

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №5 «Дельфин»
г. Усть-Джегуты»**

Принято:
Педагогическим советом
МБДОУ Детский сад «Дельфин»
Протокол № 1 _____

«29 » августа 2025 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

Детский сад «Дельфин»

М.Ф. Чикатуева



Приказ № _____

от «29» августа 2025г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
для работы с начинающими педагогами ДОУ
на 2025-2026 учебный год.**

Срок реализации

2025г.

Содержание		Страница
Раздел 1. Пояснительная записка		
1.1.	Актуальность и новизна программы	3
1.2.	Цели и задачи программы	5
1.3.	Планируемые результаты реализации программы	6
1.4.	Основные принципы Программы	7
Раздел 2. Содержательный раздел		
2.1.	Этапы и сроки реализации программы	7
2.2.	Организационные основы наставничества	8
2.3.	Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения	9
2.4.	Перечень программных мероприятий	9
2.5.	Механизм реализации программы	14
2.6.	Система контроля	15
Раздел 3. Оценка эффективности реализации Программы		
3.1.	Оценка эффективности реализации Программы	15

РАЗДЕЛ 1.

Пояснительная записка

Программа организации наставничества «Успешный педагог» разработана с учетом Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; Национального проекта «Образования»; Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

1.1. Актуальность и новизна программы

*«Учитель и ученик растут вместе»
Конфуций*

В современных условиях реформирования системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Актуальность. В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя — практиканта, а работника они существенно

меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного Учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В МБДОУ «Детский сад №5 «Дельфин» г.Усть-Джегуты» (далее по тексту – ДОУ) это:

- педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;
- педагоги, имеющие трудовой стаж не более 3 лет;
- педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Использование системы наставничества в ДОУ 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. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

1.1. Цели и задачи программы

Цель: организация работы по обеспечению помощи и поддержки начинающим педагогам в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи:

- Оказывать практическую помощь молодым педагогам в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении.
- Обеспечивать непрерывность профессионального образования молодого педагога, повышать его теоретико-методический уровень и квалификацию.
- Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- Оказывать помощь в работе с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.
- Создавать условия для самореализации и саморазвития молодых педагогов.
- Создавать условия для повышения квалификации молодых педагогов через прохождение процедуры аттестации на 1 квалификационную категорию.

1.2. Планируемые результаты освоения программы

Наставничество предполагает индивидуальные и коллективные формы работы с молодыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОУ практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов.

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе. Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого педагога – наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОУ, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5-ти лет;
- первую или высшую квалификационную категорию;
- желает стать наставником.

1.3. Основные принципы Программы

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и молодого педагога.
3. Доброжелательность и взаимное уважение.
4. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием годового плана и основной образовательной программы дошкольного образования.
5. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

РАЗДЕЛ 2.

Содержание программы

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 3 года и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – диагностический этап.

Определяются обязанности и права молодого педагога, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Второй этап – самостоятельно-творческий

Педагог – наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования. Соответственно, должен быть разработан индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями образовательной деятельности) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми. Педагог – наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и новичка в русле аттестации на педагогическую категорию.

Третий этап – контрольно-оценочный.

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает молодому педагогу необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

2.2. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МБДОУ «Детский сад №5 «Дельфин» г.Усть-Джегуты». Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого педагога на должность.

Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующей по воспитательной и методической работе.

Заведующий ДООУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДООУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДООУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; — психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми или начинающими педагогами ДООУ целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля, участия молодого педагога в конкурсных мероприятиях и мероприятиях по обобщению опыта.

Документы, регламентирующие организацию работы наставничества:

- положение о наставничестве;
- протокол педсовета, на котором было принято решение о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами;
- приказ заведующего об организации наставничества в ДООУ;
- приказ заведующего о закреплении педагогов – наставников за молодыми педагогами.

По окончании срока наставничества педагог – наставник в течение 10 дней должен сдать заместителю заведующей по ВМР следующие документы: отчет о проделанной работе, план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой педагога – наставника, о проделанной работе и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

2.3. Формы и методы работы с молодыми педагогами в рамках внутрикорпоративного обучения

Индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

Групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии.

2.4. Перечень программных мероприятий

- Мероприятия, направленные на решение задач Программы, с указанием сроков, необходимых для их реализации.
- План мероприятий.
- Примерный План работы с молодым педагогом педагога – наставника на учебный год.

1-й год работы – диагностический этап «Знания и умения педагога – залог творчества и успеха воспитанников»

№	Сроки	Тема	Мероприятия
1.	Сентябрь	Знакомство с молодым специалистом	1. Организационные мероприятия: - собеседование с молодым специалистом; - знакомство с традициями ДОУ; - выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого педагога. 3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами
2.	Октябрь	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	1. Изучение: - «Закон об образовании в РФ»; - документы Министерства образования; - локальные акты ДОУ; - Устав ДОУ. 2. Коррекция планов образовательной деятельности, планов молодых специалистов
3.	Ноябрь	Современные педагогические технологии	1. Консультация «Современные педагогические технологии, влияющие на качество образования».
4.	Декабрь	Анализ педагогического мероприятия	1. Подготовка к анализу педагогического мероприятия. 2. Критерии эффективности планирования педагогических мероприятий. 3. Планирование педагогического мероприятия. 4. Организация и проведение педагогического мероприятия. 5. Подведение итогов, критерии оценки педагогического мероприятия.
5.	Февраль	Эмоциональная устойчивость	1. Консультация «Педагогическая ситуация и ваш выход из неё». Общая

