

Школа молодых заместителей заведующих и старших воспитателей
дошкольных образовательных учреждений города Челябинска

Поиск...
Творчество...
Находки...

Руководитель школы:
Фоминых Л.М., зам. зав. по ВМР
МБДОУ «ДС № 261 г. Челябинска»

Челябинск, 2019

«Если вы удачно выберете труд
и вложите в него всю свою душу,
то счастье само отыщет вас.
К.Д. Ушинский

Жизнь не стоит на месте, идёт вперед, значит, нельзя с уверенностью сказать «*Я всё знаю и умею*», мы всю свою жизнь учимся, делаем какие-то ошибки и промахи.

В данном сборнике представлен опыт работы дошкольных образовательных учреждений в рамках Школы молодых заместителей заведующих и старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений города Челябинска.

Цель представленных материалов – содействие развитию профессионально-методической компетентности молодых заместителей заведующих и старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Нетрадиционные формы работы методической службы дошкольного образовательного учреждения

- Формирование электронного банка материалов вебинаров издательств «Учитель», «Просвещение», «Дрофа», «Детский сад 2100» (приложение 1);
- Оформление вебинаров на актуальные для учреждения темы в виде брошюр для изучения материала педагогами в удобное для них время;
- Оформление стенда «Фраза недели» для мотивации педагогов. Включение данных фраз (мудрых мыслей) в презентации перед каждым педагогическим мероприятием (приложение 2);
- Вручение педагогам на итоговом педсовете дипломов по различным номинациям, что будет поднимать авторитет педагогов в глазах коллег (приложение 3);
- Оформление демосистемы «Номинанты года», где номинанты каждого года представлены на отдельном листе;
- Оформление выставки «Знакомимся с опытом коллег» для трансляции педагогических достижений, креативного продукта педагогической деятельности;
- Оформление сборника лучших конспектов открытых мероприятий, проводимых опытными педагогами, что будет служить неким учебным пособием для молодых педагогов;
- Формирование банка приёмов и способов мотивации детей к разнообразным видам деятельности;
- Организация ежегодной «Ярмарки педагогических идей», в которой могут проявить себя даже начинающие педагоги, имеющие собственные интересные идеи;
- Вручение педагогам на итоговом педсовете переходящего кубка за победу в «Ярмарке педагогических идей»;
- Формирование электронных фотосборников по итогам городских конкурсов для ознакомления педагогов и побуждению их к творчеству;
- Оформление сборника «Педагогическое созвездие», где каждая страничка посвящена одному, значимому для педагогов и учреждения событию;
- Размещение на титульном листе сборника статей (ЧИППКРО, ЮУрГГПУ) магнитной закладки с фото и названием статьи педагога;
- Использование в работе с педагогами притчей (приложение 4).

Дифференцированный подход в методической работе с педагогами

<i>Педагоги</i>	<i>Форма методической работы</i>
Весь педагогический коллектив	Педагогический совет; деловая игра; семинар-практикум; психолого-медико-педагогический консилиум; творческая гостиная; ярмарка педагогических идей; тематические выставки.
Педагоги-стажисты	Педагогическая мастерская; мастер-класс; мозговая атака; конкурс профессионального мастерства; школа передового педагогического опыта; наставничество;

	творческие отчёты; неделя педагогического мастерства.
Молодые педагоги	Собеседование; временные творческие группы; педагогический практикум; консультации; беседы; коллективные просмотры; взаимопосещения; школа дошкольных наук; анализ педагогических ситуаций; наставничество.

Способы мотивации педагогов

Экономическое (материальное) стимулирование	Моральное (интеллектуально-творческое) стимулирование	Моральное (статусное) стимулирование
<ul style="list-style-type: none"> – надбавки и доплаты; – премиальные выплаты; – направление на интересные педагогу курсы, семинары, конференции; – улучшение условий труда; – дополнительное оснащение рабочих мест; – приобретение специальной литературы; – направление на бюджетные курсы переподготовки; – награждение ценным подарком; – поощрение путёвкой, билетом в театр; – предоставление возможности вести дополнительные часы кружковой деятельности; – оплата участия в конкурсе; – публикация материалов. 	<ul style="list-style-type: none"> – комплектование групп с учётом фактора психологической совместимости; – выдвижение на престижный конкурс; – предоставление возможности представлять свою организацию на значимых мероприятиях (конкурсах, семинарах, конференциях); – помощь в обобщении опыта, подготовке методических пособий; – предоставление возможности деления отпуска; – выступление с опытом работы на городском мероприятии; – организация персональной выставки; – перевод на самоконтроль; – размещение материалов на сайте ДОУ, на портале ЦРО. 	<ul style="list-style-type: none"> – делегирование полномочий; – назначение на руководящую должность (руководителем творческой группы, методического объединения...); – публичная похвала на педагогическом совете, родительском собрании; – вынесение благодарности в приказе; – представление к профессиональным и государственным наградам; – награждение грамотами, дипломами; – присуждение номинации; – размещение фото на доске почёта; – аттестация на более высокую категорию; – публикация о педагоге в газете ДОУ, на сайте ДОУ; – публикация о педагоге в средствах массовой информации; – назначение наставником.

Современные подходы к организации развивающей предметно-пространственной среды в дошкольных образовательных учреждениях

Сравнение типовой (традиционной) и новой модели развивающей предметно-пространственной среды

<i>Типовая модель РППС</i>	<i>Новая модель РППС</i>
Жёсткое зонирование	Гибкое зонирование
Статичность среды	Динамичность, мобильность среды
Однотипность групповых помещений	Индивидуализация группового пространства
Пассивность среды	Интегрированность среды

Войдя в любую дошкольную группу, мы должны увидеть (без дополнительных разъяснений):

- для какого возраста детей данная группа;
- как представлены в РППС все образовательные области;
- какое время года;
- по каким парциальным программам работает группа;
- какие задачи решаются сегодня и как используется организованная образовательная деятельность и образовательная деятельность, осуществляемая в ходе режимных моментов.

Направления преобразования предметно-пространственной среды с учётом ФГОС ДО:

- построение ППС с учётом комплексно - тематического принципа построения образовательного процесса;
- создание ППС, обеспечивающей образовательную деятельность в процессе организации различных видов детской деятельности;
- создание ППС, обеспечивающей решение программных образовательных задач как в совместной деятельности взрослого и детей в рамках непосредственно образовательной деятельности, так и в самостоятельной детской деятельности (возникающей по их инициативе и разворачивающейся по их замыслу);
- создание ППС интегрированных видов деятельности детей.

Выделяют два способа организации развивающей предметно-пространственной среды (А.Б.Теплова, кандидат педагогических наук):

1. Разделение пространства на три полифункциональных части:
 - «Спокойное» функциональное пространство — пространство для спокойной деятельности детей.
 - «Активное» функциональное пространство — пространство для деятельности, связанной с интенсивным движением, возведением крупных игровых построек и т.п.

- «Рабочее» функциональное пространство — пространство для художественно-эстетической и познавательной деятельности и т.п.
2. Формирование центров активности.

Каждая группа индивидуальна и своеобразна. Педагог наполняет её, ориентируясь на индивидуальные особенности каждого ребёнка и коллектива в целом. Как сделать так, чтобы группы не были похожи друг на друга?

Моделирование центров активности в группе

<i>Образовательные области</i>	<i>Примерные центры активности детей</i>
Социально-коммуникативное развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Остров Робинзона (уголок уединения); – Поиграй-ка; – Познай себя; – Наша планета Земля; – Поляна игр; – Магазин школьных принадлежностей; – Мы играем; – Островок безопасности; – Служба спасения; – СМС-почта; – Светофор эмоций; – Экскурсионное бюро.
Познавательное развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Стена развития»; – Остров размышлений; – Эко-знайка; – Ручей странствий; – Юный исследователь; – Юные следопыты; – Волшебная лаборатория; – Лаборатория исследователя; – Лаборатория научных открытий; – Любознайки; – Интересное рядом; – Эрудиты; – Игротека; – Школа всезнайки; – Юные патриоты; – Дерево событий; – Лента времени; – Остров сокровищ; – Полянка драгоценностей»;

	<ul style="list-style-type: none"> – Коллекционерная; – Зелёная оранжерея; – Мини-огород.
Речевое развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Звукоград; – Звукарик; – Будем говорить правильно; – Говоруша; – Грамотей-ка; – Юный оратор; – Книжная карусель; – Почитай-ка; – Читальный зал; – Мини-библиотека; – Мини-музей детской книги; – Здравствуй, книжка.
Художественно-эстетическое развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Остров Самоделкина; – Мастерская Самоделкина; – Юный архитектор; – Построй-ка; – Музыкальная радуга; – Музыкальный салон; – Весёлые нотки; – Театр песни; – Строим сами; – Юный художник; – Полянка творчества»; – Вернисаж; – Золоторучка».
Физическое развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Спортивная радуга; – Спорт-мастер; – Здоровей-ка; – Здоровячки; – Аллея здоровья; – Владения мыльного пузыря.

Одним из основных принципов дошкольного образования, провозглашённых в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования, является построение образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребёнка, при этом сам ребёнок становится активным в выборе содержания своего образования, становится субъектом образования.

Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с принципом индивидуализации дошкольного образования

<i>Образовательные области</i>	<i>Формы организации РППС</i>
Социально-коммуникативное развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Стенд «Моё настроение»; – Фотовыставка «Моя семья» – Стенд «Всё обо мне»; – Стенд «Мои достижения»; – Стенд «Мой звёздный час»; – Стенд «Здравствуйте, я пришёл»; – Стенд «Мы друзья»; – Стенд «Я, какой!»; – Стенд «Наша гордость»; – Стенд «Мои увлечения»; – Копилка добрых дел; – Стенд «Они защищают честь детского сада»; – Доска почёта; – Уголки уединения.
Познавательное развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Уголок именинника; – Стенд «Я умею»; – Стенд «Я люблю»; – Стенд «Я хочу научиться»; – Стенд «Панорама добрых дел»; – Стенд «Звезда дня»; – Стенд «Я молодец»; – Стенд «Я научился»; – Стенд «Мои достижения».
Речевое развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Альбом детского словотворчества «Маленькие мыслители»; – Газета (альбом) «Устами младенца»; – Газета (альбом) «Объяснялки. Рассуждалки»;
Художественно-эстетическое развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Персональные выставки работ; – Стенд «Творческие идеи»; – Стенд «Моё творчество»; – Мастерская добрых сказок; – Стена «Волшебный мир детства»;
Физическое развитие	<ul style="list-style-type: none"> – Для каждой возрастной группы свой цвет физкультурной формы; – Книга рекордов; – Стенды «самый быстрый», «Самый ловкий»; – Стенд (альбом) «Наши чемпионы»; – Стенд «Будущие олимпийцы».

Деловые игры с педагогами

Определите примерные перечни игровых уголков в группе

<i>Функциональное пространство</i>	<i>Спокойное пространство</i>	<i>Активное пространство</i>	<i>Рабочее пространство</i>
<i>Группы</i>			
Первая младшая группа			
Вторая младшая группа			
Средняя группа			
Старшая группа			
Подготовительная к школе группа			

Продумайте название центров активности в группе

<i>Образовательные области</i>	<i>Центры детской активности</i>
Социально-коммуникативное развитие	
Познавательное развитие	
Речевое развитие	
Художественно-эстетическое развитие	
Физическое развитие	

Продумайте, какие сюжетно-ролевые игры можно организовать в центрах детской активности

<i>Центры детской активности</i>	<i>Сюжетно-ролевая игра</i>

Продумайте наполнение среды по теме недели

Тема недели: _____

Возрастная группа: _____

<i>Центры детской активности</i>	<i>Зона актуального развития</i>	<i>Зона ближайшего развития</i>
Уголок экспериментирования		

Уголок природы		
Уголок музыкальный		
Уголок театральный		
Уголок изобразительной деятельности		
Уголок ручного труда		
Уголок физкультурный		
Уголок развития речи		
Уголок математический		
Уголок патриотический		

Контроль

Учёт принципа индивидуализации при проектировании и организации образовательной среды в группе № _____

<i>Вопросы для самоанализа</i>	<i>Отметка о наличии</i>
Наличие стенда «Здравствуйте, я пришёл»	
Наличие «Уголка именинника»	
Наличие стенда «Звезда дня» (Герой дня)	
Наличие стенда «Моё настроение»	
Наличие стенда «Я умею, я люблю, я хочу научиться»	
Наличие уголков уединения	
Наличие персональных выставок детей	
Наличие коллекций детей	
Наличие стенда «Мои увлечения»	
Наличие стенда «Я и моя семья»	
Наличие стенда «Наша гордость»	
Наличие стендов «Самый умный», «Самый добрый», «Самый ...»	
Наличие Доски почёта	
Наличие стенда «Мы друзья»	
Наличие места для хранения личных вещей ребёнка (рюкзачки, папки...)	
Наличие стенда по самооценке детей	
Наличие грамот детей за участие где-либо	
Наличие фотографий детей в среде	
Наличие фотографий семей воспитанников	

**Отражение личных достижений каждого ребёнка
в предметно-пространственной среде в группе № _____**

<i>Вопросы для самоанализа</i>	<i>Отметка о наличии</i>
Наличие выставки рисунков детей	
Наличие выставки поделок детей	
Наличие индивидуальных выставок детских работ	
Наличие стенда «Я научился»	
Наличие стенда «Я молодец»	
Наличие стенда «Звезда дня»	
Наличие стенда «Мои достижения»	
Наличие стенда «Наша жизнь, наши успехи»	
Наличие стенда «Панорама добрых дел»	
Наличие «Книги рекордов (достижений)» группы	
Наличие стенда по самооценке детей	
Наличие грамот детей	
Наличие поздравлений детей по результатам участия в мероприятиях «Хрустальная капель», соревнования по лыжным гонкам...)	

Введение в действие Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования влечёт за собой глобальные изменения в организации образовательного процесса. Новые принципы построения образовательного процесса ориентируют педагогов на изменения в формах его организации. На первый план выходит личность ребёнка, готовность его к самостоятельной деятельности, иными становятся и задачи педагога - не научить, а побудить, не оценить, а проанализировать.

Развивающее обучение рассчитано на сотворчество, сотрудничество, сопереживание.

Особенности традиционного и развивающего обучения

<i>Характеристика системы</i>	<i>Традиционная педагогика</i>	<i>Развивающая педагогика</i>
Цель обучения	Передача знаний, умений, навыков	Развитие способностей
Главный девиз педагога	Делай, как я	Думай, как сделать
Кредо педагога	Я – над вами	Я – вместе с вами
Роль педагога	Носитель информации, пропагандист знаний, хранитель норм и традиций	Организатор деятельности детей и сотрудничества, консультант, управляющий учебным процессом
Функция педагога	Сообщение знаний	«Выращивание» человека

Стиль обучения	Авторитарный	Демократический
Стиль общения	Монологический	Диалогический
Преобладающий метод обучения	Информационный	Проблемно-поисковый
Формы организации детей	Фронтальные, групповые	Индивидуальные, групповые
Преобладающая деятельность детей	Слушание, участие в беседе, заучивание	Самостоятельная поисковая, познавательная, творческая деятельность
Позиция ребёнка	Пассивная	Активная, инициативная
Позиция педагога	Статичная	Динамичная
Организация пространства	Размещение за рядами	Приближение к ситуации «круглого стола»
Организация занятия	Выдача готовой инструкции	Обсуждение плана деятельности
Степень свободы	Запрет на перемещение, свободное общение	Разрешено свободное перемещение, общение
Мотивация	Создаётся эпизодически. Сообщается только тема занятия	Создаётся всегда и целенаправленно
Условия для проявления самостоятельности, инициативы	Не допускается возражение	Допускается выражение собственного мнения
Подведение итогов	Выводы не делаются или делаются наспех	Организация рефлексии

Дошкольные организации, стремящиеся получить конкурентное преимущество за счёт качества своей работы, инноваций, высокой рентабельности в первую очередь должны думать о развитии коллектива, команды. Сплочённая, дружная команда педагогов, работающая с единой целью, в которой каждый сотрудник готов прийти на помощь коллеге (а не наличие конкуренции в коллективе) – это половина успеха любого дела. Без организации командной деятельности гибкость и мобильность образовательного учреждения будет затруднена.

Командная работа: плюсы и минусы.

Плюсы командной работы:

<i>Показатель</i>	<i>Содержание</i>
Время	Команда профессионалов способна быстро и эффективно решать задачу, на которую обычно уходит значительное время.
Креативность	Команда профессионалов способна генерировать нестандартные решения, создавая "копилку решений".
Качество	"Кодекс чести" профессионала не позволит делать работу некачественно. Командная работа – это практически 100%-я

	гарантия того, что в деятельности удастся выявить любые огрехи. Если один человек непрерывно несёт ответственность за конкретную область работы, его видение «затуманивается», ведь для него всё уже становится привычным, отчего многие детали он просто может упустить. Но когда на те же вещи смотрит другой человек, или даже несколько, становятся видны абсолютно все недочёты.
Стиль	В команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки.
Координация	Каждый из членов команды гибко участвует в координации работ. Командная работа наделяет людей готовностью, решительностью и способностью к сотрудничеству, причём даже в тех случаях, когда взаимодействуют люди самых разных статусов.
Имидж	Наличие команды создаёт учреждению выгодный имидж, вызывая у партнёров доверие.
Перспектива	При наличии команды учреждение имеет преимущества при реализации стратегического плана. Человек, который сумел зарекомендовать себя в качестве эффективного командного игрока, открывает для себя широкие перспективы, а также получает ценнейший опыт, который может быть полезен как для него, так и для организации, где он работает.
Ценности	Работа в команде формирует созидательную систему ценностей у каждого члена. Командная работа возвращает в человеке терпимость к окружающим людям, настраивает на порядок, формирует уважение чужого мнения и способность грамотно вести диалоги, а также учит его время от времени отодвигать свои интересы на задний план.
Рост	Работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды. Все члены команды, как вместе, так и по одному, имеют возможность максимального раскрытия своего творческого потенциала и его реализации в практической деятельности.

Минусы командной работы:

<i>Показатель</i>	<i>Содержание</i>
Время	Процесс командообразования «вреямкий». Для того чтобы рабочая группа стала командой, требуется немало времени.
Эмоционально-волевой ресурс	Чтобы члены группы стали командой, требуются значительные усилия, направленные на формирование «командного духа»; возможно, потребуется дополнительное обучение членов команды.
Человеческий фактор	Чтобы члены группы стали командой, требуются значительные усилия, направленные на формирование «командного духа»; возможно, потребуется дополнительное обучение членов команды.

Демократичность	Административно-командный стиль управления в команде «не проходит».
Эксклюзивность	Модель команды не всегда пригодна для «тиражирования», каждую новую команду нужно создавать с особой тщательностью и бережностью.
Хрупкость	В команде многое держится на взаимоотношениях между её членами, на «командном духе», системе ценностей, философии развития.

Старший воспитатель является своеобразным лидером в учреждении, поэтому управление различными процессами в дошкольной образовательной организации в решающей степени будет зависеть от его личностных качеств и профессиональных умений. Какими же качествами должен обладать современный старший воспитатель для того, чтобы успешно организовать деятельность в ДОО.

Профессионально важные качества личности старшего воспитателя.

Общие группы качеств	Конкретные качества личности
Здоровье	Психологическая устойчивость, физическое здоровье.
Направленность личности	Интерес к делу, целеустремленность, отношение к работе как к ценности, стремление к лидерству, мотивация признания, уважения.
Интеллектуальные качества	Аналитичность, прогностичность, стратегичность мышления, рассудительность, сообразительность, гибкость ума, интеллект, критичность, хорошая обучаемость, творчество, память, эрудиция, умственные способности.
Волевые качества	Выдержка, воля, настойчивость, принципиальность, решительность, смелость, способность к риску, требовательность, твёрдость, упорство.
Качества динамичности	Активность, динамичность, инициативность, мобильность, находчивость, оперативность, предприимчивость, энергичность.
Личностные (организаторские) качества	Дисциплинированность, надёжность, объективность, ответственность, организованность, рефлексивность, самоорганизация, самостоятельность, уверенность в себе, справедливость, честность.
Личностные (моральные) качества	Вежливость, деликатность, доброжелательность, интеллигентность, сдержанность, тактичность, терпимость, уравновешенность, чуткость.
Личностные (коммуникативные) качества	Адаптивность, коммуникабельность, открытость, совместимость, уживчивость, эмпатия, человечность.
Профессиональные качества	Компетентность, образованность, стремление к самообразованию, опыт.

Условия достижения эффективной деятельности старшего воспитателя.

1. Чётко определите цели.
2. Наметьте пути их решения.
3. Определитесь с исполнителями, сроками и ответственностью за невыполнение.
4. Организуйте систему обратной связи.
5. Будьте открыты для новых идей.
6. Умейте ладить с людьми.
7. Не нарушайте правил.
8. Учитывайте полученный опыт, контролируйте результаты.
9. Делегируйте полномочия, но не ответственность.
10. Следите за собой.

Рефлексия.

Педагогу современного инновационного образовательного учреждения в процессе педагогической деятельности необходимо развивать в себе рефлексивные умения, которые помогают человеку быть более гибким в меняющихся условиях: реализуя свои профессиональные замыслы, прослеживать результаты своей работы и вносить необходимые изменения.

Рефлексия выполняет также диагностическую функцию, констатируя уровень развития педагогов.

Примеры использования рефлексии в работе с педагогами

Уважаемый коллега! В целях повышения эффективности работы просим Вас выразить свои впечатления от сегодняшней встречи (обведите ответ в баллах).

1. Актуальность полученной информации: 1 2 3 4 5
2. Новизна полученной информации 1 2 3 4 5
3. Практическая значимость информации 1 2 3 4 5
4. Ваша оценка организации работы 1 2 3 4 5
5. Что осталось непонятным?

Уважаемые коллеги! Выберите предложение, соответствующее Вашему впечатлению от сегодняшней встречи (поставьте галочку):

- Напрасно потратила время.
- Попробую применить в своей работе.
- Я знаю более интересные подходы.
- Появились новые идеи.
- Всё это хорошо, но требует больших сил.
- Искренне заинтересовалась.

Уважаемый коллега!

В целях повышения эффективности работы просим Вас высказать своё мнение об организации мероприятия

Интересно: _____

Важно: _____

Неожиданно: _____

Полезно: _____

Ново: _____

Уважаемый коллега! Выразите свои впечатления от сегодняшней встречи (поставьте галочку)

- Эта информация мне уже известна
- Новая и интересная информация для меня
- У меня было другое представление об этом
- В этом материале есть что-то непонятное для меня
- Информация вызвала интерес и желание узнать больше
- Появилось желание применить на практике

Уважаемый коллега!

Ваше мнение о прошедшем мероприятии очень важно для нас. Пожалуйста, поставьте свои оценки, отметив их на шкале от 0 до 10:

1. Насколько мне было ясно и понятно

0											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. Насколько нужен и полезен для меня предложенный материал

0											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. Насколько комфортно мне было

0											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Если понравилось, то, что особенно? _____

5. Какую ещё информацию Вы хотели бы получить? _____

Плюс-минус-интересно-дополнить

- В графу «Плюс» - записывается всё, что понравилось в семинаре, информация и формы работы, которые вызвали у Вас положительные эмоции, либо всё то, что, по Вашему мнению, может быть полезно для дальнейшей работы.
- В графу «Минус» - записывается всё, что не понравилось в семинаре, показалось скучным, вызвало неприязнь, осталось непонятным. Или информация, которая, по Вашему мнению, оказалась ненужной, бесполезной с точки зрения использования в образовательном процессе.

- В графу «Интересно» - необходимо записать все любопытные факты, о которых Вы узнали в рамках семинара и о которых Вы хотели бы узнать подробнее.
- В графу «Дополнить» - записывается всё, что бы ещё хотелось узнать по данной проблеме, что хотелось бы Вам изменить по форме проведения или содержанию семинара, чем хотелось бы вам дополнить семинары.

ПЛЮС	МИНУС	ИНТЕРЕСНО	ДОПОЛНИТЬ

Уважаемый коллега!

В целях повышения эффективности работы просим Вас высказать своё мнение об организации мероприятия. Обведите ответ или оценку в баллах.

1. Ваше **отношение** к теме работы семинара-практикума:

положительное отрицательное затрудняюсь ответить

2. **Актуальность** полученной информации:

1 2 3 4 5

3. **Новизна** полученной информации:

1 2 3 4 5

4. Практическая **значимость** полученной информации:

1 2 3 4 5

5. Ваша **оценка** организации работы:

1 2 3 4 5

6. Ваши **предложения** по содержанию и организации работы:

Уважаемый коллега! Выразите свои впечатления от сегодняшней встречи.

- меня заинтересовало _____

- меня удивило _____

- мне захотелось _____

- осталось непонятным (что?) _____

Уважаемые коллеги! В целях повышения эффективности работы просим Вас закончить предложения:

1. Сегодня я узнала (что?)

2. Сегодня я научилась (чему?)

3. Самым неожиданным для меня сегодня стало (что?)

4. Сегодня я могла бы сделать лучше (что сделать?)

5. Осталось непонятным (что?)

6. Сегодня я была (какой?)

7. Теперь я могу (что?)

Ссылки на сайты с бесплатными вебинарами:

<https://www.uchmet.ru/events/7966/> - учебно-методический портал «УчМет» (издательство «Учитель»).

<http://school2100.com/kursy/webinars/> - Вебинары по УМК Образовательной системы «Школа 2100».

<https://rosuchebnik.ru/metodicheskaja-pomosch/materialy/type-vebinar/?PRESCHOOL=Y> – издательство «Дрофа».

<https://www.prosv.ru/webinars> - издательство «Просвещение».

<https://www.youtube.com/channel/UCIzVmem3GfTdgPbZCFXpyUQ/featured> - Обруч- журнал.

http://pedakademy.ru/?page_id=2921 – Академия педагогики.

https://www.adou.ru/vebinary_dlja_vospitatelej - Академия дошкольного образования.

<https://www.pdou.ru/vebinary-dlya-vospitatelej-s-sertifikatom> - Педагог ДОУ.

<https://www.vospitelru.ru/besplatnye-vebinary-dlya-vospitatelej-dou-s-sertifikatom> - Воспитатель.

Фраза недели

✚ «Сильное желание чему-то научиться – это уже 50% успеха».

Дейл Карнеги.

✚ «Единственная возможность заставить человека что-либо сделать – это сделать так, чтобы человек сам захотел сделать это».

Дейл Карнеги

✚ «Только те знания прочны и ценны, которые вы добывали сами, побуждаемые собственной страстью».

К.И. Чуковский

✚ «Это нужно только мне» - только такой мотив может побудить к действию и стать смыслом для личности.

✚ «Надо ставить себе задачи выше своих сил, во-первых, потому, что их всё равно никогда не знаешь, а во-вторых, потому, что силы и появляются по мере выполнения недостижимой задачи».

Б. Пастернак

✚ «Нет такой стороны воспитания, на которую обстановка не оказывала бы влияние, нет способности, которая находилась бы в прямой зависимости от непосредственного окружающего ребёнка конкретного мира. Тот, кому удастся создать такую обстановку, облегчит свой труд в высшей степени. Среди неё ребёнок будет жить – развиваться собственно самодовлеющей жизнью, его духовный рост будет совершенствоваться из самого себя, от природы...»

