

### **Статья на тему: «Методист и молодой педагог»**

Развитие системы образования напрямую связано с проблемой профессионального развития педагогов. Требования Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. С 1 сентября 2013 года в силу вступил новый закон "Об образовании", в рамках которого дошкольное образование рассматривается как один из уровней общего образования. Исходя из этого, возникает необходимость в едином подходе к профессиональному уровню дошкольных и школьных педагогов.

В соответствии со стратегией развития образовательного учреждения, приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» педагог (воспитатель, учитель) должен обладать компетенциями, условно разделенными на три пространства деятельности:

- **Общепедагогическая функция. Обучение.**
- **Воспитательная деятельность,**
- **Развивающая деятельность.**

В каждом из трех пространств деятельности конкретизируются «трудовые действия», «необходимые умения», «необходимые знания» и «другие характеристики». Педагоги со стажем уже ознакомились с содержанием данного документа, провели самообследование собственной компетенции в соответствии с разделами приказа и наметили пути его профессионального развития на ближайшее время. Как же быть молодым специалистам? Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью в его личностном и профессиональном развитии. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Основная роль в этом аспекте отведена методисту, который выстраивает систему методической работы с педагогами. Методист с самого первого дня ориентирует педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания. Одна из основных функций методиста – оказание помощи в

организации педагогического процесса, помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Этапы вхождения начинающего воспитателя в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будет успешней, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала воспитателя, его профессиональных знаний.

Воспитатели, не получившие в первый год работы поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными, испытывают неуверенность. Молодой педагог боится собственной несостоятельности во взаимодействии с подопечными, их родителями, опасается критики администрации учреждения и опытных коллег.

Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью становится привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающим педагогам нужно целенаправленно помогать.

Трудности в период адаптации к новому коллективу могут испытывать и педагоги с определенным стажем работы, перешедшие из одного образовательного учреждения в другое. Как известно, в каждом коллективе складываются групповые нормы поведения, своеобразные поведенческие стандарты. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Принимая во внимание актуальность данной проблемы, в нашем учреждении была разработана Программа внутрикорпоративного обучения «Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов», рассчитанная на 3 года. При составлении программы за основу взяты труды Ксении Юрьевны Белой. Цель программы - организация и создание условий для успешной адаптации, профессионального роста молодых, начинающих и не имеющих педагогического опыта педагогов.

В соответствии с этой целью были сформулированы следующие задачи:

- научить прибывшего в коллектив ОУ педагога работать в новых для него профессиональных условиях;
- помочь освоить организационную культуру ОУ;
- познакомить молодого специалиста с содержанием работы в учреждении по основным направлениям деятельности;
- создать представление о целостности и системности педагогической работы;
- способствовать снятию у педагога психоэмоционального напряжения, состояний агрессивности и тревожности;
- способствовать удовлетворению потребности в повышении профессиональной компетенции молодого педагога;
- формирование готовности к самостоятельной профессиональной организации деятельности, самообразованию;

- согласование профессиональных предпочтений молодого специалиста со спецификой и задачами образовательного учреждения, актуализация профессиональных ожиданий.

Реализуя программу «Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов», была выдвинута гипотеза - в ходе реализации данной программы повысится уровень адаптации педагогов к ОУ, снизится уровень тревожности и замкнутости, появится потребность в повышении профессиональной компетенции молодого педагога.

Программа взаимодействия молодого педагога и методиста рассчитана на прибывших в учреждение педагогов следующих категорий:

- не имеющие опыта работы в ОУ;
- имевшие длительный перерыв в педагогической деятельности;
- перешедшие из другого дошкольного учреждения.

Комплекс мероприятий с педагогами проводится в течение года и подразумевает как индивидуальную, так и групповую форму работы. Для коллективных занятий формируются группы из 4-6 педагогов. В качестве примера в приложении представлены планы индивидуальной и групповой работы (приложение 1, 2).

В качестве основных форм работы с педагогами были выбраны:

- анкетирование (приложение 5);
- обучающие семинары по изучению и внедрению современных технологий;
- наставничество;
- посещение открытых показов образовательной деятельности;
- просмотр вебинаров;
- дистанционное обучение на учебно-методическом портале;
- внедрение опыта педагога в общественную работу;
- организации выставок;
- Использование современных информационно-коммуникационных технологий в работе.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Индивидуальная работа с педагогом предполагает мероприятия, посвященное знакомству. Методист и заведующий ОУ организует с ним беседы, знакомит его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, определяет рабочее место. По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником.

Прикрепление опытного педагога-наставника позволит обеспечить своевременную практическую помощь пришедшему педагогу, что будет способствовать повышению его профессиональной компетентности. Наставничество предполагает систематическую индивидуальную работу

опытного педагога по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Если педагог относится к категории «перешедшие из другого образовательного учреждения», то в задачи методиста входит ознакомление с образовательной программой, реализуемой в ОУ, используемыми методиками, технологиями и т.д. Для некоторых педагогов характерна завышенная или заниженная самооценка своей профессиональной деятельности. В связи с этим в программу включено мероприятие - самоанализ педагогом успешности организации воспитательно-образовательной работы (приложение 3). Полученные результаты помогут наметить пути дальнейшего взаимодействия с педагогом, выявить несоответствие уровня его профессиональной компетентности и самооценки деятельности.

Условно, работу с молодыми педагогами в ДОУ можно разделить на три аспекта их деятельности:

«Методист – молодой специалист» – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

«Молодой специалист – ребенок и его родитель» – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

«Молодой специалист – коллега» – оказание всемерной поддержки со стороны коллег. С учетом этого в программу повышения уровня адаптации к ОУ включены мероприятия по развитию у педагогов навыков межличностного взаимодействия, ознакомлению с особенностями общения с детьми дошкольного возраста, а также обучению различным методам релаксации и саморегуляции.

Таким образом, комплексный подход к вопросу адаптации педагога к работе в новых профессиональных условиях позволит, не нарушив микроклимата в педагогическом коллективе ОУ, помочь новому коллеге стать полноценным участником образовательного процесса. А главное - даст возможность педагогу раскрыть его профессиональный потенциал.

Ответственный за организацию и проведение мероприятий является методист. Другие специалисты ОУ подключаются по мере необходимости.

Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап - 1-й год работы: самый сложный период, в течение которого методисту

желательно больше общаться с педагогом, узнавать об успехах и устранять проблемы. Это позволит, как можно раньше составить представление о молодом педагоге: его слабостях и достоинствах, исполнительности.

II этап - 2-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая методические объединения воспитателей, недели творчества, конференции, прослушивая вебинары и т. д. На этом этапе необходимо

определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

III этап - 3-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки.

Педагог внедряет в свою работу новейшие методики, использует информационно-коммуникационные технологии, в результате происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому методисту учреждения к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. И хотя педагогический путь у каждого разный, для большинства воспитателей существуют общие характеристики:

- первичное усвоение норм, технологий, форм деятельности, необходимых приемов;
- осознание своих возможностей, способностей для выполнения профессиональных норм, утверждение индивидуального стиля;
- усвоение высоких стандартов, использование на репродуктивном уровне ранее разработанных приемов, методов, технологий;
- обогащение опыта своей профессии личным творческим вкладом, авторскими находками, усовершенствованиями.

По итогам данной работы у молодых педагогов сформируются профессиональные компетенции, которые будут отслеживаться по карте самоанализа (приложение 4).

Показатели эффективности реализации программы:

- повышение количества аттестованных педагогов на первую и высшую квалификационную категорию;
- повышение количества педагогов, представляющих инновационный опыт на различных уровнях;
- увеличение доли педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (приложение б).

Искусство руководства - это умение привлечь молодого педагога к совместному поиску путей профессионального совершенствования. Перечисленные выше методы обучения позволяют организовать процесс повышения профессиональной компетенции педагогов в соответствии с потребностями и их жизненным опытом. При обеспечении условий повышения уровня профессиональной компетентности педагогов, реализующих образовательную деятельность в учреждении посредством внедрения эффективных механизмов организации непрерывного образования, подготовки и переподготовки педагогических кадров, готовых работать в инновационно-творческом режиме, педагоги, которые достигнут оптимальных результатов, могут выступать в качестве наставников. Главное, чтобы обучение не прерывалось. Внутрифирменное обучение гарантирует стабильное развитие образовательного учреждения на долгие годы, поэтому данная работа с педагогами должна быть организована систематически.

Приложение 1

**План индивидуальной работы с педагогом**

Время проведения	Мероприятие	Форма проведения	Ответственный
При поступлении	Знакомство педагога с методическим кабинетом, кабинетами специалистов	Экскурсия	Методист
При поступлении	Знакомство с группами ОУ, основными направлениями работы педагогов	Экскурсия	Методист
При поступлении	Ознакомление со структурой образовательной деятельности, методической литературой, документацией и основными требованиями по ее ведению	Беседа	Методист
При поступлении	Ознакомление с заповедями педагога	Раздаточный материал	Методист
В течение недели	Прикрепление опытного педагога-наставника	Наставничество	Методист
Через месяц	Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы	Анкетирование	Методист
По запросу	Использование психологических приемов в работе с детьми	Консультация	Методист

Приложение 2

**План групповой работы с педагогами**

Время проведения	Мероприятие	Форма проведения	Ответственный
Сентябрь	Определение основ успешной педагогической деятельности	Семинар	Методист, педагог-психолог
Октябрь	Обучение педагога особенностям общения с детьми дошкольного возраста	Занятие с элементами тренинга	Педагог-психолог
Ноябрь	Открытые показы образовательной деятельности, организуемые специалистами	Посещение	Методист
Декабрь	Оформление выставки «Наши достижения»	Коллективное творческое дело	Методист
Январь	Посвящение в педагоги	Концертная программа	Музыкальный руководитель
Март	Ознакомление педагогов с правилами взаимоотношений с родителями дошкольников	Раздаточный материал	Педагог-психолог
Апрель	Развитие коммуникативных навыков	Упражнения	Педагог-психолог

**Анкета для педагогов «Самоанализ успешности воспитательно-образовательной работы.**

Уважаемые коллеги! Нет ничего сложнее, чем оценить самого себя и свою работу. Между тем никто лучше нас самих не знает о трудностях, с которыми мы сталкиваемся в профессиональной деятельности и с чем пытаемся справиться. Как известно, определение личных трудностей - первый шаг на пути к их преодолению. Поэтому просим вас проанализировать свою работу, ответив на данные вопросы.

1. Что на ваш взгляд, вам особенно удастся в построении непосредственно образовательной деятельности с детьми?

2. Какие структурные элементы непосредственно образовательной деятельности с детьми не всегда удаются?

3. Готовы ли вы провести открытый показ образовательной деятельности для коллег?

4. В ходе открытого показа образовательной деятельности вы сможете показать:

о интересные педагогические находки;

о новые методики, неиспользуемые в ДООУ;

о новые приемы и формы работы с детьми

5. Сколько времени вам необходимо на подготовку к образовательной деятельности с детьми? (от 2 ч- отлично, 1,5 ч - хорошо, 1ч - нормально, 0,5 ч - допустимо)

- 2 ч
- 1,5 ч
- 1 ч
- 0,5 ч

6. Опишите самую успешную, на ваш взгляд, образовательную деятельность с детьми.

7. Поставьте оценку успешности следующим этапам и элементам организованной вами непосредственно образовательной деятельности с детьми:

- организационные моменты;
- психологический настрой детей на образовательную деятельность;
- формы проведения опроса;
- объяснение нового материала и умение активизировать познавательную и творческую деятельность воспитанников;
- закрепление изученного материала.

8. По каким разделам воспитательной программы вы могли бы помочь своим коллегам?

9. Нуждаетесь ли вы в методической поддержке?

10. Кто на взгляд, мог бы помочь вам в преодолении трудностей в профессиональной деятельности?

- педагог-наставник;
- методист;
- педагог-психолог

Приложение 4

**Карта самоанализа  
сформированности профессиональных компетенций педагогов**

Критерии	Показатели
Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования	2- самостоятельная разработка, 1 - участие в разработке в составе рабочей группы, 0 - нет
Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации	2-да, 1 - частично, 0 -нет
Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами	2- самостоятельное планирование и реализация, 1 - с помощью, 0 -нет
Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста	2- положительная динамика результатов, 1 - достижение положительных результатов 0 - нет
Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	2- инициативы носят системный характер, 1 - затрагивают отдельные стороны деятельности, 0-нет
Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями	2 - реализация в полном объеме, 1 - частично, 0 - нет
Формирование психологической готовности к школьному обучению	2 - в полном объеме, 1 - частично, 0 - нет

Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья	
Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной;	
конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	
Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов	
Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности	2 - реализация в полном объеме, 1 - частично, 0 - нет
Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей	2- инициативы носят системный характер, 1 - затрагивают отдельные стороны деятельности, 0-нет
Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства	
Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации	
Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения	2- полностью, 1 -частично, 0-нет
Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)	2- полностью, 1 - частично, 0-нет

Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения	2- полностью, 1 - частично, 0-нет
Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста	2- полностью, 1 - частично, 0-нет
Знание и применение специфики дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста	
Знание основ психологических подходов: культурно- исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания	
Знание общих закономерностей развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте	
Знание особенностей становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте	2- полностью, 1 - частично, 0-нет
Знание основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста	
Знание современных тенденций развития дошкольного образования	
Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	

Приложение 5

### Анкета для молодого педагога ДОУ

1. Ф. И. О.
2. Дата рождения
3. Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)
4. Семейное положение
5. Стаж педагогической деятельности? (с какого времени)
  - Только начал свою профессиональную деятельность -
  - От 1 до 2 лет -
  - От 2 до 3 лет -
  - От 3 до 5 лет -
6. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
7. Что в профессии воспитателя вы считаете самым главным?

8. Какими личностными качествами, по-вашему, мнению, должен обладать воспитатель?

9. Какие чувства Вы испытывали в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?

10. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

11. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону;
- Да, изменилось в худшую сторону;
- Нет, осталось прежним;
- Затрудняюсь ответить;
- Другое

12. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?

13. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

- Тревожность, неуверенность в своих силах;
- Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
- Страх в общении с администрацией дошкольного заведения, родителями дошкольников;
- Другое

14. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

15. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

16. Что является источником повышения вашего профессионального уровня?

- Изучение методической литературы, учебных пособий;
- Изучение научно-педагогических журналов;
- Изучение научных статей в сети Интернет;
- Изучение электронных учебников и книг;
- Другое

17. Чего Вы хотели бы достичь на педагогическом поприще?

18. Какие факторы влияют на Ваше отношение к работе?

- Признание Вашей работы;
- Уважение со стороны коллектива;
- Хорошая заработная плата;
- Хорошие условия работы;
- Возможность самосовершенствоваться;
- Стабильность, надежность организации;
- Творческая деятельность;
- Высокое разнообразие деятельности;
- Возможность работать с детьми;
- Другое

19. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;

- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

20. Что Вам хотелось бы изменить?

21. Есть ли у Вас какие-либо идеи, предложения, которые хотели бы реализовать в детском саду?

22. Есть ли любимая педагогическая тема, над которой хотели бы работать и со временем представить как опыт?

23. Что Вам больше нравится: думать, сочинять, играть, петь, рисовать, заниматься спортом, музыкой, читать художественную литературу, драматизация или что-нибудь другое?

24. Чем бы Вы хотели увлечь детей?

25. Чем на Ваш взгляд вы могли бы быть полезны детям?

26. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

*Приложение 6*

### **Анкета - самоанализ (рефлексия)**

**по работе методиста с молодыми, а также пришедшими из других учреждений, имеющие небольшой педагогический опыт специалистами**

1. Удалось ли Вам создать благоприятные условия для профессионального роста начинающих педагогов;
2. Удалось ли Вам оказать поддержку и взаимопомощь начинающим педагогам?
3. Скоординировали ли Вы действия педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей?
4. В полной ли мере удалось Вам оказать методическую помощь начинающим педагогам?
5. Оказана ли Вами помощь молодому специалисту по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала, создании предметно – пространственной среды группы, методов и приёмов работы в условиях ФГОС ДО?
6. Удалось ли Вам, как руководителю оказать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога?
7. Даны ли Вами советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия молодого коллеги?
8. Повысилась ли количества аттестованных педагогов на первую и высшую квалификационную категорию?

9. Повысилось ли количество педагогов, представляющих инновационный опыт на различных уровнях?
10. Произошло ли увеличение доли педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.

### **Список литературы:**

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы.- М СФЕРА, 2006.
2. Белая К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации. М.: Сфера, 2013.
3. Белая К.Ю. Материалы курса «Организация методической деятельности, Внедрение ФГОС ДО и обновление образовательного процесса»: лекции 1-4. -М: Педагогический университет «Первое сентября», 2014 - 72 с.
4. Виноградова Н.А., Микляева Н.В.. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ.- М: АЙРИС ПРЕСС, 2007.
5. Лукина Л.И..Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. – М.: ТЦ Сфера, 2010
6. Мих Е.В. Статья из журнала: адаптация молодых специалистов в ДОУ //Управление ДО – 2008.-№ 8. – С. 24 – 28
7. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)
8. Пугачёва М.Л. Статья их журнала: Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления
9. //Практика управления ДОУ. – 2011. - № 2. С. 35 – 40