

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 65 общеразвивающего вида»

Тренинг для молодых педагогов  
«Профессиональная адаптация молодого педагога»

Подготовила и провела: Бергер К.В., ст. воспитатель,  
18.10.2019г.

"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

Одной из актуальных проблем в современной педагогике является проблема старения существующих педагогических кадров и отсутствие вливания свежих молодых сил за счет прихода молодых специалистов в детские сады. Молодые специалисты не спешат устраиваться на такую ответственную работу, а многие из устроившихся не выдерживают и нескольких месяцев, покидают свои места и порой уходят из специальности навсегда. 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:** способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

**Задачи:**

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

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

**Методическое обеспечение:** презентация Microsoft Power Point с наглядным теоретическим и практическим материалом, ручки на каждого участника, листы бумаги А<sup>4</sup> по числу участников, белая доска, маркер.

**План проведения:**

I. Вступление.

Ознакомление с правилами работы группы участников.

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...

#### **Теоретическая часть:**

Первые годы работы для молодого специалиста - самые трудные. Кроме готовности применить теоретические знания на практике, педагогу важно суметь адаптироваться в коллективе.

Адаптация работника - это приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу. Таким образом, 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.

Профессиональная адаптация - это приспособление работника к выполняемой работе. Она заключается в ознакомлении и активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, приобретении профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

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. Карабас не обучает, а дрессирует, добиваясь определенного успеха: куклы овладевают тем набором знаний, умений и навыков, которые нужны для спектаклей Барабаса.

#### **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. Позиция воспитателя - Мальвины приводит детей к ограниченной психической активности, воспроизведению стереотипных способов поведения и решения задач. Это происходит потому, что Мальвина предлагает себя детям в качестве единственного образца для подражания

#### **Третья позиция: Красная шапочка**

Красная Шапочка беспечна, надеется на то, что все как-нибудь обойдется. Позиция воспитателя - Красной Шапочки приводит детей к трудностям планирования и прогнозирования собственных действий.

#### **Четвёртая позиция: Спящая красавица**

Окружающая действительность для нее не существует: она к ней либо безразлична, либо воспринимает как помеху своим снам (грезам наяву). Воспитатель, занимающий позицию Спящей красавицы, фактически находится вне ситуации взаимодействия с детьми. Он предоставляет их самим себе.

### **Пятая позиция: Наседка**

Наседка любит своих детей-цыплят. Сначала она долго высиживает 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. Воспитатель, занявший позицию наседки, наносит ущерб психическому развитию детей, постоянно опекая их, делая многое за них. У детей пропадает желание узнавать, они не хотят учиться самостоятельно, преодолевать трудности.

### **Шестая позиция: Снежная Королева**

Цель Снежной королевы - власть над миром, и в частности над Каем. «Снежная королева» искусно воспитывает подчиненных, дети становятся покорными исполнителями чужой воли, у них нет стремления сделать что-либо по собственному желанию.

### **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). С ругой стороны, Мери Поппинс прекрасно разбирается в детях: понимает, что они чувствуют, думают, хотят или не хотят, т.е. она знает детей как бы «изнутри». Воспитатель - Мери Поппинс преследует одну - единственную цель - развитие ребенка.

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

## **II. Практическая часть:**

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

**Цель:** способствовать развитию умения анализировать собственную деятельность самоанализа, конструктивно относиться к собственным успехам и неудачам.

Закончите фразы:

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

### **Дискуссия «Я и родители моей группы»**

**Цель:** выявление взаимных претензий со стороны педагога и родителей. (Расположение «подковой»)

Вопросы к участникам: «Каким образом на сегодняшний день складывается общение с родителями в Ваших группах?»; «Помогают ли они Вам?»; «Есть ли у Вас претензии к родителям? Какие?»; «Предъявляют ли родители какие-либо претензии к Вам?» (Ассистент записывает претензии родителей к воспитателям на доске).

(Примерные «недостатки» - трудности начинающих педагогов: отсутствие опыта, отсутствие собственных детей, трудно выступать перед родителями на собраниях)

**Упражнение: «Радость общения с ребенком»**

**Цель:** умение проводить фрагменты самоанализа, 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.

### **Мини-лекция «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 /на доске педагог-психолог записывает утверждения и высказывания участников/.

Педагог-психолог подводит итог: 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: «Здрась-те!», а «Здравствуйте, Анна Ивановна!».

Во время конфликтов, желая снять их остроту, люди подсознательно начинают чаще использовать имя своего собеседника (прийти к согласию можно значительно быстрее). Потому что часто нам нужно не столько настоять на своем, сколько увидеть, что люди к нам прислушиваются, услышать при этом свое имя. Зачастую имя бывает решающей каплей, чтобы дело обернулось в нашу пользу.

- В общении наиболее применим косвенный комплимент: мы хвалим не самого человека, а то, что ему дорого: охотнику – ружье, родителю его ребенка.

Загруженные, усталые после работы родители особенно уязвимы в отношении хорошего и плохого поведения ребенка. Поэтому не стоит акцентировать внимание на плохом. Сначала нужно рассказать об успехах и только в конце тактично можно поведать о проблемных сторонах ребенка.

Кроме этих приемов существуют и другие приемы установления хорошего контакта с собеседником (демонстрация приемов общения совместно с ассистентом):

Одновременно с улыбкой необходим доброжелательный, внимательный взгляд (контакт глаз). Но не следует «сверлить» собеседника взглядом.

Короткая дистанция и удобное расположение (от 50 см до 1,5 м). Такая дистанция характерна для беседы близких знакомых, друзей, поэтому собеседник подсознательно настраивается нас выслушать и помочь – благодаря этой дистанции мы воспринимаемся им «ближе». Но не переступать «границы» личного пространства собеседника!

Убрать барьеры, «увеличивающие» расстояние в нашем восприятии в общении (стол, книга, лист бумаги в руках).

Использовать по ходу разговора открытые жесты, не скрещивать перед собой руки, ноги.

Всем своим видом поддерживать состояние безопасности и комфорта (отсутствие напряженности в позе, резких движений, сжатых кулаков, взгляд исподлобья, вызывающая интонация в голосе).

Использовать прием присоединения, т.е. найти общее «Я»: «Я сам такой же, у меня то же самое!». Как можно реже употреблять местоимение «Вы...» (Вы сделайте то-то!», «Вы должны это...!») Чаще говорить; «Мы»: «Мы все заинтересованы, чтобы наши дети были здоровы, умели..., знали...!», «Нас всех беспокоит, что дети...», «Наши дети...», «Нас объединяет общее дело – это воспитание наших с вами детей!»

Вот самые основные правила установления хорошего личностного контакта и построения эффективного общения и взаимодействия с родителями.

### **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 откровенности 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 против 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.

### **Подведение итогов. Рефлексия впечатлений участников.**

#### **Анкета "Обратная связь"**

1. Ваша степень включенности в занятие с педагогом-психологом (обведите):

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Что мешало вам быть включенным в занятие с педагогом-психологом?

---

3. Самые значимые (полезные) для вас эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться:

---

4. Что вам не понравилось на занятии? Почему?

---

5. Ваши мысли после занятия

---

6. Ваши замечания и пожелания ведущему (по содержанию, по форме занятия и т.п.)

---

---