

Российская Федерация  
Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 247  
ул. Патриса Лумумбы, 35 г. Екатеринбург, Свердловская обл., 620085 тел. 297-05-28  
[MADOU247@yandex.ru](mailto:MADOU247@yandex.ru)

ПРИНЯТО:  
На заседании Совета педагогов  
МАДОУ № 247  
Протокол № 01 от 25.08.2018.



ТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ № 247

А. Крылова  
Приказ № 149 от 25.08.2018

ПРОГРАММА

работы по сопровождению молодых педагогов МАДОУ № 247

«Школа молодого педагога»

Г. Екатеринбург  
2018 г.

## Содержание

Раздел I Целевой		
1.1.	Пояснительная записка	3
1.2.	Цель и задачи Программы	4
1.3.	Принципы реализации Программы	5
1.4.	Основные направления Программы	5
1.5.	Планируемые результаты	6
Раздел II Содержательный		
2.1.	Формы и методы работы с молодыми специалистами	7
2.2.	Система работы с молодыми педагогами	8
2.3.	Этапы реализации Программы	10
2.4.	План профессионального становления молодого педагога	11
Раздел III Организационный		
3.1.	Материально-техническое обеспечение Программы	14
Раздел VI Дополнительный		
4.1.	Заключение	15
4.2.	Список литературы	16
4.3.	Приложение	17

## РАЗДЕЛ I ЦЕЛЕВОЙ

### Пояснительная записка

*Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов... (А.С. Макаренко)*

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАДОУ № 247 «Школа молодого педагога» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами, испытывающими потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

### ***Основные термины:***

***Наставничество*** — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

***Наставник*** — высококвалифицированный опытный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре.

***Молодой специалист*** – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, или работник, имеющий трудовой стаж по должности не более 3 лет.

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### ***1.2. Цель и задачи Программы***

Цель работы: повышение профессионального мастерства и обеспечение постепенного вхождения молодых воспитателей во взаимодействие со всеми субъектами педагогического процесса в первые годы их работы в учреждении.

Для реализации цели определены следующие задачи:

- ✓ создать условия для успешной профессиональной адаптации молодых воспитателей в коллективе;
- ✓ способствовать повышению уровня профессиональных знаний, умений необходимых для воспитательно - образовательного процесса;
- ✓ формировать потребность в непрерывном самообразовании и повышении профессиональной квалификации;
- ✓ оказание консультативной помощи и поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей.

### ***1.3. Принципы реализации Программы***

- принцип сотрудничества и диалога позволяет создать атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов;
- принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;
- принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

### ***1.4. Основные направления Программы***

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
3. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Разработка и обсуждение планирования.
5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

### ***1.5. Планируемые результаты***

- ❖ Постепенная адаптация начинающих педагогов в учреждении.
- ❖ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- ❖ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ❖ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- ❖ Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Данная программа адресована руководителям, методистам, психологам ДОУ.

## **РАЗДЕЛ II СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ**

### ***2.1. Формы и методы работы с молодыми специалистами***

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Для повышения квалификации и мастерства молодых воспитателей используются разнообразные формы работы:

- педсоветы и семинары;
- индивидуальные и групповые консультации;
- открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- самообразование, изучение методической литературы;
- собеседование (в начале года);
- районные методические объединения, педагогические совещания и августовские конференции;
- анализ собственной деятельности;
- индивидуальная работа с опытными педагогами;
- беседы, диалоги;
- аттестация;
- мастер-классы, ярмарки педагогических идей;
- наставничество;
- анкетирование и опросы.

Ярмарки педагогических идей и мастер-классы проводятся с целью обучения педагогов. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующиеся вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию педагога, стать свидетелем педагогического творчества. Очень

важно постоянное взаимодействие «обучающихся» педагогов с теми, кто может оказать содействие в освоении и применении новых технологий. С этой целью используется наставничество. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность

## ***2.2. Система работы с молодыми педагогами***

Реализация программы «Школа молодого педагога» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

