

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
г.Хабаровска « Детский сад № 23»

ПРОЕКТ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ФОРМА « ПЕДАГОГ (ВОСПИТАТЕЛЬ) - ПЕДАГОГ (ВОСПИТАТЕЛЬ)
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

СОСТАВИЛА:

воспитатель

Карпук Татьяна Сергеевна

Хабаровск

2023/2024

Содержание

Введение. Пояснительная записка.

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества.

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник - наставляемый раскрывает.

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

Заключение

Литература

Приложение

Введение

Пояснительная записка

*«Настоящий учитель тот, кто может спуститься
с вершины своего знания до незнания ученика и,
взяв его за руку, снова совершить восхождение»
Амонашвили Ш.А.*

Особое значение для современного образования приобретают вопросы обучения, развития и воспитания одаренных детей. Сегодня проблема обучения таких детей напрямую связана с новыми условиями и требованиями быстро меняющегося мира, породившего идею организации целенаправленного образования людей, имеющих ярко выраженные способности в той или иной области деятельности. Создание условий, обеспечивающих выявление, развитие и поддержку одарённых детей является одной из приоритетных задач современного образования.

В соответствии с «Целевой моделью наставничества» в МАДОУ «Детский сад № 23» разработана проект программа наставничества «Педагог (воспитатель) – Педагог (воспитатель)», которая отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 1 год, при необходимости может быть продлена.

Программа направлена на формирование нового типа педагога - профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой. В программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми и малоопытными педагогами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОУ основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности.

Раздел 1. Общие положения

Цель программы наставничества: непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогического работника, самореализация и закрепление начинающего специалиста в педагогической деятельности.

Задачи программы наставничества:

1. Способствовать профессиональному становлению начинающего воспитателя, оказать поддержку в проектировании индивидуальной траектории профессионального роста, формировании и развитии профессиональных знаний и умений.
2. Оказывать помощь в изучении и обеспечении условий для образовательной деятельности по реализации ФОП ДО.
3. Повысить рейтинг образовательной организации по результатам мониторинга достижения целевых показателей внедрения региональной целевой модели наставничества, через участие наставника (или куратора, или наставляемого) в конкурсном движении с программой (или практикой, или персоналией).

Этапы наставничества :

- 1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.
- 2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.
- 3 этап - контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Ожидаемые результаты:

Наставничество для наставника:

- ✓ систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- ✓ расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- ✓ происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для начинающего педагога

- ✓ молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- ✓ целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- ✓ получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Содержание деятельности: организация и реализация работы с детьми третьего года жизни.

Вид наставничества педагогических работников: «педагог – педагог».

Формы наставничества:

- ✓ традиционная - взаимодействие между более опытным и начинающим работниками в течение учебного года.
- ✓ Нетрадиционные формы работы - психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, презентация моделей занятий с детьми.

Сроки реализации: 1 сентября 2023г. – 31 мая 2024 г.

Условия реализации:

- сочетание теоретических и практических форм работы;
- постоянное упражнение в самоанализе профессиональной деятельности в контексте освоения промежуточных задач наставничества;
- ориентирование начинающего воспитателя в источниках методической поддержки: психолого-педагогическая литература, цифровые информационные источники.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

К зоне ответственности наставника относится:

- ✓ согласование действий по корректировке программы наставничества с куратором;
- ✓ добросовестное ведение документации, установленной программой наставничества;

- ✓ решение всех выдвинутых программой задач;
- ✓ обмен профессиональным опытом с наставниками;
- ✓ соблюдение норм этики взаимоотношений.

Обязанности наставника:

1. Подбирать нормативные документы и разъяснять суть документов наставляемому.
2. Разрабатывать план реализации программы наставничества себе и наставляемому.
3. Подбирать адекватные приемы и средства освоения ИКТ- компетентностей наставляемым.
4. Тщательно соблюдать пункты плана реализации программы наставничества.
5. Оценивать формируемые компетентности у наставляемого.
6. Подготовить (разместить) информацию о реализации программы и ее результатах на сайте образовательной организации и на портале навигатор наставничества.

Портрет наставляемого педагога.

