

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка – детский сад № 75
г. Ставрополь**

**Проектная работа
Деловая игра «Опыт + Молодость = Успех»**

**Подготовила:
Воспитатель
МБДОУ ЦРР-ДС № 75 г. Ставрополя
Кудякова Виктория Владимировна**

Ставрополь, 2024

Содержание

Введение	3
Сценарий деловой игры «Опыт + молодость = успех»	5
Заключение	12

Введение

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни современного человека. Ведь от того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизнью, но и ее гармоничное развитие. Известно, что самыми сложными являются первые годы работы, так как именно они в огромной степени влияют на профессиональное развитие личности. Именно этот период психологи считают своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также в первые годы работы происходит профессиональная адаптация личности.

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.

Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов – наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого педагога. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми кадрами: работает Школа молодого специалиста и за каждым молодым педагогом закреплен наставник.

Я назначена наставником начинающего педагога. В ДОО воспитателем работаю 16 лет, педагогом-наставником стала, потому что есть желание поделиться опытом. Быть наставником для меня это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодым педагогом.

В своей работе с начинающим педагогом стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия, способствующие повышению его профессиональной компетенции, такие как методические консультации, беседы, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, посещение НОД, взаимопосещение НОД, прохождение курсов повышения квалификации, деловые игры, мастер-классы.

Такие формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Деловая игра для педагогов **«Опыт + Молодость = Успех»**

Цель: повышение уровня педагогического мастерства и профессиональной компетенции педагогов, приобретение опыта совместной работы в паре «Наставник - молодой педагог».

Задачи:

1. Способствовать активизации творческого потенциала и личностного саморазвития педагогов.
2. Развивать навыки анализа и рефлексии своей деятельности.

Добрый день, уважаемые коллеги! Мы рады приветствовать вас на нашей встрече, деловой игре «Опыт + Молодость = Успех».

В нашем зале собрались педагоги с опытом работы и молодые педагоги.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который используется как в образовательных учреждениях, так и в других самых разнообразных сферах. Ни для кого не секрет, что молодой специалист не обладает полным комплексом практических умений и навыков. 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. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями «заряжать» молодых воспитателей на активность и творчество в работе? Конечно же, опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

Упражнение «Встаньте те, кто...»

Я предлагаю поближе познакомиться. Для этого выполним упражнение «Встаньте, те кто...» И сейчас под аплодисменты встаньте те, кто

добрый человек,
любит сладости,
умеет что-то мастерить,
любит играть в разные игры,
является молодым специалистом
радуется хорошей погоде,
любит рисовать,
раньше всех приходит на работу,
любит общаться с людьми.

Попрошу выйти тех, кто работает в детском саду более 5 лет.

Попрошу выйти тех, те, кто работает в детском саду менее 5 лет.

Это упражнение подтверждает, что люди, которые здесь собрались, многое умеют и многое знают. Как видим, у нас есть много общего, во многом мы похожи друг на друга, но у каждого есть и отличительная черта – наличие педагогического стажа.

Мы разделились на две команды: «Опыт» и «Молодость».

А теперь приступим к игре.

1. Составление Синквейна «Молодой педагог-Наставник».

Каждый из нас, будь то педагог с большим опытом или молодой специалист, может быть и наставником, и наставляемым.

Чтобы понять, кто же такой наставник и кто наставляемый, и что их связывает, мы предлагаем Вам составить синквейн к этим понятиям.

Слово «синквейн» происходит от французского слова «пять» и означает «стихотворение, состоящее из пяти строк.

- 1 строка – одно слово, обычно существительное, отражающее главную идею;

- 2 строка – два слова, прилагательные, характеризующие первое слово;
- 3 строка – три слова, глаголы, описывающие действия в рамках темы;
- 4 строка – фраза из нескольких слов, показывающая отношение к теме или фраза по теме;

- 5 строка – слово, связанное с первым, отражающее сущность темы, ассоциация.

(Пример: 1-наставник, 2-опытный, заботливый, 3-разъясняет, поддерживает, совершенствует, 4-человек, передающий свои знания, 5-мастер (профессионал).

1-наставляемый, 2-молодой, начинающий, 3-осваивает, совершенствуется, учится, 4-учится на своих ошибках, 5-новичок)

(молодые педагоги составляют синквейн к понятию «Наставник», а опытные педагоги к понятию «Наставляемый», каждая команда озвучивает свои синквейны)

2. Мозговой штурм

Ведущий: сейчас вам предстоит продемонстрировать активность, интерес, знание основных положений, понятий и принципов новых стандартов, словом, те качества, которые необходимы воспитателю, готовому работать по обновленным ФГОС. Каждой команде по очереди буду задавать вопросы, на которые необходимо ответить. Если одна команда не знает ответ, другая команда может помочь ответить.

1. Кому принадлежит ведущая роль в воспитании ребенка-дошкольника? *(семье)*

2. Сколько вы знаете областей развития детей, и как они называются? *(5 областей: речевое развитие, познавательное развитие, социально-коммуникативное развитие, физическое развитие, художественно-эстетическое развитие)*

3. В чем заключается роль детского сада в воспитании детей? *(помочь, поддержать, направить, дополнить воспитательную деятельность семьи)*

4. Каким нормативным документам должна соответствовать основная общеобразовательная программа ДОУ (*Закон об образовании, ФГОС, ФОП*)

5. Назовите формы работы с семьей? (*родительские собрания, анкетирование, письменные и устные консультации, беседы, дни открытых дверей, родительская почта, оформление стендов, приглашение на занятие, проведение общих досугов с приглашением родителей*)

6. Назовите основные виды деятельности детей в ДОУ, в соответствии с ФГОС (*игровая, коммуникативная, трудовая, двигательная, познавательно-исследовательская, музыкально-художественная, продуктивная*).

7. Какими принципами должен руководствоваться воспитатель в своей профессиональной деятельности (*индивидуальный подход, учет возрастных особенностей, гуманизм, открытость, конфиденциальность и т.д.*)

8. Назовите формы работы с детьми? (*НОД (занятия), совместная деятельность взрослого и детей (режимные моменты), самостоятельная деятельность детей*)

9. Структура прогулки (*наблюдение, художественное слово, труд, подвижные игры, развитие физических навыков, индивидуальная работа*)

10. Перечислите оздоровительные мероприятия в детском саду (*утренняя гимнастика, закаливание, дыхательная, артикуляционная, пальчиковая гимнастики, пробуждающие сказки, прогулки, подвижные игры, занятия по ФИЗО, спортивные праздники*)

Вывод: при выполнении задания мы наблюдали помощь опытных педагогов молодым.

3. Решение педагогических ситуаций

Ведущий: сейчас командам предлагаю решить педагогические ситуации.

Задание для команды «Молодость»:

1. Воспитатель пригласил всех родителей на родительское собрание, поместив информацию об этом на групповом стенде. Пришло два человека.

Воспитатель недоволен. Родительское собрание пришлось перенести. Чем можно объяснить происшедшее? Что предпринять в дальнейшем?

2. Ребенок долго не посещает детский по домашним причинам. По возвращению, мама обнаруживает, что их шкафчик занят другим ребенком. Мама начинает выяснять, предъявлять претензии к воспитателю. Как в данной ситуации вести себя воспитателю? Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

Задание для команды «Опыт»:

1. Во время сборов на прогулку один из воспитанников вдруг вынул из кармана пальто записку, адресованную воспитателю группы, с просьбой матери не закаливать её ребёнка после дневного сна. Причина не указывалась. Вы выполнили бы просьбу родителя? Какими будут ваши действия в дальнейшем?