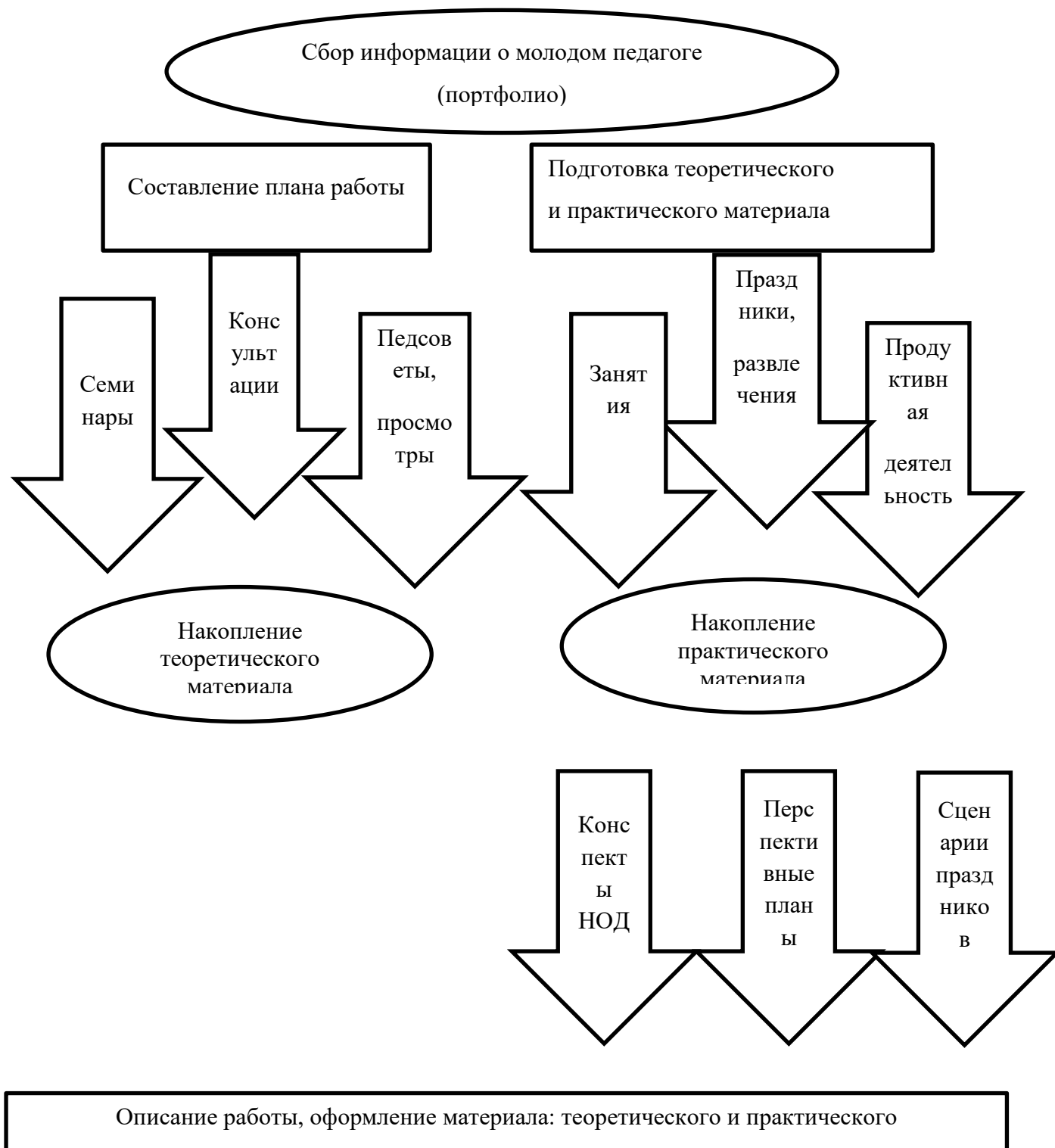
Система работы с начинающими педагогами регламентируется:

- Положением о наставничестве в ДОУ;
- Перспективным планом работы на учебный год.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. Занятия «Школы молодого педагога» планируются ежемесячно в течение года. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.



Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализации программы и за работой наставников. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т. е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.



### 2.3. Этапы реализации Программы

I этап: диагностический (адаптационный)

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажистами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников образовательного процесса.
- Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

### II этап: практический

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- Взаимоподдержка и взаимопомощь.
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей.
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим.
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### III этап: аналитический

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми.
- Динамика профессионального роста.
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей.
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год.
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

- Подведение итогов, выводы.

