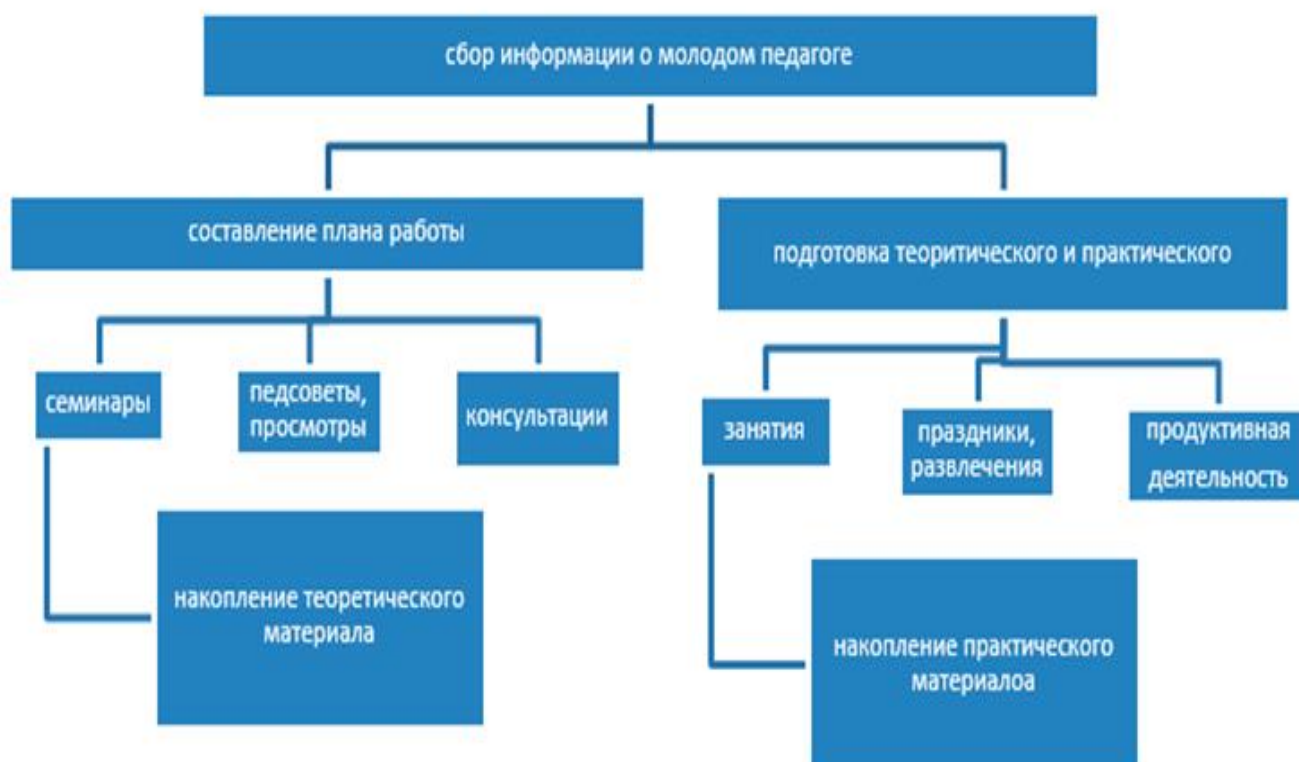
- ✓ успешная адаптация молодых специалистов;
- ✓ повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях.

6. Сроки и этапы реализации проекта

Проект рассчитан на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

I этап – диагностический

- ❖ Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет зоны роста в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.



II этап – реализационный

- ❖ Наставник оказывает помощь в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знания, умения и личностные компоненты.

III этап – аналитический

- ❖ Наставник определяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога; степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.



ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого воспитателя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели НОД не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в детском саду, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого воспитателя и настроит его против наставника.

