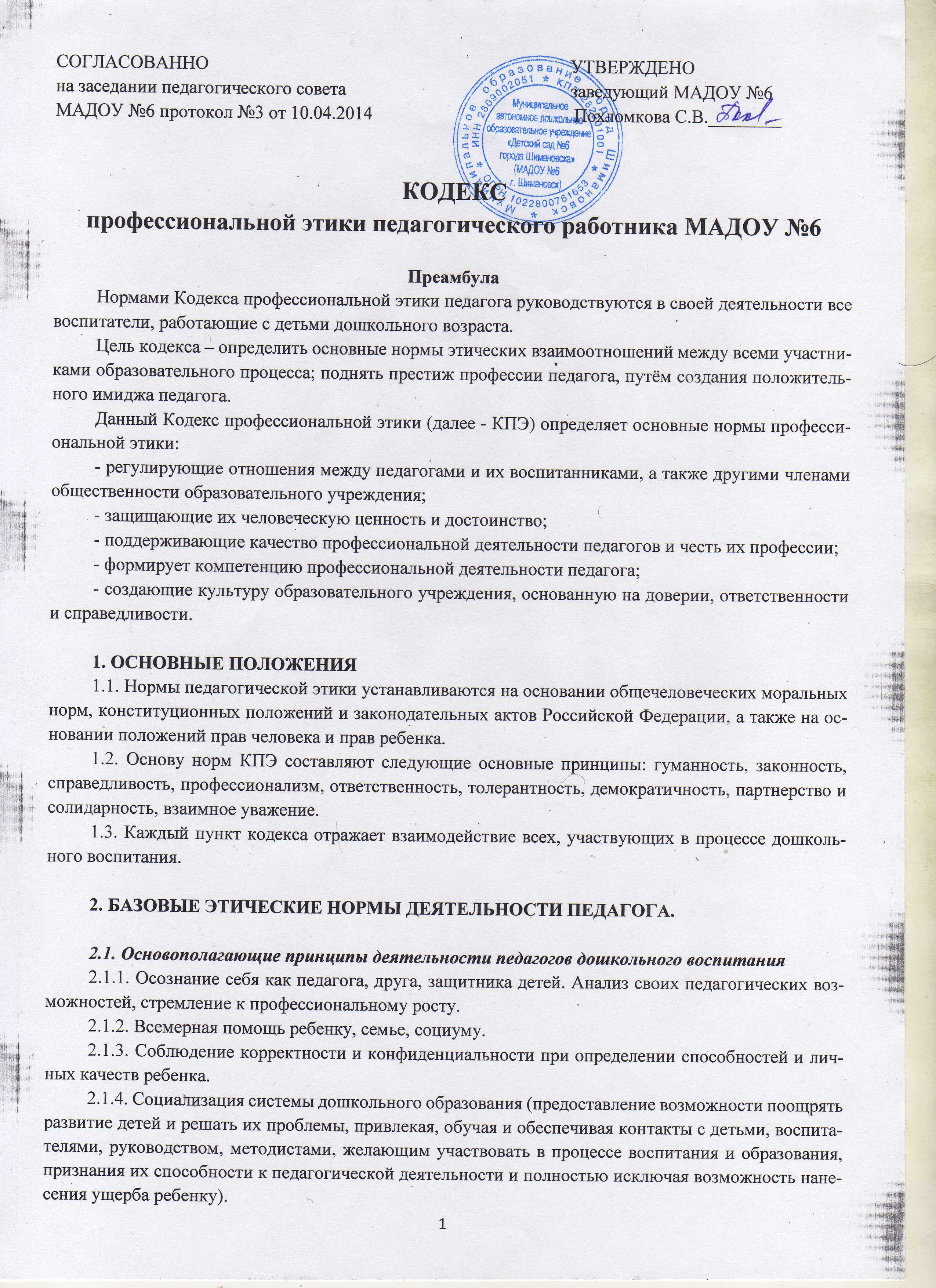
******

***2.2. Основные детерминанты[[1]](#footnote-1) деятельности педагога***

*«Детство, детский мир – это мир особенный.*

*Дети живут своими представлениями о добре и зле,*

*чести и бесчестии, человеческом достоинстве, у них свои критерии красоты,*

*у них даже свое изменение времени: в годы детства день кажется годом,*

*а год - вечностью. Имея доступ в сказочный дворец, имя которому - Детство,*

*я всегда считал необходимым стать в какой-то мере ребенком.*

*Только при этом условии дети не будут смотреть на вас,*

*как на человека, случайно проникшего за ворота их сказочного мира,*

*как сторожа, которому безразлично, что делается внутри этого мира»*

*(В. Л. Сухомлинский).*

2.2.1. Деятельность педагога дошкольного детства основывается на постоянном изучении личности ребенка, его потребностей, чувств, характера, убеждений, уровня интеллекта, душевного комфорта, базируется на знании закономерностей (изучении и анализе изменений) психолого-педагогического развития ребенка.

2.2.2. Семья — определяющая социальная сфера в гармоничном воспитании и развитии ребенка.

2.2.3. Необходимо рассматривать детство в социокультурном контексте.

2.2.4. Функции дошкольного образования следует рассматривать комплексно, анализируя и формируя конструктивные связи, как в микро, так и в макросоциальной структуре, способствуя созданию единой системы медицинского, образовательного, социального обеспечения потребностей личности (прохождение обязательного педагогического минимума всеми сотрудниками МАДОУ).

2.2.5. Дошкольное образование, организованное должным образом, отвечающее современным требованиям психологии, педагогики и медицины, следует рассматривать как основную формирующую ступень для дальнейшего образования и воспитания.

2.2.6. Каждый ребенок уникален. Он индивидуален во всем: в своих желаниях, мотивах, которые определяют его поведение, в том, как относится к родителям, воспитателям, сверстникам.

2.2.7. Основная задача педагога — предоставить каждому ребенку оптимальные условия для реализации его способностей с учетом индивидуальных особенностей.

2.2.8. Основная доминанта в политике дошкольного воспитания — первый принцип Декларации прав ребенка: «Ребенку должны принадлежать все указанные в настоящей Декларации права. Эти права должны признаваться за всеми детьми без всяких исключений и без различия или дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства, касающегося самого ребенка или его семьи».

***2.3. Личность педагога***

2.3.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.3.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.3.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.3.4. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - воспитания.

2.3.5. Педагог несет ответственность за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту детей, оставленных под его присмотром.

2.3.6. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3.7. Воспитатель соблюдает культуру собственной речи, не допускает использование ругательств, грубых и оскорбительных фраз.

2.3.8. Воспитатель должен быть положительным примером для своих воспитанников.

***2.4. Авторитет, честь, репутация***

2.4.1 Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2.4.2 Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.4.3 Он не может заниматься противокультурной, аморальной, неправомерной деятельностью ни при исполнении своих прямых обязанностей, ни за пределами образовательного учреждения.

2.4.4 В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

2.4.5 Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Педагог не создает свой авторитет при помощи некорректных способов и не злоупотребляет им.

2.4.6 Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.4.7 Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен ронять престиж профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.4.8 Пьянство и злоупотребление другими одурманивающими веществами несовместимо с профессией педагога.

2.4.9 Педагог дорожит своей репутацией.

**3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ**

***3.1. Социально – педагогические подходы в системе взаимоотношений «педагог – ребенок»***

*«…Самое великое, самое важное и самое полезное во всем воспитании правило?*

*Не выигрывать нужно время, нужно тратить его.*

*Природа хочет, чтобы дети были детьми, прежде чем быть взрослыми.*

*Если мы хотим нарушить этот порядок, мы произведем скороспелые плоды,*

*которые не будут иметь ни зрелости, ни вкуса и не замедлят испортиться:*

*у нас получатся юные доктора и старые дети.*

*У детей своя собственная манера видеть, думать и чувствовать,*

*и нет ничего безрассуднее, как желать заменить ее нашей...*

*Любите детство, поощряйте его игры, его забавы, его милый инстинкт.*

*Кто из вас не сожалел иногда об этом возрасте, когда на губах вечно смех,*

*а на душе всегда мир? Дайте детству созреть в детях»*

*(Ж.-Ж. Руссо).*

3.1.1 Каждый педагог МАДОУ должен осознанно, ответственно и уважительно относиться к этому уникальному периоду. Всемерно помогать детям, реализовать способности, пробуждать благородные чувства и переживания, формировать позитивные связи между сверстниками, между родителями и детьми, обеспечивать поддержку нуждающимся в ней детям и семьям.

3.1.2 Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками или воспитанниками, основанный на взаимном уважении.

3.1.3 Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна и хорошо обоснована. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.1.4 Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.1.5 При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

3.1.6 Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.7 При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости.

3.1.8 Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.9 Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

3.1.10 Педагог не имеет права требовать от своего воспитанника вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

3.1.11 Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников.

3.1.12 *Основные педагогические позиции:*

* Основополагающими функциями считать функции сопричастности, гуманизма, высокого профессионализма педагога МАДОУ на каждом возрастном этапе.
* Ориентироваться в новых методах воспитания, образования, уметь применять их на практике.
* Постоянно анализировать и учитывать изменения в образовательно-воспитательных программах, расширять поле профессиональной деятельности.
* Анализировать, изучать и учитывать особенности каждого ребенка, предоставляя разнообразные условия для развития и реализации способностей.
* Уметь диагностировать проблемы в развитии детей и предоставлять возможности коррекции.
* Создавать оптимальные условия для всестороннего развития ребенка: интеллектуального, эмоционального, физического, социального и т.д.
* Предоставлять возможность детям со специальными потребностями обучаться, воспитываться и развиваться по индивидуальным программам (обеспечивая квалифицированную поддержку).

***3.2. Социально-этические подходы в системе взаимоотношений «педагог – родитель (законный представитель)»***

*«…Дети должны стать людьми с ясным разумом, благородным сердцем,*

*золотыми руками и возвышенными чувствами.*

*Ребенок — зеркало семьи, как в капле воды отражается солнце,*

*так и в детях отражается нравственная чистота отца и матери.*

*Задача школы и родителей дать каждому ребенку счастье.*

*Счастье многогранно... Только вместе с родителями, общими усилиями,*

*учителя могут дать детям большое человеческое счастье»*

*(В. А. Сухомлинский)*

3.2.1 Педагог консультирует родителей (законных представителей) и опекунов по проблемам воспитания детей, помогает смягчить конфликты между родителями и детьми.

3.2.2 Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей, или опекунов - о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

3.2.3 Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями воспитанников. Они не побуждают родительские комитеты, чтобы они по каким-либо поводам организовывали для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

3.2.4 Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

3.2.5 На отношения педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) или опекунов.

3.2.6 *Осознанные педагогические позиции*

* Устанавливать позитивные контакты с семьей.
* Организовать клуб-лекторий для родителей с целью повышения педагогической компетентности.
* Соблюдать конфиденциальность и такт при обсуждении личности ребенка.
* Предоставлять право родителям на выбор МДОУ и участие в его деятельности.
* Предлагать родителям участвовать в различных образовательных программах, обсуждая, корректируя и дополняя их.
* Сообщать родителям о возможных травмирующих ситуациях, проблемах в развитии ребенка. Немедленно информировать родителей о несчастных случаях.
* Знакомиться с объективным положением ребенка в семье, знать социальный статус семьи и материальное положение. Получив полную информацию о членах семьи, ограждать ребенка от лиц, которые могут нанести ущерб личности.
* Не использовать взаимодействие с семьей, с целью улучшения положения (материального) педагога.
* Не вторгаться в частную жизнь семьи. Только в случае угрозы здоровью (физическому или психическому) информировать соответствующие органы с целью своевременного оказания помощи.

***3.3. Социально-этические подходы в системе взаимоотношений «педагог - педагог»***

3.3.1 Взаимоотношения с коллегами основываются на признании профессионализма, интересе и совместной деятельности для достижения лучших результатов, корректном общении, уважении чужой точки зрения. Для благоприятного климата в коллективе необходимо обеспечивать педагогам условия для профессионального роста, удовлетворять потребности, вырабатывать совместные решения.

3.3.2 Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

3.3.3 Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

3.3.4 Педагоги ДОУ избегают конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

3.3.5 Правом и обязанностью педагога является оценка деятельности коллег и администрации. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в ДОУ и других воспитательных учреждениях между педагогами, а не за пределами ДОУ. Высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В ДОУ не должно быть места сплетням.

3.3.6 Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

3.3.7 Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

3.3.8 Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

3.3.9 *Основные педагогические позиции:*

Анализ, планирование, учет индивидуальных особенностей, координирование взаимоотношений в системе «педагог—педагог» и формирование позитивных отношений между всеми сотрудниками ДОУ.

Организовывать «круглые столы» с целью обмена новыми технологиями, методами, программами для внедрения в работу ДОУ, анализа достижений и ошибок.

Поощрять новые, оригинальные разработки коллег.

Индивидуальный подход к аттестации педагогов, оценка профессиональной компетентности независимой аттестационной службой.

***3.3.10 Взаимоотношения с администрацией***

* ДОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.
* В ДОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет заведующий.
* Администрация ДОУ терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.
* Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.
* Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.
* Оценки и решения заведующего ДОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов. Претенденты на более высокую квалификационную категорию должны отбираться и поддерживаться независимо от их личной близости или покорности главе администрации.
* Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы их учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.
* Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному и воспитательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Заведующий ДОУ, который не может совладать с острыми и затянувшимися конфликтами, должен подать в отставку.
* ДОУ дорожит своей репутацией. В случае выявления преступной деятельности педагогов и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики глава учреждения должен подать в отставку.

