



Филиал Негосударственного частного образовательного
учреждения высшего образования

**«АРМАВИРСКИЙ ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

в г. Усть-Лабинске

Сертификат

Настоящий сертификат удостоверяет, что

ЗАРАФУТДИНОВА ВЕРА НИКОЛАЕВНА

Воспитатель, МБДОУ детский сад комбинированного типа № 16
МО Усть-Лабинский район

Приняла активное участие
в научно-практическом мероприятии

Круглый стол на тему:

**«Профессиональная компетентность педагога
как условие эффективного взаимодействия с родителями и
воспитанниками дошкольных образовательных
организаций»**

Директор филиала
НЧОУ ВО АЛСИ

А.В. Абаренкова

Начальник управления
образованием администрации муниципального
образования Усть-Лабинский район



Н.В. Тимонина

26 сентября 2019 г.



Филиал Негосударственного частного образовательного
учреждения высшего образования
«Армавирский лингвистический социальный институт» в г. Усть-Лабинске

тел.: 8 (86135) 4-20-76;
факс: 8 (86135) 4-07-43

e-mail: alsi-ust-labinsk@mail.ru
www.alsi-ul.ru

Российская Федерация
Краснодарский край
352333 г. Усть-Лабинск
ул. Шаумяна, 3
тел: 8-(6135)-4-20-76; (факс) 4-07-43
alsi-ust-labinsk@mail.ru

№ 01-08/142 от 20.10.2020

СПРАВКА

Дана Зарафутдиновой Вере Николаевне, воспитателю, МБДОУ детский сад комбинированного вида № 16, МО Усть-Лабинский район, в том, что она приняла участие в научно-практическом мероприятии – круглый стол на тему: «Профессиональная компетентность педагога как условие эффективного взаимодействия с родителями и воспитанниками дошкольных образовательных организаций» на базе филиала Негосударственного частного образовательного учреждения высшего образования «Армавирский лингвистический социальный институт» в г. Усть-Лабинске, которое проходило 26 сентября 2019 г.

Зарафутдинова В.Н. в рамках данного мероприятия предоставила работу на тему: « Конфликты в педагогической практике. Способы регулирования конфликтов »

В мероприятии приняло участие 33 человека.

Директор филиала НЧОУ ВО АЛСИ



 А. М. Абаренкова

Выступление для научно-практического мероприятия
Круглый стол на тему:
«Профессиональная компетентность педагога как условие эффективного
взаимодействия с родителями и воспитанниками дошкольных
образовательных организаций»

**Конфликты в педагогической практике.
Способы регулирования конфликтов.**

Подготовил:
Воспитатель МБДОУ № 16
Зарафутдинова Вера Николаевна

Конфликты в педагогической деятельности возникают достаточно часто. Конфликт — столкновение разно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов, выраженное в обостренной, жесткой форме.

Что же может повлечь за собой конфликт?..

- **Негативные последствия:** ухудшение состояния здоровья, снижение работоспособности, большие эмоциональные затраты и др.
- **Позитивные функции:** разрядка напряженности, получение новой информации, стимул для саморазвития и позитивных изменений, преодолевает застой жизнедеятельности, вскрывает «хроническую болезнь», помогает прояснить отношения и др.

В педагогической практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс. Однако любая из представленных стратегий может оказаться в разных ситуациях не эффективной, поскольку, имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Поэтому всегда необходимо соблюдать кодекс общения.

- 1. Всегда стремиться быть в хорошем настроении и быть приятным в общении

- 2. Стараться почувствовать эмоциональное состояние родителей.
- 3. Находить возможность каждый раз говорить родителям что-нибудь положительное о ребенке – это лучший способ расположить родителей к себе.
- 4. Давать родителям возможность высказаться, не перебивая их.
- 5. Быть эмоционально уравновешенным при общении с родителями, подавать пример воспитанности и такта.
- 6. В сложной ситуации стараться подавать пример уступчивости – этим своего достоинства уронить нельзя, но укрепить его можно

Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению.

Так почему же возникают конфликты? Давайте разберем.

