**Имидж старшего воспитателя дошкольного учреждения**

Школа педагогического мастерства для начинающих старших воспитателей

Фролова Марина Васильевна

Должность: старший воспитатель

МБДОУ «Детский сад №114» г. Чебоксары

**Аннотация.** Данная статья будет полезна для начинающих старших воспитателей как в плане обогащения своего профессионального опыта, так и личного.

**Ключевые слова**: имеджелогия, самопрезентация, профессионализм, компетентность, этикет, педагогическая этика, культура управления.

«Искусство нравиться есть тайна, которая, даруемая

ли природой или похищаемая упорным усилием,

в обоих случаях достойна уважения и зависти;

в последней дани ей немногие и отказывают».

П.А. Вяземский.

Имеджелогия – наука о технологии личного обаяния. Обаяние личности – всегда было и остается наисильнейшим фактором впечатляющего воздействия на тех, с кем она общается. Особенно бесценно обаяние родителей и педагогов.

Необходимость создания имиджа проявляется в демонстрации наиболее привлекательных для окружающих качеств личности. Он выступает как мощное средство коммуникации, обладающее большим влиянием на людей, и отражает внутренний мир человека, мировосприятие, образ мыслей, менталитет. Имидж представляет собой стереотипный образ, эмоционально отраженный, индивидуальный, раскрывающее внутреннее содержание, сложившееся в сознании многих людей.

Психолог А. Мехрабаян, проводя исследование по восприятию человека человеком, привел следующие экспериментальные данные:

* 55% от общего впечатления, произведенного человеком, приходится на то, как он выглядит (внешний вид, цвет кожи, глаз, волос, одежда, поза, мимика, жесты, зрительный контакт, эмоциональный настрой);
* 38% определяется манерой говорить (тон, тембр и высота голоса, темп речи, произношение и дикция, окраска речи);
* 7% составляет восприятие самого сообщения.

Исходя из приведенных данных можно понять, насколько велика роль имиджа для профессиональной деятельности.

Имидж может быть спонтанным и целенаправленно созданным под определенные нужды. К последнему типу можно отнести имидж старшего воспитателя ДОУ, о котором пойдет речь далее.

Существуют различные виды имиджа:

- ***восприминимаемый,*** суть которого состоит в том, как старшего воспитателя воспринимают окружающие: коллеги, родители, дети, вышестоящие органы, проверяющие органы образования. Воспринимаемый имидж не всегда совпадает с тем, который человек хотел бы показать.

- ***требуемый*** – предполагает презентацию личностных и деловых качеств, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности.

Владеть технологией самопрезентации, т.е. техники подачи себя, дано не каждому. Самопрезентация лучше получается у тех людей, которые имеют соответствующие способности. Какие это способности?

Это *коммуникабельность* (способность легко сходиться с людьми), *эмпатичность* (способность к сопереживанию), *рефлексивность* (способность понять другого человека), *красноречивость* (способность воздействовать словом) и *самообладание*.

Эти качества составляют матрицу природных дарований, обозначенных понятием «умение нравиться людям». Как подтверждает практика, обладание данными способностями и постоянные упражнения в их развитии – залог успешного создания личного имиджа.

Внешняя выразительность – желаемый компонент имиджа, но не решающий, как это кажется многим. Имидж – собирательное понятие. Это облик, то есть та форма жизнепроявления человека, благодаря которой на «люди» выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики. Среди них приоритетными следует признать воспитанность, эрудицию, профессионализм. Вот те три кита, на которых надежно держится имидж конкретной личности.

Чтобы получить полный банк данных о своих качествах рекомендую обратиться к таким методам самопознания как этикометрия и социометрия.

В упрощенном варианте названные методы выглядят следующим образом.

На вопросы, которые задаются самому себе, следует дать откровенный ответ в письменной форме, подробно обосновывая каждый свой ответ.

|  |  |
| --- | --- |
| **Этикометрия** | **Социометрия** |
| 1. Мои приоритетные моральные ценности?  2. Мои устойчивые личные цели?  3. Мои повседневные привычки?  4. Я постоянно использую свою схему поведения?  5. Сколько ласковых слов я могу написать о своих родителях? | 1. Сколько у меня друзей?  2. Вызываю ли я симпатию у своих товарищей по работе?  3. Как часто обращаются ко мне за советом или за помощью?  4. Называют ли меня милосердным?  5. Какова моя реакция при виде плачущего ребенка? |

Как говорят, чистосердечное признание облегчает душу. Всего лишь десять вопросов, но откровенные ответы на них дадут достаточную информацию для размышления тем, кто хочет обладать достойной «Я-концепцией». Духовно здоровая «Я-концепция» подстраховывает личность как от заниженной, так и от завышенной самооценки, она придает ей мажорное ощущение жизни. Не случайно, люди с подобным духовным настроем просыпаются утром с улыбкой, получают удовольствие от прогулки в любую погоду, не делают из пищи культа, с ними легко общаться.