7. ПЛАН РАБОТЫ
наставника Латышевой Любови Георгиевны с молодым педагогом

Результат	Тема	Дата исполнения
Содержание работы (формы и методы)		
<p>Создание банка данных о молодом педагоге.</p> <p>Проверка документации</p>	<p>«Профессиональные и личностные качества молодого педагога».</p>	<p>Анкетирование Наблюдения Беседы Опросы</p> <p style="text-align: right;">Август</p>
<p>План самообразования педагога</p> <p>Подготовка педагога к проведению диагностики развития детей.</p>	<p>1. Определение работы с воспитателем на учебный год: выявление профессиональных затруднений и определение путей их устранения.</p> <p>2. Изучение нормативно-правовой базы, регулирующей образовательную деятельность и работу ДОУ.</p> <p>3. Знакомство с документацией воспитателя, организация помощи в ее ведении.</p> <p>4. Изучение форм мониторинга, методов его проведения.</p> <p>5. Обсуждение плана самообразования.</p>	<p>Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Составление рекомендаций для молодого специалиста по преодолению профессиональных затруднений (литература, интернет-ресурсы, методическая поддержка)</p> <p>Знакомство с основными документами, регламентирующим и деятельность ДОУ.</p> <p>Подбор диагностического материала.</p> <p>Помощь в составлении плана по самообразованию</p> <p style="text-align: right;">Август-сентябрь</p>
<p>Разработки планирования.</p> <p>Обновление развивающей предметно-пространственной среды</p>	<p>1. Совместное изучение примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования «Детство».</p> <p>2. Помощь в написании рабочей программы ДОУ</p>	<p>Консультации Обсуждение назначения, свойств, требований к оформлению РППС</p> <p style="text-align: right;">Сентябрь</p>

	на младший возраст. Развивающая предметно-пространственная среда в ДОУ.	в соответствии с ФГОС.	
Умение анализировать конспекты НОД, давать рецензию просмотренным занятиям	Образовательная деятельность в ДОУ в контексте ФГОС.	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника. Тренинги.	Сентябрь Октябрь
	Изучение методики проведения НОД, эффективное использование дидактического материала и ИКТ в работе с детьми старшего дошкольного возраста.	Посещения НОД и режимным моментов молодого педагога. Обсуждение. Рекомендации. Совместная разработка конспектов НОД. Рекомендации.	Октябрь
Создание в группе центров по образовательным областям в свете требований ФГОС	Организация предметно развивающей среды.	Консультация «Организация предметно-развивающей среды ДОУ в соответствии с ФГОС ДО» Рекомендации.	Ноябрь
Совместная разработка сценария и показ с воспитанниками старших групп спектакля "Колобок" для детей младшей группы.	Организация театрализованной деятельности для детей дошкольного возраста.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Рекомендации по организации театрализованной деятельности.	Декабрь

Планирование и реализация совместного мини-проекта по совместной деятельности на прогулке "Зимушка-зима".	Организация деятельности детей в режимных моментах (прогулка).	Рассмотрение видов и структуры прогулок. Помощь в составлении тематических прогулок в зимний период.	Январь
Создание собственного сайта	Руководство по созданию сайтов Использование в работе ИКТ	Инструкция по созданию сайта учителя на платформе wix Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	Январь
Апробирование одного из инновационных методов работы с родителями.	1. Основные принципы, подходы и формы взаимодействия с родителями воспитанников. 2. Обсуждение роли родителей в воспитательно-образовательном процессе.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Февраль
Создание коммуникативной игры с родителями на празднике.	Привлечение родителей к участию в празднике, посвященном Международному женскому дню.	Посещение праздника и его дальнейшее обсуждение.	Март
Создание картотеки ТРИЗ-игр	1. Организация индивидуальной работы с детьми. 2. Использование технологий критического мышления в организации образовательной и совместной деятельности с детьми старшего дошкольного возраста. Технология ТРИЗ. 3. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Внедрение ТРИЗ-технологий в образовательный процесс. Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель

	<p>процессе педагогической деятельности.</p> <p>4. Подготовка к мониторингу развития детей.</p>	<p>Оказание помощи. Контроль.</p>	
<p>Выступление молодого специалиста на педсовете с анализом своей педагогической деятельности за год. Показ персонального сайта.</p>	<p>1. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.</p> <p>2. Проведение итогов работы.</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.</p> <p>Самоанализ молодого специалиста.</p>	<p>Май</p>

В течении года:

- Создание развивающей среды.
- Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
- Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения.
 - ✓ в работе с родителями;
 - ✓ в работе с детьми;
 - ✓ в работе с коллегами.
- Помощь в ведении портфолио, сайта. Общие вопросы ведения портфолио.
- Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.