2. В список для представления на Доску Почета администрация ДОУ выдвинула молодого специалиста (активиста в профессиональной и общественной деятельности). После чего в коллективе создалась конфликтная ситуация: педагог, имеющий большой педагогический стаж выразила свое недовольство по поводу выдвинутой кандидатуры. Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

4. Упражнение «Применение предмета»

Ведущий: Профессия педагога-дошкольника уникальна, многогранна. Для того, чтобы научить ребенка чему-нибудь педагог должен уметь очень многое: рисовать, мастерить, ремонтировать, фантазировать, придумывать что-то новое, уметь удивлять.

Следующее задание направлено на развитие творческого интеллекта, креативного мышления.

Вам будет предложен предмет (стакан), за две минуты команда опытных педагогов предлагает стандартные применения этого предмета, а

команда молодых педагогов придумывает необычные применения для этого же предмета.

(Предлагается предмет – стакан, команды предлагают свои варианты)

Следующее задание для команд. Предлагаю опытным педагогам назвать свой предмет, для которого молодые педагоги придумают необычное применение.

Теперь, молодые педагоги называют предмет, для которого опытные педагоги также придумают необычное применение.

5. Упражнение «Замени правильно»

Следующее упражнение предлагается педагогам команды «Опыт». Вам нужно заменить «вредные» высказывания на слова, поддерживающие инициативу молодого специалиста.

- У тебя не получится.
- Поймешь, когда наберешь опыт.
- Не лезь, я сама сделаю.
- Я же говорила, что ты сделаешь неправильно

6. Упражнение «Крокодил»

Каждый из вас хотя бы раз в жизни был в такой ситуации: вы встали утром - у вас нет голоса. Вам задают вопрос, а вы можете объясниться только жестами и выражением лица.

Задача: необходимо показать информацию, написанную на листе бумаги мимикой и жестами. Словами говорить нельзя. Команды по очереди выполняют задание.

- проспал на работу;
- на ковре у заведующей;
- укладывает детей спать, а дети не слушаются;
- неожиданно во время прогулки пошел сильный дождь;

- во время прогулки, вы заметили на участке злую собаку;
- вы уговариваете ребенка покушать;
- конец рабочего дня, а за ребенком никто не приходит;
- вы узнали, что вам существенно повысили зарплату.

Рефлексия

Уважаемые коллеги! Скажите, вам понравилась игра?

Как мы видим, работая вместе, слаженно можно добиться больших результатов, чем поодиночке. Ведь не зря тема нашей игры «Опыт + Молодость = Успех».

И закончить нашу встречу хочу притчей.

«Король предложил испытание, чтобы выбрать достойного на пост министра. Собралось множество людей. Он подвел всех к двери в дальнем углу сада. Дверь была огромная. «Кто сможет открыть ее?» — спросил король.

Придворные по очереди выходили вперед, оглядывали дверь, говорили «нет» и отходили. Другие, слыша, что говорят их предшественники, вообще не решались на испытание. Только один визирь подошел к двери, внимательно посмотрел на нее, потрогал ее руками, испробовал много способов сдвинуть ее и, наконец, дернул сильным рывком. И дверь открылась. Она была оставлена неплотно прикрытой, и необходимо было только желание осознать это и мужество действовать решительно.

Король сказал: «Ты получишь пост при дворе, потому что ты не полагался только на то, что видел и слышал, ты привел в действие собственные силы и рискнул попробовать»».

Мораль этой притчи такова: «Нельзя всецело оценивать ситуацию, ориентируясь только на ощущения, всегда важно проверять свои ощущения на практике, действовать, пробовать, искать и находить».

Мне хочется поблагодарить каждого из вас за активное участие и желание взаимодействовать друг с другом.

Спасибо за работу!

Заключение

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям ДОУ, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Сегодня я уже смело могу говорить о результатах своей работы:

- создана система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника;
- применяются эффективные формы и методы работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- молодой воспитатель ведет работу по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- у молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательного процесса;
- молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает

повысить свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками методической литературы, участвую в педагогических конкурсах, конференциях, использую в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретаю новые взгляды на развитие и воспитание детей.