***3.3.11 Взаимоотношения с персоналом***

* Формировать педагогическую культуру, бережное отношение к труду друг друга у всех сотрудников ДОУ.
* Создавать благоприятный психологический климат в коллективе, интересуясь и помогая решать проблемы сотрудников.
* Гарантировать адекватные условия труда и соответствующую оплату согласно должностной инструкции.
* Признавать, уважать, поддерживать профессиональную деятельность всех сотрудников МДОУ.
* Обеспечивать условия для наиболее эффективной, компетентной работы сотрудников, своевременно поощряя успехи и достижения, анализируя и исправляя недоработки, обозначать способы оптимизации деятельности.
* Знакомить всех сотрудников с изменениями в деятельности ДОУ, с нормативно-правовыми основаниями деятельности дошкольного учреждения.

***3.4. Социально-этические подходы в системе взаимоотношений «педагог - социум»***

3.4.1 Охрану здоровья и защиту прав детей гарантирует и обеспечивает система семья—общество, а педагог, обладая профессиональными знаниями и компетентностью, подтверждает обязательство служить целям сохранения психического и физического здоровья ребенка и защиты его прав.

3.4.2 Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочными образованным человеком.

3.4.3 Педагог старается внести свой вклад в согласие общества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

3.4.4 Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль. Он избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

3.4.5 *Основные педагогические позиции*

* На всех этапах развития педагогической деятельности знакомить общественность с новыми программами, достижениями педагогов и воспитанников. Расширять систему образовательных и воспитательных услуг, оказываемых ДОУ, с учетом возрастных особенностей детей.
* Обеспечивать исследование, анализ и создание условий для образования и развития ребенка, придавая периоду детства особое значение.
* Анализируя и оценивая педагогическую деятельность, не допускать к таковой некомпетентных, профессионально не пригодных лиц. Информировать общественность о профессиональном уровне педагогов, образовании, стаже, методах реализации программ.
* Организовывать и оказывать, используя разные методы, привлекая больший круг заинтересованных людей, социальную поддержку детям, сотрудникам, семьям.
* Налаживать конструктивное сотрудничество с социальными, психолого-педагогическими, медицинскими, образовательными службами, творческими организациями.
* Обеспечить информированность, возможности дискуссий и изменений в основных положениях данного кодекса.
* Всех сотрудников знакомить с нормативно-правовыми основаниями защиты прав детей.

**4. АКАДЕМИЧЕСКАЯ СВОБОДА И СВОБОДА СЛОВА**

4.1 Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

4.2 При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

4.3 Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

4.4 Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

4.5 Педагог не обнародует конфиденциальную служебную информацию, предназначенную для внутренних нужд ДОУ

**5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ**

5.1 Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не должны использовать имущество (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

**5.2** ***Правила пользования средствами мобильной связи в ДОУ.***

5.2.1.Во время занятий с детьми, совещаний, педсоветов, собраний, праздников, сна детей звук мобильного телефона необходимо переводить в беззвучный режим.

5.2.2. Рекомендуется использовать в качестве рингтона мобильного телефона при нахождении в ДОУ либо стандартный звонок телефона, либо классическую музыку.

5.2.3. Запрещается использование в ДОУ гарнитуры мобильных телефонов.

5.2.4. **На время телефонного разговора запрещено оставлять воспитанников без присмотра.**

5.2.5. Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным

**6. ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ И САМООТВОД**

6.1 Педагог и заведующий ДОУ объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

6.2 Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

6.3 Педагог не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счеты, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

**7. ПОДАРКИ И ПОМОЩЬ ДОУ**

7.1 Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

7.2 В некоторых случаях, видя уважение со стороны воспитанников, их родителей или опекунов и их желание выразить ему свою благодарность, педагог может принять от них подарки.

7.3 Педагог может принимать лишь те подарки, которые:

* преподносятся совершенно добровольно;
* не имеют и не могут иметь своей целью подкуп педагога и
* достаточно скромны, т. е. это вещи, сделанные руками самих воспитанников или их родителей, созданные ими произведения, цветы, сладости, сувениры или другие недорогие вещи.

7.4 Педагог не делает намеков, не выражает пожеланий, не договаривается с другими педагогами, чтобы они организовали воспитанников или их родителей для вручения таких подарков или подготовки угощения.

7.5 Администрация ДОУ или педагог может принять от родителей воспитанников любую бескорыстную помощь, предназначенную ДОУ. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

**8. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОД НА БОЛЕЕ ВЫСОКУЮ ДОЛЖНОСТЬ**

8.1 Заведующий ДОУ должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

8.2 Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в учреждение, где он работает, был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на педагогическом совете и принятии решения.

8.3 Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.

**9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. При приеме на работу в дошкольное учреждение руководитель должен оговорить, что воспитатель должен действовать в пределах своей профессиональной компетенции на основе Кодекса воспитателя и ознакомить воспитателя с содержанием указанного Кодекса.

9.2. Нарушение положений Кодекса воспитателя рассматривается педагогическим коллективом и администрацией дошкольного учреждения, а при необходимости – более высокой профессиональной организацией.

**ПРИЛОЖЕНИЕ К КОДЕКСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГА** **МАДОУ №6**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ**

**1. Этикет** — важнейшая сторона морали профессионального поведения педагога. Знание его — необходимое профессиональное качество, которое надо приобретать и постоянно совершенствовать.

**2. История этикета Этикет — явление историческое.**

Правила поведения людей изменялись с изменениями условий жизни общества, конкретной социальной среды. Этикет возник в период зарождения абсолютных монархий. Придерживаться определенных правил поведения, церемониала было необходимо для возвеличивания царственных особ: императоров, королей, царей, князей, принцев, герцогов и т.п., для закрепления иерархии внутри самого классового общества. От знания этикета, выполнения его правил часто зависела не только карьера, но и жизнь человека. Так было в Древнем Египте, Китае, Риме, Золотой Орде. Нарушение этикета приводило к вражде между племенами, народами и даже к войнам. Этикет всегда выполнял и выполняет определенные функции.

Социальная роль, которую играет тот или иной человек, не должна быть самодавлеющей, не должна она оказывать и гипнотического влияния на подчиненного. Культурный руководитель будет в равной степени уважительно относиться и к министру, и к рядовому техническому работнику министерства, президенту компании, фирмы и уборщице офиса, т.е. всем показывать искреннее уважение. Это искреннее уважение должно стать составной частью натуры руководителя. Культура поведения в деловом общении немыслима без соблюдения правил вербального (словесного, речевого) этикета, связанного с формами и манерами речи, словарным запасом, т.е. со всем стилем речи, принятым в общении данного круга деловых людей. В деловом разговоре надо уметь дать ответ на любой вопрос. Всегда необходимо помнить о чувстве меры. В речевом этикете деловых людей большое значение имеют комплименты — приятные слова, выражающие одобрение, положительную оценку деятельности в бизнесе, подчеркивающие вкус в одежде, внешности, сбалансированность поступков партнера, т.е. оценку ума делового партнера.

Во время делового общения всегда есть реальная возможность для комплиментов. Они воодушевляют вашего делового партнера, придают ему уверенность, одобряют. Разве это помешает руководителю? Особенно важно помнить о комплименте, если вы имеете дело новичком, к тому же потерпевшем на первых порах неудачу. Ведь не случайно в японских фирмах запрещена открытая критика своих работников: фирме это невыгодно, так как трудовая активность и инициатива снижаются. Соблюдение важнейших правил поведения с незнакомыми людьми — признак респектабельности, воспитанности, уверенности в себе, которые важны для руководителя. Роль руководителя в становлении коллектива

Итак, эффективность работы коллектива, его способность решать поставленные задачи во многом зависит от морально-психологического климата, а также от господствующего в группе "настроя" сотрудников, который, при прочих равных условиях, обусловлен, во-первых, качественным составом персонала и, во-вторых, особенностями неформальных отношений между руководителем и подчиненным. Остановимся на этих проблемах более подробно.

Научные исследования и обобщение опыта практической работы свидетельствуют о том, что наиболее продуктивными являются рабочие группы, состоящие из лиц разного возраста, пола и темперамента. Молодые работники лучше воспринимают новое, более энергичны, но порою самонадеянны, не склонны к компромиссам.

Пожилые, напротив, достаточно консервативны, но обладают жизненным опытом, не склонны к авантюрам, способны принимать более взвешенные решения, как правило, избегают конфликтных ситуаций. Далее, чисто женские и чисто мужские коллективы обладают специфическими недостатками: в женских коллективах чаще случаются мелочные склоки, больше потерь рабочего времени в связи с систематическим обсуждением житейских проблем и т.д., в то время как в некоторых мужских коллективах в рабочее время процветают сквернословие и "дурные привычки". Иными словами, совместная работа лиц разного пола как бы подтягивает работников, повышает самодисциплину, требовательность к себе. Не менее важно иметь в группе индивидов с разным темпераментом, поскольку каждый из них, как мы уже выяснили, имеет свои достоинства и недостатки.

**3. Деловой этикет** - это свод определённых правил поведения, принятых в сфере производства, услуг, культуры, науки и т.д., то есть в сфере вашей профессиональной деятельности. Соблюдение служебно-делового этикета зависит от времени и обстоятельств. В отличие от норм морали (этики) правила этикета в большей степени являются условными и носят характер неписаных законов, которые все неукоснительно соблюдают.

В любых жизненных ситуациях надо стремиться к хорошим отношениям со всеми, даже если сталкиваешься с человеком на короткое время. Буфетчица, вахтёр, гардеробщица - всё это сотрудники, с которыми мы сталкиваемся и быстро расходимся на целый день. Можно пройти мимо, не обратив внимания, а можно поздороваться, улыбнуться и сказать несколько приятных слов.

**4. Имидж делового человека.** Каждый из нас создаёт из себя определённый образ, как сейчас говорят - имидж. Он может быть различным: доброго и приятного в общении человека, недотёпы, грубияна, скандалиста... Сколько людей - столько и образов.

Всегда и везде необходимо быть в подходящей к случаю одежде!

Во многом наш образ зависит от восприятия нас другим человеком. Создавая свой образ, каждый человек должен подумать, каким он хочет быть в глазах окружающих.

Американский психолог Дейл Карнеги в своей книге «Как завоевать друзей и оказать влияние на людей» предложил шесть правил искусства нравиться.

*Первое* - искренне интересоваться другими людьми. Чтобы познать других, надо меньше говорить о себе, больше слушать других, в беседе меньше употреблять местоимения. Стараться выяснить, что ваш собеседник думает по тому или иному вопросу, как он живёт, чем интересуется.

*Второе* - улыбаться людям. Человек с улыбкой в глазах и на губах всегда нравится людям. Улыбка без иронии и ехидства, идущая изнутри человека, скажет: «Я рад тебя видеть, мне приятно говорить с тобой».

*Третье* - обращаться к собеседнику по имени. Чтобы лучше запомнить имена тех, с кем знакомишься, надо мысленно повторить несколько раз это имя, а еще лучше - записать.

*Четвёртое* - уметь слушать собеседника, при этом задавать вопросы, на которые самому хотелось бы ответить. Уметь посочувствовать человеку, если он нуждается в этом. Если у вас возникло желание перебить собеседника, сделайте глубокий вдох и дайте собеседнику продолжить свою мысль. Внимательный собеседник заметит это и оценит.

*Пятое* - говорить с собеседником о том, что его интересует. Это самый верный путь к сердцу человека.

*Шестое* - внушать друзьям, коллегам осознание их собственной значимости для вас, коллектива, семьи... Но делать это надо искренно. Надо видеть достоинства других людей, хвалить их и благодарить за то доброе, что они делают для нас. Хорошие слова приятны окружающим. После хороших слов, сказанных людям, вы сами почувствуете, что становитесь добрее.

**5. Речевой этикет** – это совокупность всех этикетных речевых средств и правила их использования в тех или иных ситуациях.

**Как начать беседу**

В зависимости от сложившейся обстановки между собеседниками, возможны различные варианты начала беседы.

Если на вечеринке куда вас пригласили, вы не находите знакомых людей, не падайте духом. Возьмите инициативу на себя и найдите такого же одинокого человека, как и вы и постарайтесь обратиться к нему с такой фразой: «Привет! Мое имя …». А дальше можно попросить помочь разобраться, кто есть кто из гостей. Познакомившись, можно поделиться информацией о семье, работе, учебе, увлечениях и т. д.

В людном месте просьба о помощи является хорошим началом разговора. В магазине можно попросить рассказать о товаре, в библиотеке осведомиться о наличии той или иной книги, в спортивном зале обратиться с помощью, показать, как правильно пользоваться тем или иным тренажером, на улице – попросить указать дорогу к тому или иному дому.

Можно начать разговор, предварив его комплиментом собеседнику, например, восхититься его (ее) прической или каким-либо предметом туалета и попросить рассказать, где можно найти хорошего мастера по прическам или где приобрести понравившуюся вещь. Мужчине предпочтительнее делать комплимент относительно его великолепной физической формы, а женщине – относительно ее безупречного вкуса.

Для начала разговора могут вполне подойти и банальные фразы, например, «Сегодня прекрасная погода, не правда ли?», «Не кажется ли вам, что сегодня невыносимо жарко?», «Мы с вами где-то встречались» и т. д.

**Как избежать ссоры.**

Говорят, если два человека ссорятся, то неправы оба.

И больше виноват тот, кто умнее. Он должен первым отказаться от ссоры.

Включите музыку, телевизор. Или пойдите на улицу. Займитесь чем- то отвлекающим от ссоры.

Не стремитесь любым способом доругаться и взять реванш- это явные признаки аномальной личности, когда человек самоутверждается за счет ссоры.

Педагог постоянно должен заниматься своим самовоспитанием.

***Вот наиболее распространенные методы самовоспитания и самоуправления:***

• ***Метод напоминания***. Зная свой недостаток, руководитель постоянно напоминает себе о нем. В некоторых случаях письменно. Например, на столе лежит листок, на котором написано: “Сдерживайся!”, “Не нервничай!”.

• ***Метод стоп-кран.*** Как только начинают разгораться страсти, руководитель предупреждает себя: “Нет, так нельзя дальше. Нужно вести себя по-другому и найти более гибкие подходы”. Это заставляет остановить бурю и иначе взглянуть на себя, людей и ситуацию.

• ***Метод сдерживания.*** В острых ситуациях руководитель начинает убеждать себя, что дальнейшее “повышение напряжения” не приведет ни к чему хорошему. Сдерживаться трудно, хочется ответить ударом на удар, но он сознательно сдерживает себя, собственные эмоции, уходит от ситуации, погружаясь в другие дела, где-то выговариваясь и т.п.

• ***Метод объяснения до действий.*** Объяснение побуждает обе стороны понять причины остроэмоциональных отношений.

**6. Культура поведения** — поступки и формы общения людей, основанные на нравственности, эстетическом вкусе и соблюдении определенных норм и правил. Истинная культура поведения есть органическое единство внутренней и внешней культуры человека, умение найти правильную линию поведения даже в нестандартной, а порой и в экстремальной ситуации.

**Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ**

***Старайтесь:***

* Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
* 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 унизится до раздражения.
* Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
* Великая миссия женщины- нести в мир любовь, красоту и гармонию.
* Коллектив -тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи 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.
* Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
* Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
* Поощрять ребенка задавать вопросы.
* Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
* Поощрять 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

**Как управлять своими эмоциями?**

Данную методику разработал артист- суггестолог Альберт Игнатенко.

Если состояние вашей нервной системы, психики нуждается в коррекции и вам рекомендован метод самовнушения:

* Сядьте в кресло, положив руки на подлокотники. Правую руку, согнутую в локте, приподнимите вверх, развернув ладонь. Формула самовнушения такая: «Кисть руки расслабилась (мысленно перенеситесь на мизинец, прочувствуйте его). Мой мизинец медленно начинает отходить в сторону. Все дальше, дальше. Мой мизинец еще дальше отошел в сторону, еще дальше. Мизинец отошел в сторону насколько можно. Застыл, окаменел. Все пальцы рук каменные, я не могу пошевелить мизинцем. Со счетом «пять» все пальцы станут легкими, свободными, подвижными. Мизинец займет свое первоначальное положение.

Раз — пальцы свободные, легкие, напряжение исчезает.

Два — мизинец свободный, легкий.

Три — кисть руки легкая, свободная, обычная.

Четыре — напряжение полностью исчезло. После этого упражнения я легко смогу внушить себе любую мысль.

Пять — кисть руки легкая, свободная».

* А теперь можно перейти к целенаправленному внушению. Примите «позу кучера», глаза закройте. Формула по снятию стресса такая: «Я буду вести счет до двадцати. Со счетом «двадцать» каждое мое слово будет реализовано в моей психике.

Раз — стресс, который был, начинает исчезать из моей памяти.

Два — я о нем забыл.

Три — все плохие последствия после стресса стерты из моей памяти.

Четыре — я - сильный, спокойный, уверенный в себе человек.

Пять, шесть — стресса не было.

Семь, восемь — никогда стресса не будет.

Девять, десять — при любой сложной ситуации стресс никогда не возникает.

Одиннадцать, двенадцать — я сильный, уверенный в себе человек.

Тринадцать, четырнадцать — я легко управляю своей психикой.

Пятнадцать, шестнадцать — мой мысленный приказ «Я спокоен» будет мысленно реализован в моей психике.

Семнадцать, восемнадцать — стресс полностью исчез из моей памяти.

Девятнадцать, двадцать — я сильный, спокойный, здоров человек. Живу на положительных эмоциях, радуюсь жизни. Мне хочется жить полноценной здоровой жизнью, приносить пользу обществу. Никогда в жизни, даже при самых сложных ситуации я не буду подвержен стрессу.

Со счетом «три» я войду в нормальное состояние. Самочувствие будет отличное.

Раз — тело легкое и свежее.

Два — голова чистая и ясная.

Три — настроение отличное, мысли приятные, легкие, светлые

* Такими упражнениями необходимо заниматься по два раза день, утром и вечером, до полного снятия стресса. Как показывает практика, управлять своими эмоциями (на экзамене, в сложном семейном разговоре, на работе) поможет следующее упражнение.

Поза - стоя, ноги вместе, руки опущены.

Формула: «На счет «раз» меня потянет вперед». Раз. «Со счетом «два» — больше потянет вперед». Два. Когда вы ощутили тягу после счета «раз» или «два», вы установили контакт со своим подсознанием (открыли дверь в подсознательную сферу) и теперь можете проводить самовнушение, рассчитанное на управление вашей эмоциональной сферой.

Формула: «Со счетом «семь» каждая клетка моей центральной нервной системы успокоится. Я буду спокойным и выдержанным в разговоре и действиях уверенным в себе человеком.

Раз — нервная система успокоилась.

