**МБДОУ детский сад комбинированного вида № 75**

**воспитатель**

**Кондакова С.Е.**

**«Воспитание культуры поведения у детей дошкольного возраста»**

Культура поведения является важной составляющей жизни современного общества, но в то же время все меньше встречается в повседневной жизни. Культура поведения основана на уважении к окружающему миру, соблюдениям законов общества, также она является признаком хорошего воспитания. Культура поведения может быть разной в зависимости от эпохи, национальности, и прочих факторов, но она должна быть в каждом обществе, так как является его объединяющим и дисциплинирующим фактором.

Культура поведения отдельного человека характеризует его морально- эстетический и духовный облик. Она показывает, насколько человек усвоил и принял ценности того общества, в котором он живет, и насколько умело ими пользуется. На каждом из нас лежит ответственность за соблюдение правил поведения, за собственную культуру и культуру поведения подрастающего поколения.

Культуру поведения необходимо прививать человеку с самого раннего возраста, и в детском саду для этого существует немало возможностей. В процессе повседневного общения со сверстниками дети учатся жить в коллективе, овладевают на практике моральными нормами поведения, которые помогают регулировать отношения с окружающими.

Возраст старших дошкольников является важнейшим периодом в нравственном становлении личности. Нравственное воспитание происходит благодаря целенаправленным педагогическим воздействиям, ознакомлению ребенка с нравственными нормами поведения в процессе игровой, обучающей деятельности, имеющей морально ценную значимость. Все это является для ребенка источником приобретения опыта моральных отношений, усваивает правила поведения, элементарную культуру деятельности, культуру речи, и, главное, у него сформируется эмоционально нравственное отношение к окружающему миру.

Старший дошкольный возраст отличается повышенной восприимчивостью к социальным воздействиям, формируется в целом механизм нравственного становления личности и каждый его компонент: чувства и отношения, мотивы навыки и привычки, поступки, знания и представления, обуславливающие формирование качеств личности, как положительных, так и отрицательных. Особенностью психического развития детей старшего дошкольного возраста является произвольность, что способствует формированию саморегуляции, самоконтроля в большей степени обеспечивающие устойчивость нравственного поведения.

Воспитание культуры поведения дошкольников в рамках федерального государственного стандарта дошкольного образования реализуется через образовательную область «Социально-коммуникативное развитие» ив настоящий момент становится одним из приоритетных направлений в педагогике.

Исходя из всего вышесказанного, следует, что именно в условиях детского сада, в возрасте старшего дошкольника можно успешно воспитать культуру поведения, что положительно отразиться на дальнейшем развитии ребенка и нашем обществе в целом.

Противоречие исследования заключается в том, что у детей старшего дошкольного возраста необходимо воспитывать культуру поведения, также в данном возрасте масса возможностей и благоприятная среда для ее воспитания, в то же время, в дошкольных образовательных учреждениях такая работа ведется не систематически, применяется ограниченное количество средств в процессе воспитания культуры поведения.

Из противоречия следует проблема исследования, которая заключается в том, как воспитать культуру поведения у детей старшего дошкольного возраста в детском саду.

Вопросам нравственного воспитания большое внимание уделяют современные педагоги и психологи: С. Н. Николаева, И. Н. Курочкина, В. И. Петрова и другие.

Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы Список использованных источников о х

1. Анахина Т.А., Васильева С.Н. Формирование навыков культурного поведения у дошкольников в процессе совместной деятельности // Молодой ученый. 2016. № 1. 87 с.
2. Бархатова П.И. Воспитание культуры поведения / П.И. Бархатова // Дошкольное воспитание. 2018. № 11. 18-25 с.
3. Буре Р.С. Социально-нравственное воспитание дошкольников: Метод.пособие / Роза Семеновна Буре. М.: Мозаика-Синтез, 2016. 80 с.
4. Варич Е. Н. Возрастные и индивидуальные особенности развития детей старшего дошкольного возраста / под ред. Е. Н. Варич. М.: ИНФРА, 2017. 155 с.
5. Волков Б.С., Волкова Н.В. Психология детства: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2017. 152 с.
6. Выготский Л.С. Психология развития человека. М.: Издательство «Смысл», 2017. 615 с.чете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о

с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам, необходимо разработать программы действия для того, чтобы достичь желаемых результатов. При расчете потребности в персонале программы ориентируются на набор, отбор и о подготовку необходимого для предприятия количества сотрудников. Конкретный расчет потребности в персонале предприятия представляет непосредственно расчет нужного числа сотрудников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими, стратегическими и перспективными целями и задачами развития организации. Определение при этом будет производиться на основании сравнения расчетной о потребности в рабочей силе и непосредственного реального состояния обеспеченности сотрудниками на определенную дату и представляет как бы информационную основу для принятия необходимых управленческих решений в области привлечения сотрудников, а также его о подготовки и переподготовки. Сразу после того, как руководители предприятия определились с основными требованиями к сотрудникам,

основу для принятия необходимых управленческих решений в области