

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение № 34
"Детский сад комбинированного вида г.Никольское "

Принято: Протокол № 1 педагогического совета от «01» сентября 2022 г.		Утверждено: Приказ № 23-ОД от «01» сентября 2022 г.
--	--	---

**Программа работы
с молодыми педагогами
на 2022 – 2023 учебный год**

**«ШКОЛА
МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ»**



Составила:
заместитель заведующего
по ВР
Туренко Н.В.

Никольское, 2022 г.

Оглавление

1. Целевой раздел	3
1.1.Пояснительная записка	3
1.1.1.Цели и задачи Программы	3
1.1.2.Принципы сотрудничества	3
1.1.3. Подходы к формированию и реализации Программы	4
1.1.4. Этапы реализации программы	4
1.2. Планируемые результаты	5
2. Содержательный раздел	5
2.1.Формы и методы работы с молодыми специалистами	5
2.2. Организация наставничества	6
2.3.План работы «Школы молодого воспитателя» на 2022-2023 уч. год.(1 год)	6
3.Организационный раздел:	8
3.1. Режим работы «Школы молодого воспитателя»	8
3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей	8
4. Заключительный раздел	11
Список литературы	13

"Со мной работали десятки молодых педагогов
Я убедился, что как бы человек успешно
не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов..."
А.С. Макаренко

1. Целевой раздел.

1.1. Пояснительная записка

Модернизация системы образования влечет за собой существенные и качественные изменения в практике работы воспитателя. И, наверное, каждый педагог в одиночку вряд ли справится с ними. Важным фактором улучшения качества их деятельности является работа, организованная заместителем заведующего по воспитательной работе, курирующим работу педагогов по всем направлениям образовательной деятельности. Методическая помощь - это оперативное и перспективное реагирование заместителем заведующего по воспитательной работе на запросы и потребности педагогов. Методическая деятельность - особый вид интеллектуальной деятельности, способствующей росту профессионализма специалистов системы образования. Взаимодействие педагога с методической службой - важное звено непрерывного образования педагогических кадров.

Молодые специалисты не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к ДОУ, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Для совершенствования подготовки молодого воспитателя с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности в МКДОУ №34 г. Никольское.

1.1.1. Цели и задачи Программы

Программа направлена на достижение следующих целей:

- 1)** оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности,
- 2)** обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов в условиях ФГОС ДО.

Программа направлена на достижение следующих задач:

- 1)** обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов в коллективе.
- 2)** формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса,
- 3)** совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов .

1.1.2. Принципы сотрудничества

Деятельность строится на *принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы:*

Принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов.

Принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

Принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

1.1.3. Подходы к формированию и 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

1.1.4. Этапы реализации программы:

Задача руководителя, заместителя заведующего – 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, завоевывание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, 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.

1.1.5. Планируемые результаты

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.

Воспитатель приобретёт 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.

2. Содержательный раздел

2.1.Формы и методы работы с молодыми специалистами

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальных особенностей.
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли практический опыт с детьми;

Формы и методы работы с молодыми специалистами

- педсоветы и семинары
- индивидуальные и групповые консультации
- открытые занятия, взаимные посещения занятий
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений
- самообразование, изучение методической литературы
- анкетирование (в начале года)
- участие в анкетировании и опросах
- анализ собственной деятельности
- индивидуальная работа с опытными педагогами, беседы
- диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность
- Мастер-классы.
- Решение педагогических ситуаций
- Наставничес
- Ярмарки педагогических идей

Мастер-классы проводятся с целью обучения педагогов. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующиеся вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем педагогического творчества.

Очень важно постоянное взаимодействие «обучающихся» педагогов с теми, кто может оказать содействие в освоении и применении новых технологий. С этой целью используется наставничество.

2.2. Организация наставничества.

Наставничество стимулирует потребности молодого воспитателя в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

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: молодого специалиста, 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.



Наставники молодых специалистов «Школы молодого воспитателя» в 2022-2023 учебном году

№п/п	Ф.И.О. молодого специалиста	Наставник
1.	Беженарь-Ротарь Людмила Степановна	Малышева Анна Борисовна воспитатель, высшая квалификационная категория
2.	Комаринская Валерия Евгеньевна	Малышева Анна Борисовна воспитатель, высшая квалификационная категория
3.	Лагутенок Юлия Александровна	Малышева Анна Борисовна воспитатель, высшая квалификационная категория
4.	Ляличева Светлана Юрьевна	Малышева Анна Борисовна воспитатель, высшая квалификационная категория
5.	Сметанникова Ольга Александровна	Малышева Анна Борисовна воспитатель, высшая квалификационная категория

**План работы «Школы молодого педагога»
МКДОУ №34 г.Никольское
на 2022-2023 уч. год. (1 год)**

Цель: помочь молодым специалистам в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечение теоретической и методической поддержки молодым специалистам.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями.
3. Проведение мониторинга результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.

№	Тема и содержание занятий	Форма работы	Ответственные	Срок выполнения
1	Планирование воспитательно-образовательного процесса	Практикум, Анкетирование	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Сентябрь
2	1. Организация непосредственной образовательной деятельности детей. 2. Организация сюжетно-ролевой игры.	Консультация	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Октябрь
3	Формы работы с родителями	Консультация	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Ноябрь
4	Разработка и использование индивидуальных образовательных маршрутов сопровождения воспитанников ДОУ.	Просмотр и анализ	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Декабрь
5	Организация предметно-развивающей среды в группе в соответствии с ФГОС	Просмотр и анализ	Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Январь

6	Профессиональные навыки и умения, необходимые воспитателю для организации индивидуальной работы с дошкольниками	Консультация	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Февраль
7	Мониторинг индивидуального развития ребенка в соответствии с ФГОС ДО. Методы и приемы проведения диагностики во всех возрастных группах.	Практикум	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Март
8	Использование дидактических игр, как средство развития дошкольников	Семинар-практикум	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Апрель
9	Подведение итогов работы	Анкетирование	Наставник - воспитатель <u>Мальшева А.Б.</u> , Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.	Май

*План на следующий год составляется с учётом аналитических материалов

Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого воспитателя поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

3. Организационный раздел

3.1. Режим работы «Школы молодого воспитателя»

Занятия планируются ежегодно по 1 раз в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы

Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса. По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий при организации работы с детьми;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы необходимые коррективы. Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ

3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей.

№	Вопросы педагогической деятельности молодого специалиста	Сроки изучения	Форма изучения и анализа	Ответственный
1	Планирование воспитательно-образовательного процесса	1 раз в квартал	Рекомендации по планированию	Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.
2	Посещение НОД	В течение года	Карта изучения деятельности педагога	Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.
3	Наставничество (взаимопосещения, индивидуальное консультирование)	В течение года	Беседа с наставником	Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.
4	Работа с родителями	1 раз в год	Анализ документации по взаимодействию с родителями, анализ	Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.

			родительского уголка, посещение родительского собрания	
5	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.
6	Профессиональная активность	В течение года	Посещение РМО, участие педагога в конкурсах,выставках.	Зам. зав. по ВР Туренко Н.В.

4. Заключительная часть

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.

Воспитатель 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.

4.1. Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
4. Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»
5. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.
6. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст]/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2009.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

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 будущего года: _____

Принять участие _____

Провести _____

Изучить _____

СОВЕТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЮ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ 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 для молодого воспитателя ДОУ.

1. Ф. И. О. _____
2. Дата рождения _____
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация) _____

4. Семейное положение _____

5. Какой стаж Вашей педагогической деятельности?

- Только начал свою профессиональную деятельность;
- От 1 до 2 лет;
- От 2 до 3 лет;
- От 3 до 5 лет;

6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным? _____

8. Какими личностными качества, по-вашему мнению, должен обладать воспитатель? _____

9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в учебном заведении)?

10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону;
- Да, изменилось в худшую сторону;
- Нет, осталось прежним;
- Затрудняюсь ответить;
- Другое

12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

- Тревожность, неуверенность в своих силах;
- Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
- Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
- Другое

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

16. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?

17. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Признание Вашей работы;
- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Возможность работать с детьми;
- Другое

18. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

19. Что Вам хотелось бы изменить?

20. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

21. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

22. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

23. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

24. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

25. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

26. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

- Изучение методической литературы, учебных пособий;
- Изучение электронных учебников и книг;
- Изучение научных статей в сети Интернет;
- Другое.