Е.И. Тихеева

✚ «Среда, окружающая ребёнка в детском саду, может стать средством развития его личности лишь в том случае, если педагог способен организовать такую среду»

Э.П. Костина

✚ «Если сегодня мы будем учить наших детей так, как учили вчера, мы украдём у наших детей завтра»

Джон Дьюи

✚ «Беспокойство и неудовлетворённость – неперенные условия дальнейшего прогресса»

Томас Эдисон

✚ «Собраться вместе – начало, держаться вместе – это прогресс, работать вместе – это успех».

В. Скотт

✚ «Каждая деятельность бессмысленна, если в её результате не создаётся некий продукт или нет каких-либо достижений»

✚ «Кто стоит на месте – тот отстаёт».

(изречение древних римлян)

✚ «Мудр тот, кто знает не многое, а нужное».

Эсхил

✚ «Меняйтесь раньше, чем вас заставят это сделать».

Джек Уэлч

✚ «Беспокойство и неудовлетворённость – неперенные условия дальнейшего прогресса».

Томас Эдисон

✚ «Уча других, мы учимся сами».

Л.А. Сенека

✚ «Кто спрашивает, тот не сойдёт с пути».

Финская пословица

✚ «Кто хочет – ищет возможности, кто не хочет – ищет причины».

Сократ

✚ «Мы не потому не осмеливаемся, что трудно, - трудно оттого, что мы не осмеливаемся».

Л.А.Сенека

✚ «Главное – это план, а работа – это самое лёгкое. Когда есть план, то знаешь, как собирать материал».

М.Ф. Достоевский

✚ «Чтобы оценить чьё-нибудь качество, надо иметь некоторую долю качества и в самом себе.

Шекспир

✚ «Качество – это когда всё делаешь правильно, даже если никто не смотрит».

Генри Форд

✚ «Мудр тот, кто знает не многое, а нужное».

Эсхил

✚ «Для того, чтобы стать великим, нужно стоять с людьми, а не над ними».

Шарль де Монтескье

✚ «Природа так обо всём позаботилась, что повсюду ты находишь, чему учиться».

Леонардо да Винчи

✚ «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Теодор Рузвельт

Приложение 3

Примерные номинации для педагогов

- «Открытие года»;
- «Надежда года»;
- «Успешный старт»;
- «На пути к успеху»;
- «Стремление к успеху»;
- «Стремление к развитию»;
- «Ценный вклад»;
- «Неограниченный ресурс»;
- «Творчество и поиск»;
- «Неиссякаемая энергия»;
- «Прорыв года»;
- «Устойчивый потенциал»;
- «Высший пилотаж»;
- «Золотой фонд»;
- «Креатив года»;
- «Рука помощи»;
- «Яркий дебют»;

- «Содействие и поддержка»;
- «Индивидуальный стиль и нестандартный подход»;
- «Креативное продвижение инновационного проекта»;
- «Надёжная опора»;
- «Инновационный подход»;
- Лучший наставник;
- Хранитель традиций;
-

Приложение 4

Притчи из поколения в поколения передавались из уст в уста, дополняясь подробностями, но при этом не утратили своей мудрости и простоты. И если мы проникательны и вдумчивы, то каждая притча может открыть нам совершенно иной мир, заставить задуматься о многом и дать понять, что многие вещи совсем не такие, как кажутся на первый взгляд...

«Чем занимаются люди»

Каждый педагог должен определить для себя: что я должен делать, чем заниматься?

На стройке работали три человека. Занимались они одним и тем же, но когда их спросили, что они делают, ответы оказались разными. Один сказал: «Я кладу кирпичи». Другой: «Я зарабатываю на жизнь». А третий ответил: «Я строю храм».

Мораль: Каждый решает сам, какую занять позицию, и какой выбрать способ общения.

«Пророк и длинные ложки» (Восточная притча)

Один православный человек пришел к Илье–пророку. Его волновал вопрос об аде и рае, ведь он хотел прожить праведную жизнь.

«Где ад и где рай?» - с этими словами он приблизился к пророку, но Илья не ответил. Он взял спрашивающего за руку и повёл через тёмные переулки в какой-то дворец. Через железный портал вошли они в большой зал.

Там толпилось много людей, бедных и богатых, закутанных в лохмотья и украшенных драгоценными камнями. В центре зала на открытом огне стоял горшок с бурлящим супом, который на Востоке называют «аш». По всему помещению распространялся приятный аромат. Вокруг горшка толпились люди с худыми щеками и запавшими глазами, каждый из которых пытался достать себе немного супа. Человек, который пришел с Ильей-пророком, удивился, потому что ложки, которые имелись у каждого из этих людей, были такого же размера, как и они сами. Только на самом конце ложки были из дерева, а в остальной своей части, в которую поместилось бы столько еды, что могла насытить человека, они были из железа и поэтому раскалялись от горячего супа. С жадностью голодные

пытались зачерпнуть себе еды, но им это не удавалось. С трудом они вытаскивали свои тяжёлые ложки из супа, но, так как они были очень длинные, даже самому сильному не удавалось донести ложку до рта. Самые быстрые обжигали себе руки и лицо или выливали суп на плечи своих соседей.