Педагог обладает:

- стремлением взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитическими умениями, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умением применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умением планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умением анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностическими умениями, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умением анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

- умением использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Обязанности наставников:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить начинающего специалиста с помещениями и пространственнопредметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план самообразования;
- оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,
- личным примером развивать положительные качества начинающего специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о

результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

Права наставника:

1. Привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников (узких специалистов) образовательной организации с их согласия.
2. Запрашивать необходимую для реализации программы документацию у куратора.
3. Консультироваться с куратором и более компетентными специалистами.
4. Обращаться с заявлением к куратору (в случае его необходимости) и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника.
5. Вносить обоснованные коррективы в планы работы наставника и наставляемого, а также в программу наставничества в целом, согласовав их с наставляемым куратором.
6. Выбирать наиболее эффективные приемы и средства обучения наставляемого.
7. Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

К зоне ответственности наставляемого относится:

- использование только утвержденных/действующих нормативных документов, определяющих и регулирующих освоение/владение педагога компетентностями в медиативных технологиях;
- добросовестное ведение документации, установленной программой наставничества;
- решение всех выдвинутых программой задач;
- представление опыта формирования компетенций в конкурсах различного уровня;
- обмен профессиональным опытом с наставляемыми;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- соблюдение норм этики взаимоотношений, всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

Обязанности наставляемого:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устав МАДОУ № 23, определяющих права и обязанности.
2. Тщательно соблюдать пункты плана реализации программы наставничества.
3. Неукоснительно исполнять текущий запрос от наставника.
4. Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).
5. Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.
6. Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

Права наставляемого:

1. Консультироваться с наставником вне плана программы взаимоотношений по мере необходимости и согласованию с последним.
2. Вносить обоснованные коррективы в план работы наставляемого, а также в программу наставничества в целом, согласовав их с наставником.
3. Вносить на рассмотрение предложения по внедрению в работу наиболее эффективных приемов и средств обучения освоения программы наставничества.
4. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
5. Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих воспитателей. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

К зоне ответственности куратора относятся:

1. Контроль над выполнением цели и задач программы наставничества.
2. Согласование действий по корректировке программы наставничества с наставником и наставляемым.
3. Использование только утвержденных/действующих нормативных документов, определяющих и регулирующих освоение/владение педагогом компетентностями в медиативных технологиях.
4. Своевременное информирование заведующего ДОУ о процессе, состоянии дел и результатах (промежуточных и итоговых) реализации программы наставничества.
5. Информирование наставника и наставляемого о возможных мероприятиях, позволяющих повысить рейтинг образовательной организации.

6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Нормативным требованием, согласно Профстандарта педагога, утвержденному приказом Минтруда России от 18.10.2013 №544н, является применение воспитателем современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;

Федеральный проект «Молодые профессионалы», Национальный проект «Образование»; Региональная целевая модель наставничества ХК (РЦМН ХК);

Положение о наставничестве в ДОУ;

Приказ заведующего образовательной организации об организации наставничества.

Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по - наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- усиление уверенности молодого специалиста в собственных силах, развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- желание молодого специалиста продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- активное участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус последней;
- знание современных технологий, умение выбирать их для продуктивного образовательного процесса обучающихся;
- активизация образовательного процесса, познавательной деятельности обучающихся.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

В своём профессиональном становлении начинающий педагог проходит несколько ступеней.

Этапы реализации программы

1. Адаптационный этап

Центральное звено в организации помощи молодому специалисту - предварительная работа с ним. На первом этапе молодой специалист, имея свежие научные знания, полученные в институте, нуждается в практических советах и рекомендациях в осуществлении профессиональной деятельности. На данном этапе в работе с молодым специалистом участвуют представители администрации, педагог-психолог, руководители методических объединений, педагогика ставники, методист, социальный педагог. Руководитель клуба «Молодой учитель» проводит анкетирование (приложение), собеседование молодых специалистов. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы. Руководители методических объединений оказывают содействие молодым специалистам в подборе профессиональной литературы информационных ресурсов, организуют консультирование и взаимопосещение уроков (занятий). В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с участниками реализации программы в зависимости от содержания вопроса. Итогом данного этапа является определение наставников каждому молодому специалисту, с которым начинается работа по составлению плана профессионального становления начинающего педагога, определению круг его обязанностей и полномочий. Плановое время реализации этапа – полгода.

2. Проектировочный этап

Под руководством наставника и во взаимодействии со всеми участниками реализации программы осуществляется консультирование молодого специалиста, проводится работа над темой самообразования, составляется план методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление своего портфолио - сайта. На этом этапе по решению наставника разрабатывается и организуется программа адаптации молодого специалиста (персонифицированная программа повышения квалификации, план самообразования, портфолио), осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя, педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

Плановое время реализации проектировочного этапа – полгода, этап должен завершиться к окончанию первого учебного года в профессиональной жизни молодого специалиста.