Два — каждая клетка тела спокойна.

Три — спокойствие разливается по всему телу.

Четыре — спокойствие заполняет мое сознание.

Пять — я полностью спокоен.

Шесть — волнение совершенно исчезло.

Семь — я уверен в себе».

Если после выполнения этого упражнения реализация со счетом «семь» не состоялась, найдите оптимальный вариант со счетом двенадцать, двадцать и т.д. При постоянной тренировке вы в скором времени почувствуете, что можете осуществлять самовнушение в течение секунды.

**Правила педагогической гигиены**

1. Пришла в детский сад – сделай умное и благородное лицо.

2. Каждый раз, когда тебе хочется командовать детьми, вспомни свое детство и на всякий случай съешь мороженое.

3. Деньги и педагогика малосовместимы.

4. Пусть все манекенщицы мира, увидев твою улыбку, подадут в отставку.

5. Не входи в душу к детям, если тебя об этом не просили.

6. Иди на работу с радостью, с работы – с приятной усталостью.

7. Шути до тех пор, пока не научишься.

8. Помни: плохой врач может забрать жизнь, плохой педагог – испепелить душу.

9. Приходить к детям следует настолько подготовленной, чтобы знать точно: для чего пришла, куда пришла, что будешь делать и будет ли от этого хорошо.

10. Каждый раз, когда хочется нагрубить кому-нибудь, считай до миллиона.

11. Люби свою администрацию так же, как и она тебя, и ты проживешь долгую счастливую педагогическую жизнь.

12. Люби кого-нибудь и тогда у тебя будет все в порядке.

13. Если к тебе пришли на занятие, вспомни, что ты актриса, ты лучший педагог страны, ты самый счастливый человек.

14. Говори родителям всегда самую лучшую правду, которую ты знаешь.

15. Гордись своими ошибками, и тогда их у тебя будет с каждым годом все меньше.

16. Высшее проявление педагогической успешности – улыбка на лицах детей.

17. Если ты можешь самый обычный факт подать как открытие и добиться удивления и восторга детей, то можешь считать, что половину дела ты уже сделал.

18. Помни: хорошие педагоги живут долго и почти никогда не болеют.

19. Отдай работе все, а, выйдя из стен детского сада, начни новую жизнь.

20. Постарайся всегда быть здоровой, даже если в это кто-то не поверит.

21. Одевайся так, чтобы никто не сказал тебе в след: «Вон учительница пошла».

22. Помни: если твой голос становится угрожающе хриплым, значит ты делаешь что-то не то.

23. Хорошо, если поздним вечером, когда ты вспоминаешь своих воспитанников, лицо твое озаряется улыбкой.

**6. Группа** – это общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей и интересов, взаимной ответственностью.

**7. Коллектив** – это ценностно-организационное единство людей, порожденное и объединенное совместной деятельностью по достижению общих целей, имеющее внутреннюю структуру, образованную за счет установления прочных внутриколлективных деловых и неформальных связей.

**8. Команда *–*** коллектив связанных единой активностью людей, отношения которых характеризуются совместимостью и срабатываемостью; достигает высокого результата деятельности благодаря организованности совместных действий.

**9. «ПРОДУКТ»** является ключевым при характеристике командного способа работы:

**П**редназначение и ценности

**Р**езультативность

**О**ценка и признание

**Д**ееспособность

**У**довлетворение

**К**оллективизм

**Т**ворческий подход

* От хорошего человека пахнет теплом.
* Минздрав предупреждает: гнев, злость и раздражение опасны для Вашего обаяния.
* Если Вас нагружают работой весом в земной шар, значит, верят в Ваши способности.
* Лучшая работа- это хобби, за которое платят деньги.
* Главное помнить, что команда- это не сумма талантов, а умение работать в связке.
* Природа выдает каждому столько способностей, сколько соответствует его призванию. Нет призвания- нет и ресурсов.

**Чем проповедь выслушивать,**

**Мне лучше бы взглянуть.**

**И лучше проводить меня,**

**Чем указать мне путь.**

**Глаза умнее слуха, поймут все без труда.**

**Слова порой запутаны, пример же – никогда.**

**Тот лучший проповедник-**

**Кто веру в жизнь провел.**

**Добро увидеть в действии –**

**Вот лучшая из школ.**

**И если все мне показать,**

**Я выучу урок.**

**Понятней мне движенье рук,**

**Чем быстрых слов поток.**

**Должно быть, можно верить**

**И мыслям, и словам.**

**Но уж я лучше погляжу,**

**Что делаешь ты сам.**

**Вдруг я неправильно пойму**

**Твой правильный совет.**

**Зато пойму, как ты живешь, по правде или нет.**

1. Факторы, определяющие направление развития [↑](#footnote-ref-1)