

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Солнышко» д. Ичетовкины
Афанасьевского муниципального округа Кировской области

«Учитель года Кировской области
в 2025 году»

Номинация «**Педагог-наставник**»

**Презентация
системы работы педагога-наставника**

Ожегина Татьяна Михайловна,
старший воспитатель
высшей квалификационной категории

2025 г.

*Для того, чтобы обучить другого, требуется больше ума,
чем для того, чтобы научиться самому.
(М. Монтень)*

Проблема профессионального становления начинающих педагогов всегда была актуальна, и в современном мире она весьма значима. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог в начале своей педагогической деятельности имеет достаточные знания, но не обладает нужными умениями, так как у него еще не сформированы профессиональные компетенции.

Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов – это наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого педагога.

Основными документами, регламентирующими работу дошкольного учреждения с молодыми педагогами, являются:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г.;

Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;

Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Новизна опыта заключается в использовании системно-деятельностного подхода к процессу формирования профессиональной компетентности молодого педагога.

Научно-теоретические основы представленного опыта

Прежде чем начать работать с молодым педагогом и приступить к разработке индивидуального маршрута по адаптации и формированию профессиональных компетенций молодого педагога мною был проведен анализ психолого-педагогической и методической литературы:

- концептуальные основы непрерывного педагогического образования (З.И.Васильева, В.Ю.Кричевский, В.А. Слостенин);
- социально-педагогические основы наставничества (С.Н.Иконникова, Р.Х.Шакуров, В.С.Языкова).

Составлена программа наставничества «Ступеньки роста». Программа состоит из пяти ступеней (этапов).

Целью моей работы в качестве наставника является создание целостной системы взаимосвязанных мер для профессионального роста молодых педагогов и успешного вхождения в профессиональную деятельность.

Для достижения данной цели были поставлены **задачи**:

1. Обеспечить профессиональный и творческий рост молодых педагогов.
2. Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.
3. Развивать познавательный интерес к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.
4. Обеспечить наиболее лёгкой адаптации молодых педагогов в коллективе в процессе адаптации, поддержка педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя.
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов.

Работа с молодыми педагогами основывается на следующих **принципах**:

- принцип согласованности (совместное обсуждении задачи и способов решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для поэтапного развития личности педагога);
- принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);
- принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помощь в определении личностных качеств).

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогами. Не первый год работает Школа молодого педагога и за каждым молодым педагогом закреплен наставник, так как молодые педагоги нуждаются в общении на профессиональные темы.

Глубоко убеждена что, если не поддержать молодого педагога сразу, то после первых недель работы может наступить апатия, возникнуть чувство беспомощности, начнутся трудности в профессиональном становлении. У молодого специалиста могут появиться сомнения в собственной состоятельности как профессиональной, так и личностной.

В детском саду «Солнышко» я работаю старшим воспитателем, и поэтому я педагог-наставник не только для молодых педагогов, но и педагогов-стажистов. Быть наставником для меня это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодым педагогом.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке, как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети.

Основная модель работы с начинающим педагогом, является: «Расскажи – Покажи – Сделай».

Данная модель разделена на пять этапов:

1. Я расскажу, а ты послушай.
2. Я покажу – ты учись.
3. Мы вместе сделаем, так лучше.
4. Затем один ты сотвори, а я тебе лишь подскажу: советом, делом помогу.
5. Сделай сам и расскажи, коллегам [опыт покажи](#).

1 этап. Я расскажу, а ты послушай.

Организацию системы поддержки молодых воспитателей я начала с анкетирования для того чтобы выявить трудности в их работе. По результатам анкет я поняла, с какими основными трудностями молодые педагоги сталкиваются в дошкольном учреждении это:

- отсутствие практического опыта (в организации детского коллектива, подготовка к занятиям и их проведение) – 38%;
- сотрудничество с родителями – 29%;
- осуществление диагностики – 7%;
- осуществление самообразования – 5%;

знание и применение нормативной базы – 5%;
оформление документации – 5%;
адаптация в коллективе – 4%;
отсутствие творческой инициативы – 2%;
- нет трудностей – 0%.

На первом этапе для меня очень важно было заинтересовать начинающего педагога, вселить уверенность в себя, и помочь ему реализовать себя в педагогической деятельности.

В первую очередь обратила внимание педагогов на изучение нормативно-правовой базы, на требования организации учебного процесса, на ведение документации, на формы и методы организации игровой деятельности, механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов. Оказала помощь в подборе литературы и ресурсов интернета. Провела по итогам анкетирования консультацию, как выбрать и спланировать работу по теме самообразования.

2 этап. Я покажу – ты учись.

Второй этап включал в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. В своей работе с начинающим педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия, способствующие повышению его профессиональной компетенции.

Сохраняются традиционные формы работы: методические консультации, беседы, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, посещение НОД, взаимопосещение НОД, прохождение курсов повышения квалификации, деловые игры, мастер-классы.

Применяются инновационные формы работы: технология сотрудничества, технология открытого пространства, квик-настройка, коучинг, кейс-метод.

Технология сотрудничества предполагает обучение в малых группах, как работа в паре (например, наставник + молодой педагог), так и обучение в команде, то есть в Школе молодого педагога. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавая свои успехи и успехи товарищей.

Вместе с молодыми педагогами участвую в работе Школы молодого педагога. Интересно наблюдать за их работой, видеть, как у них «горят» глаза, какие вопросы их волнуют. Отмечаю для себя интересные высказывания, предложения, вопросы, а потом прорабатываю их и стараюсь донести до своих подопечных, разбираем различные темы. Мы всегда вместе

готовим задания, полученные в Школе молодого педагога, будь то сценарий НОД, мастер-класс или презентация.

Технология открытого пространства предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Технология открытого пространства рассматривается как интерактивный метод успешного стимулирования педагогов на творческую креативную деятельность. Для эффективного использования формируется привлекательная тема, например: «Знатоки ИКТ», после чего мы делимся на группы и выбираем лидера. Лучше всего использовать большую комнату, чтобы группы могли свободно разместиться. В своем коллективе для этого используем музыкальный зал. Игра проходит в несколько этапов.

1 этап – опрос педагогов. Что они ждут от сегодняшней встречи?

2 этап – поиск самого актуального вопроса, на который они хотели бы получить ответ.

3 этап – выбор. На плакат помещаются все листы с ответами. Педагоги делятся на группы. Иногда предлагаю разделить на группы молодых педагогов, стажистов и педагогов, отработавших 10 лет.

4 этап – все детально работают над выделенной темой, в помощь раздаются специальные карточки с вопросами.

5 этап – заключение. Зачитываются все предложенные мероприятия, проводится оценка работы над темой.

Квик-настройка – это настрой педагога на успешную работу. Квик-настройку я использую перед открытым просмотром занятия или любым другим мероприятием. Даю педагогу небольшую установку:

Все будет хорошо!

У тебя все получится!

Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

Коучинг — это развивающее консультирование, которое используется в форме взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей. Коучинг — активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основу составляет интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где молодой педагог не получает советов и рекомендаций, а лишь отвечает на вопросы, задаваемые коучем, и самостоятельно находит резервы и пути для решения своих проблем.

Кейс-метод — неигровой метод анализа и решения ситуаций, где молодые педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определённый комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы.

Такие формы и методы работы с молодыми педагогами мы практикуем в Школе молодого педагога, они способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приёмов работы с детьми и родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Молодому педагогу в самом начале очень важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить коммуникацию с коллегами, помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами-наставниками.

Для молодых педагогов детского сада проводилась Неделя открытых показов образовательной деятельности наставниками, где опытные педагоги делились своим богатым опытом традиционных и инновационных форм и методов работы.

А затем молодые педагоги показали открытое занятие для наставников. Опытных педагогов и молодых специалистов попросили заполнить карту занятия. После этого был проведен подробный анализ занятия, выделены его плюсы и минусы. Такая форма работы помогает молодым педагогам накапливать свою методическую базу и совершенствоваться в профессиональном развитии.

Молодые специалисты посещают консультации педагогов, педагогические советы, семинары-практикумы, «круглые столы», мастер-классы и другие мероприятия, проводимые в детском саду.

На педагогических советах и методических мероприятиях всегда предлагаю подготовить выступление, как опытному педагогу, так и молодому специалисту. После каждого педагогического совета прошу подготовить методическую разработку, создать презентацию, оформить игру или проект по теме совета и представить его на следующем заседании.

В рамках работы Школы молодого педагога мною был проведен мастер-класс «Использование планшета «Логико-малыш» для развития математических представлений», а также деловая игра для педагогов — «Знатоки математики».

После этого также поручаю подготовить и провести мастер-класс или деловую игру с коллегами, затем проводится подробный анализ проведенного мероприятия.

3 этап. Мы вместе сделаем, так лучше.

«Учитель и ученик растут вместе», — говорил древний китайский мыслитель и философ Конфуций. Вместе мы учимся организовывать учебно-воспитательный процесс.

Наблюдая за общением молодых педагогов с родителями, мы выявили психологические основы установления контактов с семьями воспитанников. Провели родительское собрание «Семейные ценности и традиции».

Вместе проводим мероприятия и праздники для детей с музыкальным и физкультурным руководителями. Это развлечение ко Дню Матери, «Прощание с осенью», Новогодний утренник, 8 Марта — праздник мам и другие. Участвуем в конкурсах профессионального мастерства. Показываю на своем примере, что участие в конкурсах — это шаг к саморазвитию. Работая воспитателем, я участвовала в конкурсе «Воспитатель года», а уже, будучи руководителем — в конкурсе «Руководитель года».

Конкурсы дают опыт, который остается с вами навсегда! Они позволяют совершенствоваться снова и снова! Обратная связь и участие в конкурсах помогают не только улучшить свой опыт и получить множество идей, но и учат анализировать.

Подготовка к конкурсу — важное и ответственное мероприятие. Она мобилизует вас и заставляет заниматься с удвоенной энергией. В итоге, дойдя до самого конкурса, вы откроете перед собой массу новых возможностей! Подготовка помогает стать лучше! В этот период происходит максимальная концентрация на всех, даже самых незначительных деталях.

Мы можем не только проверить свои силы, но и сплотить коллектив! Сплоченность — основа здоровых и уважительных отношений в команде. Она влияет на результативность, эффективность и, конечно, на победу!

4 этап. Затем один ты сотвори, а я тебе лишь подскажу: советом, делом помогу.

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские умения. Молодые специалисты принимают участие в различных очных и заочных конкурсах разного уровня, накапливая материал для составления «Портфолио». Педагоги детского сада приняли участие в таких конкурсах, как «Воспитатели России» — 3 педагога, «Воспитать человека» — 3 педагога.

В муниципальном этапе конкурса «Учитель года» в номинациях «Воспитатель года» и «Молодой воспитатель года» участвовали три молодых педагога. В областном конкурсе «Учитель года» приняли участие два педагога. В областной творческой лаборатории педагогического мастерства один педагог стал призером.

5 этап. Сделай сам и расскажи, коллегам опыт покажи.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что неважно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого педагога.

Проработав три года, молодые педагоги получили сначала первую, а затем высшую категории. Сейчас они уже сами делятся опытом работы с педагогами округа в Школе молодого педагога, на муниципальных и окружных методических объединениях. И можно сказать, что они тоже становятся наставниками.

Кроме того, появилась такая форма наставничества, как реверсивное наставничество, при которой молодые педагоги становятся наставниками опытных сотрудников по вопросам новых тенденций, технологий, делятся новыми идеями и знаниями, например, в области технологий, и помогают старшим коллегам освоить программы. Также молодой педагог вносит свежее творчество в работу, знакомит с актуальными методами обучения, которые помогут воспитанникам более эффективно и с большим интересом освоить новый материал.

«Учить и учиться» — наш девиз. Учим слушать и слышать, смотреть и видеть, думать и высказываться, а главное — чувствовать.

Польза наставничества видна, так как эта работа ведётся планомерно и систематически.

При повторном анкетировании в конце учебного года проблем и трудностей у молодых педагогов почти не осталось. Считаю, что это неплохой показатель нашей работы.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет молодым 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 мне как наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию. Общаясь с молодыми коллегами, приобретаю новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Конспект беседы с молодым педагогом

Цель беседы: определить некоторые черты характера, педагогические устремления, отношение к общественным и педагогическим процессам, личные проблемы, возможные ограничения.

1. Что особенно ярко запомнилось из вашего детства?
2. Расскажите о том, как Вы учились в школе, о ваших поступках, достижениях, в том числе спортивных, общественной деятельности.
3. С какой целью Вы пошли в педагогический ВУЗ? (если другой – получили это образование).
4. Есть ли у Вас среди родственников педагоги?
5. Был ли у Вас любимый учитель, и чем он был замечателен?
6. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?
7. Каковы Ваши личные, профессиональные интересы?
8. Чем бы Вы хотели увлечь детей?
9. Нуждаетесь ли Вы в индивидуальной помощи?
10. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?
11. Каковы условия проживания?
12. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?
13. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, играть в театре или что-нибудь другое?
14. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

Диагностика проблем педагога

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?
 - познавательное развитие
 - изобразительная деятельность
 - обучение грамоте
 - развитие элементарных математических представлений
2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?
 - материальные условия
 - большое количество детей в группе
 - отсутствие единых требований к ребенку со стороны воспитателя и родителей
 - недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - недостаток педагогического опыта
 - нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?
 - Да
 - Нет
 - Не знаю
4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?
 - на занятиях
 - в игровой деятельности
 - в труде
 - в художественной деятельности
5. Какие трудности вы испытываете в организации работы по умственному воспитанию? Оцените, пожалуйста, по 10-бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:
 - знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать
 - умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
 - умение изучать и развивать способности своих воспитанников
 - умение диагностировать волевое развитие ребенка
 - умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
 - умение анализировать опыт других воспитателей с целью перенесения в собственную педагогическую деятельность
6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- в методических консультациях по отдельным разделам
- в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- в знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета

для молодых педагогов «Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемая (ый) _____ .Отметьте, с какими трудностями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка молодого педагога	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов занятия.		
Определение цели и задач занятия.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на занятии.		
Использование различных форм организации деятельности учащихся.		
Обращение к субъектному опыту учащихся.		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов деятельности учащихся.		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия.		
Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у учащихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		

Организация атмосферы включенности каждого учащегося в работу.		
Проведение воспитательных мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация учащихся.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности учащихся.		
Организация контроля и самоконтроля.		
Объективность оценивания деятельности педагога.		

Мастер-класс с педагогами «Сотрудничество – путь к успеху»

Аннотация: мастер-класс «Сотрудничество – путь к успеху» направлен на развитие профессиональных компетенций педагогов в области командной работы. Участники получают практические знания и инструменты для эффективного взаимодействия внутри педагогического коллектива, улучшения коммуникаций и достижения общих целей.

В ходе мероприятия будут рассмотрены современные подходы к управлению командой, методы решения конфликтов и повышения мотивации сотрудников. Программа мастер-класса включает интерактивные упражнения и групповые дискуссии, в ходе мастер-класса педагог дает теоретические комментарии.

Участники смогут обменяться опытом, получить рекомендации от экспертов и разработать собственные стратегии для успешной работы в коллективе.

Конспект

1 слайд.

Уважаемые коллеги, добрый день!

Наш мастер-класс мне бы хотелось начать с высказывания автора книги «Революция в обучении», современного телеведущего 22 международных телевизионных программ по обучению *Гордона Драйдена*: «У каждого из нас есть свой любимый способ обучения и любимый стиль работы.

Кто-то относится к ученикам – зрителям., других можно назвать аудиоучениками, учатся прослушивая книги, кто-то «печатно-ориентирован»: учится, читая книги. Кто-то «интерактивен»: учится, взаимодействуя с другими».

2 слайд.

Уважаемые коллеги, а вы себя к какой группе учеников относите? Давайте, поступим следующим образом, поднимите руки те, кто относит себя к ученикам – зрителям?

А присутствуют ли здесь ученики, которые учатся, прослушивая записи?

А кто печатно-ориентирован?

Есть ли здесь интерактивные ученики?

Как вы считаете, какой способ обучения наиболее актуален? И почему?

Да, действительно в условиях реализации стандарта нового поколения ключевой идеей является реализация системно-деятельностного подхода, а это значит перед нами, педагогами, одной из ключевых задач является - сформировать у педагогов и учеников навыки общения в коллективе.

3 слайд.

И поэтому наш мастер-класс звучит так:
«Сотрудничество – путь к успеху».

Всем предлагаю объединиться в пары и написать на листе бумаги ожидаемый результат от данного мероприятия, по итогу мероприятия мы проведём сравнительный анализ ожидаемого и фактического результатов.

– **Как вы понимаете термин «Сотрудничество»?**

Дружба, равенство, партнерство, коллективизм, взаимодействие, коммуникация, контакт, симпатия, взаимопомощь, общение.

Как вы понимаете термин «учебное сотрудничество»?

Если обратиться к психологическому словарю:

4 слайд.

УЧЕБНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО – форма взаимодействия педагога и учащихся, в котором совместно ставится и решается проблема, умственная задача.

Между какими субъектами может быть выстроено взаимодействие на уроке, занятии? (педагог - ребенок, педагог - родитель, педагог - родитель - ребёнок, ребенок - ребенок).

5 слайд.

(цели и задачи на слайде)

Уважаемые коллеги, организуя сотрудничество, мы должны помнить о самой главной идее обучения - учиться вместе, а не просто что-то выполнять вместе!

Сегодняшняя наша встреча направлена специально на то, чтобы помочь нам приобрести практические навыки взаимодействия с коллегами и по возможности заменить соревновательный принцип принципом сотрудничества.

6 слайд.

Разминка.

А сейчас предлагаю вам всем объединиться в пары, с рядом сидящим. Поиграем в игру «Я-дрозд, ты-дрозд». Глядя в глаза, друг другу, говорим слова и выполняем движения (*сначала делает один, затем второй участник*).

Я - дрозд, ты - дрозд (показывают на себя рукой, затем на соседа)

У меня - нос, у тебя - нос (показывает нос у себя и соседа)

У меня - гладкие, у тебя - гладкие (гладят волосы у себя и соседа)

У меня - красные, у тебя – красные (гладят щеки у себя и соседа)

Мы с тобой два друга, любим мы друг друга (обнимаются)

Вывод: подобные игры используются на первом этапе и учат детей взаимодействовать со сверстниками, способствуют сплочению коллектива.

Коллеги, как вы считаете, а умеете ли Вы сотрудничать? Давайте проверим:

7 слайд.

Игра «Пчелы и змеи»

Я предлагаю всем участникам сейчас поделиться на две группы. Левая от меня команда – будет называться пчелы, правая от меня команда – змеи.

Вам необходимо выбрать своего короля. Королей я попрошу выйти из комнаты и подождать полминуточки, я вас позову.

Ваша задача спрятать предметы. Пчелы прячут условную банку мёда, а змеи прячут условную ящерицу.

(Приглашаем королей). Дорогие короли, мы спрятали два предмета, которые вам необходимо найти. Король пчел будет искать мед, а король змей - ящерицу.

А вы Пчёлы и змеи должны помогать своим королям. Каждая группа может делать это, издавая определенный звук. Все пчёлы должны жужжать: жжжжжжжж... Чем ближе змеиный король приближается к ящерице, тем громче должно быть шипение.

Помните, что во время игры никто не должен что-либо говорить.

Вопросы:

- Как вы чувствовали себя в роли короля пчёл (змей)?
- Ваши группы хорошо вам помогали?
- Вы остались довольны вашими подданными?
- Пчёлы, как вы взаимодействовали друг с другом?
- Змеи, вы как взаимодействовали друг с другом?

– Что необходимо сделать, прежде, чем начать искать?

Правило № 1: определить конкретную цель (задание), т.е., что нужно было искать конкретно.

8 слайд.

Следующее упражнение называется "Неожиданные картинки"

1. Дорогие коллеги, я предлагаю всем встать в круг.
2. У вас на столе лежит лист, подпишите его, переверните.
3. Нарисуйте какой-нибудь рисунок.
4. А теперь свой рисунок передайте по часовой стрелке соседу, дорисуйте что-нибудь.
5. Снова обменяемся рисунками

Вопросы:

- Нравится ли вам рисунок, который вы начали рисовать?
- Понравилось ли вам дорисовывать чужие рисунки?
- А можем ли мы этот прием использовать на своих уроках?

Правило 2: определить последовательность (алгоритм действий) и роли участников.

9 слайд.

Игра «Рисунок в два этапа»

1. Разбейтесь на пары и сядьте друг напротив друга.
2. Положите между собой лист ватмана и поставьте фломастер в центр листа и закройте глаза.
3. В течение минуты (пока звучит музыка) вы будете путешествовать фломастером по всей поверхности листа, не отрывая его от бумаги.
4. Рисуйте во все стороны, пока вам не покажется, что все зарисовано на бумаге.
5. Если хотите, вы можете разговаривать при этом с друг с другом.
6. Теперь надо решить, как Вы его назовете.

Вопросы:

- Понравилось ли Вам рисовать с закрытыми глазами?
- Каким образом Вы находили общий язык со своими партнерами?
- Насколько Вы довольны своим рисунком?
- Вам сложно было придумать название вашей картины?

Правило №3: Принимать совместное решение, учитывая мнение других.

Упражнения, которые мы с Вами проиграли, помогут вам научиться работать в команде, развить позитивное самопознание, научиться ценить

свою и чужую индивидуальность, то есть сформировать те качества, которые позволяют совместно решать сложные многоступенчатые задачи, помогут каждому почувствовать себя более уверенными и более компетентными при взаимодействии и сотрудничестве с другими педагогами.

10 слайд.

Итак, делаем общий **вывод**. В ходе нашего мастер-класса мы выделили 3 ключевых правила.

Правило № 1. Определить конкретную цель (т.е., что нужно было искать конкретно).

Правило № 2. Определить последовательность (алгоритм действий) и роли участников.

Правило № 3. Принимать совместное решение, учитывая мнение других.

Используете ли вы эти правила на практике?

11 слайд.

А для того, чтобы подвести итог нашей работы, я предлагаю вновь поработать в парах. Вам необходимо написать фактическое общее мнение, о нашем мастер-классе начиная со слов «Мы хотим сказать...».

12 слайд.

А я надеюсь, что правила, которые мы определили, будут полезны.
Вместе не трудно,
вместе не тесно,
вместе легко
и всегда интересно!

13 слайд.

Коллеги, на прощание я хочу сказать: благодарю вас за работу, желаю вам успешного учебного сотрудничества!