

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Черемховский детский сад»

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом МКДОУ
«Черемховский детский сад»

Протокол от 27.01.2025

№ 1

Председатель педагогического совета

И.А. Черемшова А.С.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего МКДОУ

«Черемховский детский сад»

Е.В. Некрасова

Приказ от

№ 8/7

27.01.2025

ПРОГРАММА
поддержки молодого педагога
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения
«Черемховский детский сад»

с. Черемхово, 2025

Содержание:

Паспорт Программы.....	2
1. Пояснительная записка.....	4
2. Цели и задачи	5
3. Принципы и подходы	6
4. Система работы с начинающим педагогом	8
4.1. Этапы реализации программы	8
4.2. Основные направления и формы работы с начинающим педагогом	8
4.3. Организация наставничества.....	9
4.4. План работы по программе поддержки молодого педагога на первый год работы 10	
5. Результативность реализации программы.....	13
Список использованных источников:.....	14
Приложение 1	15
Приложение 2	16
Приложение 3	18
Приложение 4.....	19

Паспорт Программы

Название	Программа поддержки молодого педагога муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Черемховский детский сад»
Законодательная база	Конституция Российской Федерации; Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025г.; Концепция развития наставничества в Российской Федерации» Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года Закон Свердловской области от 15 июля 2013 года №78-ОЗ "Об образовании в Свердловской области"; Устав Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Черемховский детский сад».
Участники реализации	Молодые педагоги ДООУ (имеющие опыт работы менее трех лет), заведующий, старший воспитатель, педагоги-наставники.
Сроки реализации	Программа рассчитана на срок 1 год и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель программы	Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых педагогов ДООУ.
Задачи программы	- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых педагогов; - создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; - оказание методической помощи в организации образовательного процесса; - оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральной Образовательной Программы; - оказание методической поддержки молодым педагогам в инновационной деятельности, организации опытно-экспериментальной работы, оценке авторских программ, пособий; - организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;

	- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов; - разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых педагогов за результаты своей профессиональной деятельности; - создание информационного банка данных молодых педагогов; - создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов.
Ожидаемые результаты	- осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; - эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых педагогов ДОУ; - успешное освоение и внедрение в практику работы ФОП; - успешная реализация инновационной деятельности и экспериментальной работы; - развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов, посредством удовлетворения их информационных, учебно-методических, творческих потребностей; - сформированность ответственности молодых педагогов за результаты своей профессиональной деятельности; - повышение эффективности образовательного процесса в ДОУ.
Краткое содержание	Основная идея Программы заключается в индивидуализации процесса профессионального становления молодых педагогов посредством методического сопровождения. Индивидуализация образования предполагает переход на субъект-субъектные отношения, предоставление педагогу права и возможности продвижения по индивидуальному образовательному маршруту. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.

1. Пояснительная записка

Современной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к включению в инновационный процесс.

Однако, как показывает образовательная практика и социально- педагогические исследования, даже при достаточно высоком уровне готовности к деятельности, личностная и профессиональная адаптация начинающего педагога, т.е. приспособление, привыкание к новым условиям - сложный и зачастую продолжительный процесс.

Профессиональная деятельность педагога сложна и многогранна. В процессе ее осуществления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение психологией ребенка, отсутствие навыков владения методами практической работы при осуществлении дифференцированного подхода, сложности в организации воспитательной работы и т.д. Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально значимые качества (компетенции). Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых воспитателей, не нашедших себя в выбранной профессии.

Таким образом, актуальной становится проблема адаптации начинающего педагога к своим новым профессиональным функциям.

Адаптация зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи окружающих. Задача, стоящая перед педагогическим коллективом образовательной организации в первые месяцы педагогической деятельности молодого педагога, - сокращение периода адаптации начинающего воспитателя, способствующее скорейшему включению его в выполнение профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и самореализации личности.

Работа с начинающими воспитателями и специалистами традиционно является одной из важных составляющих деятельности методической службы образовательной организации. Данная программа нацелена на решение задачи более успешной адаптации начинающих педагогов. В ее выполнении должны участвовать администрация, педагоги высшей и первой квалификационными категориями, методическое объединение, профсоюзный комитет и иные заинтересованные и компетентные субъекты образовательного процесса

От характера вступления в профессию зависит будущая профессиональная успешность педагога, психологический комфорт и развитие воспитанников. К выпускникам ВУЗа предъявляются те же требования, что и к опытным педагогам, от них требуется профессионализм и высокие результаты деятельности. Вместе с тем подготовка, полученная в ВУЗе, не может решить проблемы формирования педагогического мастерства. Успешному педагогу необходим синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств, эффективное владение педагогическими технологиями, традиционными и инновационными.

2. Цели и задачи

Цель программы – создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых педагогов МКДОУ «Черемховский детский сад».

Задачи программы:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых педагогов;
 - создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
 - оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
 - оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральной Образовательной Программы;
 - оказание методической поддержки молодым педагогам в инновационной деятельности, организации опытно- экспериментальной работы, оценке авторских программ, пособий;
 - организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
 - создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;
 - разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых педагогов за результаты своей профессиональной деятельности;
 - создание информационного банка данных молодых педагогов;
- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов.

3. Принципы и подходы

- **Принцип гуманизации** - этот принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом. Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект - субъектные отношения.
- **Принцип аксиологизации** - структурирующим элементом профессиональной компетентности преподавателя выступает система гуманистических ценностных ориентации, которая задает вектор направленности его поведения и деятельности.
- **Принцип индивидуализации** – в основе данного принципа лежит признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого педагога. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования.
- **Деятельностный принцип** - формирование личности начинающего педагога, ее продвижение в профессиональном развитии осуществляется не тогда, когда она пассивно воспринимает готовые знания, а когда она включена в деятельность, т.е. сама выступает в роли исследователя. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а также тактику профессионального совершенствования начинающего педагога.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Функции программы:

- **обучающая** – ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых специалистов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- **консультационная** – предполагает оказание помощи молодому педагогу в решении

конкретной методической проблемы через указание на возможные способы её преодоления или актуализацию дополнительных способностей молодого специалиста;

- **диагностическая** – направлена на выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- **психологическая** – помощь молодому специалисту в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;
- **коррекционная** – направлена на изменение модели практической деятельности, реализуемой молодым специалистом, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- **адаптационная** – обеспечивает согласование ожиданий и возможностей молодого педагога с требованиями профессионального сообщества, и меняющимися условиями профессиональной деятельности;
- **информационная** – предоставление молодым специалистам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования.

4. Система работы с начинающим педагогом

4.1. Этапы реализации программы

Задача руководителя и старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2-ой год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые методические мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

III этап – 3-й год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

4.2. Основные направления и формы работы с начинающим педагогом

Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются: планирование и организация работы, работа с документацией, работа по самообразованию, контроль за деятельностью начинающего педагога, психолого-педагогическая поддержка.

В процессе организации работы с начинающими педагогами для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

- постоянно действующий режим консультирования;
- проблемно-ситуационное обучение;

- теоретические семинары и семинары - практикумы;
- педагогические мастерские;
- мастер-классы;
- научно-практические конференции;
- группы взаимопосещения и поддержки;
- институт наставничества;
- открытый профессиональный клуб и т.д.

4.3. Организация наставничества

В современных условиях выпускник ВУЗа, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в ВУЗе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике; освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Банк данных наставников молодых педагогов

№п/ п	ФИО, должность	Педагогический стаж	Квалификационная категория
1.	Красикова Светлана Алексеевна, воспитатель	23 года	Высшая

