

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 72
Верх-Исетского района г. Екатеринбург

Юридический адрес: г. Екатеринбург, ул. Соболева, 17
Тел./факс (343) 300-18-43 E-mail: ekb.dov72@yandex.ru

Принято:
на педагогическом совете
МБДОУ-детского сада № 72
Протокол №1 от 28. 08. 2020 г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ – детский сад № 72
В.Ю. Жигулева
Приказ № 200 от 01.09.2020 г.



Программа

работы с молодыми специалистами

МБДОУ – детского сада № 72

на 2021 год

г. Екатеринбург
2021

Содержание

1. Обоснование необходимости реализации Программы	3
2. Цель и задачи Программы	8
3. Сроки реализации Программы	9
4. Модель организации психолого-педагогической работы по адаптации молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении	10
5. Перечень и описание программных мероприятий с молодыми педагогами	15
6. Перспективный план работы с молодыми педагогами	16
7. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	19
8. Мониторинг реализации Программы	19
Список литературы	21
Приложение	23

1. Обоснование необходимости реализации Программы

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов заведующей ДООУ и старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДООУ необходимые коррективы.

В психологии известны работы Д.А. Андреевой, Г. П. Барановой, А.Д. Глоточкина, Н.В. Кузьминой, В.А. Полякова, В.И. Жуковской и др., посвященные проблемам управления и обеспечения оптимальных условий для адаптационного процесса к профессиональной деятельности. А.К. Маркова рассматривает адаптацию как один из этапов, составляющих уровень профессионализма работника.

Вместе с тем, как нам представляется, изучение целостного процесса адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении по-прежнему представляет интерес в плане недостаточной разработки психологической составляющей. Поскольку должность психолога в дошкольном образовательном учреждении введена сравнительно недавно, остаётся неразработанной проблема психологического сопровождения молодого воспитателя в первые годы работы. Этим объясняется **актуальность** и необходимость разработки и внедрения программы работы с молодыми специалистами.

В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень невелико, несмотря на острую нехватку профессиональных кадров. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. В то же время неудовлетворенность некоторых молодых воспитателей своей работой иногда полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, старшего воспитателя, психолога, педагогического коллектива.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллектива детского сада становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Вот почему перед руководителями, специалистами, педагогическим коллективом дошкольного образовательного учреждения (ДООУ) одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще.

Проблема заключается в недостатке практического опыта молодых специалистов, имеющих специальное образование в области дошкольной педагогики и психологии, в отсутствии знаний по дошкольной педагогике и психологии, т.к. многие начинающие воспитатели, пришедшие в детский сад – либо выпускники педагогических высших учебных заведений (учителя различных профилей), либо выпускники высших и средних учебных заведений непедагогического профиля. Вот почему особого внимания требуют молодые педагоги, не имеющие профессионального дошкольного образования. Если молодого педагога в такой ситуации просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него

могут появиться сомнения в собственной состоятельности: и в профессиональной, и в личностной.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Актуальность названной проблемы целесообразно рассматривать в трех аспектах:

- педагогическом, предполагающем выявление педагогических основ и условий эффективного управления процессом адаптации молодого специалиста в практике работы дошкольного образовательного учреждения; исследование влияния указанных явлений на его профессиональное становление и рост педагогического мастерства; разработку методических рекомендаций по решению указанной проблемы;
- психологическом, связанном с развитием у начинающего педагога потребности в самосовершенствовании, личностном росте; создании условий для формирования мотивационно-ценностных установок на успешную профессиональную деятельность;
- социальном, так как адаптация молодого специалиста основывается на социализации его личности, протекает в непосредственном взаимодействии по линии диад «воспитатель-воспитанник», «воспитатель-воспитатель», «воспитатель-администрация дошкольного образовательного учреждения», «воспитатель-психолог», «воспитатель-родители воспитанника».

Именно по этой причине мы считаем, что адаптация молодых педагогов к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении должна проводиться комплексно: заведующей, старшим воспитателем, психологом при участии всего педагогического коллектива.

Задача администрации ДООУ – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Сегодня процесс адаптации начинающего воспитателя заслуживает самого пристального внимания, начинающий педагог должен получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В нашем детском саду нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении воспитателей, даже среди тех, кто отработал много лет. В ДООУ работают и мастера педагогического труда, и молодые, неопытные педагоги, поэтому необходимо проводить разноуровневую, дифференцированную работу с каждым молодым педагогом.

Проблема адаптации человека привлекает внимание специалистов различных областей: социологии, философии, психологии, педагогики и др. Каждая из наук использует названное понятие, наполняя его своим смыслом, содержанием.

