

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 14 «БРУСНИЧКА»
(МБДОУ №14 «Брусничка»)**

ПРИКАЗ

01.03.2023

№ ДС14-11-44/3

г. Сургут

Об организации наставничества

На основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и с целью оказания своевременной и квалифицированной методической помощи молодому специалисту,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить наставником молодого специалиста Финаевой Марии Андреевны, учителя-логопеда, Пермякову Марину Геннадьевну, учителя-логопеда.
2. Наставнику Пермяковой М.Г. разработать план работы с начинающим педагогом, в срок до 06.03.2023.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя заведующего по УВР Лозовую С.А.

Заведующий

Подписано электронной подписью
Сертификат:
6B9538334B2FA00769DED3D155D47128
Владелец:
Никифорова Ольга Юрьевна
Действителен: 13.01.2023 с по 07.04.2024

О.Ю. Никифорова

С приказом «Об организации наставничества» ознакомлены:

ФИО сотрудника	Должность	Подпись
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Согласовано:

Зам. зав. по УВР

 С.А. Лозовая
« 01 » 03 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 14

«Брусничка»

 О.Ю. Никифорова
« 01 » 03 2023г.

**План работы наставника учителя-логопеда М.Г. Пермяковой
с молодым специалистом учителем-логопедом М.А. Финаевой
2022 – 2023 учебный год**

Цель: оказание методической помощи начинающему специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

Задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации молодого специалиста.
2. Ускорить процесс профессионального становления учителя-логопеда и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Оказать помощь в ведении документации учителя-логопеда.
4. Содействовать в организации предметно-пространственной среды в логопедическом кабинете.
5. Оказать методическую помощь при организации занятий с детьми. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно-образовательной деятельности.
6. Познакомить с формами и методами организации работы с родителями.

Этапы реализации:

1 этап. Организационно-подготовительный.

Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- беседы;
- консультации;
- обсуждения;
- практические мероприятия.

2 этап. Практический.

Задача этапа: совместная практическая работа наставника и молодого специалиста.

Содержание этапа:

- изучение нормативной и методической литературы;
- оказание помощи в организации качественной работы с документацией;
- оказание помощи молодому педагогу в организации диагностических мероприятий;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание помощи в составлении плана самообразования;
- актуализация знаний специалиста об особенностях коррекционно-развивающей работы с детьми с ЗПР, ТНР в ДОУ;

- оказание помощи педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательного процесса, совершенствование форм и методов организации совместной деятельности с детьми;
- помощь в организации индивидуальной коррекционно-развивающей работы с детьми на коррекционных занятиях с учетом структуры дефекта детей с ОВЗ;
- выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.

3 этап. Аналитический.

Задачи этапа: подведение итогов и анализ эффективности результатов в работе молодого специалиста.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога;
- подведение итогов, выводы.

Содержание работы	Цель	Методы работы
1. Изучение нормативно-правовой документации. 2. Составление документации учителя-логопеда. 3. Содействие в разработке и написании рабочей АОП для детей с ТНР группы общеразвивающей направленности «Теремок», индивидуальных программ для детей с ЗПР в группе компенсирующей направленности «Радуга».	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией.	Беседа, консультация. Ознакомление с ведением документации учителя-логопеда.
Организация первичной диагностики.	Ознакомление с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования. Оказание помощи в составлении индивидуального образовательного маршрута воспитанников по результатам диагностического обследования.	Консультация по обследованию ребенка и заполнению речевой карты. Ознакомление с практическим материалом.
1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в работу специалиста. 2. Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми. 3. Содействие в организации предметно-пространственной среды в логопедическом кабинете. 4. Помощь в подготовке к проведению родительского собрания на конец учебного года.	Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.	Обмен опытом, советы наставника, обсуждение.

Посещение молодым специалистом занятия педагога-наставника.	Поделиться опытом проведения подгрупповых занятий с детьми с речевыми нарушениями.	Просмотр занятия, обмен опытом, анализ, обсуждение.
Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений: • умение грамотно подготовить занятие; • умение сопоставлять задачи и содержание занятия; • умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; • умение подвести итог занятия.	Проанализировать навыки проведения занятий. Оказать помощь в составлении конспектов и проведении занятий.	Просмотр занятия. Беседа (самоанализ и анализ) Рекомендации.
Просмотр и анализ индивидуальных занятий молодого специалиста с детьми.	Проанализировать навыки проведения занятий.	Беседа (анализ). Советы наставника.
1.Оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза дальнейшего развития. 2. Подготовка и проведение индивидуальных и подгрупповых консультаций родителей по результатам проводимой работы с детьми.	Помочь проанализировать работу специалиста, выявить положительные моменты и трудности. Оказать помощь в подготовке рекомендаций родителям.	Обсуждение. Беседа. Анализ эффективности применяемых методов и приёмов. Консультирование. Советы наставника.
1.Организация диагностики речевого развития детей. 2. Подведение итогов работы за год.	Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения итогового диагностического обследования. Помочь проанализировать работу за год, выявить профессиональные затруднения и определить пути их устранения.	Беседа. Рекомендации по обследованию и заполнению речевой карты. Беседа. Рекомендации.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

Детский сад №14 «Брусничка»

*Анализ работы по наставничеству
учителя-логопеда наставника М.Г. Пермяковой
с молодым специалистом учителем-логопедом М.А. Финаевой
за 2023 – 2024 год.*

г. Сургут, 2024г

Являясь наставником молодого специалиста Финаевой Марии Александровны, мною были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

Цель: оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний, повышение практического мастерства, успешного вхождения в профессиональную деятельность, а также создание условий для снижения проблем адаптации.

Задачи:

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь молодому специалисту;
- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации молодого специалиста, создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога;
- развивать потребности у молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений и выбор форм оказания помощи на основе анализа потребностей молодого специалиста.
2. Посещение занятий и взаимопосещение.
3. Помощь в повышении эффективности организации коррекционно-образовательной деятельности.
4. Изучение форм активизации познавательной деятельности дошкольников.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства.

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация вновь прибывшего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах коррекционной педагогики и психологии;
- использование в работе вновь прибывшего педагога инновационных педагогических технологий.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- мастер-классы, собеседования;
- посещение занятий.

Нашу работу я выстроила поэтапно:

- *Адаптационный этап.* Ознакомление молодого специалиста с кругом обязанностей и полномочий.
- *Основной этап.* Осуществление корректировки профессиональных умений молодого специалиста.
- *Контрольный этап.* Определение степени готовности молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Выбор форм работы с молодым специалистом начала с беседы, где молодой педагог обозначила свои трудности, вопросы, проблемы в работе. Причины этих трудностей - недостаток педагогического опыта. По итогам мы обсудили и определили совместный план работы. Для молодого специалиста мною были проведены консультации и беседы по оформлению документации. Оказана помощь по проведению первичной, промежуточной, итоговой диагностики дошкольников, заполнению речевых карт, помощь в составлении планов и организации индивидуальной и подгрупповой работе с детьми.

Мною осуществлялось консультирование по следующим вопросам:

1. Ведение документации (составление годового плана, перспективное и календарное планирование; тетрадь взаимодействия учителя-логопеда и воспитателя, журнал обследования, составление расписания занятий, режима работы, циклограммы, составление отчётов за учебный год).
2. Рекомендован список методических пособий и др. литературы для работы над темой самообразования.
3. Организация индивидуальной работы с детьми.
4. Методика работы учителя-логопеда на коррекционных логопедических занятиях.
5. Инструктаж по составлению отчётности по окончании года.
6. Использование новых образовательных технологий и разработок, как во время коррекционных занятий, так и в любом режимном моменте.
7. Построение системы сотрудничества с родителями и детьми через индивидуальные беседы.

Период адаптации молодого специалиста прошёл успешно. Оказана помощь практического и теоретического характера. в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

Оказана помощь в организации индивидуальной коррекционно-развивающей работы с детьми на коррекционных занятиях с учетом структуры дефекта детей с ОВЗ. Мною были посещены подгрупповые занятия молодого специалиста, которые были проведены по лексическим темам недели. Совместно с молодым специалистом анализировались проведенные им индивидуальные и подгрупповые занятия, давались методические рекомендации по правильности составления планирования и умения достичь цели поставленной на занятии, т.к. неясное видение цели как конечного результата всегда ведет к размытости и неточности в определении содержания методов и средств обучения. Была оказана помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала. В течение учебного года Мария Александровна посещала занятия педагога - наставника и открытые мероприятия других педагогов ДООУ с целью научиться важным профессиональным качествам.

Коррекционно – образовательный процесс молодой специалист старалась строить в тесном контакте с детьми и сотрудничестве с родителями.

Для молодого специалиста провела ряд консультаций:

- *«Документация учителя-логопеда».*

Цель: Ознакомить с документацией учителя-логопеда.