Данный этап является ключевым для развития творческого потенциала молодых учителей, их участия в инновационной и проектировочной деятельности.

Наибольшее внимание следует уделить более тонким вопросам профессиональной деятельности: вопросам педагогической этики, развития педагогической техники, внедрению педагогического дизайна, апробации инновационных педагогических технологий, изучению технологий самообразования и саморазвития.

Плановое время реализации этапа – второй в профессиональной жизни молодого специалиста учебный год.

3 этап - контрольно-оценочный

На заключительном этапе реализации программы осуществляется педагогическая рефлексия, молодым специалистом совместно с методистом и наставником принимается решение о подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности или на получение первой классификационной категории.

Наставник анализирует состояние портфолио-сайта, с помощью всех участников реализации программы определяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник - наставляемый раскрывает:

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности
1	Составление планов работы наставника, наставляемого и куратора	сентябрь	Определение функций участников программы наставничества, полномочий, мероприятий и сроков реализации	Составлены планы работы наставника, наставляемого и куратора	Планы работы участников в программе	сентябрь

2	Совместное изучение примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы » под ред. Н. Е. Веракса, Т. С. Комарова, М. А. Васильева. Помощь в написании рабочей программы ДОУ на старший возраст	сентябрь	Повышение уровня знаний начинающего воспитателя в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста	Изучена программа	Рабочая программа	октябрь
3	Введение документации	сентябрь	Выполнение единых требований к ведению календарно – тематического плана	Написание плана в соответствии с требованиями программы	Анализ плана	октябрь
4	Взаимопосещение молодого специалиста и наставника ООД и режимных моментов.	октябрь	Дать рекомендации по проведению НОД и режимных моментов	Повыситься уровень педагогических знаний	Просмотр ООД и режимных моментов	Октябрь декабрь

5	Участие в мероприятиях (открытые ООД, мастер-классы, семинары, практикумы, педагогический совет и т.д.)	В течение года	Реализация программы наставничества	Устранение дефицитов	Наставляемый использует в работе новые методы и приемы.	Октябрь - май
6	Совместная разработка ООД	ноябрь	Оказание помощи в разработке ООД	Повысится умение в самостоятельной разработке конспекта	Конспект ООД	декабрь
7	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.	В течение года	Ответы на интересующие вопросы	Повысится уровень педагогических знаний	самоанализ	В течение года
8	Промежуточный контроль	январь	Контроль уровня достижений в работе, измерение уровня удовлетворенности и наставника и наставляемого участием в программе наставничества	Измерение удовлетворенности всех участников в программе наставничества, динамика показателей развития потенциала наставляемого	Анкета обратной связи	январь

9	Обсуждение принципов построения ППРС (наличие игровых зон, их оснащение, смена материала) Просмотр проведения дидактической игры	апрель	Ознакомление с предметно-развивающей средой в группе	Активное участие в оформлении ППРС	Реклама - презентация ППРС группы	В течение года
10	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»	март	Оказание помощи в решении проблемных ситуаций	Повыситься уровень педагогических знаний	Анализ пед. ситуаций, стилей пед. общения с детьми	март
11	Совместная подборка консультаций по теме самообразования	В течение года	Составление плана работы по самообразованию на учебный год	Овладеет передовыми методами и приемами в работе с детьми по изученной теме	презентация	май
12	Совместное проведение итогового мониторинга	май	Освоение педагогом методики проведения педагогической диагностики	Качественное оформление и анализ результатов	анализ	Май8

13	Итоговый контроль	июнь	Анализ результатов участия в программе наставничества	Удовлетворенность сторон участием в программе наставничества, изменение роста развития потенциала наставляемого	Анкета обратной связи	июнь
----	-------------------	------	---	---	-----------------------	------

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества.