Обращаясь к проблеме профессиональной адаптации молодого воспитателя, мы полагаем, что необходим системный подход в понимании сущности названного вопроса. В связи с этим возникает необходимость рассмотрения составных самого понятия «адаптация», тем более что адаптационные процессы к настоящему времени идентифицированы как универсальные для всего живого мира, а адаптация как понятие и как проблема социального содержания остается недостаточно изученной.

Выбор профессии, которая подходит под индивидуально-психологические особенности личности – важный, но не единственный фактор, который определяет степень будущей, профессиональной успешности человека. Каждый работник нуждается в дополнительной помощи для адаптации на новом рабочем месте, в новой профессии.

Считается, что если правильно проведен этап подбора сотрудника, он сам будет эффективно выполнять свои функции в соответствии с требованиями рабочего места. И лишь в дальнейшем возникнет необходимость проводить мероприятия по мотивации сотрудника (тренинги, программы повышения квалификации и т. д.). Однако на практике

оказывается, что наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Причем, в некоторых случаях этот показатель достигает 70-80 %. Как указывает Т. Ю. Базаров, 90 % людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации.

Важность правильной адаптации и введения в курс дела новых сотрудников трудно переоценить. При поступлении на работу кандидат лишь приблизительно представляет себе, что ценит организация в своих работниках и чего она ожидает от них. У самих кандидатов заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе. В том случае, если они окажутся ошибочными или необоснованными, сотрудник будет чувствовать разочарование, неудовлетворенность и в конце концов уволится. Конечно, частично нереалистичные ожидания возникают из-за того, что сведения, которые предоставляют на этапе отбора, не соответствуют действительности. Однако чаще всего причиной разочарований становятся не условия труда, а отношение в организации к новичку. Чувство ненужности и потерянности, которое испытывает большинство людей в первые недели на новом месте работы, а также объективные сложности в организации своей работы в связи с недостатком информации, невозможно компенсировать никакими финансовыми условиями и льготами. Поэтому для решения этой проблемы необходимо использовать и развивать такой инструмент, как адаптация начинающих специалистов.

Существуют два основных подхода к трактовке понятия «адаптация». В их основе лежит двойственность природы адаптации. В рамках первого подхода адаптация рассматривается как внутренний динамический процесс, как некое свойство организма человека. Такой взгляд на адаптацию разрабатывался в русле биологии, психологии и социологии. Основную смысловую нагрузку при этом несет термин «приспособление». Именно он характеризует процесс, который происходит с новым сотрудником, когда тот приходит в организацию. С этой точки зрения, адаптация — это приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования. В зависимости от того, к чему приходится привыкать или приспосабливаться новичку, выделяют несколько видов адаптации.

Второй подход условно можно назвать процедурным – термин «адаптация» применяют для обозначения ряда организационных и управленческих мероприятий, цель которых состоит в облегчении вхождения новых сотрудников в жизнь организации. Здесь речь идет о спланированных усилиях отдела персонала, которые должны способствовать освоению новичком работы, сокращению периода адаптации в коллективе. В этом случае вместо понятия «адаптация» часто используется термин «введение в должность» или «введение в курс дела».

С. Г. Попов выделяет следующие преимущества, которые создает осуществление целенаправленных мероприятий по адаптации:

- 1) уменьшение начальных издержек при входе сотрудника в организацию. Это позволяет быстрее входить в курс дел и эффективно работать;
- 2) снижение напряженности у работника при входе в новую должность;
- 3) сокращение текучести кадров за счет снижения психологического барьера при входе в организацию;
- 4) экономия рабочего времени непосредственного начальника, затрачиваемого на объяснения и обучение новичка;
- 5) реализм в ожиданиях и удовлетворенность работой (вводная беседа);
- 6) обучение (научение) поведению в организации (введение в организационную культуру).

Вступление работника в новую должность неизбежно сопровождается процессом адаптации. Как уже отмечалось, адаптация означает приспособление индивидуума к

рабочему месту, работе и рабочему коллективу и отражает то состояние, которое испытывает каждый из нас, попадая в новую, неизвестную среду.

Адаптация работника – это приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу. Таким образом, когда в организацию приходит новый сотрудник, наблюдаются два одновременно происходящих процесса привыкания. Поэтому процесс адаптации можно определить как взаимное приспособление сотрудника и организации. И возможность долгосрочного сотрудничества зависит от того, насколько успешно это приспособление.

Как и любой управленческий феномен, адаптация имеет свои специфические особенности, которые легли в основу ее классификаций. Различают несколько видов адаптации. Распространено выделение первичной и вторичной адаптации. Обычно под первичной адаптацией понимают адаптацию лиц, не имеющих трудового опыта, т.е. когда человек впервые включается в трудовую деятельность, а под вторичной – адаптацию работников при последующей смене работы.

В основе следующей классификации лежит деление на виды адаптации в зависимости от объекта, к которому сотрудник адаптируется.

По отношению к объекту виды адаптации можно разделить на две основные группы: производственную и внепроизводственную. В соответствии с названием внепроизводственная адаптация относится к сферам жизни сотрудника, не связанным непосредственно с его работой. В настоящее время очень немногие организации уделяют внимание внепроизводственной адаптации. Это объясняется тем, что создание условий для такой адаптации требует значительных финансовых затрат. Кроме того, некоторые руководители считают, что адаптация к условиям, не имеющим отношения к работе, является личным делом сотрудника, в связи с чем участие в ней самой организации не обязательно.

Внепроизводственная адаптация включает:

- 1) адаптацию к новым бытовым условиям;
- 2) адаптацию к непроизводственному (неформальному) общению с коллегами;
- 3) адаптацию в период отдыха.

Производственная адаптация включает все аспекты приспособления сотрудников к работе в новой организации, а именно:

- профессиональную адаптацию;
- психофизиологическую;
- социально-психологическую;
- организационно-административную;
- экономическую;
- санитарно-гигиеническую.

Профессиональная адаптация – это приспособление работника к выполняемой работе. Она заключается в ознакомлении и активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, приобретении профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Профессиональная адаптация играет большую роль в ситуации вхождения в организацию молодого специалиста, так как у него имеется в основном теоретическое представление о том, как происходит рабочий процесс. Профессиональная адаптация оценивается как по объективным, так и по субъективным показателям. К объективным показателям относятся: выполнение должностных обязанностей, квалификация работника, наличие специальных знаний и навыков, а к субъективным – мотивы выбора профессии, эмоциональная оценка и планы относительно изменения и сохранения профессии.

Психофизиологическая адаптация – это приспособление к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие

изменения его функционального состояния. Она предполагает привыкание к условиям труда и режиму работы, налаживание обычного уровня трудоспособности. Этот вид адаптации зависит от здоровья человека, его естественных реакций и индивидуальных биоритмов, а также от условий работы. Несмотря на кажущуюся простоту этого элемента адаптации, следует иметь в виду, что большинство несчастных случаев на производстве происходит в первые дни работы сотрудника именно из-за ее отсутствия.

Социально-психологическая адаптация – приспособление новичка к коллективу. Она состоит в освоении социально-психологических особенностей групп и индивидов в организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, позитивном взаимодействии с другими членами и привыкании к новому стилю руководства. Это означает включение работника в систему взаимоотношений в организации, в ее коллектив как равноправного, принимаемого всеми членами.

Организационно-административная адаптация – приспособление к сложившейся структуре предприятия, «особенностям организационного механизма управления, месту своего подразделения и должности в общей системе целей». Особое значение имеет привыкание сотрудника к новой корпоративной культуре, стилю руководства, усвоение ценностей организации и разделение ее целей.

Экономическая адаптация – привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения. Она позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов.

Санитарно-гигиеническая адаптация – приспособление к распорядку работы, условиям труда, новым требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины.

Помимо этих компонентов различают активную адаптацию, когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить), и пассивную, когда он не стремится к такому воздействию и изменению. Первый вид адаптации наиболее эффективен, поскольку он влечет за собой обоюдное изменение как состояния работника, так и характеристик его окружения. В том случае, если организационная среда несет отрицательные элементы, а адаптация происходит пассивно, ее результаты будут регрессивными.

Еще один немаловажный аспект – обсуждение вопроса об успешности и эффективности адаптации. Существует ряд условий, которые необходимо выполнять для того, чтобы мероприятия по адаптации прошли успешно и принесли желаемый положительный эффект.

Успешность адаптации зависит от ряда следующих условий:

- качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;
- объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);
- отработанность организационного механизма управления процессом адаптации;
- престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации;
- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника;
- наличие отработанной системы внедрения новшеств;
- гибкость системы обучения персонала, действующей внутри организации;
- особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;
- личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т.п.

Таким образом, под адаптацией молодых специалистов к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении мы будем понимать процесс активного осознанного приспособления личности к условиям труда в образовательном

учреждении с целью получения высокого уровня успешности педагогической деятельности в оптимально короткий период времени.

2. Цель и задачи Программы

На основании анализа теоретических положений и практических проблем адаптации молодых сотрудников к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении, были определены цель и задачи Программы.

Цель: создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. организовать мониторинг профессионального развития молодых педагогов;
2. обеспечить адаптацию молодых специалистов в коллективе;
3. организовать сопровождение молодых специалистов в межаттестационный период;
4. создать условия для повышения квалификации молодых педагогов (консультации, взаимопосещения, курсовая подготовка, участие в семинарах и педагогических чтениях, трансляция профессионального опыта);
5. сформировать мотивацию в непрерывном самообразовании.
6. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

Гипотеза: Мы считаем, что если в процессе адаптации начинающих педагогов использовать системный подход по повышению уверенности в своих силах, профессиональной компетентности молодых специалистов, то это позволит начинающему воспитателю быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, “почувствовать вкус” профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от психолога, коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать.

3. Сроки реализации Программы

Работа по реализации Программы осуществлялась в три этапа:

I этап - аналитико-поисковый - (2020 г.) - анализ психолого-педагогической литературы, анализ и обобщение опыта работы дошкольных образовательных учреждений по теме проекта; уточнение цели и задач работы, определение методов работы с молодыми воспитателями;

II этап - экспериментальный - (2021 г.) - разработка и апробирование программы профессиональной адаптации молодого специалиста в условиях функционирования и развития дошкольного образовательного учреждения;

III этап – оценочно-корректировочный - (2021 г.) - анализ полученных результатов, обобщение наработанных материалов, корректировка и анализ результативности представленной гипотетической модели управления процессом становления педагога и его адаптацией как важнейшим звеном и основой совершенствования профессионального мастерства.

Следует заметить, что работа по истечению сроков реализации Программы в дальнейшем будет продолжаться с учётом выявленных проблем и сложностей молодых воспитателей.

Практическая значимость и результативность работы по проекту заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации молодых воспитателей позволит успешнее решать проблему удовлетворения потребности личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, позволит всесторонне учитывать ее индивидуальные особенности, будет способствовать закреплению специалистов, формированию их ответственности и мобильности, что особо значимо в условиях рыночных отношений.

4. Модель организации психолого-педагогической работы по адаптации молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении

Модель организации психолого-педагогической работы по адаптации молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении разрабатывалась с учётом совместной работы со старшим воспитателем.

Мы считаем важным определить основные задачи и методы работы с молодыми специалистами, чтобы данная работа была эффективной.

Условно разделив молодых педагогов на группы, мы определили цель и основные задачи работы с данными группами воспитателей.

Таблица 1. Дифференциация начинающих воспитателей в зависимости от полученного образования

Начинающие воспитатели		
Начинающие педагоги с педагогическим образованием	Начинающие педагоги, которые проходят обучение в педагогических учебных заведениях	Педагоги - выпускники высших и средних учебных заведений непедагогического профиля

Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности.

Таблица 2. Психолого-педагогические аспекты адаптационного периода начинающих воспитателей

Администрация ДОУ - молодой специалист	Молодой специалист – педагог-психолог	Молодой специалист – коллега
- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом	- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у педагогического коллектива, детей и их родителей	- оказание поддержки со стороны коллег, принятие начинающего воспитателя

Мы учитывали, что 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;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития;
- 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.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строился с учётом следующих **факторов**:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальные особенности личности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта общения с детьми.

Таблица 3. Формы и методы работы с молодыми специалистами

<p>Работа психолога ДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> • консультирование (индивидуальное, групповое); • работа психолого-педагогического клуба «Школа молодого воспитателя» 	<p>Активные методы (совместно со старшим воспитателем)</p> <ul style="list-style-type: none"> • теоретические семинары (доклады, сообщения); • семинары-практикумы; • ролевые игры, деловые игры; • дискуссии, диспуты; • обсуждение открытых мероприятий; • конкурсы педагогического мастерства; • педагогические советы; • обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации по его распространению и внедрению; • разнообразные выставки, отчеты по самообразованию; • педагогические чтения, научно-практические конференции; • творческие группы; • методические объединения; • индивидуальные консультации
--	--

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. На основании содержательного анализа каждого этапа была разработана модель организации работы с молодыми специалистами.

Таблица 4. Модель организации работы с молодыми специалистами

<i>Этапы</i>	<i>Содержание работы молодого воспитателя</i>	<i>Содержание работы администрации ДОУ</i>	<i>Содержание работы педагога-психолога</i>
1й этап 1-й год работы Период адаптации	- молодой воспитатель несколько дней под руководством заместителя	- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе; - беседа заведующего	- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на

<p>- самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>заведующего проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.</p>	<p>ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места; -изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации; -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста); -анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года); - по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. - дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми - оценка его</p>	<p>работе; -знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста); - Работа психологического клуба «Молодой воспитатель». Цель: Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании; помочь молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОУ приняв его внутренние правила, традиции,</p>
--	--	--	---

		<p>педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.</p> <ul style="list-style-type: none"> -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист; - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; - выбор методической темы. Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления - организация взаимодействия молодых педагогов разных детских садов и школ. 	условия.
<p>II этап</p> <p>2-3- й годы процесс развития</p>	<p>- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение к показу занятий на уровне детского сада; - приобщение педагогов к 	<p>консультирование по запросу</p>

<p>профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, получение авторитета среди детей, родителей, коллег.</p>	<p>-повышение своего профессионального мастерства - посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства.</p>	<p>подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов; - диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. - проведение семинаров-практикумов по темам.</p>	
<p>III этап 4-5-й год работы</p>	<p>- складывается система работы, имеются собственные разработки. - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии.</p>	<p>- оказание методической помощи.</p>	<p>консультирование по запросу</p>
<p>IV- этап 6-й год работы</p>	<p>- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.</p>	<p>- оказание методической помощи.</p>	<p>консультирование по запросу</p>

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому заведующей, старшему воспитателю, психологу 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. Особенно важной нам представляется работа с молодыми педагогами на первом и втором этапах его профессиональной деятельности.

5. Перечень и описание программных мероприятий с молодыми педагогами

Содержание Программы включает три этапа:

На I этапе проводится анализ психолого-педагогической литературы, анализ и обобщение опыта работы дошкольных образовательных учреждений, уточнение цели и задач работы, определение методов работы с молодыми воспитателями.

На II этапе идет изучение имеющихся педагогических и психолого-педагогических знаний у начинающих педагогов. Для этого педагог-психолог проводят собеседование, в процессе беседы выясняется знаком ли специалист с Образовательной программой, которая реализуется в дошкольном образовательном учреждении, а так же вероятность возможных затруднений в организации учебно-воспитательного процесса. Далее уточняется степень практической подготовленности молодых педагогов. Для этого старший воспитатель совместно с педагогом-психологом посещает занятия, а так же присутствует во время режимных моментов и игровой деятельности, наблюдая и анализируя тем самым организацию воспитательно-образовательного процесса.

Кроме того, молодому специалисту предлагаются для заполнения анкеты, диагностические таблицы (например, «Диагностика определения модели взаимодействия воспитателя с детьми» М.В. Крулехт и др.). Начинающие воспитатели получают памятку для молодых педагогов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ».

Для изучения личностной сферы молодого педагога используются следующие методики.

1. Определение педагогической позиции педагога, основанное на самостоятельной оценке черт характера.
2. Тест для молодого воспитателя (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение его педагогической стрессоустойчивости.
3. Тест для молодого воспитателя (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение эффективности работы педагога стажиста.
4. Тест Г. Айзенка (Шайгородский Ю.Ж. «Точка отсчета», Омск, 1992) используется с целью определения совместимости педагогов для кадрового подбора в группу.
5. Тест фигур (Рогов Е.И. «Настольная книга практического психолога в образовании», М., 1996) - предназначен для выявления типологии личности. Результаты диагностики заносятся в индивидуальную папку педагога.

На основе анализа проведенных диагностических методик разрабатывается перспективный план работы с начинающими педагогами с проведением разнообразных форм и методов работы с молодыми специалистами, способствующих повышению их профессиональной компетенции.

На III этапе происходит анализ полученных результатов, обобщение наработанных материалов. Задача данного этапа заключается в подведении итогов деятельности по результатам адаптации в педагогическом коллективе и повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста.

В конце учебного года старший воспитатель и педагог-психолог, проанализировав результаты работы, отслеживают динамику профессионального роста молодого специалиста, намечают перспективы дальнейшей работы с ним.

На этом этапе с помощью анкетирования определяется рейтинг молодого воспитателя среди родителей, их удовлетворенность его работой, отношение к нему воспитанников, насколько сам педагог удовлетворен своей деятельностью, отношениями с детьми, родителями, коллективом.

По специально разработанному вопроснику он может подготовить самоанализ своей деятельности за прошедший учебный год, который позволит увидеть свой профессиональный рост, и определить еще имеющиеся проблемы в его работе.

6. Перспективный план работы с молодыми педагогами

Психолого-педагогический клуб «Школа молодого воспитателя»

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в самообразовании; помочь молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОУ приняв его внутренние правила, традиции, условия.

Задачи:

1. Помочь педагогам наладить профессиональный контакт с опытными педагогами.
2. Помочь преодолеть стеснение при взаимодействии с родителями, детьми, коллегами.
3. Помочь приобрести уверенность при публичных выступлениях.
4. Вселить педагогический оптимизм в период профессиональной деятельности.

сентябрь			
1-я встреча	Девиз «Тебя здесь любят и ждут»	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Снежный ком» - давайте познакомимся 2. «Анкета молодого педагога» 3. Ассоциативный рисунок «1й день в ДОУ» 4. Консультация «Планирование образовательной деятельности» 	<p>Цель: Помочь педагогам устанавливать и поддерживать эмоциональный контакт с коллегами.</p> <p>Выявить уровень притязаний молодых педагогов к педагогической деятельности к ДОУ.</p> <p>Способствовать созданию положительного эмоционального фона через ассоциативный рисунок.</p>
октябрь			
2-я встреча	Девиз «Моё первое впечатление»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполни таблицу. Какие геометрические фигуры ассоциируются с педагогами, администрацией, родителями. 2. Продолжи предложение «за этот месяц мне удалось.....»; «В этом месяце я не знаю как....» «Я боюсь представить себе, что.....» «Если бы у меня была волшебная палочка.....» 3. Используя музыкальные инструменты наиграть мелодию состояния «Я в работе» 4. Психологическая игра <p>Цель: развивать творческие способности, фантазию. Умение проводить фрагменты самоанализа</p> <p>Раскрепостить педагогов через творческие задания.</p> 5. Консультация «Организация самостоятельной деятельности педагога с детьми».	
ноябрь			
3-я встреча	Девиз «Я не воспитатель, я только учусь»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compliments. 2. Поделиться педагогическими случаями (опытом) 	<p>Цель: Научить педагогов публично выражать своё восприятие коллег.</p> <p>Развивать литературный</p>

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Моя первая удача. 4. Педагоги получают индивидуальные конверты «Комплимент психолога» 5. Консультация «Организация детской проектной деятельности в условиях ДОУ». 	<p>стиль речи. Создать ситуацию успеха. Способствовать повышению уверенности в себе.</p>
декабрь			
4-я встреча	Девиз «Ура, Новый год!»	<ul style="list-style-type: none"> 1. Театральные этюды 2. Чтение четверостишья с разными эмоциями. 3. Публичное выступление на тему «вам интересно.....» 4. Составление педагогического кредо о педагогической деятельности. <p>Цель: развивать выразительность образов и голосового интонирования. Развитие кругозора, освоение правил публичного выступления Умение выделить главное из общего.</p> <ul style="list-style-type: none"> 5. Консультация «Коммуникативные игры с дошкольниками». 	
январь			
5-я встреча	Девиз «Вот и каникулы!!!»	<ul style="list-style-type: none"> 1. Творческое задание «Создай своими руками чудо». 2. Мини тесты на определение ценностных ориентаций. 3. Консультация «Организация театрализованной деятельности с дошкольниками» 	<p>Цель: Развивать творческие возможности. Совершенствовать коллективные умения. Выявить нравственные эталоны у молодых педагогов. Развивать адекватную самооценку у педагогов.</p>
февраль			
6-я встреча	Девиз «Берегите мужчин!»	<ul style="list-style-type: none"> 1. Создай образ идеального мужчины. 2. Мешают или помогают нам мужчины в работе? (Беседа). 3. Практикум «Подарки нашим папам». 	<p>Цель: совершенствовать способность рассуждать, аналитически сравнивать, аргументировано отстаивать свое мнение.</p>
март			
7-я встреча	Девиз «Ищите женщину»	<ul style="list-style-type: none"> 1. Пожелания друг другу. 	<p>Цель: учить молодых педагогов владеть собой,</p>

		2. Консультация «Мониторинг образовательного процесса».	сохранять выдержку. Способствовать сплочению.
апрель			
8-я встреча	Девиз «Цветные сны»	1. Женские секреты «Я и мои коллеги». 2. «Веер настроения» (используя цветные листы). 3. «Подготовка аналитического отчёта педагогического работника за учебный год».	Цель: Закрепить способность к самоанализу и составлению конструктивной критики на профессиональную деятельность коллег. Закрепление положительных эмоций.
май			
9-я встреча	Девиз «Скоро отпуск»	1. Что дал мне этот год в клубе «Школа молодого воспитателя». 2. Копилка предложений. 3. Создание коктейля из овощей и фруктов – название, пожелание, подарить кому хочешь.	Цель: Совершенствовать эстетические качества педагогов. Подведение итогов работы клуба «Молодого воспитателя» Привлечь к традициям учреждения.

Реализуя перспективный план работы психолого-педагогического клуба «Школа молодого воспитателя» мы рассчитывали получить следующие результаты:

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.
- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.
- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.
- Разнообразные формы работы с начинающими педагогами способствуют тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

7. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы

1. Развитие познавательного интереса к профессии.
2. Освоение новых приемов работы с детьми.
3. Развитие навыков самооценки.
4. Развитие навыков самоконтроля.
5. Появление желания заниматься самообразованием.
6. Стремление к повышению квалификационной категории.

8. Мониторинг реализации Программы

Молодые специалисты проходят диагностические процедуры в ходе встреч по следующим методикам: личностный опросник Айзенка, цветовой тест Люшера, «Тест самооценки», «Диагностика приобретений», тест Лири.

Целью психологического обследования является диагностика степени социальной адаптации педагога и способности успешного взаимодействия в условиях педагогической деятельности.

При проведении мониторинговых процедур используются различные формы и методы: опрос, анкеты, «Мишень», незаконченные предложения, смайлик, «Бумагопластика», «Ассоциации» и др.

По итогам диагностики и тестирования составляется аналитическая справка по адаптации молодых педагогов к воспитательно-образовательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Программа работы с молодыми специалистами отражает систему деятельности дошкольного образовательного учреждения по успешной адаптации начинающих педагогов, эффективные подходы к комплексному решению вопросов повышения педагогической компетентности молодых специалистов.

В целом можно отметить, что целенаправленная комплексная работа с молодыми кадрами приносит положительные результаты, как самим сотрудникам, так и детям, ради которых и осуществляется вся эта объемная работа. Хочется подчеркнуть, что в настоящее время результатом работы с молодыми специалистами стало:

- появление представления о собственной значимости, ценности;
- развитие навыков уверенного поведения;
- развитие способности к самоанализу и саморефлексии;
- появление мотивации саморазвития и самовоспитания;
- развитие способности доверять окружающим людям;
- появление представление ценности другого человека;
- развитие умения и навыки поведения в конфликтных ситуациях;
- развитие навыки партнерского общения;
- развитие умение определять свои профессиональные планы;
- развитие способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане лично-профессионального самоопределения.

В результате введения в практику работы психолого-педагогического клуба «Школа молодого воспитателя» должны наметиться две тенденции.

Во-первых, уменьшится текучесть кадров среди молодых воспитателей. Они станут ощущать себя значимым «звеном» в процессе воспитания и обучения дошкольников и заинтересуются деятельностью воспитателей.

Во-вторых, у молодых специалистов появится уверенность в своих силах, интерес к профессии, потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, повысится

самооценка, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Таким образом, психолого-педагогическое сопровождение молодых воспитателей в педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении приводит к положительным результатам. В целом, эффективность реализации Программы прослеживается в возросшем уровне профессиональной компетентности начинающих педагогов. Предстоит дальнейшая работа по наполнению не только первого, а каждого этапа адаптации педагогов психологическим содержанием, поиск новых интересных форм и методов работы с молодыми воспитателями.

Список литературы

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. – М., 1995.
2. Аминов Н. А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей // Вопр. психол. 1988. N 5
3. Аминов Н. А., Гусева Е. П., Левонкина И. А. Индивидуальные различия в общительности, связанной с педагогическими способностями у школьников // Способности и склонности / Под ред. Э. А. Голубевой. М., 1989.
4. Александровский Ю.А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация. М., 1976. 145 с.
5. Андреева Г. Социальная психология: Учебник для вузов – М.: Аспект Пресс, 1997.
6. Асмолов А. Г. Психология личности. М., 1990.
7. Баевский Р.М. Биокибернетика и прогностика: Некоторые проблемы оценки адапционно – приспособительной деятельности организма//Кибернетические аспекты адаптации системы человек – среда. М.,1975.
8. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. – 1989. - № 1. – С. 56-65.
9. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. - Л., 1989.
10. Бурлачук Л.Ф., Коржова Е.Ю. Психология жизненных ситуаций: Учебное пособие. М.: Российское педагогическое агентство, - 1998.
11. Венгер А.Л., Десятникова Ю.М. Групповая работа со старшеклассниками, направленная на их адаптацию к новым социальным условия // Вопросы психологии. – 1995. - № 1. – С. 25-36.
12. Вербова К. В., Парамей Г. В. Психодиагностика склонностей и способностей к педагогической деятельности // Вестник МГУ. Серия: Психология. 1990. N 2.
13. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала, М., 1998. Стр. 206-224.
14. Виханский О.С., Наумов А.Н.: Менеджмент, М. , 1996
15. Волина В. Методы адаптации персонала // Управление персоналом, 1998, №13.
16. Денисенко Г.Ф. Охрана труда, М, 1995
17. Дичев Т.Г., Тарасов К.Е. Проблема адаптации и здоровье человека: Методические и социальные аспекты. М., 1976.184с.
18. Зеер Э., Сыманюк Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал, 1997., т. 18, №6
19. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – М.: Логос. – 2003.
20. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации. Новосибирск 1986. 191с.
21. Каптерев П.Ф. Дидактические очерки. Теория образования. – М., 1982.
22. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. М.: Наука, 1983.
23. Климов Е. А. Об одном ходе мысли, полезном для психолога // Вестник МГУ. Серия: Психология. 1991. N 2.
24. Колесников Л. Ф. Резервы эффективности педагогического труда. - Новосибирск, 1985.
25. Коротков Э.М.: Концепция менеджмента, М, 1996
26. Коханов Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность. М., 1996.
27. Кричевский Р.Л., Если Вы – руководитель, М, 1996
28. Кузьмина Е.С., Прохвалитов А.А. О системной подходе к исследованию процессов адаптации // Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов: Тез. докл. Конф. – Курган, 1981.
29. Кузьмина Н. В., Кухарев Н. В. Психологическая структура деятельности учителя. - Гомель, 1976.
30. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
31. Маркова А.К. Психология труда учителя. М. Просвещение. 1993.

32. Марушина В. Проблема адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности //www.mstu.edu.ru,2002.
33. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М., 1999. Стр.169-177.
34. Медведев В.И. О проблеме адаптации. Л., 1984.
35. Медведев Г.П. Адаптация – важная проблема педагогики высшей школы // Советская педагогика. – 1969. - № 3. – С. 112-119.
36. Мирзаянова Л. Кризисы в адаптации к профессии//Адукацыя і выхаванне. 2000, №12.
37. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. - М.: Флинта, 1998.
38. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. – М., 1994.
39. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М.; Воронеж 2002.
40. Началджян А.А. Социально – психологическая адаптация личности. Ереван.1998.
41. Немов Р.С. Психология: Психология образования. Кн. 2. М.: Владос, 1994.
42. Несмелова Н.Н. Индивидуально-типологические особенности ориентировочной реакции в прогнозировании адаптации операторов // Вопросы психологии. – 1999. - № 5. – С. 72-79.
43. Петровский А.В. Психология. – М., 2002.
44. Поваренков Ю. Психологическое содержание профессионального становления человека М.: УРАО, 2002.
45. Прихожан А.М. Психологическая природа и возрастная динамика тревожности: Личностный аспект. - М., 1996.
46. Проблемы адаптации молодых педагогов: Отчет по результатам социологического исследования. Тольятти: Изд-во Фонда "Развитие через образование", 1999.
47. Психологическая наука и образование // Международный образовательный и психологический колледж. - 1998. N 2.
48. Райгородский Д.Я. Психология личности. Т. 1.: Хрестоматия. – Самара, 1999.
49. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.: Питер, 1999. – С. 416.
50. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. – М., 1997.
51. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. - М., 1973. – С.192
52. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб., 1996.- 350с.
53. Современная западная социология: Словарь. – М., 1990. – С. 432
54. Социальная педагогика. / Под ред. В.А. Никитина. – М.: Владос, 2000. – С. 272.
55. Социология. / Под ред. В.П. Сальникова. – СПб.: Лань: СПб – Ун-т. МВД России, 2000. – С. 415
56. Столяренко Л.Д. Основы психологии: Практикум. – М., 2003. –С. 405
57. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. – Ростов-на-Дону., 2002.
58. Талызина Н.Ф.Педагогическая психология. – М., 1998.
59. Учитель крупным планом: Социально-педагогические проблемы учительской деятельности. / Под ред. В.Г. Вершловского. - СПб.: ГУПМ, 1994.
60. Хайкин В.Л. Активность (характеристика и развитие). – М.; Воронеж, 2000.
61. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1,2. М.: Педагогика, 1986.
62. Хрестоматия по возрастной и педагогической психологии. / Под ред. И.И. Ильева. – М., 1981.
63. Шафранская К.Д. Адаптивные реакции при психических состояниях человека // Тез. науч. сообщества психологов к XXII Междунар. психолог. конгрессу: В 2-х ч. Ч. 2. – М., 1981.

Анкета молодого воспитателя
(для администрации ДОУ)

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

Анкета молодого воспитателя

(для психолога ДООУ)

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? 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 воспитателем?
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?

**Памятка для молодых педагогов
"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.