

МЕТОДЫ РАБОТЫ В ДОУ, МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ДЛЯ ДОУ

Ахметова Расима Расимовна

старший воспитатель

МБДОУ Детский сад № 18 «Здоровье»

город Октябрьский, Республики Башкортостан

КОНСПЕКТ НА ТЕМУ: «ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ!»

Аннотация: в статье описываются формы и методы работы с молодыми педагогами с целью ускорить процесс профессиональной адаптации специалиста, оказания помощи в установлении взаимодействия между педагогами.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, взаимодействие, упражнения и игры на сплочение.

Результатом данного занятия является: формирование у молодых педагогов уверенности в себе.

Цель: оказание поддержки начинающим воспитателям в период профессиональной адаптации.

Задачи:

- 1) организовать непринужденное профессиональное общение;
- 2) помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт;
- 3) предоставить возможность молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга.

Техническое оснащение: музыкальный центр, диски с записью спокойной и ритмичной мелодий для музыкального сопровождения.

Стимульный материал для каждого участника – ручки, листочки для записей.

Структура занятия:

I. Организационная часть.

Цель: знакомство участников друг с другом, создание положительного настроения на работу.

II. Основная часть.

Цель: формирование доверия, приобретение навыков позитивного общения.

III. Заключительная часть.

Цель: рефлексия, подведение итогов.

Ход занятия

1. Приветствие.

2. Игра-знакомство «Что в имени моем».

Цель: создание положительной атмосферы, поднятие самооценки.

Инструкция. Каждый участник записывает свое имя на листе бумаги, а затем придумывает положительные прилагательные о себе, начинающиеся с букв имени. Например,

Ж-жизнерадостная,

А – активная,

Н – новая,

Н – необычная,

А – артистичная.

Далее все участники группы зачитывают свои имена и придуманные прилагательные.

Комментарий ведущего: Все люди отличаются друг от друга. Отличаются не только личностные качества, но и наши возможности...

3. Мини-сообщение.

Комментарий ведущего: Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности. Некоторые молодые педагоги описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие

наоборот отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в наш коллектив. Попробуйте вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего.

Старший воспитатель предлагает высказаться об этом в кругу.

Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

1. На что я обратила внимание, придя первый раз в данный коллектив?
2. Какие чувства я испытывала при этом?
3. Что я обо всем этом подумала?
4. Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Комментарий ведущего: Итак, социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения в новый педагогический коллектив.

4. Упражнение «Слепой и поводырь».

Комментарий ведущего: Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

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?

5. Игра на сплочение «Шанхайцы».

Цель: сплочение, формирование доверия. (в свободном пространстве зала).

Инструкция. Встаньте в шеренгу и возьмитесь за руки. Первый в шеренге осторожно закручивается вокруг оси и тянет за собой остальных пока не получится «спираль».

В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

6. Игра «Сменяющиеся команды».

Цель: получение опыта взаимодействия и общения в разных командах.

Инструкция. По моему сигналу, например, «четверки», вы должны как можно быстрее образовать группы по четыре человека в каждой. Сразу после этого я назову действие, которое должны выполнить. Каждый раз по моему сигналу надо будет опять образовать команды, и выполнять новые действия:

- «тройки», возьмитесь за руки, каждый должен рассказать о том, что умеет хорошо делать,

- «шестерки» – выставите вперед правое плечо и расскажите друг другу, какие запахи вам особенно нравятся;

- «четверки» – каждый из вас, почесав подбородок, задает какой-нибудь волнующий его вопрос,

- «пятерки» – поднимите руки над головой и сообщите о месте своего рождения;

- «пятнадцать» (называется общее количество участников) – встаньте в круг, обхватив за талию стоящих рядом. Сделайте шаг вперед, чтобы кругу стал настолько тесным, насколько это возможно, и громко крикните: «Мы вместе!»

7. Упражнение «Чемодан».

Цель: повышение уверенности в себе.

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данном коллективе.

«Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

8. Упражнение «Последняя встреча».

Цель: подведение итогов.

Комментарий ведущего: Занятие закончилось, но все ли вы успели сказать друг другу. Может быть, кто-то забыл поделиться с группой своими переживаниями? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «Здесь и теперь».

Рефлексия.

Список литературы

1. Королёва С.А. Как помочь молодому специалисту на пути профессионального становления // Психология образования в XXI веке: теория и практика.
2. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. М.: МГПУ, 2009.
3. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения/авт.- составитель О.И. Бабич.- Волгоград: Учитель, 2009 г.
4. Развитие профессиональной компетентности педагогов: программы и конспекты занятий с педагогами / авт.- сост. М.И. Чумакова, З.В. Смирнова. – Волгоград: Учитель, 2008 г.