### 2.3. План профессионального становления молодого педагога.

Содержание работы	Сроки проведения	Ответственные
<b>I этап: Организационная деятельность.</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание приказа о наставничестве.</li> <li>2. Организация наставничества. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов.</li> <li>3. Анкетирование молодых воспитателей по проблемам организации образовательного процесса с детьми.</li> <li>4. Заполнение карты профессионального роста педагога.</li> <li>5. Консультация «Нормативно-правовая документация в ДОУ» (ФГОС ДО, ООП ОП ДО).</li> <li>6. Беседа «Рабочая программа воспитателя».</li> <li>7. Выбор темы по самообразованию.</li> </ol>	Сентябрь	<p>Руководитель</p> <p>Старший воспитатель</p>
<b>II этап: Основной</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультация «Организация развивающей среды в ДОУ» <i>(рекомендации по созданию развивающей среды, оборудованию центров развития по образовательным областям в соответствии с ООП ДО)</i></li> <li>2. Семинар - практикум «Работа с родителями».</li> <li>3. Консультация «Методика проведения занятий».</li> </ol>	Октябрь	<p>Старший воспитатель</p> <p>Педагог - психолог</p>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам мониторинга. Оформление документации.</li> </ol>	Ноябрь	<p>Старший воспитатель</p> <p>Наставники</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Семинар – практикум «Руководство развития игровой деятельности детей».</li> <li>2. Деловая игра «Детские игры».</li> <li>3. Выставка игр и пособий для использования в работе с детьми по развитию речи (<i>рекомендации</i>).</li> </ol>	Декабрь	<p>Старший воспитатель</p> <p>Учитель - логопед</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогический совет «ИКТ в образовательной деятельности».</li> <li>2. Беседа «Организация режимных моментов».</li> <li>3. Посещение НОД опытных педагогов (открытые занятия).</li> </ol>	Январь	<p>Старший воспитатель</p> <p>Наставники</p> <p>Педагоги ДОУ</p>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выставка пособий с методическими рекомендациями по их использованию.</li> <li>2. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</li> </ol>	Февраль	<p>Старший воспитатель</p> <p>Молодой воспитатель</p> <p>Воспитатель наставник</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составление конспектов педагогических мероприятий.</li> <li>2. Выставка совместного творчества детей, педагогов, родителей «В мире прекрасного» <i>(оформление работ на выставку)</i></li> </ol>	Март	<p>Старший воспитатель</p> <p>Молодой воспитатель</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Беседа «Актуальность проблемы взаимодействия с семьями воспитанников».</li> <li>2. Консультация «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями».</li> <li>3. Разработка сценария родительского собрания молодыми педагогами <i>(практическое задание)</i>.</li> </ol>	Апрель	<p>Старший воспитатель</p> <p>Воспитатель - наставник</p>
<b>III этап. Заключительный.</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Рефлексия работы «Школы молодого воспитателя в ДОУ»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Деловая игра «Введение в педагогическую деятельность» <i>(отчет по наставничеству и теме самообразования)</i></li> </ol>	Май	<p>Старший воспитатель, молодой воспитатель</p>

## РАЗДЕЛ III ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

### *3.1. Материально-техническое обеспечение Программы*

Технические средства обучения:

- ноутбук;
- компьютер;
- телевизор;
- музыкальный центр;
- лазерный принтер;
- МФУ;
- видеокамера;
- мультимедийное оборудование.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, справочной литературы и авторских изданий;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека, картотеки;
- дидактический материал;

Информационное обеспечение:

- доступ к сети Интернет;

## РАЗДЕЛ VI ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

### *4.1. Заключение*

Для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа «Школа молодого педагога» поможет успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

#### ***4.2. Список литературы***

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ [Текст]: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 289 с.
3. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
5. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. .– 198 с. 3.
6. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
7. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 231 с.
8. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
9. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
10. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
- 11.Интернет ресурсы.
12. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс].
13. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду [Текст]/ Н.В. Микляева– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.



### 4.3. Приложение

#### Визитная карточка молодого педагога

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Образование: \_\_\_\_\_

Образовательное учреждение \_\_\_\_\_

Год окончания, специальность \_\_\_\_\_

Педагогический стаж работы \_\_\_\_\_

Стаж работы в дошкольном учреждении \_\_\_\_\_

Уровень квалификации \_\_\_\_\_

Прохождение курсов \_\_\_\_\_

Наличие наград, звания \_\_\_\_\_

Личностный паспорт

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Аттестация \_\_\_\_\_

Приемлемая для Вас форма контроля (взаимоконтроль, административный, индивидуальный) \_\_\_\_\_

Ваши трудности в педагогической деятельности \_\_\_\_\_

Чья помощь Вам нужна? \_\_\_\_\_

Укажите темы занятий, формы организации педагогического процесса, которые Вы хотели бы посетить у коллег: \_\_\_\_\_

Планы будущего года: \_\_\_\_\_

Принять участие \_\_\_\_\_

Провести \_\_\_\_\_

Изучить \_\_\_\_\_

## **СОВЕТЫ СТАРШЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ.**

- Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
- Авторитет старшего педагога определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
- Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.
- Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
- Распределяйте поручения и задания между педагогами соответственно их опыту, способностям и старанию.
- Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
- Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.

- Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей педагога. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.
- Главный путь познания педагога – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
- Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на педагога меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
- От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.
- Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.
- Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
- Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе

***Памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения педагога 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 унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

### ***Воспитывая детей, стремитесь:***

- Любить ребенка таким, каков он есть.

- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

***В детском саду запрещается:***

- Кричать и наказывать детей.
- Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.
- Приходить к детям с плохим настроением.
- Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.
- Оставлять детей одних.
- Унижать ребенка.

**Анкета молодого специалиста**

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
  - \* новизна деятельности;
  - \* условия работы;
  - \* возможность экспериментирования;
  - \* пример и влияние коллег и руководителя;
  - \* организация труда;
  - \* доверие;
  - \* возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить?