

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Черемховский детский сад»,
623465 Свердловская область, Каменский район, с.Черемхово, ул. Ленина 33

Принято
Советом педагогов
Протокол №1
От 30.09.2018г.

Утверждаю
Заведующий
Н.Ю. Гилёва
30.09.2018г.

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

с. Черемхово
2018г.

Оглавление

Паспорт Программы.....	3
1. Пояснительная записка	5
2. Цели и задачи.....	6
3. Принципы и подходы.....	7
4. Система работы с начинающим педагогом	9
4.1. Этапы реализации программы	9
4.2. Основные направления и формы работы с начинающим педагогом	10
4.3. Организация наставничества	11
4.4. План работы по программе поддержки молодого педагога на первый год работы	12
5. Результативность реализации программы	14
Список литературы.....	16
Приложение 1	17
Приложение 2	18
Приложение 3	20
Приложение 4	22

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 долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015г.г. «Российское образование 2020: модель экономики, основанной на знаниях»; Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»; 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 казенного 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 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Цель	Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых педагогов ДООУ
Задачи	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 Федеральных Государственных Образовательных Стандартов;

	<p>оказание методической поддержки молодым педагогам в инновационной деятельности, организации опытно-экспериментальной работы, оценке авторских программ, пособий;</p> <p>организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;</p> <p>создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;</p> <p>разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых педагогов за результаты своей профессиональной деятельности;</p> <p>создание информационного банка данных молодых педагогов;</p> <p>создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов.</p>
Ожидаемые результаты	<p>эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых педагогов ДОУ;</p> <p>успешная адаптация молодых педагогов в ДОУ, в профессиональном сообществе района;</p> <p>осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;</p> <p>развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов;</p> <p>повышение эффективности образовательного процесса в ДОУ.</p>
Краткое содержание	<p>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.</p>

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 недавним 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, как традиционными, так и инновационными.

2. Цели и задачи

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

Задачи:

- 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 Федеральных Государственных Образовательных Стандартов;
- 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.

Это 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 так же 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 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

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, 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 ДООУ, 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 ДОУ 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.	Ткачёва Ольга Алексеевна, воспитатель	25 лет	Высшая

2.	Астафьева Александровна, воспитатель	Татьяна старший	8лет	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 ДООУ для определения направлений работы педагогической гостиной.	«Почему вы выбрали профессию воспитателя?»	Анкетирование	Август – сентябрь (при поступлении)
Создание картотеки данных о молодом педагоге.	«Профессиональные и личностные качества молодого педагога».	Анкетирование Наблюдения Беседы Опросы	Август – сентябрь (при поступлении)
Нормативные документы.	Знакомство с пакетом нормативно-правовых документов.	Консультации Выставка нормативно-правовых документов в методкабинете.	Сентябрь (при поступлении)
Организация наставничества для молодых педагогов, Определение педагогов - наставников для молодых специалистов.		Просмотр НОД, индивидуальные беседы.	Октябрь (при поступлении)
Взаимопосещение: Посещение НОД у молодых специалистов.	Проведение наставниками открытой образовательной деятельности	Просмотр НОД	Ноябрь

	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	Октябрь - ноябрь
Разработка и обсуждение планирования.	«Планирование воспитательно-образовательного процесса». «Планирование работы с родителями».	Консультации. Работа с опытными педагогами.	Декабрь
Анализ результатов образовательной деятельности.	Подготовка педагогов к проведению диагностики развития детей.	Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики.	Декабрь
Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса.	Поддержка молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Посещение занятий старшим воспитателем. Тренинги.	Январь
Организация и совместной работы с детьми.	Семинары-практикумы. Педсоветы. Мастер-классы. Рекомендации.		Декабрь-январь
Личностно-ориентированное общение и творчество воспитателя.	Взаимное посещение занятий. Мастер-класс.		Февраль
Изучение состояния документации.	Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные.		Март
Консультирование "Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период"	Консультация		Апрель

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

*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 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.

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 литературы.

1. Управление персоналом. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина, М.ЮНИТИ, 2002.
2. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами //Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения - 2008. - № 12.- С. 6 - 15
3. Методическая работа в ДООУ: эффективные формы и методы. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.,2008
4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДООУ: Анализ, планирование, формы и методы.- М СФЕРА, 2006.
5. Аралова М.А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
6. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДООУ. М.2004.

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?