

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №3 общеразвивающего вида» пгт. Троицко-Печорск

ПРИНЯТА
методическим советом
протокол № 1 от 08.09.2020 г.

УТВЕРЖДЕНА
Приказом № 164 от 09.09.2020 г.



ПРОГРАММА
по организации наставничества
в МДОУ «Детский сад №3» пгт. Троицко-Печорск
«Шаги к успеху»
(профессиональное становление молодых педагогов-воспитателей)

пгт. Троицко-Печорск, 2020 год

Содержание

Пояснительная записка	3
Цели и задачи программы	4
Результат реализации программы	5
Основная терминология	5
«Дорожная карта» по внедрению и реализации программы наставничества молодых специалистов в МДОУ «Детский сад №3» пгт. Троицко-Печорск	6
Приложения	

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в дошкольных образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно - правовых документов; изучении и реализации на практике современных технологий в образовательном процессе; совершенствовании предметных умений, педагогического мастерства; изучении и анализе программ, пособий, методических рекомендаций.

Наставничество стимулирует потребности молодого специалиста в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать, как можно больше о ребенке, и установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Система сопровождения включает в себя: - составление индивидуального плана работы с молодым педагогом; - методическое сопровождение деятельности молодого педагога. Одним из элементов методического сопровождения является мониторинг профессиональных достижений молодого педагога, который проводится наставником в течение года с использованием метода экспертных оценок.

Основной формой работы наставника является посещение основной образовательной деятельности (далее ООД) молодого специалиста, также анализируется документация, выявляются возникшие затруднения у молодого педагога, проводятся консультации и мастер-классы.

На начальном этапе работы (в I полугодии учебного года сентябрь-октябрь) проводится анкетирование для молодого педагога по профессиональным дефицитам (приложение № 1), по определению степени удовлетворенности условиями работы в дошкольной образовательной организации (приложение № 2) в I и II полугодиях (декабрь, май), в начале учебного года составляется педагогом - наставником индивидуальный план работы с молодым педагогом на период сопровождения (приложение № 3); в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года педагогом – наставником заполняется экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (приложение № 4); во II полугодии (май) учебного года молодой педагог заполняет самоанализ успешности работы (приложение № 5), в конце учебного года наставник оформляет отчет по итогам выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом (приложение № 6).

Чтобы облегчить работу наставнику с молодым педагогом, ему предоставляется памятка по работе с молодым специалистом (приложение № 7), карта анализа организованной образовательной деятельности (далее ООД) (приложение № 8).

Цель и задачи программы

- Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Результат реализации программы

Ожидаемый результат:

- Молодые педагоги ДОО приобретут возможность личного и профессионального роста.
- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.
- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Основная терминология

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 — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОО это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений; Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты. Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Куратор — сотрудник учреждения, который наблюдает за ходом реализации наставничества, анализирует данный процесс, регулирует деятельность молодого педагога и педагога-наставника.

**«Дорожная карта» по внедрению и реализации программы наставничества молодых специалистов
в МДОУ «Детский сад №3» пгт. Троицко-Печорск**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия в ДОО по подготовке внедрения наставничества				
1.1	Издание приказа «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МДОУ «Детский сад №3»	Май, 2020 г.	Кудрик И.А.	
1.1.2	Разработка «Дорожной карты» по внедрению целевой модели наставничества в соответствии методическими рекомендациями	До 20 июня, 2020 г.	Каргина Н.С.	
1.1.3	Заключение партнерских соглашений с Управлением образования по их участию в реализации программы наставничества	До 1 июля, 2020 г.	Кудрик И.А.	
1.1.4	Разработка Программы наставничества в МДОУ «Детский сад №3» пгт. Троицко-Печорск	Июнь-август, 2020 г.	Кудрик И.А., Каргина Н.С.	
1.1.5	Утверждение документации по вопросам наставничества	Август - сентябрь, 2020 г.	Кудрик И.А., Каргина Н.С.	
1.1.6	Размещение информации о наставничестве на официальном сайте МДОУ «Детский сад №3» пгт. Троицко-Печорск	Октябрь, 2020 г.	Каргина Н.С.	
2. Организация работы старшего воспитателя при реализации программы				
2.1	Проведение анкетирования по профессиональным дефицитам молодого специалиста	Сентябрь-октябрь, 2020 г.	Каргина Н.С.	
2.2	Установочный семинар с педагогами-наставниками и молодыми педагогами	Сентябрь-октябрь, 2020 г.	Каргина Н.С.	
2.3	Курирование реализации программы наставничества и оказание методической помощи наставникам при планировании работы	С сентября, 2020 г. по май, 2021 г.	Каргина Н.С.	
2.4	Контроль над проведением диагностики и анкетирования молодых педагогов	С сентября, 2020 г. по май, 2021 г.	Каргина Н.С.	
2.5	Организация обучающих практических семинаров и других мероприятий (согласно годовому плану ДОО)	С сентября, 2020 г. по май, 2021 г.	Каргина Н.С.	