- *«Организация первичной диагностики».*

Цель: Ознакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования.

- *«Составление плана совместной работы на учебный год»*

Цель: Определение единых направлений и требований.

- *«Индивидуальная работа с родителями».*

Цель: Методические рекомендации для родителей по проведению индивидуальной работы с детьми, отметка в тетради взаимосвязи учителя-логопеда с родителями.

- *«Подготовка к родительскому собранию»*

Вывод:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- в выработке умения применять теоретические знания в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения дошкольников.

За время работы мною, молодому специалисту, предоставлена необходимая для работы информация, отслеживался процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивация к работе. Поставленные задачи выполнены.

Учитель-логопед

М.Г. Пермякова

Заведующий

О.Ю. Никифорова



Российская Федерация
Научно-Производственное Объединение
ПрофЭкспортСофт
ООО "НПО ПРОФЭКСПОРТСОФТ"
образовательная платформа
«Национальная Академия РФ»
<https://НациональнаяАкадемия.РФ>

Лицензия № ЛО35-01214-32/00234043 от 25.02.2020 г.

УДОСТОВЕРЕНИЕ
о повышении квалификации
0000047549 8215

Документ о квалификации
Регистрационный номер
15475498215



Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что
Пермякова Марина Геннадьевна

прошел(ла) обучение

в Научно-Производственном Объединении
ПрофЭкспортСофт
по программе дополнительного
профессионального образования
(повышение квалификации)

*«Наставничество в дошкольном образовании, как
педагогический подход, для построения базиса успешной
преемственности поколений. Основные мероприятия
Минпросвещения в рамках Года педагога и наставника»
в объёме 144 часа*

Директор

Горелова Н.В.



г. Брянск
Дата выдачи 02.05.2023г.

СВИДЕТЕЛЬСТВО О ПУБЛИКАЦИИ

настоящим подтверждается, что

ПЕРМЯКОВА МАРИНА ГЕННАДЬЕВНА,
учитель-логопед муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №14 «Брусничка»,

опубликовала статью
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ»
в электронном сборнике
«НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СУРГУТА»

Директор МАУ «ИОЦ»



С.П. Гончарова

2023 год



НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СУРГУТА

Электронный сборник статей

Сургут, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Авасова М.М., Арунова Э.Т. Портрет педагога – наставника	3
2.	Азизова А.З. Из личного опыта наставничества	8
3.	Астаева И.Н., Мальцева О.В. Школа наставников	12
4.	Белоусова Л.В. Содержание и организация работы по обогащению словаря дошкольника	16
5.	Драпиковская Е.Г., Толмачева О.Б. Педагог-наставник. Какой он?	21
6.	Загидуллина Ю.М. Система развивающего взаимодействия «педагог-наставник-студент» как фактор профессионального становления будущего учителя	26
7.	Захарова Т.А. Подвижная игра как средство формирования представлений о здоровом образе жизни у детей старшего дошкольного возраста	31
8.	Канцыр Е.Ю. Структурное содержание финансовой грамотности младших школьников и подходы к ее диагностике	35
9.	Калинина Н.С., Кониная Т.Ю. Помоги мне это сделать самому!	39
10.	Киселева А.А. Практика наставничества в дополнительном образовании	44
11.	Манакова И.В. Наставничество, как инструмент подготовки педагогов к реализации дополнительного образования с детьми ОВЗ	49
12.	Маяцкая А.А. Наставничество – основа профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации	53
13.	Новожилова И.Н. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя	57
14.	Пермякова М.Г. Наставничество как условие становления молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении	62
15.	Рудь Н.Г. Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении	66
16.	Сайфулина Т.Ф. Опыт работы наставника с молодым педагогом	71
17.	Тарасова Е.В. Первые шаги в профессию - создание пейзажа	76

работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

Список литературы

1. Лабунская, Н. Л., Максимова, Н. П., Наумова, В. И., Никонова, Е. П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова // ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В. А. Волкова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
3. Лапина, О. А., Магальник, Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. – М., 2001. – №6.
4. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – М., 1998.
5. Профессиональный стандарт. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013г. №544н. (С изменениями и дополнениями от: 25 декабря 2014 г., 5 августа 2016 г.).

Пермякова Марина Геннадьевна

МБДОУ №14 «Брусничка», учитель-логопед

**«Наставничество как условие становления молодого специалиста в
дошкольном образовательном учреждении»**

«Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему»

В.В. Путин

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие и рост профессионального мастерства педагогических работников. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Программы наставничества подкреплены такими документами, как Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи.

Говоря о наставничестве, вспомнился эпизод из советского фильма «Афоня», где главную роль сыграл Леонид Куравлев. Мастер ЖЭКа Людмила Ивановна прикрепляет подростков-стажеров к опытным сотрудникам. «Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически». Но, как мы видим из фильма, система наставничества в отношении Афони не сработала. То ли стажеры не те, то ли наставник не смог передать свой опыт.

В словаре В.И. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель». Сократ считал, что главная задача наставника – побудить мощные душевные силы ученика.

Суть наставничества и состоит в передаче личного опыта профессиональной деятельности молодому специалисту, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Учитывая коррекционную направленность нашего учреждения (наличие групп компенсирующей направленности для детей с задержкой психического развития, интеллектуальными нарушениями), перед педагогом-наставником молодого специалиста поставлена цель: оказание методической и практической помощи начинающему специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности и определены следующие задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации молодого специалиста; ускорить процесс профессионального становления начинающего

педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2. Оказать помощь в ведении документации, методическую помощь при организации занятий с детьми.

3. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно-образовательной деятельности, а также формами и методами организации работы с родителями.

Работа с молодыми специалистами – это довольно кропотливый труд, который проходит в несколько этапов:

1 этап. Организационно-подготовительный.

Задачи этапа: определение зоны компетентностей, выявление профессиональных затруднений начинающего педагога; разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого по критериям: педагогическое образование, теоретическая подготовка, наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста, ожидаемый результат педагогической деятельности.

Для получения необходимых сведений используются следующие методы: беседы, консультации, обсуждения, практические мероприятия.

2 этап. Практический.

Задача этапа: совместная практическая работа наставника и молодого специалиста.

Содержание этапа: разработка индивидуального плана развития молодого специалиста по данной теме, определение форм, методов работы, изучение нормативной и методической литературы; оказание помощи в организации качественной работы с документацией; в организации диагностических мероприятий; помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказание помощи в составлении плана самообразования; помощь в организации индивидуальной коррекционно-развивающей работы с детьми на коррекционных занятиях с учетом структуры

дефекта детей с ОВЗ; выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Повышение педагогического мастерства происходит через взаимное посещение открытых занятий, мастер-классов, индивидуальное консультирование, трансляция опыта наставника с целью передачи его молодому специалисту.

3 этап. Аналитический.

Задача этапа: подведение итогов и анализ эффективности результатов работы молодого специалиста.

На всех этапах оказывается поддержка молодому педагогу: помощь в проведении диагностического обследования детей, составлении индивидуального образовательного маршрута воспитанников по результатам диагностики; подготовке к проведению родительских собраний, консультаций с родителями; выявлении профессиональных затруднений и определении путей их устранения.

Эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а также тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между наставником, его подопечным и другими сотрудниками, и руководителем. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

Для продуктивного общения обязательным условием является наличие эмпатии и рефлексии, а отношения выстраиваются на взаимной расположенности и доверительности.

В заключение хочется отметить, что наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации и позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Таким образом, слаженная полноценная работа наставничества доказала, что творческий союз педагогов даст положительный результат, как в формировании педагогических навыков молодого специалиста, так и в повышении уровня

педагогического мастерства наставника, что в совокупности плодотворно отразится на процессе коррекционной работы с обучающимися с ОВЗ.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244>.
2. Блинова Ю.В. Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении / Ю.В. Блинова. – Текст: электронный. – URL: <https://www.prodlenka.org>.
3. Казанцева Н.Ю., Снегирева Н.В. Наставничество молодых воспитателей на муниципальном уровне / Н. Ю. Казанцева, Н. В. Снегирева. – Текст: электронный. – URL: <https://infourok.ru>.
4. Кричевский Б.В., Искусство быть наставником / Б. В. Кричевский // Непрерывное образование. – 2017. – Выпуск 3 (21). – С. 6–7.
5. Работа педагога-наставника с молодым воспитателем в ДОО: план и полезные рекомендации. – Текст: электронный. – URL: - <https://www.akbiz.ru/>.

Рудь Наталья Геннадьевна

МБДОУ №36 «Яблонька», воспитатель

«Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении»

С введением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования возросли требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Профессионализм педагогов необходим для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Все молодые педагоги, поступающие в дошкольное образовательное учреждение, испытывают различные проблемы: трудности в адаптации к новому коллективу, ведение различных документов, организация учебной деятельности,