Опора на собственный имидж нужна сегодня в каждой профессии. Специфика профессиональной сферы деятельности старшего воспитателя ДОУ обязывает к гармоничному единству внутреннего содержания деятельности и внешнего облика.

Современный старший воспитатель должен обладать потребностью и готовностью решать образовательные проблемы, создавать условия для педагогического творчества, стимулировать образовательные инициативы и управлять их превращением в механизм развития дошкольного учреждения.

Ему должны быть присущи:

* высокий профессионализм;
* целеустремленность и преданность делу;
* способность принимать мудрые и нестандартные решения;
* умение организовать себя и людей;
* забота о людях и о деле одновременно;
* справедливость;
* мышление «победителя»;
* умение воспринимать новые идеи;
* видение перспективы.

Из чего же складывается имидж старшего воспитателя ДОУ?

**Составляющие имиджа старшего воспитателя:**

* профессионализм и компетентность;
* культура поведения;
* этикет (речевой и неречевой);
* культура межнациональных отношений;
* педагогическая и служебная этика;
* эмоционально-оценочные отношения в коллективе;
* сплоченность коллектива;
* культура управления.

Рассмотрим подробно каждую составляющую.

**1. Профессионализм и компетентность**

Профессионализм старшего воспитателя заключается в умении руководить и управлять педагогическим процессом ДОУ. Руководить – это значит заставлять делать правильные шаги, а управлять – помогать делать правильные шаги.

**Основные направления деятельности старшего воспитателя**

**по управлению педагогическим процессом**

(по Л.В.Поздняк)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Обеспечивает и контролирует**  **выполнение программы**  **воспитания и обучения детей**  **и добивается ее реализации** | **Направляет и контролирует работу педагогов** | **Оказывает**  **методическую помощь педагогам** |
| ***Обеспечивает*** создание развивающей среды в группах детей всех возрастов, консультирует воспитателей по вопросам создания развивающей среды в группах.  ***Оснащает*** педагогический процесс необходимыми пособиями.  ***Разрабатывает*** режим дня, расписание занятий и разных видов деятельности для каждой возрастной группы в соответствии с условиями их работы.  ***Составляет*** расписание оказания дополнительных педагогических услуг, работы кружков.  ***Анализирует*** выполнение программы.  ***Участвует*** в расстановке и аттестации воспитателей, их тарификации.  ***Обеспечивает*** эффективность воспитательной работы.  ***Организует*** работу педагогов по созданию атрибутов и методических пособий.  ***Анализирует*** выполнение программы по отдельным разделам и в целом.  ***Добивается*** реализации государственных стандартов дошкольного образования.  ***Участвует*** в исследовании педагогического процесса и на этой основе осуществляет оценку результативности педагогического труда. | ***Анализирует*** работу ДОУ; современные тенденции работы дошкольного образования, образовательных программ и на этой основе формирует цели и задачи деятельности педагогов.  ***Разрабатывает*** (или обеспечивает использование) материалы по диагностике деятельности воспитателей и детей.  ***Осуществляет*** руководство работой психолога, инструктора по физкультуре и др. по диагностированию уровня воспитанности и развития детей.  ***Осуществляет*** диагностику профессиональной деятельности воспитателей.  ***Проводит*** предупредительный, фронтальный и тематический контроль.  ***Проверяет*** календарные планы воспитателей.  ***Контролирует*** наличие и состояние пособий в группах для работы с детьми.  ***Выносит*** на обсуждение педагогического совета актуальные вопросы воспитания, обучения и развития.  ***Инструктирует*** воспитателей на основе рекомендаций вышестоящих органов управления образования. | ***Оказывает*** помощь в разработке инновационных педагогических технологий.  ***Организует*** работу семинаров по различным педагогическим проблемам.  ***Проводит*** консультации, собеседования, взаимопосещения педагогов.  ***Оказывает*** помощь в составлении календарных планов, в разработке конспектов занятий, в оформлении детских работ, в создании зон для разных видов детской деятельности, в подготовке к занятиям, проведению игр, труда и пр., в подготовке к выступлениям на педагогическом совете и родительских собраниях; в оформлении организационных выставок.  ***Организует*** работу школ молодого педагога, передового опыта, творческих лабораторий; открытые просмотры работы лучших педагогов. |

**Профессиональные требования к старшему воспитателю**

(по К.Ю. Белой)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Осуществляет руководство ДОУ** | **Планирует учебно-воспитательную, методическую работу** | **Организует учебно-воспитательную,**  **методическую работу** | **Осуществляет контроль работой**  **воспитателей** |
| - ***подбор*** кандидатов на должность воспитателей, их помощников, специалистов  - ***создание*** благоприятного морально-психологического климата в коллективе;  - ***формулировка*** социального заказа своему ДОУ;  - ***планирование***, разработка и внедрение программ развития и планов работы ДОУ;  - ***создание*** имиджа ДОУ среди населения;  - ***выбор*** (разработка) образовательных программ для детей:  - ***организация*** образовательной, воспитательной работы с детьми;  - ***организация*** экспериментальной, исследовательской работы в ДОУ;  - ***развитие***, эффективное использование интеллектуального потенциала воспитателей, специалистов;  - ***развитие*** сотрудничества с социумом. | - ***повышение*** квалификации воспитателей;  - ***помощь*** воспитателям в самообразовании;  - ***аттестация*** воспитателей;  - ***составление*** расписания занятий по возрастным группам;  - методическая ***помощь*** воспитателям в подготовке и проведении занятий;  - ***обмен опытом*** работы сотрудников ДОУ;  - ***ознакомление*** воспитателей с достижениями педагогической теории и практики;  - ***развитие*** преемственность работы ДОУ и школы;  - ***совершенствование*** работы с родителями  - ***комплектование*** групп учебными пособиями, играми, игрушками;  - постоянный ***анализ*** состояния учебно-методической и воспитательной работы и принятие на его основе конкретных мер повышения эффективности методической работы. | - ***подготовка*** и регулярное проведение заседания педсовета;  - ***проведение*** для воспитателей открытых занятий, семинаров, индивидуальных и групповых консультаций, выставок, конкурсов;  - ***организация*** работы творческих групп;  - своевременное ***приобретение*** оборудования, необходимого для учебно-воспитательной, методической работы;  - ***ведение*** картотеки учебно-методической и педагогической литературы, пособий и т.п.;  - о***рганизация*** работы воспитателей по изготовлению пособий, дидактических материалов;  - проведение совместных мероприятий со школой;  - подготовка для родителей стендов, папок-передвижек об опыте семейного воспитания;  - своевременное ***оформление*** педагогической документации;  - ***формирование*** и обобщение лучшего опыта работы педагогов по разным проблемам и направлениям. | - систематическая ***проверка*** календарных планов работы;  - ***посещение*** по графику занятий в группах;  - ***контроль*** выполнения годового плана работы, решений, принятых на заседаниях педсовета;  - ***организация*** взаимодействия в работе воспитателей, психолога, логопеда, музыкального руководителя, других специалистов;  - регулярное ***проведение*** диагностики развития детей, их знаний, умений, навыков;  - ***изучение*** планов воспитателей по самообразованию. |

Министерством труда Российской Федерации был разработан реестр профессиональных стандартов, которые фиксируют требования и функциональные обязанности работников многих специальностей. Некоторые из них имеют рекомендательный характер и нужны для того, чтобы работодателю было легче оценить навыки сотрудника, которого он принимает на работу. Однако, существуют и такие, обязательное следование которым закреплено законодательством. Соответствие им – непременное условие для работы в соответствующей должности. К таким относится и профессиональный стандарт воспитателя, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н.

Профессиональный стандарт «Педагог (**воспитатель**, учитель)» – это документ, систематизировавший все функции, которые выполняет специалист в ходе реализации профессиональной **деятельности**. Таким образом, согласно **профессиональному** **стандарту** педагога-**воспитателя**, он: выполняет свою профессиональную **деятельность** в соответствии с ФГОС дошкольного образования; принимает участие в разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, создания в нем комфортной и безопасной среды, работает над их реализацией; занимается планированием и проведением учебных занятий с последующим анализом эффективности выбранных подходов.

**2. Культура поведения**

Важная составляющая имиджа старшего воспитателя – культура поведения.

Педагоги – это, как правило, люди с обостренной потребностью в уважении и самоуважении. Для них очень значимы различные формы морального поощрения, атмосфера добрых взаимоотношений в коллективе. Следовательно, старшему воспитателю необходимо учитывать эти особенности, проявлять больше такта, отзывчивости, доброжелательности в общении с педагогом.

Органической частью культуры поведения является **этикет**, установленный обществом или группой. По форме он подразделяется на **речевой** и **неречевой.** Профессионализм старшего воспитателя предполагает владение нормами и правилами речевого этикета, умением говорить с руководителем, педагогами, детьми и родителями.

Речь человека – его визитная карточка, поскольку от того, насколько грамотно он выражается, зависит его успех не только в повседневном общении, но и в профессиональной деятельности.

Неречевая форма этикета означает поступки и действия, демонстрирующие уважительное отношение к окружающим.

Среди множества нравственных позиций, составляющих основу этикета и пронизывающих поведение культурного человека, выделяют две основные:

* стараться не ставить людей в неудобное положение;
* поступать с другими так, как ты хочешь, чтобы поступали с тобой.

Нельзя считать себя профессионалом и не обращать при этом внимания на свой внешний вид (цветовое сочетание деталей костюма и обуви, аксессуары, прическу, косметику и др.) (*приложение 2*).

Внешний вид должен быть безупречен во всем. ДОУ – не место для демонстрации дизайнерских изысков и экстравагантных идей.

Внимание! Неопрятная одежда, неаккуратная прическа, небритое лицо, небрежный или вызывающий макияж и маникюр, неприятные резкие запахи и т.п. создают негативное впечатление лично о вас, и о ДОУ.

**3. Культура межнациональных отношений**

Старшему воспитателю необходимо проявлять уважение к национальным обычаям и традициям разных народов. В любом коллективе, даже самом дружном и сплоченном, рано или поздно могут возникнуть конфликтные ситуации. О том, что нужно делать в ситуациях, чтобы конфликт не повлиял на гармоничное функционирование всего дошкольного учреждения, вы можете узнать из журнала «Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждении», 2009. № 2,3.

**4. Педагогическая и служебная этика**

В ходе работы в педагогическом коллективе неизбежно возникают проблемы, из которых нужно уметь достойно выйти. Для решения этих задач старшему воспитателю необходимо знать важнейшие принципы педагогической этики: педагогическая справедливость, профессиональный педагогический долг, педагогическая честь и педагогический авторитет.

***Педагогическая справедливость*** характеризует соответствие между достоинствами личности и ее общественным признанием, правами и обязанностями, **беспристрастное, объективное отношение старшего воспитателя к сотрудникам, воспитанникам, родителям, основанное на любви и уважении к воспитанникам, абстрагированное от личностных симпатий и антипатий**

***Профессиональный педагогический долг*** – предполагает творческое отношения к труду, особую требовательность к себе, стремление к пополнению профессиональных знаний, повышению педагогического мастерства, необходимость уважительного и требовательного отношения к коллегам, другим субъектам образовательного процесса, умение разрешать конфликты, это личностное и профессиональное качество, готовность к педагогическому труду.

***Профессиональная честь*** – это понятие для обозначения внешнего, общественного признания профессиональных и личностных заслуг человека. Практически она связана со стремлением добиться высокой оценки, авторитета со стороны окружающих, похвалы, известности.

***Педагогический авторитет*** – моральный статус старшего воспитателя среди коллег, своеобразная форма дисциплины, при помощи которой авторитетный и уважаемый специалист регулирует деятельность педагогического коллектива. Авторитет определяется глубиной знаний, эрудицией, мастерством, отношением к работе и т.д. Авторитетом пользуются старшие воспитатели высоконравственные, с гуманистической направленностью личности, милосердные, эмпатийные, умеющие сочувствовать другому, понять его и в то же время деловые, справедливые, принципиальные, трудолюбивые, оптимистически настроенные.

Современная наука предлагает научно обоснованные рекомендации в помощь руководителям дошкольных учреждений, в частности по созданию нормативных документов, описывающих взаимоотношения членов коллектива. Таким документом является Кодекс профессиональной этики старшего воспитателя ДОУ. На основе материалов И.Р. Колтуновой педагогические коллективы разрабатывают свои варианты профессионального кодекса (*приложение 4, 5*).

Успех деятельности старшего воспитателя определяется не только непосредственными знаниями, но и его личностными качествами, способностью наладить контакт и взаимопонимание с подчиненными.

Рассмотрим личностные (нравственные) качества старшего воспитателя, способствующие этичным взаимоотношениям в ходе организации педагогического процесса по Э.А. Уткину:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Общие нравственные качества** | **Конкретные нравственные качества** | **Специфические нравственные качества** |
| - п**атриотизм** (преданность Отечеству, приоритет общественных интересов, соблюдение и развитие лучших традиций своего народа);  - **гуманизм** (уважительное отношение к каждому человеку, ориентация на его личное достоинство, вера в его способность к совершенствованию);  - **справедливость** (объективная оценка личностно-деловых качеств людей и их деятельности, признание их индивидуальности, открытость для критики, самокритичность). | - **гражданская совесть** (обостренное чувство личной ответственности перед обществом и людьми);  - **нравственная воля** (умение добиваться цели, завоевывать уважение у людей, самоконтроль);  - **профессиональная честность** (деловая требовательность, самоотдача в работе, умение говорить правду в глаза);  - **коллективизм** (организованность, дисциплинированность, общительность);  - **мужество** (смелость, умение переносить личные неприятности и служебные неудачи);  - **принципиальность** (уважение мнения других, поддержка тех, кто оказался в беде). | - **трудолюбие** (личный пример отношения к служебным правам и обязанностям);  - **скромность** (разумное использование власти, критическое отношение к своим заслугам и недостаткам);  - **ответственность** (единство слова и дела);  - щедрость (бескорыстность, оказание помощи людям);  - **оптимизм** (вера в свой моральный выбор);  - **великодушие** (терпимость к недостаткам людей, умение прощать обиды). |

Отсутствие у старшего воспитателя тех либо иных нравственных качеств может приводить к нарушениям во взаимоотношениях с коллегами. В исследованиях Р.Х. Шакурова показано, что педагоги на первое место среди качеств руководителя выдвигают отзывчивость, доброжелательность, принципиальность и тактичность. Столь высокая оценка этих качеств объясняется, вероятно, тем, что они играют особую роль в удовлетворении морально-психологических потребностей педагогического коллектива.

**5. Эмоционально-оценочные отношения в коллективе.**

Одобрение и осуждение, похвала и порицание, любовь и ненависть – все эти формы человеческих отношений являются созидательными факторами, которые формируют моральные чувства. Огромный стимулирующий и воспитательный потенциал заключен во взаимных требованиях. Только в такой форме можно воспитать дисциплинированность, ответственность, организованность, единство слова и дела, добиться четкого выполнения каждым своих обязанностей. Пока в ДОУ нет согласованных подходов к обучению и воспитанию детей, организации и оценке проделанной работы, нельзя рассчитывать на хорошие межличностные отношения в коллективе.

**6. Сплоченность коллектива.**

Сплоченность коллектива связана с отношением старшего воспитателя к людям и коллегиальностью в работе. Безусловно важно умение беречь и поддерживать доброе имя педагога в глазах коллектива путем доброжелательной оценки его работы, прислушиваться к критическим замечаниям и предложениям, опираться на коллектив при стимулировании активности личности. Сплоченность зависит от умения старшего воспитателя оказать конкретную помощь педагогу. Новаторство (умение пропагандировать и внедрять достижения педагогической науки и передового опыта ДОУ), изобретательность и выдумка являются важными факторами сплочения педагогического коллектива.

**7. Культура управления.**

Очевидно, что кроме специальной подготовки в области культуры взаимоотношений, старшему воспитателю необходимы знания в сфере культуры управления. В процессе руководства коллективом педагогов старший воспитатель воздействует на его мотивационную сферу, используя поощрения и наказания, моральные и материальные стимулы; создает психологический климат; вызывает стремление работать лучше; подбирает задания с учетом интересов и способностей работников.

Только положительные личностные качества старшего воспитателя ДОУ определяют микроклимат в коллективе. Его личный пример, доброжелательное слово, улыбка, взгляд, жест, поступок организуют сотрудников, зажигают идеями. Прекрасно, когда в глазах коллектива он предстает как образец нравственности, соблюдает служебную этику, основные принципы которой – сотрудничество и взаимопомощь. От старшего воспитателя требуется больше терпения, духовных сил, педагогического такта, вдумчивого руководства, ответственности. Бескультурье в отношениях с подчиненными чревато развалом работы и нередко оборачивается подлинной психологической драмой.

Таким образом, соблюдение психолого-педагогических требований к имиджу выступает в качестве субъективного условия его формирования у старшего воспитателя ДОУ: он должен привлечь к себе внимание подчиненных, направить их активность в нужное русло, осуществить управление профессиональными и личностными взаимоотношениями в коллективе.

***Приложение 1***

**Риторические игры**

**«Знакомство»**

**Ситуация.** Молодая мама в нерешительности стоит у кабинета заведующего детского сада, рядом – малыш с любимой игрушкой.

**Учебная задача.** Познакомится с молодой мамой, вступая инициатором общения в роли «руководителя», «воспитателя», «родителя». Составьте и запишите речевые формулы обращения к молодой маме в данной ситуации. Разыграйте данную ситуацию со своим партнером.

**Возможные варианты ответов:**

**«Руководитель»:** *«Здравствуйте! Вы ко мне? Проходите, пожалуйста, меня зовут…*

Обращаясь к ребенку: *«Как тебя зовут? Какая красивая у тебя игрушка!»*

**«Воспитатель»:** *«Добрый день! Я воспитатель группы… Мы очень рады видеть Вас в нашем детском саду! Могу я Вам помочь?»*

Обращаясь к ребенку: *«Какая замечательная у тебя игрушка! Тебе она очень нравится, да?»*

**«Родитель»:** *«Здравствуйте! Вы в первый раз здесь? Я вожу своего ребенка в этот детский сад – нам очень нравится воспитатель и заведующая! Если хотите, я вас представлю?»*

**«Приветствие»**

**Ситуация.** Вы входите в помещение, где ваши коллеги собрались на собрание (заседание еще не началось).

**Учебная задача:** Составьте и запишите речевые формулы обращения к ним. Продемонстрируйте всем, каким именно образом и как вы поприветствуете присутствующих в роли «руководителя», «воспитателя», «родителя». Как вы думаете, надо ли обращать внимание на себя всех присутствующих, если вы «родитель», «Воспитатель», «руководитель»?

**Возможные варианты ответов:**

**«Руководитель»:** *«Здравствуйте! Очень рада вас видеть!»*

**«Воспитатель»:** *«Добрый день! Разрешите к вам присоединиться?»*

**«Родитель»:** *«Вечер добрый! Какая приятная встреча»*

**«Благодарность»**

**Ситуация.** В вашем коллективе (детском саду, группе) кто-то отличился, проявил активность или в чем-то помог вам лично, что послужило укреплению авторитета всего учреждения в микрорайоне.

**Учебная задача:** Поблагодарите воспитателя, выступая инициатором в общении в роли «руководителя», «воспитателя», «родителя». Составьте и запишите речевые формулы обращения к педагогу. Разыграйте данную ситуацию со своим партнером.

**Возможные варианты ответов:**

**«Руководитель»:** *«Уважаемые коллеги! Обращаю ваше внимание на воспитателя … Выражаю благодарность всего коллектива за ее активность и творческий подход к делу!»*

**«Воспитатель»:** *«Какая вы умница, …! Я так рада за вас! Благодарю за…».*

**«Родитель»:** *«Спасибо большое за вашу поддержку и помощь! Мне очень помог ваш совет».*

**«Извинение»**

**Ситуация.** Вы совершили значительный проступок (например, опоздали, не выполнили обещание и т.п.)

**Учебная задача:** Разыграйте данную ситуацию со своим партнером так, чтобы избежать возникновения конфликта и убедить собеседника в непреднамеренности поступка. Составьте и запишите речевые формулы ваших извинений при обращении к официальному лицу, коллеге, родителю.

**Возможные варианты ответов:**

**«Руководитель»:** *«Прошу извинить меня за то, что заставила Вас ждать! Надеюсь это обстоятельство не повлияет на ход нашей беседы!».*

**«Воспитатель»:** *«Понимаю, что поступила некрасиво, поэтому прошу прощения. Давайте подумаем вместе, как исправить положение сейчас!».*

**«Родитель»:** *«Очень сожалею, что не выполнила своего обещания, так получилась! Вы извините меня?».*

**«Просьба»**

**Ситуация.** Воспитателю необходима помощь руководителя, коллеги, родителя в чем-то, что очень важно в этот момент.

**Учебная задача 1.** Составьте свою просьбу и найдите такие формы вежливого обращения, чтобы Вам не смогли отказать («руководитель», «воспитатель», «родитель»). Разыграйте данную ситуацию со своим партнером.

**Возможные варианты просьбы:**

**«К руководителю»:** «Обращаюсь к Вам за мудрым советом, … Знаю, что только Вы сможете мне помочь в данный момент!»

**«К воспитателю»:** «У Вас такая светлая голова, …! Помогите мне решить небольшую проблемку, пожалуйста! Вы такая способная и добрая!».

**«К родителю»:** «…, Вы мастер на все руки и Вам не составит труда сделать для группы…».

**Учебная задача 2.** Найти весомые аргументы и вежливую речевую форму отказа воспитателю, если Вы «руководитель», «коллега», «родитель», к которому он обратился с просьбой. Разыграйте данную ситуацию со своим партнером.

**Возможные варианты отказа:**

**«Руководитель»:** «Понимаю всю сложность Вашего вопроса, но мне бы хотелось, чтобы Вы как опытный педагог, попытались решить эту проблему сами!».

**«Воспитателя»:** «С удовольствием помогла бы Вам, но у меня не будет ни минутки свободного времени в течение всего дня. Я уверена, что у вас все получится великолепно и без моего участия!»

**«Родителя»:** «Был бы рад помочь Вам сейчас, но, к сожалению, у меня проблема со временем. Возможно, в следующий раз я буду более свободен»

**Интонационная гимнастика**

**Цель** – развитие умения анализировать речевые особенности своего голоса и осознания значения техники речи в профессиональной деятельности.

Произнесите слово «здравствуйте», «да» с разными интонациями: любя, напугано, радостно, сердито, с жалостью, удивленно.

**Речевые упражнения**

1. Перескажи сказку А.С.Пушкина «Сказка о рыбаке и золотой рыбке в двух предложениях.

2. Составьте рассказ из предложенных слов: ключ, дорога, сторож, кабинет. Необходимо за 10 минут составить логически связанный, законченный рассказ. Оценивается яркость, оригинальность образов, необычность сюжетов.

***Приложение 2***

**Кодекс о внешнем виде**

|  |  |
| --- | --- |
| **Общие принципы создания привлекательного внешнего вида** | |
| **Аккуратность и**  **опрятность** | - одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной;  - обувь должна быть чистой, ухоженной, начищенной в течение всего рабочего дня;  - внешний вид должен соответствовать общепринятым в обществе нормам делового стиля и исключать вызывающие детали;  - сотрудники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые и дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах). |
| **Сдержанность** | - одно из главных правил делового человека при выборе одежды, обуви, при использовании парфюмерных и косметических средств – сдержанность и умеренность;  - основной стандарт одежды для всех сотрудников - профессиональный деловой стиль;  - использование простых неброских украшений, выдержанных в деловом стиле;  - для дневного макияжа и маникюра уместны неяркие, спокойные тона. |
| **Стандарты внешнего вида для сотрудников** | |
|  | Для сотрудников, занимающих должности: заведующего, заместителя заведующего, сотрудников бухгалтерии, воспитателей, специалистов: |
| **Одежда** | - деловой костюм (брючный, с юбкой или платьем) классического покроя спокойных тонов (верхняя и нижняя детали костюма могут отличаться по цвету и фасону). Брюки стандартной длины;  - допускается ношение строгой блузки с юбкой или брюками без пиджака или жакета;  - платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя;  - аккуратное, привлекательное сочетание юбок, брюк, блузок, трикотажных джемперов или кофт. Блузки спокойных тонов с длинными или короткими рукавами. В теплое время года допускается ношение футболок без символики;  - в холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, полуверов и т.д. без ярких или экстравагантных элементов, отвлекающих внимание;  - чулки и колготы телесного или черного цвета ровной фактуры, без орнамента. Предпочтительно ношение колгот или чулок в течение всего года.  Не желательно использовать для ношения следующие варианты одежды:  - спортивная (кроме инструктора по физической культуре);  - для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и футболки с символикой);  - пляжная;  - прозрачные платья, юбки и блузки, в том числе одежда с прозрачными вставками;  - декольтированные платья и блузки (открытый V-образный вырез груди, заметно нижнее белье и т.п.);  -вечерние туалеты;  - платья, майки и блузки без рукавов (без пиджака или жакета);  - мини-юбки (длина юбки выше 3 см от колена);  - слишком короткие блузки, открывающие часть живота или спины. |
| **Обувь** | - классические модели неярких тонов, гармонирующие с одеждой;  - предпочтение моделям с закрытым носом и пяткой;  - высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 10 см.  Не желательно использовать для ношения следующие варианты обуви:  - спортивная (в том числе для экстремальных видов спорта и развлечений);  - пляжная (шлепанцы и тапочки);  - массивная на толстой платформе;  - вечерние туфли (с бантами, перьями, крупными стразами, яркой вышивкой, из блестящих тканей и т.п.);  - высокие сапоги-ботфорты в сочетании с деловым костюмом. |
| В одежде и обуви не должны присутствовать очень яркие цвета, блестящие нити и вызывающие экстравагантные детали, привлекающие пристальное внимание. | |
| **Волосы** | - стрижка аккуратная (не экстравагантная);  - волосы всегда должны быть чистыми, ухоженными;  - максимально естественный цвет волос.  Не желательно:  - экстравагантные стрижки и прически;  - окрашивание волос в яркие, неестественные оттенки (н-р, неоновые) |
| **Маникюр** | - длина ногтей должна быть удобной для работы;  - лак для ногтей следует выбирать спокойных тонов, избегая ярких элементов маникюра и насыщенных, ярких цветов |
| **Украшения** | - допускается использовать украшения (кольца, серьги, браслеты, цепочки и т.п.), выдержанные в деловом стиле, без крупных драгоценных камней, ярких и массивных подвесок, кулонов и т.п.;  - кольца – не более трех (одно их которых обручальное);  - цепочка – не более двух;  - часы среднего размера;  - пирсинг и татуаж допускаются только в том случае, если они скрыты одеждой. |
| **Внешний вид должен быть безупречен во всем. ДОУ – не место для демонстрации дизайнерских изысков и экстравагантных идей.**  **Внимание! Неопрятная одежда, неаккуратная прическа, небритое лицо, небрежный или вызывающий макияж и маникюр, неприятные резкие запахи и т.п. создают негативное впечатление лично о вас, и о ДОУ.** | |

***Приложение 4***

**Кодекс профессиональной этики старшего воспитателя**

**дошкольного учреждения**

**Ключевые позиции и принципы деятельности старшего воспитателя:**

1. Создавать в коллективе психологический климат доверия, сотрудничества и поддержки, дающий возможность педагогам действовать наилучшим образом в интересах ребенка, семьи.

2. Совместно использовать ресурсы и информацию в целях повышения педагогической культуры поведения и бережного отношения к труду друг друга у всех сотрудников дошкольного учреждения.

3. Не проводить политику дискриминации сотрудников, разделения их национальной, культурной, половой, религиозной, возрастной принадлежности.

4. Формировать и поддерживать корректный, дружеский стиль взаимоотношений с коллегами.