2.6	Анализ планов работы наставников ОО	Ноябрь, 2020 г.	Каргина Н.С.
2.7	Мониторинг и направление результатов мониторинга в Управление образования МР «Троицко-Печорский»	До 25 октября, 2020 г. До 25 марта, 2020 г.	Каргина Н.С.
2.8	Анализ результатов анкетирования молодых педагогов по определению степени удовлетворенности работой в образовательной организации	Декабрь, 2020 г. Май, 2021 г.	Каргина Н.С.
2.9	Анализ отчетов наставников об итогах выполнения индивидуальных планов работы с молодыми педагогами, подведение итогов реализации программы наставничества	Май, 2021 г.	Каргина Н.С.
2.10	Трансляция внедрения и реализации программы наставничества на сайте ДОО	С сентября, 2020 г. по май, 2021 г.	Каргина Н.С.
3. Организация работы педагогов-наставников			
3.1	Участие в установочном семинаре	Сентябрь-октябрь, 2020 г.	Педагогический наставник
3.2	Составление индивидуального плана работы с молодым педагогом	До 30 октября 2020 г.	Педагогический наставник
3.3	Работа с молодым педагогом по индивидуальному плану	С сентября, 2020 г. по май, 2021 г.	Педагогический наставник
3.4	Посещение организованной образовательной деятельности у молодого педагога	С сентября, 2020 г. по май, 2021 г.	Педагогический наставник
3.5	Участие в семинарах, конкурсах, открытых показах ООД и мастер-классах ДОО (передача своего опыта или подготовка к выступлению молодого педагога)	С сентября, 2020 г. по май, 2021 г.	Педагогический наставник
3.6	Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок на основе анкетирования	Декабрь, 2020 г. Май, 2020 г.	Педагогический наставник
3.7	Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста молодого педагога	Декабрь, 2020 г. Май, 2020 г.	Педагогический наставник
3.8	Заполнение с молодым педагогом карты самооценки успешности в учебной работе	Май, 2020 г.	Педагогический наставник
3.9	Составление отчета об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом	Май, 2020 г.	Педагогический наставник

Анкета

выявления профессиональных дефицитов молодого специалиста

проводится в ДОО с молодыми специалистами в 1 полугодие (сентябрь-октябрь) учебного года
 Ответственные – куратор.

1. Удовлетворяет ли вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

1. да 2. нет 3. частично

2. Какие у вас есть трудности в подготовке и проведении организованной образовательной деятельности?

1. Определение структуры ООД
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий
5. Другое _____

3. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования (план работы), рабочих программ
2. Проведение ООД
3. Общение с коллегами, напарником, администрацией
4. Общение с воспитанниками
5. Общение с родителями, подключение их в образовательный процесс

4. В заполнении какой документации у вас есть затруднения

5. Испытываете ли вы проблемы при организации и проведении ООД

1. Мотивация детей к деятельности
2. Дисциплина
3. Разрешение конфликтных ситуаций
4. Другое _____

6. Какие образовательные технологии вы используете при проведении ООД?

7. С какими образовательными технологиями (методиками) хотели бы вы познакомиться?

8. По какой образовательной области вам интересны парциальные программы, которые бы вы могли включить в деятельность?

АНКЕТА

**для молодого специалиста по определению степени удовлетворенности
условиями работы в образовательной организации**

Проводится в ДОО с молодым специалистом (декабрь, май) учебного года.

Ответственные - педагоги наставники, администрация ДОО.

Форма проведения – очная

Наименование критерия	Да	Нет
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое дошкольное образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию дошкольного образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в дошкольном образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации дошкольного образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом дошкольном образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание как педагога в дошкольном образовательном учреждении?		
Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, групповых ячеек, музыкального зала и т.д.)?		
Устраивает ли Вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом дошкольном образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		

Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в дошкольном образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношение в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших педагогов		
Качество подготовки обучающихся		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в дошкольном образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации дошкольного образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		

**Индивидуальный план
работы педагога-наставника с молодым специалистом
на _____ учебный год**

Молодой педагог:

Должность:

Педагог-наставник:

Должность:

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи: повысить уровень организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации; разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом; организовать углубленное изучение инновационных педтехнологий.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки

Заполняется в ДОО педагогом – наставником в 1 и 2 полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения непрерывной образовательной деятельности)

Ответственные – педагоги – наставники, администрация ДОО

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого специалиста

№	Теоритические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Конец года
1	Умение анализировать		
2	Знание методики		
3	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.		
4	Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность		
5	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности воспитанников.		
6	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.		
7	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.		
8	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.		
9	Рациональное использование в своей работе наглядности.		

Оценивание осуществляется по уровням:

*-недостаточно

** -достаточно

***-ярко выражено

Проводится в ДОО, заполняется молодым специалистом во 2 полугодии (май) учебного года.

Ответственные – педагоги-наставники, администрация ОУ.

Форма проведения – очная

Самоанализ успешности проведения ООД с детьми.

1. Запишите, что особенно удастся Вам в ООД _____

2. Какие элементы ООД недостаточно удаются Вам? _____

3. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто на ваш взгляд, мог бы помочь Вам? _____
4. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них? _____

5. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждой непрерывной образовательной деятельности _____

6. Опишите свою самую успешную ООД _____

**Отчет по итогам выполнения
индивидуального плана работы с молодым специалистом**

(Ф.И.О. молодого педагога)

(должность молодого педагога)

За период с _____ по _____ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоритические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	

Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы*: _____

Рекомендации***: _____

Наставник _____

С отчетом об итогах
Наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* В разделе «Выводы» указывается;

- объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом;

- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;

- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;

- указание направлений необходимой подготовки.

**Отчет по итогам выполнения
индивидуального плана работы с молодым специалистом**

(Ф.И.О. молодого педагога)

(должность молодого педагога)

За период с _____ по _____ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоритические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	

Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы*: _____

Рекомендации***: _____

Наставник _____

С отчетом об итогах
Наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* В разделе «Выводы» указывается;

- объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний;
- указание направлений необходимой подготовки.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед вами стоит интересная и творческая задача – помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в образовательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а так же передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации в системе образования в целом.

2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.

3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми, управления образования МР «Троицко-Печорский».

4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.

5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:

- Отсутствие мотивации к работе;
- Отношение к коллегам;
- Отношения с детьми;
- Отношения с родителями;
- Неумение обеспечить дисциплину;
- Неумение планировать ООД;
- Незнание современных форм и методов работы;
- Неуверенность в себе;
- Непонимание, как вести себя во время проведения ООД;
- Несоблюдение структуры ООД;
- Неумение организовать работу с детьми в группе во время проведения режимных моментов;

- Неумение составлять календарно-тематический план воспитательно-образовательной работы с детьми.
6. Вместе с молодым специалистом глубоко проанализируйте рабочую программу воспитательно-образовательной деятельности педагога с детьми.
 7. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на его структуру.
 8. Окажите помощь в подготовке к первой непрерывной образовательной деятельности, к первой встрече с воспитанниками.
 9. Посещайте непрерывную образовательную деятельность молодого педагога с целью оказания методической помощи, приглашайте его на свою ООД, совместно их анализируйте.
 10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
 11. При наличии первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
 12. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник вольется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе организации и коллективу, поддерживайте его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его хвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетентности.

4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство»
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отменена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

Карта анализа ООД

Дата проведения _____

Группа (возраст) _____

Ф.И.О. воспитателя _____

Начало и окончание занятия (длительность) _____

Количество детей _____

Тема НОД: _____

Цель, задачи _____

Критерии оценивания	Уровень оценки		
	высокий	средний	низкий
Умение составить конспект ООД и творчески его использовать (вносить изменения в ход ООД)			
Подбор демонстрационного и раздаточного материала			
Рациональное размещение материала			
Предварительная работа с детьми			
Учёт возрастных особенностей детей			
Учёт индивидуальных особенностей детей			
Оптимальность содержания, его соответствие целям			
Приёмы обеспечения интереса и эмоциональности детей			
Умение регулировать поведение детей в процессе ООД			
Психологический настрой на НОД, использование игровых организационных моментов			
Удовлетворение двигательной активности детей			
Смена поз детей во время ООД			
Контроль за правильностью осанки детей во время работы за столом			
Соответствие длительности ООД санитарногигиеническим требованиям			
Соблюдение структуры ООД			
Наличие единого сюжета			
Положительные моменты			
Рекомендации			

4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство»
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отменена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

Памятка для молодого специалиста
«ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ОБЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОО»

Старайтесь:

Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.

Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.

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.