

Российская Федерация
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 309» (МБДОУ № 309)
660131, г. Красноярск, ул. Воронова д. 16 Д, тел: 8 (391) 220-26-51, 266-30-90
e-mail: dou309@mailkrsk.ru, веб-сайт: <http://kras-dou.ru/309>

Рассмотрено
на педагогическом совете
16.12.2022 г. Протокол № 4

Утверждено
приказом от 16.12. 2022 г. № 245
заведующий МБДОУ № 309
_____ Новоселова О.М.

**Персонализированная программа наставничества
на период 01.01.2023 – 31.05.2023**

Наставляемый: Денисенко Е.А.– воспитатель МБДОУ № 309

Наставник: Горбанева Г.А., старший воспитатель МБДОУ № 309

Красноярск – 2022 г.

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Пояснительная записка

Актуальность

В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Персонализированная программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого и разработана, совместно наставником и наставляемым, под контролем куратора. При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником могут вносить изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Нормативно-правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"
- Национальный проект "Образование"

- Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста
- Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях"
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 "О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника"

Локальные нормативные документы функционирования системы наставничества:

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 309
- План мероприятий по реализации положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 309
- Положение о наставничестве в МБДОУ № 309
- Перспективный план работы с молодым специалистом Денисенко Е.А.

Цель: непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогического работника, самореализация и закрепления начинающего специалиста в педагогической профессии.

Задачи:

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога;
- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.
- Проработать с молодым специалистом следующие темы:
 - применение форм и методов в работе с детьми первой младшей группы;
 - организация ООД и ОВД, помощь в постановке целей и задач;
 - механизм использования дидактического и наглядного материала;
 - аттестация на соответствие занимаемой должности.

Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический).

Выявление профессиональных затруднений педагога, разработка основных направлений работы с педагогом.

2 этап – основной (проектировочный).

Реализация программы наставничества, осуществление корректировки

профессиональных умений наставляемого, оказание методической помощи.

3 этап - контрольно-оценочный.

Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым: постановка практических задач, проектирование, консультирование, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы.

Планируемые результаты:

Наставничество для наставника:

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

Наставничество для начинающего педагога

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

Содержательный раздел

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- Контроль и коррекция.

Условия эффективного наставничества.

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с начинающим специалистом.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании начинающего специалиста.

2. Контроль за деятельностью начинающего специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- конкурсы;
- круглые столы;

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБДОУ № 309, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДООУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах

наставничества.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

Методы и формы наставничества:

В наставничестве используется консультирование, при этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с педагогом наставником какого - либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи;
- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;

При этом консультант выступает в роли - ментора (наставника), демонстрирующего способ решения профессиональной задачи и др.

Наставничество носит - индивидуальный характер – закрепление за наставником одного наставляемого.

В практике наставничества заложены пять основных техник его реализации.

- **«сопровождение»** – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;
- **«посев»** – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;
- **«катализация»** – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;
- **«показ»** – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.
- **«сбор урожая»** – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется педагогом-наставником и педагогом не реже 1 раза в месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления начинающего педагога могут вноситься изменения и дополнения.

План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат
декабрь	Вводная анкета для молодого специалиста	1. Выявить в каких направлениях воспитательно-образовательного процесса педагог испытывает трудности. Определить формы и методы сотрудничества.	анкетирование	Совместная формулировка проблем и путей их преодоления (цели, задачи, мероприятия)
	Выбор темы для самообразования, составление ИОМ	1. Определение и обсуждение темы самообразования. 2. Обсуждение написания ИОМ педагога	консультация	Работа по самообразованию в формате ИОМ. Умение правильно ставить цель и задачи, достигать результата
январь	Образовательная Программа ДОО, основные документы, регламентирующие деятельность ДООУ	1. Оказание помощи в организации работы с документацией - изучение Образовательной Программы ДОО. 2. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДООУ.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.	Владение педагогом этой темой
февраль	Методика проведения ООД в 1-й младшей группе	Изучение методики проведения ООД по всем образовательным областям, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом ООД (1 раз в две недели). Обсуждение и консультирование молодого педагога по	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД.

			этой теме	
март	Проведение мастер-класса по теме профессионального дефицита.	1. Обсуждение структуры и требований к написанию конспекта. 2. Советы по проведению мастер-класса 3. Проведение мастер-класса командой наставников ДОО.	Консультация Посещение	Составление конспектов и проведение мастер-класса
апрель	Аттестация на соответствие занимаемой должности	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Разработка и составление конспектов проведения ООД.	Консультация на интересующие вопросы, оказание помощи	Прохождение аттестации на соответствие ЗД.
май	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Проведение промежуточного мониторинга динамики развития проф. знаний и навыков МП на конец мая 2023 г.	Самоанализ молодого педагога	Коррекция ИП на основе перспектив работы на 2024 год.