Заключение

В процессе осуществления проекта работы происходит процесс развития профессиональных умений молодого педагога в построении образовательной деятельности, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывания авторитета среди детей, родителей, коллег. Посещая открытые мероприятия ДООУ и города, повышается профессиональное мастерство начинающего педагога.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Багракова А. Я. // Управление развитием персонала. – 2008. – №4.)
2. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №2 (18). – С. 19-28.
3. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.].
4. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23.12.2013 г. [Электронный ресурс] // ГосМенеджмент. – 2018. – №8. – Режим доступа: <http://www.gosman.ru/politics?news=33753>.
5. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно- развивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.



ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА

Фамилия, имя, отчество

Дата рождения _____

Должность _____

Образование _____

Образовательное учреждение

Год окончания, специальность

Педагогический стаж работы

Стаж работы в дошкольном учреждении

Уровень квалификации

Прохождение курсов

Наличие наград, звания

Личностный паспорт

Ф.И.О. _____

Должность _____

Аттестация _____

Квалификация _____

Приемлемая для Вас форма контроля (самоконтроль, взаимоконтроль, административный, индивидуальный). _____

Ваши трудности в педагогической деятельности _____

Чья помощь Вам нужна? _____

Что Вы планируете улучшить, развить в своей педагогической деятельности? _____

Направления Вашей методической работы: _____

Укажите темы открытых просмотров педагогического процесса: _____

Укажите темы занятий, формы организации педагогического процесса, которые Вы хотели бы посетить у коллег:

Планы будущего года: _____

Принять участие _____

Провести _____

Изучить _____

Источник: <https://dob.1sept.ru/article.php?ID=200201704&> - Журнал «Дошкольное воспитание» №11, 2019 год

Тестирование будущего педагога в начале своего трудового пути чтобы трезво оценить свои сильные и слабые стороны.

Фамилия, имя, отчество

Возраст

Вам предлагается ответить на несколько блоков вопросов. Отвечая, не пропускайте ни одного вопроса. Не тратьте времени на раздумье, выбирайте наиболее типичный и естественный для Вас ответ: «да» (+) или «нет» (-). В ответах избегайте неопределенности.

Блок первый (проверяются сила, уравновешенность, подвижность нервных процессов - природная предпосылка для становления Вашего профессионального мастерства).

- 1.1 Обычно у вас высокая работоспособность?
- 1.2 Вам легко сконцентрировать внимание на заданном объекте?
- 1.3 Обычно при работе у вас хорошее настроение?
- 1.4 После напряженного труда Вы быстро восстанавливаете силы?
- 1.5 Вам легко переключаться с одной деятельности на другую?
- 1.6 В Ваших руках любая работа спорится?
- 1.7 Обычно Вы действуете быстро и решительно?
- 1.8 Вам легко переключиться в новую ситуацию?
- 1.9 Вас не утомляет долгое присутствие других рядом с Вами?
- 1.10 Ваша речь обычно ритмичная, эмоциональная?

Обработка результатов.

Подсчитайте количество положительных ответов по первому блоку. Если их окажется 8-10, у Вас высокий уровень психофизической готовности к деятельности педагога, 4-7 - средний, 1-3 - уровень критический. При среднем и критическом уровне: возвратитесь к вопросам с отрицательными ответами, выделите для себя смысл и их значимость, подумайте над конкретными примерами индивидуальной тренировки.

Блок второй (определяются ведущие свойства психики, способности, склонности поведения - социально- психологическая основа совершенствования профессионального мастерства). Будьте внимательны: вопросы со сдвоенными ответами (++) с предыдущим блоком.