4.4. План работы по программе поддержки молодого педагога на первый год работы

Направления деятельности	Тема	Форма, метод	Срок исполнения
Собеседование с молодыми (вновь принятыми) педагогами ДОУ для определения направлений работы педагогической гостиной.	«Почему вы выбрали профессию воспитателя?»	Анкетирование	Январь-февраль (при поступлении)
Создание картотеки данных о молодом педагоге.	«Профессиональные и личностные качества молодого педагога».	Анкетирование Наблюдения Беседы Опросы	Январь-февраль (при поступлении)
Нормативные документы.	Знакомство с пакетом нормативно-правовых документов.	Консультации Выставка нормативно-правовых Документов в методкабинете.	Январь (при поступлении)
Организация наставничества для молодых педагогов, Определение педагогов - наставников для молодых специалистов.		Просмотр занятий, индивидуальные беседы.	Февраль (при поступлении)
Взаимопосещение: Посещение НОД у молодых специалистов.	Проведение наставниками открытой образовательной деятельности с	Просмотр занятий	Апрель

		интеграцией образовательных областей для молодых воспитателей		
Организация развивающей предметно-пространственной среды.		Организация развивающего пространства на основе индивидуализации воспитанников. Оформление стендов для родителей.	Педагогический совет Мастер-классы. Рекомендации	Март- Апрель
Разработка и обсуждение планирования.	и	«Планирование воспитательно-образовательного процесса». «Планирование работы с родителями».	Консультации. Работа с опытными педагогами.	Май
Анализ результатов образовательной деятельности.		Подготовка педагогов к проведению диагностики развития детей.	Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики.	Май
Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса.		Поддержка молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Посещение занятий старшим воспитателем. Тренинги.	Май
Организация совместной работы и с детьми.		Семинары-практикумы. Педсоветы. Мастер-классы. Рекомендации.		Сентябрь
Личностно-ориентированное общение и творчество воспитателя.		Взаимное посещение занятий. Мастер-класс.		Октябрь
Изучение состояния документации.		Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные.		Ноябрь
Консультирование "Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период"		Консультация		Декабрь

Оказание помощи при диагностировании детей.	Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные.	Декабрь
Рефлексия работы молодого педагога.	Беседа	Декабрь
Подведение итогов работы за уч. год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.	Анализ проведенной деятельности	Декабрь

*План на следующий год составляется с учётом аналитических материалов

5. Результативность реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДООУ;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДООУ;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Педагоги приобретут и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

К концу второго учебного года, педагоги должны подняться с низкого профессионального уровня на средний. В процессе освоения материала предусмотрено наблюдение за профессиональной компетентностью педагогов, которое позволяет проследить за уровнем роста педагогической деятельности молодого и вновь прибывшего педагогов.

Список использованных источников:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ : психол. сопровождение / М. А. Аралова. – М.: Сфера, 2005. — 60 с.
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: уч. для ВУЗов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. — М.: СФЕРА, 2006.
4. Беляева И.В. Система работы старшего педагога с молодыми специалистами //Справочник старшего педагога дошкольного учреждения — 2008. - № 12.- С. 6 – 15.
5. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы. // Методическое пособие. — М.: Айрис-пресс, 2008. — 192 с.
6. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / Н. С. Голицына. —М.: Скрипторий, 2003.

Визитная карточка молодого воспитателя

Фамилия, имя, отчество _____

Дата рождения _____

Должность _____

Образование:

Образовательное учреждение _____

Год окончания, специальность _____

Педагогический стаж работы _____

Стаж работы в дошкольном учреждении _____

Уровень квалификации _____

Прохождение курсов _____

Наличие наград, звания _____

Личностный паспорт

Ф.И.О. _____

Должность _____

Аттестация _____

Приемлемая для Вас форма контроля (взаимоконтроль, административный, индивидуальный) _____

Ваши трудности в педагогической деятельности _____

Чья помощь Вам нужна? _____

Укажите темы занятий, формы организации педагогического процесса, которые Вы хотели бы посетить у коллег: _____

Планы на учебный год: _____

Принять участие _____

Провести _____

Изучить _____

СОВЕТЫ СТАРШЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.

- ✓ Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- ✓ Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- ✓ Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.
- ✓ Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
- ✓ Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.
- ✓ Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
- ✓ Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.
- ✓ Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.
- ✓ Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
- ✓ Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
- ✓ От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.
- ✓ Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо

опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.

- ✓ Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
- ✓ Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - * новизна деятельности;
 - * условия работы;
 - * возможность экспериментирования;
 - * пример и влияние коллег и руководителя;
 - * организация труда;
 - * доверие;
 - * возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить?