

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 8  
(МБДОУ – детский сад № 8)

620036 г. Екатеринбург, ул. Удельная, 16, телефон: +7 (343) 357-01-98, +7 (343)357-01-55

620036 г. Екатеринбург, ул. Цветоносная, 8, телефон: +7 (343) 300-20-23

e-mail: [mdou8@eduekb.ru](mailto:mdou8@eduekb.ru) сайт: <https://8ekb.tvoysadik.ru/>

ПРИНЯТА:

На педагогическом совете

от 30.08.2024 г.

Протокол № 1



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения – детский сад № 8

«ТРОПА»

г. Екатеринбург, 2024 г.

## Содержание

| Раздел I Целевой           |  |    |
|----------------------------|--|----|
| 1.1.                       | Пояснительная записка                                | 3  |
| 1.2.                       | Цель и задачи Программы                              | 4  |
| 1.3.                       | Принципы реализации Программы                        | 5  |
| 1.4.                       | Основные направления Программы                       | 5  |
| 1.5.                       | Планируемые результаты                               | 6  |
| Раздел II Содержательный   |  |    |
| 2.1.                       | Формы и методы работы с молодыми специалистами       | 7  |
| 2.2.                       | Система работы с молодыми педагогами                 | 8  |
| 2.3.                       | Этапы реализации Программы                           | 9  |
| 2.4.                       | План профессионального становления молодого педагога | 10 |
| Раздел III Организационный |  |    |
| 3.1.                       | Материально-техническое обеспечение Программы        | 13 |
| Раздел VI Дополнительный   |  |    |
| 4.1.                       | Заключение   | 14 |
| 4.2.                       | Список литературы                                    | 14 |
| 4.3.                       | Приложение   | 16 |

## РАЗДЕЛ I ЦЕЛЕВОЙ

### 1.1. Пояснительная записка

*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)*

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МБДОУ – детский сад № 8 «ТРОПА»

Т – творчество;

Р – развитие;

О – обучение;

П – профессионализм;

А – активность;

разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника,



владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами, испытывающими потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

### ***Основные термины:***

***Наставничество*** — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

***Наставник*** — высококвалифицированный опытный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре.

***Молодой специалист*** – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет. Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

## ***1.2. Цель и задачи Программы***

Цель работы: создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной



профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Для реализации цели определены следующие задачи:

- ✓ создать условия для успешной профессиональной адаптации молодых воспитателей в коллективе;
- ✓ способствовать повышению уровня профессиональных знаний, умений необходимых для воспитательно - образовательного процесса;
- ✓ формировать потребность в непрерывном самообразовании и повышении профессиональной квалификации;
- ✓ оказание консультативной помощи и поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей.

### ***1.3. Принципы реализации Программы***

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

### ***1.4. Основные направления Программы***

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.

6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

### ***1.5. Планируемые результаты***

- ❖ Постепенная адаптация начинающих педагогов в учреждении.
- ❖ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- ❖ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ❖ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- ❖ Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Данная программа адресована руководителям, методистам, психологам ДОУ.

## РАЗДЕЛ II СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

### 2.1. *Формы и методы работы с молодыми специалистами*

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Для повышения квалификации и мастерства молодых воспитателей используются разнообразные формы работы:

- педсоветы и семинары;
- индивидуальные и групповые консультации;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- собеседование (в начале года);
- районные методические объединения, педагогические совещания и августовские конференции;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- беседы, диалоги;
- аттестация;
- мастер-классы, ярмарки педагогических идей;
- наставничество;
- анкетирование и опросы.

Ярмарки педагогических идей и мастер-классы проводятся с целью обучения педагогов. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы наинтересующиеся вопросы,



помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию педагога, 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. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога 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.

## *2.2. Система работы с молодыми педагогами*

Реализация программы «Школа молодого педагога» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется:

- Положением о наставничестве в ДООУ;
- Перспективным планом работы на учебный год.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. Занятия «Школы молодого педагога» планируются ежемесячно в течение года. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДООУ. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения

осуществляют контроль реализации программы и за работой наставников.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т. е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.



### 2.3. Этапы реализации Программы

#### I этап: диагностический (адаптационный)

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажистами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников образовательного процесса.
- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях



педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

#### II этап: практический

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Взаимоподдержка и взаимопомощь.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей.
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

#### III этап: заключительный (аналитический)

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.
- Подведение итогов, выводы.