- 2.11 О Вас говорят, что Вы наблюдательны и эмоциональны?
- 2.12 Вам легко заметить или почувствовать состояние другого человека?
- 2.13 Вы любите фантазировать, придумывать?
- 2.14 Вы сами стремитесь к общению с другими людьми?
- 2.15 Вы терпеливы и выдержаны по отношению к другим?
- 2.16 Вас считают человеком сообразительным и энергичным?
- 2.17 Сталкиваясь с трудностью, Ваша мысль работает интенсивнее?
- 2.18 Вам нравится работа, требующая заранее продуманного плана?

2.19 Вы полагаете, что у Вас развито чувство ритма и красоты?

2.20 Вы дорожите своим и чужим временем?

Обработка результатов

Подсчитайте по двум блокам количество положительных ответов: 16-20 - высокий показатель педагогического совершенства; 10-15 - достаточный уровень склонностей и способностей для профессионального совершенствования; До 9 - уровень критический. Наличие критического уровня требует сосредоточить Ваше внимание и действия на недостающих свойствах своей психики и поведения.

Блок третий (определяются качества личности высоко профессионального педагога). Будьте внимательны: вопросы со сдвоенными ответами (++) с предыдущими блоками.

3.21 Вы человек эрудированный и с широким кругозором?

3.22 Вы всегда дисциплинированы и во всем ответственны?

3.23 У Вас развито чувство собственного достоинства и уважения к другим?

3.24 Вас считают человеком порядочным и счастливым?

3.25 О Вас говорят, что Вы внимательны к другим и тактичны?

3.26 Вам легко представить и поставить себя на место другого человека?

3.27 Вы человек самокритичный и справедливый?

3.28 Вы оптимист и всегда верите в лучшее будущее?

3.29 Вы любите детей и Вам интересно в их обществе?

3.30 Вы цените шутку и не обижаетесь, когда подшучивают над Вами?

3.31 Вы можете увлечь делом и повести за собой?

3.32 Вы любите свою специальность, по данным дисциплинам читаете дополнительную литературу?

3.33 Вы умеете видеть любую сложившуюся ситуацию с позиции другого человека?

3.34 Вы любите предавать другим свои знания на понятном для них языке?

3.35 Ваша деятельность всегда обдуманна и целенаправленна?

3.36 Вопросы детей не вызывают у Вас раздражения и беспокойства?

3.37 Вы постоянно учитываете интересы и стремления других?

3.38 Вы умеете выбрать точный план действий и точный тон общения?

3.39 У Вас всегда хватает терпения убеждать других в том, что им не хочется, но надо делать?

3.40 Вы критичны к себе, считаетесь с чужим мнением?

Обработка результатов

Подсчитайте количество положительных ответов: 30-40 - свидетельство высокого профессионального уровня; 20-29 - уровень достаточно высокий; до 19 - уровень критический. При критическом уровне: возвратитесь к отрицательным ответам, проанализируйте, в каких сферах необходимо работать над собой. Выработайте конкретную программу своих действий по развитию профессионального мастерства.

Источник: *Профессиональное мастерство*¹ Педагогическое мастерство и педагогические технологии: Учебное пособие / Под ред. Л.К. Гребенкиной, Л.А. Байковой. - М., 2001. - С.219-222.



Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте образовательные программы.
2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала
3. Оказывать помощь в подготовке к занятиям, особенно к первым, к первой встрече с воспитанниками. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия.
5. Посещать занятия молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои занятия, совместно их обсуждать.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.



Памятка для молодых специалистов

"Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"

Старайтесь:

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

Помните:

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

Воспитывая детей, стремитесь:

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

В детском саду запрещается:

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



Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы с молодым специалистом (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

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

1. Воспитатель детского сада – это:

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

2. Педагогический коллектив – это:

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

3. Обучать детей – значит:

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

4. Воспитывать детей – значит:

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

5. Развивать детей – значит:

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

6. Работа с родителями – это:

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

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

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

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом.