Организационный раздел

Сроки реализации персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: декабрь 2022 – май 2023. 3.2. **Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.**

Встречи наставляемых и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц. Встречи проходят в очной форме.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления молодого педагога на _____ учебный год

__ (первого; второго; третьего) в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога) _____ Педагог-наставник _____

Цели: _____

Задачи: _____

Дата проведения (месяц, период)	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат
---------------------------------	------	------------------------	------------------	---------------------

Приложение 2

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Приложение 3

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации: _____

Приложение 4

Анкеты для молодого педагога. Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да- Нет- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании

- в составлении рабочей программы

- в составлении перспективного планирования

- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов

- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) _____

- в проведении организованной образовательной деятельности

- в проведении педагогической диагностики

- в проведении культурно-досуговых мероприятий

- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников

- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____

- в общении с коллегами, администрацией-в общении с воспитанниками

- в общении с родителями воспитанников- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации- мастер-классам
- творческим лабораториям- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога- другое(допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Приложение 5

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;- один раз в неделю;- 2–3 раза в месяц;- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;- 2–1,5 часа в неделю;- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;- 60–40 процентов;- 70–30 процентов;- 80–20 процентов;

Другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;- нет, не всегда;- нет, никогда;

другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;- нет;другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболееэффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболееэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Приложение 6

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____ (Ф.И.О.)

Наставник: _____ (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития навыка. Запишите вывод в конце карты.

Прогностические навыки	Оценка От 1 до 3
Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООПДО	
Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООПДО	
Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООПДО	
Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей	
Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка	
Организаторские и коммуникативные навыки	
Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана	
Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия	
Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООПДО	
Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками	
Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООПДО	

Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества	
Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним	
Аналитические навыки	
Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО	
Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков	
Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе	
Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами	

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

Приложение 7

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за _____ учебный год

Наименование ОУ _____

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника _____

Педагогический стаж работы наставника _____

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество _____

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом _____

Шкала оценок.

1	не соответствует требованиям (знания и владения навыками отсутствуют)
2	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)
3	соответствует требованиям (знания полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владения навыками достаточно уверенно)
4	Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Профессиональные знания и умения

№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель _____ (подпись Ф.И.О.)

«__» 20__ г.

Наставник _____ (подпись Ф.И.О.)

«__» 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ (подпись Ф.И.О.)

«__» 20__ г.

Приложение 8

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

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции. Не имея мира в собственной душе, нельзя дать его другим.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором. Искать выход из конфликта, а не виноватых, находить ошибки и причины недоразумений в себе, а не в другом.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным. Великодушие – одно из качеств доброты.
- Жить легко, просто и радостно. Учить детей – улыбаясь. Видеть во всем положительное. Радость по силе равна любви, а уныние и отрицание погубят все, за что бы вы ни брались.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты: в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным. В увеличенное стекло смотреть на все доброе и в десять раз уменьшать явления несовершенства.

Помните:

- «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Женская красота имеет свои истоки в душе. И великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок с вами разговаривает, слушайте его внимательно.
- Будьте терпеливы!
- Не скупитесь на награду – похвалу.
- Будьте милосердны и доброжелательны.
- Уважайте взрослых и детей.
- Следите за одеждой детей.

- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Содержите в порядке рабочее место.
- Следите за своей внешностью и поведением.
- Будьте внимательны к себе, чтобы ваше усердие не

Не оставляйте ребенка одного.

Помните, что ваше отношение к работе, людям, предметам – образы для игры детей.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность, воспитывая в нем чувства достоинства и ответственности за себя и свои поступки.
- Хвалить, поощрять, ободрять ребенка, создавая положительную эмоциональную атмосферу вокруг него.
- Верить в возможности каждого ребенка, в то доброе, что заложено в нем, в перспективы его развития, находить его сильные стороны.
- Раскрывать душу ребенка прежде, чем его ум.
- Поступать так, чтобы каждый ребенок почувствовал: возможности заложены в нем самом. «Ты все можешь» - главная формула образования.
- Учить ребенка трудолюбию, заботе о ближнем, уважению к другим людям.

Воспитывать желание помочь.

- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей ребенка своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим голосом.
- В разговоре с ребенком называть как можно больше предметов.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.
- Будьте примером для детей во всем!

В детском саду запрещается:

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 309"**, Новоселова Оксана Михайловна,
Заведующий

29.06.23 12:38 (MSK)

Сертификат 6C6F10089DE1F726762F834824F2F22F