### ***2.4. План профессионального становления молодого педагога.***

| <b>Содержание работы</b>   | <b>Сроки проведения</b> | <b>Ответственные</b>    |
|--|-------------------------|-------------------------|
| <b>I этап. Диагностический (адаптационный).</b>                                |                         |                         |
| 1. Создание приказа о наставничестве.  | <b>Сентябрь</b>         | Заведующий              |
| 2. Организация наставничества. Определение педагогов – наставников для молодых |                         | Заместитель заведующего |



|  |                |  |
|--|----------------|--|
| <p>специалистов.</p> <p>3. Анкетирование молодых воспитателей по проблемам организации образовательного процесса с детьми.</p> <p>4. Заполнение карты профессионального роста педагога.</p> <p>5. Консультация «Нормативно-правовая документация в ДОУ» (ФГОС ДО, ООПОП ДО).</p> <p>6. Беседа «Рабочая программа воспитания».</p> <p>7. Выбор темы по самообразованию.</p> |                |  |
| <b>II этап. Практический (основной)</b>  |                |  |
| <p>1. Консультация «Организация развивающей среды в ДОУ» (рекомендации по созданию развивающей среды, оборудованию центров развития по образовательным областям в соответствии с ООП ДО)</p> <p>2. Семинар - практикум «Работа с родителями».</p> <p>3. Консультация «Методика проведения занятий».</p>  | <b>Октябрь</b> | <p>Заместитель заведующего</p> <p>Педагог - психолог</p> |
| <p>1. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам мониторинга. Оформление документации.</p>   | <b>Ноябрь</b>  | <p>Заместитель заведующего</p> <p>Педагог-наставник</p>  |
| <p>1. Семинар – практикум «Руководство развития игровой деятельности детей».</p> <p>2. Деловая игра «Детские игры».</p> <p>3. Выставка игр и пособий для использования в работе с детьми по развитию речи (рекомендации).</p>  | <b>Декабрь</b> | <p>Заместитель заведующего</p> <p>Учитель - логопед</p>  |

|  |                |  |
|--|----------------|--|
| <p>1. Педагогический совет «ИКТ в образовательной деятельности».</p> <p>2. Беседа «Организация режимных моментов».</p> <p>Посещение НОД опытных педагогов (открытые занятия).</p>  | <b>Январь</b>  | <p>Наставники<br/>Педагоги ДОУ</p>   |
| <p>1. Выставка пособий с методическими рекомендациями по их использованию.</p> <p>2. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p>  | <b>Февраль</b> | <p>Заместитель заведующего</p> <p>Молодой воспитатель</p> <p>Воспитатель наставник</p> |
| <p>1. Составление конспектов педагогических мероприятий.</p> <p>2. Выставка совместного творчества детей, педагогов, родителей «В мире прекрасного» (оформление работ на <del>высту</del>)</p>   | <b>Март</b>    | <p>Заместитель заведующего</p> <p>Молодой воспитатель</p>                              |
| <p>1. Беседа «Актуальность проблемы взаимодействия с семьями воспитанников».</p> <p>2. Консультация «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями».</p> <p>3. Разработка сценария родительского собрания молодыми педагогами (практическое задание).</p> | <b>Апрель</b>  | <p>Заместитель заведующего</p> <p>Воспитатель - наставник</p>                          |
| <b>III этап. Заключительный (аналитический).</b>   |                |  |
| <p><b>Рефлексия работы «ТРОПА»</b></p> <p>1. Деловая игра «Введение в педагогическую деятельность» (отчет по наставничеству и теме самообразования)</p>  | <b>Май</b>     | <p>Заместитель заведующего</p> <p>Молодой воспитатель</p>                              |

## РАЗДЕЛ III ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

### *3.1. Материально-техническое обеспечение Программы*

Технические средства обучения:

- ноутбук;
  - компьютер;
  - телевизор;
  - музыкальный центр;
  - лазерный принтер;
  - МФУ;
  - видеокамера;
  - мультимедийное оборудование.
- Методическое обеспечение:
- библиотека методической, справочной литературы и авторских изданий;
  - копилка педагогического опыта коллектива;
  - медиатека, картотеки;
  - дидактический материал;
- Информационное обеспечение:
- доступ к сети Интернет.



## РАЗДЕЛ VI ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

### 4.1. Заключение

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.

Программа «ТРОПА» поможет успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

### 4.2. Список литературы

1. Аралова М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М. 2007.
2. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ [Текст]: Анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 289 с.
3. Белая К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Васильева А. И., Бахтурина Л. А., Кобитина И. И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
5. Вершинина Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.

И. Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с. 3.

6. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н.В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.

7. Волобуева, Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] /Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 231 с.

8. Голицина Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.

9. Закаблущкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.10.

Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004. 11.интернет-ресурсы.

12. Круглова И. В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс].

13. Микляева Н. В. Инновации в детском саду [Текст]/ Н.В. Микляева– М.:АЙРИС ПРЕСС, 2008.

### 4.3. Приложение

#### Визитная карточка молодого педагога

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 СТАРШЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

- ✓ Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- ✓ Авторитет старшего педагога 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 педагогами 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 педагога. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.

- ✓ Главный путь познания педагога – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
- ✓ Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на педагога 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 педагога в ДОУ»**

**Старайтесь:**

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

**Помните:**

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

**Воспитывая детей, стремитесь:**

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

**В детском саду запрещается:**



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

### Анкета молодого специалиста

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