5. Поддерживать коллег во всех профессиональных начинаниях. Стремиться к профессиональному росту, поощрению новых, оригинальных разработок коллегами.

6. Предоставлять возможность педагогу реализовывать творческий потенциал на всех этапах педагогической практики.

7. Обеспечивать условия для наиболее эффективной, компетентной работы воспитателей, своевременно поощряя успехи и достижения, анализируя и исправляя недоработки.

8. Анализировать вероятность конфликта, снижать риск его возникновения.

***Приложение 5***

**Золотой кодекс педагога**

* Учи, ибо ты – педагог.
* Не суди, ибо ты – не судья.
* Возлюби коллег своих – всех и всяких.
* Возлюби и учебные дисциплины чужие как свои.
* Начальственной любви избегай, но от благоволения не отказывайся.
* Гнев же начальственный прими к сведению, а не к сердцу.
* Не умничай перед родителями воспитанников своих, ибо они их родители, а не мы.
* Не жди с трепетом благодарности ни от кого.
* Не обольщайся любовью воспитанников, ибо у них будут и другие педагоги, а у тебя – воспитанники.
* Не пророчествуй воспитанникам своим, ибо тебе не дано знать, что будет, а чего не будет.

***Приложение 6***

**Советы старшему воспитателю для успешной работы с педагогами**

* Известная пословица советует: «Век живи – век учись». Учитесь искусству руководства постоянно. Находитесь в постоянном творческом поиске: совершенствуйте стиль своей работы, анализируйте и устраняйте недостатки. Ищите новые методы и формы работы с коллективом.
* Помните, вы являетесь примером в работе для всего коллектива, поэтому должны быть компетентны в своей работе и обладать высокой культурой.
* В работе ставьте конкретные цели и задачи, направленные на совершенствование учебно-воспитательного процесса и всего ДОУ.
* Учитесь быстро принимать решения, но в спокойном состоянии. Ибо решения, принятые в спешке, приводят к ошибкам.
* Умейте нравиться людям, это облегчит сплочение коллектива.
* Не забывайте хвалить педагогов за их достижения и результаты. Это укрепит их веру в себя.
* Научитесь делегировать свои полномочия педагогическому коллективу. Ваша главная цель – уметь правильно руководить.
* Требовательность в работе – это дисциплина и слаженность работы всего коллектива. Требовательность должна быть систематична.
* Не приказывайте воспитателям, а убеждайте, просите, разъясняйте.
* Используйте индивидуальный подход к каждому члену коллектива.
* Оценивайте их по их делам и поступкам, а не по слухам. Главный путь изучения педагога – наблюдение и анализ его деятельности.
* Анализ начинайте с положительного. Умейте видеть хорошее в каждом педагоге.
* Помните, публичная критика не нравится никому.
* Будьте терпимы, никогда не теряйте чувство собственного достоинства и самообладания. Крик – это признак слабости, а не силы.
* Не забывайте дарить улыбки, это так просто. Улыбка обладает свойством возвращаться к тому, кто ее подарил.
* Все члены коллектива для Вас должны быть равны.
* Будьте терпимы к критике. Если она не справедлива, то докажите это делом.
* Научитесь правильно планировать свою работу, не забывайте о резерве времени.
* Помните: точность – вежливость королей. Будьте сами точны и требуйте этого от воспитателей.
* Доверяйте, но проверяйте, так как функция контроля очень важна для повышения качества педагогического процесса.

**ЛИТЕРАТУРА**

**1.** Белая К.Ю. Каким должен быть современный старший воспитатель//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения/ 5-2009.

**2.** Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. М., Творческий Центр, 2008.

**3.** Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения/ 12-2008.

**4.** Бережная М.С. Технология построения имиджа педагога ДОУ//Управление ДОУ/ 5-2010.

**5.** Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы. М., АЙРИС ПРЕСС, 2008.

**6.** Есауленко Г.В. Кодексы ДОУ – первый шаг в изменении организационной культуры. // Управление ДОУ/ 4-2010.

**7.** Иванова И.А. Нормы деловых отношений старшего воспитателя и педагогов ДОУ// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения/2-2009.

**8.** Иванова Н. Словарь добрых слов и выражений//Обруч/6-2001.

**9.** Колосова И.В. Требования к качеству речи педагога дошкольного учреждения//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения/ 3-2009.

**10.** Платохина Н.А. Имидж старшего воспитателя дошкольного учреждения//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения/ 8-2010.

**11.** Романова И. Развитие коммуникативно-речевых умений будущих педагогов//Дошкольное воспитание/ 6-2007, 1-2008.

**12.** Шабалина Е.С. Роль старшего воспитателя в повышении качества образовательного процесса// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения/ 3-2008.

**13.** Интернет-источник: https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/profstandart-vospitatelya-doshkolnogo-uchrezhdeniya.html