1. Размещение программы наставничества и результатов ее реализации на сайте образовательной организации.
2. Представление куратором опыта реализации настоящей программы наставничества к конкурсу «Лучшая практика наставничества».
3. Участие наставляемого в конкурсе «Лучший наставник».
4. Разработка наставляемым методического пособия (*воспитательного мероприятия, буклета для родителей обучающихся*) образовательного материала с применением цифровых технологий.
5. Формой поощрения наставника является награждение благодарственным письмом за добросовестный труд и результативность наставнической деятельности.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

1. Положение о наставничестве в ДООУ.
2. Приказ руководителя ДООУ о назначении наставника.
3. Соглашения между наставником и наставляемым.
5. Целевая модель наставничества в ДООУ.
6. Дорожная карта внедрения системы наставничества в ДООУ.
7. Отчеты о деятельности наставника и наставляемого.
8. Анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого.
9. Протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.
10. Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».
11. Соглашения на обработку персональных данных от участников наставнической программы.
12. Другие документы, на усмотрение администрации детского сада и куратора наставничества.

Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Литература

1. https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf
2. https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf
3. <https://savitar-agidel.ru/wp-content/uploads/2023/02/formy-metody-i-tehnologii-nastavnichestva.pdf>
4. Организация системы наставничества в ДОО. Электронный сборник. ММО старших воспитателей ДООУ г. Новосибирска Отдел профессионального роста педагогов и руководителей МАУ ДПО «НИСО».
5. Организация наставничества в образовательной организации. Часть 1. Педагог-педагог <https://youtu.be/iaGf13qBqaQ>
6. Организация наставничества в образовательной организации. Часть 2. Педагог (тьютор) – обучающийся. <https://youtu.be/8RhmgYVg0os>

Приложение.

ПАМЯТКА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ «ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ»

Старайтесь:

- ✓ Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- ✓ Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- ✓ Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Не имея мира в собственной душе, нельзя дать его другим.
- ✓ Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором. Искать выход из конфликта, а не виноватых, находить ошибки и причины недоразумений в себе, а не в другом.
- ✓ Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным. Великодушие – одно из качеств доброты.
- ✓ Жить легко, просто и радостно. Учить детей – улыбаясь. Видеть во всем положительное. Радость по силе равна любви, а уныние и отрицание погубят все, за что бы вы ни брались.
- ✓ 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. В увеличенное стекло смотреть на все доброе и в десять раз уменьшать явления несовершенства. Помните:
- ✓ «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.

- ✓ Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- ✓ Женская красота имеет свои истоки в душе. И 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 с вами разговаривает, слушайте его внимательно.
- ✓ Будьте терпеливы!
- ✓ Не скупитесь на награду – похвалу.
- ✓ Будьте милосердны и доброжелательны.
- ✓ Уважайте взрослых и детей.
- ✓ Следите за одеждой детей.
- ✓ Не создавайте конфликтных ситуаций.
- ✓ Содержите в порядке рабочее место.
- ✓ Следите за своей внешностью и поведением.
- ✓ Будьте внимательны к себе, чтобы ваше усердие передалось детям.
- ✓ Не оставляйте ребенка одного.
- ✓ Помните, что ваше отношение к работе, людям, предметам – образы для игры детей.

Воспитывая детей, стремитесь:

- ✓ Любить ребенка таким, каков он есть.
- ✓ Уважать в каждом ребенке личность, воспитывая в нем чувства достоинства и ответственности за себя и свои поступки.
- ✓ Хвалить, поощрять, ободрять ребенка, создавая положительную эмоциональную атмосферу вокруг него.
- ✓ Верить в возможности каждого ребенка, в то доброе, что заложено в нем, в перспективы его развития, находить его сильные стороны.

- ✓ Раскрывать душу ребенка прежде, чем его ум.
- ✓ Поступать так, чтобы каждый ребенок почувствовал: возможности заложены в нем самом. «Ты все можешь» - главная формула образования.
- ✓ Учить ребенка трудолюбию, заботе о ближнем, уважению к другим людям. Воспитывать желание помочь.
- ✓ Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- ✓ Сделать родителей ребенка своими союзниками в деле воспитания.
- ✓ Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим голосом.
- ✓ В разговоре с ребенком называть как можно больше предметов.
- ✓ Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.
- ✓ Будьте примером для детей во всем!

В детском саду запрещается:

- ✓ Кричать на детей.
- ✓ Наказывать детей.
- ✓ Выставлять поступки детей на всеобщее обозрение.
- ✓ Упрекать ребенка.
- ✓ Читать длинные нотации.
- ✓ Унижать ребенка.
- ✓ Приходить к детям с плохим настроением.
- ✓ Распространять доверенную вам конфиденциальную информацию (сведения о здоровье, психологическом состоянии, семейных обстоятельствах).
- ✓ Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