Оценка психологического климата в педагогическом коллективе Е.И. Рогов

Можно оценить уровень социально-психологического климата и коллективе по полярным профилям

3-2-1-0-1-2-3

1	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения.	1.	Преобладает подавленное настроение.
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	2.	Конфликтность в отношениях и антипатии.
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание.	3.	Группировки конфликтуют между собой.
4	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	4	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива.	5.	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство.
6	С уважением относятся к мнению друг друга.	6.	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные.	7.	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива.
8.	В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех, и все за одного».	8.	В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения.
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители.	9.	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно.
10	Коллектив активен, полон энергии.	10	Коллектив инертен и пассивен.
11	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе.	11	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность.
12	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно.	12	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах.
13	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам,	13	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных»;

поддерживают слабых, выступают в их защиту.	пренебрежительное отношение к слабым.
---	---------------------------------------

Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем — справа и после этого знаком «+» отметьте в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

Оценки 3 — свойство проявляется в коллективе всегда;

2 — свойство проявляется в большинстве случаев;

1 — свойство проявляется нередко;

0 — проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство. Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики: +22 и более — это высокая степень благоприятности социально-психологического климата; от 8 до 22 — средняя степень благоприятности социально-психологического климата; от 0 до 8 — низкая степень (незначительная) благоприятности; от 0 до (-8) — начальная не благоприятность социально-психологического климата; от (-8) до (-10) средняя не благоприятность; от (-10) и ниже в отрицательную сторону — сильная не благоприятность.

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

а) записать, а затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительные), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Описанная методика диагностирует уровень форсированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые "заложены" в опросном листе).



Тест на конфликтность

Ведь на работе довольно часто (иногда чаще, чем хотелось бы) приходится нервничать по тому или иному поводу, а порой и без такового. Любой сотрудник временами попадает в ситуацию, когда приходится поругаться и поскандальить. Но вот ведут себя все по-разному. Кто-то сразу начинает орать до потери пульса, а кто-то в состоянии решить все проблемы, не прибегая к мощи своего голоса и силе кулака. Так вот, если вам до конца не ясно, конфликтный ли вы человек, то отвечайте на предложенные вопросы и проясните ситуацию.

1. Представьте, что в общественном транспорте или на рынке начинается спор. Вы:
не вмешиваетесь - 4;
вмешаетесь и встанете на сторону того, кто, по вашему мнению, прав - 2;
ни за что не пройдете мимо и будете скандалить до победного конца. - 0
2. Когда вы присутствуете на каком-либо собрании, вы:
никогда не лезете с предложениями и критикой - 4;
иногда выступаете по какому-либо поводу - 2;
постоянно критикуете и выступаете. - 0
3. Ваш начальник предлагает некий план проведения реформ или работы, который вам кажется совершенно никчемным и бездарно составленным. Вы:
предложите свой план только в том случае, если будете уверены, что вас поддержат остальные - 4;
изо всех сил будете проталкивать свой план, отстаивая свое мнение - 2;
ни за что не полезете с предложениями, памятуя о том, что инициатива наказуема. - 0
4. Любите ли вы спорить, дискутировать:
только с близкими друзьями - 4;
в общем-то нет, но если вопрос важный и серьезный, то почему бы и нет - 2;
обожаете это дело, спорите со всеми и по любому поводу. - 0
5. Вы стоите в очереди, а кто-то назойливо лезет вперед вас, вы:
отталкиваете нахала и пролезаете вперед него - 4;
злитесь, но не показываете этого - 2;
кидаетесь на него чуть ли не с кулаками. - 0
6. Если от вашего мнения зависит судьба чьего-либо плана, а заодно и судьба самого сотрудника, предложившего этот план, вы:
постараетесь максимально объективно высказаться о проекте, указать как на достоинства, так и на недостатки - 4;
отметите только достоинства, намекнув, что неплохо бы кое-что доработать - 2;
раскритикуете всю, чтоб в следующий раз неповадно было. - 0
7. Ваша супруга (супруг) постоянно пилит вас за излишнюю расточительность, а сам(а) тем временем тратит вами же заработанные денежки, причем не на самые нужные вещи. Да к тому же нагло интересуется вашим мнением относительно покупок. Вы:
порадуетесь вместе с ним(ей) - 4;

насколько это возможно, раскритикуете покупку - 2;
не устаете скандалить по этому поводу. - 0

8. Мальчишка лет десяти "стреляет" у вас сигарету. Вы:
даете, дескать, "пусть их родители беспокоятся о них" - 4;
нравоучительно произносите что-нибудь типа "как тебе не стыдно, ты же, наверное,
пионер" - 2;
будь побольше народа, обязательно бы покричали и поругались. - 0

9. Продавец обсчитал вас, вы:
злбно забираете сумку с продуктами и, хлопнув дверью, уходите, бормоча под нос что-то
типа "черт-те что, а не магазин!" - 4;
настоите на том, чтобы он еще раз пересчитал сумму - 2;
вот тут уж вы развернетесь, поорете и помашете кулаками вдоволь. - 0

10. Администратор (гостиницы, дома отдыха), вместо того чтобы выполнять свою работу,
занимается посторонними делами, вы:
будете молчать, все равно ваши претензии вряд ли что изменят - 4;
начнете жаловаться на него, куда только возможно, надо же отомстить - 2;
срываете зло на уборщицах и официантках. - 0

11. Вы спорите с ребенком и в конце концов понимаете, что он прав. Вы:
до конца будете настаивать на своем мнении - 4;
признаете, что были не правы - 2;
в целях сохранения авторитета ни за что не признаете свою неправоту. - 0

Для подсчета психологического теста вручную:

От 30 до 40 баллов: Вы более или менее тактичный человек. К конфликтам относитесь отрицательно, каждый раз, когда это возможно, стараетесь избежать их. Умеете находить компромисс. Но все же когда ваши друзья или коллеги нуждаются в вашей помощи, выраженной в критике, не всегда можете ее оказать. Не кажется ли вам, что стоит быть несколько более прямолинейным?

От 15 до 29 баллов: Вы - достаточно конфликтная личность. Но тем не менее в коллективе вы все же пользуетесь уважением. Иногда вы высказываете свое мнение, не принимая в расчет то, что это может кого-то обидеть или задеть.

Менее 14 баллов: Вы - жуткий спорщик и чрезвычайно конфликтная личность. Вас хлебом не корми дай поспорить и поскандалить! Вы постоянно спорите с кем-нибудь, причем каждый раз пытаетесь навязать свое мнение, независимо от того, правы ли вы. Вам даже льстит то, что вас в глаза называют скандалистом. Вероятно, стоит задуматься о том, нет ли у вас комплекса неполноценности.

Источник: «Определение уровня конфликтоустойчивости» / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.162-163

Формирование предметно-пространственной развивающей образовательной среды

Предметно-пространственная развивающая среда в учреждении, реализующем программу дошкольного образования, является одним из важнейших критериев оценки качества образования. Это обусловлено значимостью окружающей обстановки для разностороннего развития ребенка, успешной социализации в обществе.

В привычной для современных педагогов формулировке понятие «развивающая предметная среда детства» стало использоваться в конце 20 века. Термин введен в 1988 году, исследования по теме проводились с 1960 года в Москве при Академии пед.наук НИИ дошкольного воспитания.

В самом широком (социальном) контексте развивающая образовательная среда представляет собой любое социокультурное пространство, в рамках которого стихийно или с различной степенью организованности осуществляется процесс развития личности, понимаемый как социализация.

Развивающая предметная среда детства – это система условий, обеспечивающая всю полноту развития деятельности ребенка и его личности.

В дошкольной педагогике под термином «развивающая среда» понимается «комплекс материально-технических, санитарно-гигиенических, эргономических, эстетических, психолого-педагогических условий, обеспечивающих организацию жизни детей и взрослых».

Цель создания развивающей среды в дошкольном образовательном учреждении — обеспечение жизненно важных потребностей формирующейся личности: витальных, социальных, духовных. Развивающая среда выступает в роли стимулятора, движущей силы в целостном процессе становления личности ребенка, она обогащает личностное развитие.

«Предметно развивающая среда – это система материальных объектов деятельности ребёнка, содержание его духовного и физического развития, это единство социальных и предметных средств». С.Л.Новоселова

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Письмо Минобразования РФ от 17.05.1995 № 61/19-12 «О психолого-педагогических требованиях к играм и игрушкам в современных условиях» (Текст документа по состоянию на июль 2011 года)
- Письмо Минобразования РФ от 15 марта 2004 г. № 03-51-46ин/14-03 «Примерные требования к содержанию развивающей среды детей дошкольного возраста, воспитывающихся в семье»
- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» (в ред. Федерального закона от 28.07.2012 № 139-ФЗ). (Статья 2. Основные понятия... Статья 5. Виды информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей. Статья 7. Информационная продукция для детей, не достигших возраста шести лет. Статья 8. Информационная продукция для детей, достигших возраста шести лет)
- Указ Президента РФ от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»

- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (проект)
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»

ФГОС дошкольного образования

Требования к развивающей предметно-пространственной среде

10. Развивающая предметно-пространственная среда обеспечивает максимальную реализацию образовательного потенциала Организации...

11. Развивающая предметно-пространственная среда Организации (группы, участка) должна обеспечивать возможность общения и совместной деятельности детей и взрослых **(в том числе детей разного возраста)**, во всей группе и в малых группах, двигательной активности детей, а также **возможности для уединения**.

12. Развивающая предметно-пространственная среда...**должна обеспечивать:**

- реализацию различных образовательных программ, используемых в образовательном процессе Организации;

- **в случае организации инклюзивного образования необходимые для него условия;**

- **учет национально-культурных, климатических условий, в которых осуществляется образовательный процесс.**

13. Развивающая предметно-пространственная среда ... должна быть содержательно насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной.

НАСЫЩЕННОСТЬ СРЕДЫ

1) Насыщенность среды должна соответствовать возрастным возможностям детей и содержанию Программы.

Образовательное пространство...**должно быть оснащено средствами обучения (в том числе техническими)**, соответствующими материалами, в том числе расходными, игровым, спортивным, оздоровительным оборудованием, инвентарем (в соответствии со спецификой Программы).

Организация образовательного пространства и разнообразие материалов, оборудования и инвентаря...**должны обеспечивать:**

- игровую, познавательную, исследовательскую и творческую активность всех категорий воспитанников, **экспериментирование с доступными детям материалами (в том числе с песком и водой);**
- двигательную активность, в том числе развитие крупной и мелкой моторики, участие в подвижных играх и соревнованиях;

- эмоциональное благополучие детей во взаимодействии с предметно-пространственным окружением;
- **возможность самовыражения детей.**

ТРАНСФОРМИРУЕМОСТЬ

2) Трансформируемость пространства предполагает возможность изменений предметно-пространственной среды в зависимости от образовательной ситуации, в том числе от меняющихся интересов и возможностей детей.

ПОЛИФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ

3) Полифункциональность материалов предполагает:

- возможность разнообразного использования различных составляющих предметной среды, например, детской мебели, матов, мягких модулей, ширм и т.д.;
- **наличие в Организации полифункциональных (не обладающих жёстко закреплённым способом употребления) предметов, в том числе природных материалов, пригодных в разных видах детской активности, в том числе в качестве предметов-заместителей в детской игре.**

ВАРИАТИВНОСТЬ

4) Вариативность среды предполагает:

- **наличие в Организации различных пространств (для игры, конструирования, уединения и пр.),** а также разнообразных материалов, игр, игрушек и оборудования, обеспечивающих свободный выбор детей;
- **периодическую сменяемость игрового материала,** появление новых предметов, стимулирующих игровую, двигательную, познавательную и исследовательскую активность детей.

ДОСТУПНОСТЬ

5) Доступность среды предполагает:

- доступность для воспитанников...всех помещений Организации, где осуществляется образовательный процесс;
- свободный доступ воспитанников...к играм, игрушкам, материалам, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности.

БЕЗОПАСНОСТЬ

6) Безопасность предметно-пространственной среды предполагает соответствие всех её элементов требованиям по обеспечению надёжности и безопасности их использования.

Функции предметно-пространственной среды

- **Информационная** – каждый предмет несет определенные сведения об окружающем мире, становится средством передачи социального опыта.

- **Стимулирующая** – должна быть мобильной и динамичной. В ее организации педагогу необходимо учитывать «зону ближайшего развития», возрастные, индивидуальные особенности ребенка, его потребности, стремления и способности.
- **Развивающая** – сочетание традиционных и новых, необычных компонентов, что обеспечивает преемственность развития деятельности от простых ее форм к более сложным.

Определим основные функции предметно-развивающей среды для детей и взрослых.

При проектировании предметно-развивающей среды необходимо учитывать следующие факторы:

- следует всячески ограждать детей от отрицательного влияния игрушек, которые: провоцируют ребенка на агрессивные действия; вызывают проявление жестокости по отношению к персонажам игры – людям и животным, роли которых используют играющие партнеры (сверстник или взрослый); вызывают проявление жестокости по отношению к персонажам игр, в качестве которых выступают сюжетные игрушки (куклы, мишки, зайчики и т.д.); провоцируют игровые сюжеты, связанные с безнравственностью и насилием; вызывают нездоровый интерес к сексуальным проблемам, выходящим за компетенцию детского возраста;

- антропометрические факторы, обеспечивающие соответствие ростовозрастных характеристик параметрам предметно-развивающей среды.

- психологические факторы, определяющие соответствие параметров предметно-развивающей среды возможностям и особенностям восприятия, памяти, мышления, психомоторики ребенка.

- психофизиологические факторы обуславливают соответствие объектов предметно-развивающей среды зрительным, слуховым и другим возможностям ребенка, условиям комфорта и ориентирования. При проектировании предметно-развивающей среды необходимо учитывать контактные и дистантные ощущения, формирующиеся при взаимодействии ребенка с объектами предметно-развивающей среды.

- учитывать освещение и цвет объектов как факторы эмоционально-эстетического воздействия, психофизиологического комфорта и информационного источника. При выборе и расположении источников света должны учитываться следующие параметры: уровень освещенности, отсутствие бликов на рабочих поверхностях, цвет света.

- учитывать совокупность звучания звукопроводящих игрушек.

- материалы, используемые для изготовления объектов предметно-развивающей среды, не должны вызывать отрицательные ощущения при контакте с кожей ребенка.

Наполняемость предметно-развивающей среды должна обеспечивать разностороннее развитие детей, отвечать принципу целостности образовательного процесса.

Развивающая предметно-пространственная среда

Рассматривается как система условий, обеспечивающих всю полноту развития деятельности ребенка и его личности;

Включает обстановку, объекты и материалы различного функционального значения;

Позволяет педагогу решать конкретные образовательные задачи, вовлекая детей в процесс познания и усвоения навыков и умений, обеспечивая максимальный психологический комфорт для каждого ребенка.



Посещение НОД у молодого специалиста



Сайты для педагога

Для публикации статей (конспектов) сайты:

- <http://pedgazeta.ru/>
- <http://pedmir.ru/>
- <http://www.prodlenka.org/>
- <http://festival.1september.ru/> (платно, но приравнивается к печатным изданиям)

Детские конкурсы, фестивали

- «Апельсин», «Южный полюс» на сайте «Педгазета», «Педмир» <http://ujp.ru/>
- «Звёзды нового века» на сайте «Педгазета», «Педмир» <http://znv.ru/>
- «Воспитателям.ру» http://vospitateljam.ru/category/konkursy_dlja_detej/
- «Калейдоскоп» <http://www.kaleidoskop-konkurs.com/>

Конкурсы для педагогов:

- ИМОП «Эволюция» <http://teacher19.ru/>
- «Педмикс» <http://pedmix.ru/konkurs.php>
- «Воспитателям.ру» http://vospitateljam.ru/category/konkursy_dlja_vospitatelej/
- «Калейдоскоп» <http://www.kaleidoskop-konkurs.com/>

И другие полезные сайты

- Сетевое образование <http://net-edu.ru/>
- Всё для детского сада <http://www.moi-detsad.ru/>
- Детсад-китти <http://detsad-kitty.ru/>
- Страна мастеров (Техники) <http://stranamasterov.ru/>