

Программа
работы наставника с молодым
специалистом
педагогом – психологом
на 2023 – 2024 уч. г.

Составители:

Ширлинг Анна Игоревна,
Мамедова Айгюл Мобил кызы
педагоги – психологи (наставники)

Пояснительная записка

Современному дошкольному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Исследования работы с молодыми педагогами показывают, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации занятия, дисциплины и порядка на занятии, методическая сторона занятия, оформление документации, организация консультаций с родителями, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой педагог-психолог в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи молодым специалистам. Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы дошкольного образовательного учреждения.

Период вхождения молодого педагога-психолога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог-психолог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Особенностью труда начинающих педагогов-психологов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги-психологи с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Актуальность

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности, где акцентируется внимание на формировании профессиональной компетентности педагога, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональной деятельности саморазвитие и самообразование. Наибольшие трудности молодые специалисты испытывают в период адаптации и видении пути своего профессионального развития особенно в течение первых трех лет работы. При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность. Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее незнакомым людям, изучать нормы и правила поведения учреждения. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник

как можно раньше начал работать максимально эффективно, руководству учреждения необходимо обращать внимание на такую серьезную процедуру, как адаптация. Таким образом, первоочередной задачей при приеме на работу специалиста является создание таких условий, которые позволят педагогу добиваться высоких результатов без ущерба здоровью (психическому и эмоциональному), а в результате снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

Основное предназначение программы – как можно быстрее ввести нового человека в курс дела, не только представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями, но и поддерживать в течение всего адаптационного периода. Программа способствует снижению количества ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от учреждения и повышает уровень квалификации педагога в первые дни работы. Программа - современная системная единица профессиональной подготовки молодого специалиста к работе, благодаря которой обеспечивается первичное приобретение некоторых теоретических и практических навыков для выполнения какой-либо конкретной работы» с учетом уровня квалификации вновь пришедших педагогов.

Цели и задачи программы.

Цель программы:

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и создание условий для самореализации молодого специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности.

Задачи программы:

1. Ознакомление со спецификой деятельности дошкольного образовательного учреждения.
2. Минимизация сроков адаптации молодого специалиста в коллективе педагогов и педагогов – психологов.
3. Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.
4. Обеспечение необходимой осведомленности педагога-психолога о предъявляемых к нему требованиях.
5. Содействие вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.
6. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности.

Структура и примерное содержание программы.

Программа охватывает несколько направлений работы. Содержание программы отражает современные прогрессивные тенденции развития науки и практики в области дошкольного образования.

Программа включает в себя следующие направления:

1. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса,
2. Психолого-педагогическое сопровождение,
3. Программирование и моделирование образовательного процесса,
4. Методическое сопровождение образовательного процесса,
5. Диагностика результатов образовательной деятельности и особенности представления результатов педагогической деятельности.

Срок реализации программы: 1 год

Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

Цель этапа: выявление уровня имеющихся ЗУН вновь пришедших педагогов-психологов, сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.

Содержание этапа:

- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- анализ основных умений молодого специалиста на данном этапе, его запросов, потребностей;
- разработка плана профессионального становления молодого специалиста.

2 этап. Деятельностно - технологический

Цель этапа: реализация направлений работы с молодым специалистом в рамках программы.

Содержание этапа:

- организация учебных занятий для повышения профессионального мастерства молодого специалиста;
- проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого специалиста;

3 этап. Контрольно-оценочный этап

Цель этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста.

Содержание этапа:

- создание портфолио молодого педагога-психолога.
- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;

- подготовка и реализация молодым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ.

Ожидаемые результаты

Молодые педагоги приобретут возможность личностного и профессионального роста. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста. Кроме этого, реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит:

1. Повысить % участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства;
2. Повысить % результативности участия в конкурсах различного уровня и различной направленности;
3. Повысить % участия педагогов в научно-исследовательской деятельности;
4. Повысить % педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт;
5. Увеличить % положительных отзывов деятельности специалиста со стороны общественности, администрации и коллег.
6. Снижение % «текучести» кадрового персонала.

Оценка усвоения программного материала может проходить в различных форматах:

- Анкеты обратной связи.
- Оценочные формы теоретических знаний.
- Оценочные формы умений и навыков: система наблюдений; система практикумов (серия заданий с разработанными оценочными формами); оценочные деловые игры.

В работе с молодыми педагогами используются различные формы: лекции, дискуссии, обмен опытом, практикум, тренинг, открытые занятия, методические консультации, методические бюллетени, посещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в методических и воспитательных мероприятиях, прохождение курсов, посещение семинаров методических объединений и совещаний и т.д.

Для более эффективного прохождения программы к молодому педагогу прикрепляется наставник. Наставником может быть опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются три этапа данной работы:

1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в

институте. Молодой педагог-психолог нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению документации;

На данном этапе в работе с молодым педагогом - психологом участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование (приложение 2), по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение 5), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. На этом этапе педагог-психолог может использовать таблицу.

Возможные недостатки в работе начинающего педагога-психолога и пути их преодоления

Недостатки в работе педагога-психолога	Реакция воспитанников на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание дошкольников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у дошкольников, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса дошкольников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучающихся. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении воспитанников	Неприятное отношение	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед дошкольниками, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти	Несерьезное, неуважительное отношение	Тщательная обдуманность поступков

правильный тон в отношениях		
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Неумение опираться на коллектив обучающихся	Пассивное поведение части обучающихся	Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей обучающихся
Формальное внимание к развитию познавательных способностей воспитанников	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на занятии	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на занятии в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

2. Основной, проектировочный этап:

- проводится работа над темой самообразования,
- осуществляется планирование методической работы,
- вырабатывается индивидуальный стиль деятельности,
- начинается оформление портфолио,

3. Контрольно-оценочный этап.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых занятиях, развитие творческого потенциала молодых педагогов- психологов, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодого педагога-психолога, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат,

угрожают. Дети отвечают неприязнью, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Успех молодого педагога нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повесить голос, улыбнуться, как посмотреть".

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать педагога-психолога в самый ответственный период его становления должны наставники. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

**Планирование работы наставника педагога-психолога с молодым специалистом
на 2023-2024 учебный год**

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Сентябрь	Введение в систему работы ДОУ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перспективы развития дошкольного образовательного учреждения. 2. Нормативно – правовая база ДОУ (режим работы учреждения, методическая помощь) 3. Организация планирования деятельности педагога-психолога на учебный год 	Теоретическое занятие и практические рекомендации
Октябрь	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога-психолога в образовательной организации.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности организации и проведения развивающих занятий. 2. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях. 3. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей. 	Практические занятия

		4. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей. 5. Примерный конспект одного коррекционного занятия.	
Декабрь	Диагностическая работа. Проективные методики.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация.	Практическое занятие
Январь	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.
Февраль	Особенности работы педагога-психолога с детьми «группы риска»	Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у детей. Составление характеристик на воспитанников	Практическое занятие
Март	Система организации просветительской работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие
Апрель	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	Изменение способов подачи или модификация коррекционного плана с целью более успешного освоения программы.	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.
Май	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы.	Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА
ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ-
ПСИХОЛОГОВ**

Образовательное учреждение МБДОУ № 89 «Крепыш»

Педагоги-психологи Ширлинг Анна Игоревна,

Мамедова Айгюл Мобил кызы

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в УДО)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
 - Страх перед воспитанниками
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
 - Другое
-

2. 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
-

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
 - Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем
 - Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
 - Другое _____
-

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение занятия директором или методистом;
 - Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
 - Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
 - Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
 - Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.
 - Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
 - Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
 - Другое _____
-

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентироваться на их индивидуальные особенности _____

- организовывать сотрудничество между детьми _____
- подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия

мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____

создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____

другое (допишите) _____

9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
наставничества**

Ф.И.О. молодого специалиста: Грачева Евгения Олеговна,
Пономарев Сергей Игоревич

Профессия (должность) педагог-психолог

Отчетный период: 2023-2024 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
	Составление индивидуального плана наставничества		
	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
	Знакомство с деятельностью внутренних структурных подразделений (службами, отделами): кадровым отделом, отдел производителя, методический кабинет и т.д.		
	Ознакомление с административной структурой подразделения, отношениями подчиненности, порядком оформления официальной переписки (объяснительных и т.д.)		
	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста (указываются конкретные производственные операции, приемы и т.д.)		
	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
	Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии)		
	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

дата
Ознакомлен:

подпись наставника

дата

подпись молодого специалиста

ОТЧЕТ
об итогах наставничества

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с «_____» _____ 20__ г.
по «_____» _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы (качество обучения, результаты коррекционно-развивающей и воспитательной деятельности)	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"__" _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются педагогом -психологом (наставником) по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается наставником и сотрудниками, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе "Вывод" указывается:

объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;

готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Памятка для молодого педагога-психолога

1. В кабинет приходите немного раньше, убедитесь, что все готово к занятиям, мебель хорошо расставлена, подготовлены технические и ИКТ средства.
2. Детей необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп занятия необходимо постоянно контролировать, помогать детям, испытывающих затруднения, чтобы они смогли поверить в свои силы, чтобы сохранять набранный темп занятия. Держите в поле зрения всю подгруппу детей и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
3. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
4. В ситуациях недисциплинированности воспитанников, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных коллег, воспитателей. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит.
5. Установите доверительные отношения с родителями детей. Помните технику сэндвич (положительное, негативное, положительное) предоставляйте родителям информацию об детях корректно и тактично.
6. Помните незнание чего-либо не страшно, когда есть желание узнать. Можно говорить коллегам и родителям: «Мне необходимо уточнить более корректную, подробную ... информацию» А далее необходимо изучить информацию, при затруднении обращайтесь к своим наставникам.
7. Посещайте городское методическое объединения, на них часто презентую семинары-практикумы, мастер-классы по работе с различными категориями детей, родителей, педагогов.

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Оказывайте помощь при подготовке к занятиям, особенно первым, к первой встрече с воспитанниками.
3. Посещайте занятия молодого специалиста с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
4. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
5. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
6. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
7. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.