Существует несколько причин:

Объективные причины:

- Недобросовестное отношение одной из сторон
- Низкая квалификация воспитателя
- Низкий социальный уровень
- Низкая культура поведения

Субъективные причины:

- Неоправданно позитивные или неоправданно негативные ожидания родителей от ДОУ
- Воспитатель становится для родителя символом власти, контролером, который оценивает ребенка, а значит и состоятельность его самого, как родителя
- Страх родителей(мам) потерять контроль над своим ребенком. Просыпается ревность по поводу того, что ребенок теперь полностью им не принадлежит.
- Особенности самого ребенка – он не вписывается в режим д/с и коллектив детей.

■ Излишняя озабоченность родителей по поводу «царапин» и «ушибов»

■ Обучение наших детей

Так что же может повлиять на взаимоотношения между родителем и педагогом.

- Неумение воспитателей правильно общаться и доносить информацию о ребенке в неагрессивной форме.

Начинаем с положительного отзыва и только потом формулируем проблему.

Занимаем позицию сотрудничества, обращение к родителю как к знающему и компетентному человеку.

«Ваш Петя сегодня здорово рисовал, он у вас замечательный мальчик, но есть одна сторона, которая меня очень волнует. Вы своего ребенка лучше знаете, может быть, вы мне что-то посоветуете в этом плане... Я замечаю, что он часто бьет Катю, как вы считаете с чем это может быть связано? Давайте вместе подумаем, в чем здесь дело и как ему помочь...»

- «SORRI, конфликта не будет»

■ «В любом конфликте виноват тот, кто умнее»

Мы извиняемся не потому, что сделали что-то не так, а потому что мы выше конфликтов, которые происходят из-за пустяков, потому что мы уверены в своем поведении.

Мы извинились или высказали свое сожаление о том, что случилось, и забыли.

Мы сделали все, чтобы избежать конфликта, который нам не нужен.

Мы остались в хорошем настроении, потому что держали себя на высоте.

А теперь перейдем к тому, что рассмотрим способы регулирования конфликтов.

■ **Конкуренция (соревнование)** – сосредоточение внимания только на своих интересах, стремление добиться своего в ущерб другому.

Недостатки: испорченные отношения

■ **Уклонение(избегание)** - уход от ответственности за решения.

Недостатки: переход конфликта в скрытую форму.

Компромисс – поиск решений за счет взаимных уступок. Недостатки: получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены.

■ **Приспособление** – сглаживание разногласий за счет собственных интересов.

Недостатки: Вы уступили – решение откладывается.

■ **Сотрудничество** – поиск решения, удовлетворяющего всех участников. Недостатки: временные и энергетические затраты. Не гарантированность успеха.

Так в чем же залог успеха и хорошего отношения между педагогом и родителем.

■ **Самый эффективный путь разрешения конфликтов между воспитателем и родителем** – это хорошая работа воспитателя.

■ Если он действительно работает с душой, увлечен ею, «горит» на работе, то родители прощают ему многое.

■ У такого воспитателя, как правило, вообще не возникает конфликтов!

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 16
муниципального образования Усть-Лабинский район

ПРИКАЗ

01.09.2018г.
дата

94-11
номер приказа

О допуске студентов ГБПОУ КК УСПК
к прохождению производственной практики
(по профилю специальности)
и назначении руководителя

В соответствии с договором № 238 от 01.09.2016 г. об организации и проведении практики, обучающихся государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Усть-Лабинский социально - педагогический колледж»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Допустить следующих студентов ГБПОУ КК УСПК к прохождению практики в ДОО:
Бойко Тамару
Гаврилову Яну
Иванову Алену
Калиниченко Светлану
Шаркадий Сергея
Исаеву Ванду
2. Назначить руководителем практики студентов ГБПОУ КК УСПК воспитателя – Зарафутдинову Веру Николаевну.
3. Воспитателю *Зарафутдиновой В.Н.*:
 - провести со студентами инструктаж по технике безопасности жизни и здоровья детей;
 - создать необходимые условия для выполнения студентами программы практики;
 - оказывать необходимую помощь в планировании работы со студентами и контролировать готовность воспитателей к показательным занятиям.
4. Назначить ответственными за проведение показательных занятий следующих педагогов ДОО:
Глебову И.Ю.
Жадобину М.А.
Эндюльси Л.Б.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



[Handwritten signature]
подпись

И.Б.Барабанова
расшифровка

ДОГОВОР № 2/2016
об организации и проведении практики обучающихся государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Краснодарского края
«Усть-Лабинский социально-педагогический колледж»

« 4 » июля 2016 г.

г. Усть-Лабинск

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Усть-Лабинский социально-педагогический колледж» (далее - Колледж), в лице директора Филоновского Андрея Алексеевича, действующего на основании Устава с одной стороны и муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 16 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее - Организация), в лице заведующей Барабановой Ирины Борисовны, действующего на основании устава с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1 Предметом настоящего договора является определение порядка организации и проведения практики обучающихся Колледжа в соответствии с Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 18 апреля 2013г. № 291 г. Москва.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Колледж обязуется:

- 2.1.1 Планировать, разрабатывать и согласовывать с организацией программу, содержание, планируемые результаты и период проведения практики;
- 2.1.2 Формировать группы в случае применения групповых форм проведения практики;
- 2.1.3 Осуществлять руководство практикой, контролировать реализацию программы и условия проведения практики Организацией, в том числе требования охраны труда, безопасность жизнедеятельности и пожарной безопасности в соответствии с правилами и нормами, в том числе отраслевыми;
- 2.1.4 Организовывать процедуру оценки общих и профессиональных компетенций обучающегося, освоенных им в ходе прохождения практики;
- 2.1.5 Разрабатывать и согласовывать с Организацией форму отчетности и оценочный материал прохождения практики;
- 2.1.6 Оказывать методическую помощь обучающимся в период прохождения производственной практики.

2.2 Организация обязуется:

- 2.2.1 Предоставить в соответствии с календарным планом рабочие места для проведения производственной практики обучающихся Колледжа по специальности
- 44.02.01 Дошкольное образование**
- 2.2.2 Согласовывать программы практики, содержание и планируемые результаты практики, задание на практику;
 - 2.2.3 Назначать руководителей практики от организации, определять наставников на период практики;
 - 2.2.4 Участвовать в организации и оценке результатов освоения общих и профессиональных компетенций, полученных в период прохождения практики;
 - 2.2.5 Участвовать в формировании оценочного материала для оценки общих и профессиональных компетенций, освоенных студентами в период прохождения практики;
 - 2.2.6 При наличии вакантных должностей заключать с обучающимися срочные трудовые договоры;
 - 2.2.7 Обеспечивать безопасные условия прохождения практики обучающимся, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;
 - 2.2.8 Проводить инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда и техники безопасности в организации;
 - 2.2.9 Предоставлять Колледжу выписку из приказа о назначении руководителя практики;
 - 2.2.10 Содействовать трудоустройству выпускников (при наличии вакантных рабочих мест трудоустроить выпускников Колледжа).

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

- 3.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами, с правом пролонгации.
3.2. Договор может быть, изменен и расторгнут по письменному соглашению сторон.
3.3. Настоящий Договор составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

4. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

- 4.1. Продолжительность рабочего дня в период прохождения производственной практики составляет для обучающихся не более 36 часов в неделю;
4.2. Не допускается использование обучающихся на работах, не предусмотренных программой производственной практики.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

- 5.1. Стороны несут ответственность за невыполнение возложенных на них обязанностей по организации и проведению практики обучающихся в соответствии с Гражданским и Трудовым Кодексами Российской Федерации и действующими правилами по технике безопасности;
5.2. Все споры или разногласия, возникающие между сторонами по настоящему договору или в связи с ним, разрешаются путем переговоров между сторонами;
5.3. В случае невозможности разрешения разногласий путем переговоров, они подлежат урегулированию в установленном законодательством порядке;
5.4. Ни одна из сторон не вправе передавать третьей стороне свои права и обязательства, вытекающие из настоящего договора без письменного согласия другой стороны

6. УСЛОВИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА

- 6.1. Досрочное расторжение договора допускается:
6.1.1. При невыполнении одной из сторон своих обязательств (заинтересованная сторона имеет право расторгнуть настоящий Договор досрочно с предупреждением другой стороны в письменном виде), не менее чем за 30 дней до расторжения Договора.

8. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Колледж	Организация
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Усть-Лабинский социально-педагогический колледж» (ГБПОУ КК УСПК)	МБДОУ № 16
352330, Краснодарский край, г. Усть-Лабинск.	352330
ул. Площадь Революции, 15	Краснодарский край
ИНН 2356009810 / КПП 235601001	г. Усть-Лабинск
Минфин КК (ГБПОУ КК УСПК	ул. Рубина, 30
л/с 825.52.113.0, 825.62.113.0, 825.92.113.0)	ИНН 2356042840
р/с 40601810900003000001	КПП 235601001
Банк: Южное ГУ Банка России г. Краснодар	р/с 40701810100003000004
БИК 040349001 ОКТМО 03657101001	РКЦ Курганинск, г. Курганинск.
ОКПО 02080478 ОГРН 1022304968300	
ОКВЭД 80.22.21	
адрес эл. почты:	
uspk@inbox.ru	

Директор

(подпись) А.А. Фидоновский/

М.П.

Заведующий

(подпись) И.Б. Барabanова/
М.П.

М.П.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 16
муниципального образования Усть-Лабинский район

ПРИКАЗ

29.08.2019

№ 104-П

Об организации наставничества
над молодыми педагогами
на 2019-2020 учебный год

В целях организации наставничества над молодыми и вновь поступившими педагогами в учреждение по вопросу приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, повышения профессионального уровня в первые годы работы в дошкольном учреждении после получения педагогического образования, а также после длительного перерыва в педагогической деятельности, а также при подготовке к аттестации на основании годового плана работы на 2019-2020 учебный год

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным за организацию работы с молодыми специалистами старшего воспитателя Л.В.Свирепину
2. Старшему воспитателю:
 - утвердить Положение о наставничестве
 - утвердить план работы с молодыми специалистами на 2019-2020 учебный год;
 - утвердить список наставников и наставляемых на 2019-2020- учебный год (приложение 1);
 - ознакомить педагогов с Положением о наставничестве, планом работы с молодыми специалистами.
3. Воспитателям-наставникам:
 - обеспечить взаимодействие с наставляемыми в рамках Положения о наставничестве и плана работы с молодыми специалистами.
 - индивидуально обращаться к старшему воспитателю с проблемами и предложениями по совершенствованию работы с наставляемыми
 - представить отчет о результатах наставничества за 2019-2020 учебный год на итоговом педагогическом совете.
4. Наставляемым воспитателям:
 - изучать и максимально использовать педагогический опыт и знания наставника в своей педагогической практике
 - обеспечивать выполнение заданий по рекомендациям наставника в рамках профессиональной деятельности
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.




подпись

И.Б. Барabanова
расшифровка



Список педагогов-наставников

№	Ф.И.О.	Педагогический стаж
1.	Стефурак Верещака Елена Ивановна	16 лет
2.	Эндюльси Людмила Борисовна	8 год
3.	Зарафутдинова Вера Николаевна	6 лет

Список молодых педагогов

№	Ф.И.О.	Педагогический стаж
1.	Шомовская Юлия Викторовна	менее года
5.	Шкаберина Юлия Валентиновна	менее года
4.	Харченко Оксана Александровна	менее года

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад комбинированного вида № 16
муниципального образования Усть-Лабинский район

ОТЧЕТ
о работе педагога-наставника
Зарафутдиновой Веры Николаевны
с молодым педагогом
в период с 01.09.2019г. по 30.05.2020г.

Усть-Лабинск
2020г.

От того, кто будет воспитывать ребёнка, зависит его будущее, его мировоззрение, вся его жизнь. Воспитатель детского сада - это состояние души. Он дарит детям тепло своего сердца. Работа воспитателя - не просто труд. Это, прежде всего, способность к отречению, умение отдать всего себя, без остатка, видеть в этом свет.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Задача наставника – помочь молодому педагогу адаптироваться в коллективе, сделать так, чтобы он не разочаровался в выбранном пути.

ФГОС ДО предполагает, что специалист должен быть компетентным во всех областях развития детей дошкольного возраста, поэтому начиная работу в этом году, я поставила перед собой следующие задачи:

1. Развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога;
2. Оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса и совершенствование форм и методов организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
5. Оказание помощи по внедрению в работу новых образовательных технологий и разработок.

Основные направления работы:

- изучение нормативно-правовой базы;
- ведение документации дошкольного учреждения;
- организация воспитательно-образовательного процесса в ДОУ;
- формы и методы организации совместной деятельности воспитанников с воспитателем;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- организация совместной образовательной деятельности, задачи и цели;
- использование новых образовательных технологий и разработок, как во время ОД, так и в любом режимном моменте;
- общие вопросы методики организации работы с родителями.

Выбор формы работы с молодой коллегой, начался с беседы. Я выяснила, что молодой педагог в некоторых вопросах испытывает трудности. Причины этих трудностей, по её мнению, недостаток педагогического опыта.

Молодому педагогу необходимо для работы научиться анализировать и оценивать свою деятельность и поведение, видеть и понимать мотивы поведения ребенка. Она нуждается в методической помощи, а именно: просмотре открытых занятий у опытных воспитателей, в знакомстве с передовым педагогическим опытом, в ознакомлении с новыми образовательными технологиями и применением их на практике.

Мы составили совместный индивидуальный план работы педагога-наставника и молодого педагога.

Была проведена работа по развитию у молодого специалиста следующих умений:

* Развитие умения пользоваться нормативно-правовой базой: ФЗ «Об образовании»; Семейным Кодексом; ФЗ «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; Конвенцией о правах ребёнка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативы для ДОУ; Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования; локальными актами ДОУ.

* Развитие умения вести документацию дошкольного учреждения: были проведены консультации по перспективному, календарному и комплексно-тематическому планированию; оказана помощь по организации качественной работы с документацией группы. За отчётный период нами были изучены: образовательная программа учреждения; задачи и цели годового плана;

* Виды и организация режимных моментов в детском саду;

* Развитие умения организовывать воспитательно-образовательный процесс.

С молодым специалистом мы регулярно обсуждали вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с детьми. К каждому ребёнку найден индивидуальный подход. Молодой педагог относится к детям как к личности, а не как к объекту воздействия.

Для организации совместной деятельности детей и воспитателя, предложила своему наставляемому понаблюдать за работой воспитателя в утренние, вечерние часы и на прогулке не только в своей группе, но и в группах других педагогов. Совместно мы проанализировали организацию воспитательно-образовательной работы в режимных моментах и отметили положительные моменты, которые она может использовать в своей деятельности.

Совместно с молодым педагогом мы готовили конспекты образовательной деятельности, проговаривали каждый этап и элемент занятия. Её интересует всё новое, она применяет в образовательном процессе информационные технологии: разработала тематические презентации, интерактивный наглядный материал. Проводила мероприятия обще садового масштаба.

Молодой педагог принимала активное участие в обогащении развивающей среды группы дидактическим материалом в соответствии с требованиями ФГОС ДО. К изготовлению дидактического материала привлекала родителей. Организовывала работу с ними: проводила родительские собрания, привлекала их к различным мероприятиям, которые проводились в ДОУ. Мне очень приятно было общаться с молодым специалистом, делиться с ней своим, как профессиональным опытом, так и жизненным. Надеюсь, что моя коллега пронесёт гордое звание воспитатель всю свою жизнь и не пожалеет, что когда-то выбрала эту профессию.

Вывод:

Молодому педагогу оказана помощь:

*в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;

*в выработке умения применять теоретические знания в практической деятельности;

* в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности дошкольников

30.05.2020г.

Зарафутдинова В.Н.