С руганью они кидались друг на друга и дрались теми самыми ложками, с помощью которых могли бы утолить свой голод. Илья-пророк взял своего спутника за руку и сказал: «Это ад».

Они вышли из зала, и адского крика стало не слышно. Пройдя через длинные мрачные коридоры, они оказались ещё в одном зале. Здесь тоже было много народу. В середине зала тоже бурлил в котле суп. У каждого из присутствующих в руке было по такой же громадной ложке, как и у тех, кого Илья и его спутники видели в аду.

Но люди здесь были упитанные, и в зале слышен гул только лёгкий, довольный гул голосов и шорох опускаемых в суп ложек. Каждый раз у котла стояло по два человека. Один набирал ложкой суп и кормил другого. Если для кого-то ложка была слишком тяжелой, то помогали двое соседей, так что каждый мог спокойно поесть. Как только один утолял голод, подходил следующий. Илья-пророк сказал спутнику: «Это рай!»

Мораль сей притчи такова:

«Ад» – это работа рядом друг с другом, но против друг друга; каждый только за себя самого и против других. «Рай», напротив, предполагает готовность вступать в позитивные отношения с другими. Обе группы – люди в раю и люди в аду – имеют одинаковые или похожие проблемы. Но где живут – в раю или аду, – зависит от того, как они эти проблемы пытаются решить.

Рай и ад – в нас самих. Мы имеем возможность выбирать.

Насколько велик этот шанс выбора, определяется большей частью опытом, тем, как мы научились решать свои проблемы, и нашей готовностью использовать свой опыт.

Притча о кофе

Приходит ученик к Учителю и говорит: «Учитель, я устал, у меня такая тяжёлая жизнь, такие трудности и проблемы, я всё время плыву против течения, у меня нет больше сил,... что мне делать?»

Учитель вместо ответа поставил на огонь три одинаковых ёмкости с водой. В одну ёмкость бросил морковь, в другую – положил яйцо, а в третью – насыпал зёрна кофе. Через некоторое время он вынул из воды морковь и яйцо и налил в чашку кофе из 3-й ёмкости. «Что изменилось?» – спросил он ученика.

«Яйцо и морковь сварились, а зёрна кофе растворились в воде» – ответил ученик.

«Нет», – сказал Учитель, «Это лишь поверхностный взгляд на вещи. Посмотри – твёрдая морковь, побывав в кипятке, стала мягкой и податливой. Хрупкое и жидкое яйцо стало твёрдым. Внешне они не изменились, они лишь изменили свою структуру под воздействием одинаково неблагоприятных обстоятельств – кипятка. Так и люди – сильные внешне могут расклеиться и стать слабаками там, где хрупкие и нежные лишь затвердеют и окрепнут».

«А кофе?» – спросил ученик.

«О! Это самое интересное! Зёрна кофе полностью растворились в новой враждебной среде и изменили её - превратили кипяток в великолепный ароматный напиток.

Есть особые люди, которые не изменяются в силу обстоятельств - они изменяют сами обстоятельства и превращают их в нечто новое и прекрасное, извлекая пользу и знания из ситуации».

Банк, под названием "Жизнь"

Представьте себе, что существует банк, который переводит вам каждое утро сумму 86400 рублей. Сумма, оставшаяся от этой суммы после дневных трат, не переходит в счёт следующего дня. Ночью счёт обнуляется. Что бы вы делали с деньгами?

«Старались растратить всё до последней копейки» - скажете вы. На самом деле у каждого из нас есть такой банк. Имя этого банка – время. Каждое утро нам предоставляется кредит в 86400 секунд. Каждую ночь счёт обнуляется. Остаток не идёт в счёт следующего дня. Нет минуса на счету.

Каждый день начинается новый отсчёт. Если вы не использовали дневной кредит – потеря только ваша.

Нет пути назад. Нельзя взять займы у следующего дня. Мы обязаны жить настоящим в счёт того времени, которое выделено нам в данный день. Чтобы достичь чего-либо – вложите правильно ваше время.

Поймите ценность мгновения, которое вы провели с дорогим вам человеком.

Оценивайте по достоинству каждый момент, которым вы живёте!

Поймите: время не ждёт человека.

То, что было вчера, уже история. Что будет завтра – не дано знать никому! Цените своё время и используйте его с мудростью!