		воспитателя. Функция общения	схема анализа причин конфликтных ситуаций. 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний». 4. Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»
6.	Апрель	Самообразование	1. Выбор методической темы (планирование работы над темой самообразования (программа саморазвития). 2. Организация работы с начинающими педагогами и уровни компетенции молодого специалиста
7.	Май	Бенефис молодого воспитателя	1. Творческий отчёт молодого педагога. 2. Творческий отчёт педагога-наставника. 3. Круглый стол «Педагогическая культура педагога»
8.	В течение года	1. Выявление педагогических проблем молодых воспитателей, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в мероприятиях, семинарах, совещаниях	

**2-й год работы – самостоятельно-творческий
«Самостоятельный творческий поиск»**

№	Сроки	Тема	Мероприятия
1.	Август	Реализация деятельности молодого специалиста	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами
2.	Сентябрь	Ведение документации	Анализ изменений в рабочих программах, в планах образовательной деятельности, других документах к началу учебного года
3.	Октябрь	Современные педагогические технологии	Консультация «Современные педагогические технологии, их использование в образовательной деятельности
4.	Ноябрь декабрь		1. Круглый стол «Проектная деятельность как модель педагогической технологии». 2. Практикум «Организация проектной деятельности, оформление, подготовка к выступлению и защите проекта»

5.	Январь февраль	Основы целеполагания. Самоанализ педагогического мероприятия	1. Методика целеполагания. Основы самоанализа педагогического мероприятия. Образцы самоанализа педагогического мероприятия. Сравнительный анализ и самоанализ. Памятка для проведения самоанализа педагогического мероприятия. 2. Посещения педагогического мероприятия молодых педагогов воспитателей заместителем заведующего по ВМР и воспитателями-наставниками с целью оказания методической помощи
6.	Март	Анализ педагогического мероприятия	1. Памятка для проведения анализа педагогического мероприятия. 2. Советы молодому воспитателю по подготовке педагогического мероприятия. 3. Совместный анализ педагогического мероприятия педагогом и заместителем заведующего по ВМР - эффективный способ повышения квалификации
7.	Апрель май	Методическая выставка достижений молодого педагога	1. Рост профессионализма молодого специалиста: - открытые мероприятия; - выступления-презентации по теме самообразования; - методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); - конкурс профессионального мастерства «Открытие»; - представление молодого воспитателя наставником. 2. Круглый стол «Компетенции и компетентность»
8.	В течение года	1. Выявление педагогических проблем молодых специалистов, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в мероприятиях ДОУ, семинарах, совещаниях и т.д.	

**3-й год работы – контрольно -оценочный
«Выбор индивидуальной линии»**

№	Сроки	Тема	Мероприятия
1.	Август	Реализация деятельности молодого специалиста	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами

2.	Сентябрь	Ведение документации	Анализ изменений в рабочих программах, в планах образовательной деятельности, других документах к началу учебного года
3.	Октябрь ноябрь	Аттестация	1. Изучение документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого. Требования к квалификации педагогических работников
4.	Декабрь	Активные формы мероприятий	1. Система нестандартных мероприятий, нестандартные мероприятия в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных мероприятий. 2. Информационные технологии в учебной и воспитательной деятельности. Создание программного продукта
5.	Февраль, март	Вовлечение молодых специалистов в практическую деятельность	1. Разнообразие методов и форм образовательной деятельности. 2. Организация проектной деятельности
6.	Апрель, май	Успешность педагогической деятельности педагога и пути дальнейшего развития	1. Подведение итогов деятельности молодого специалиста: - портфолио молодого педагога; - анализ перспектив молодого педагога. 2. Практикум «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля своей деятельности». 3. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других»
7.	В течение года	1. Выявление педагогических проблем молодых педагогов, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодых специалистов в мероприятиях ДОУ, семинарах, совещаниях	

2.5. Механизм реализации Программы

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Руководителем программы является заместитель заведующего по ВМР, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Руководитель программы:

- осуществляет координацию деятельности участников программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года проект о ходе реализации программы.
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагоги – наставники и молодые педагоги ДОУ.

Молодые педагоги:

- участвуют в реализации мероприятий Программы.
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагоги – наставники:

- несут ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляют ведение ежемесячной отчетности реализации программы;
- подготавливают доклады о ходе реализации программы;
- разрабатывают в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения программы;
- подготавливают по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заведующий ДОУ.

2.6. Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы **Задачи:**

- Определение проблем, причин их возникновения;
- Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации Программы в соответствии с намеченными целями и задачами.
- Контроль деятельности молодых педагогов.

Раздел 3 Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы определяется с помощью системы показателей, отражающих развитие системы образования в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с целью и задачами Программы,

выраженных в индикаторах результативности относительно начала реализации Программы, в динамике по годам и на конец реализации Программы.

Заключение

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому педагогу. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседы, консультации, посещения и обсуждения занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей ООД с детьми.

Молодые педагоги создают портфолио достижений на персональном сайте, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия, мероприятия. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности.

Учитывая возможности педагогического коллектива ДОУ и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, этому методу отдается значительное предпочтение. Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги проходят аттестацию на первую квалификационную категорию по должности «воспитатель», участвуют в профессиональных конкурсах, на заседаниях городских педагогических сообществах.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, тогда начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Литература

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodyimi-pedagogamivdou?ustp=W&ustp=W>.
3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/ FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metodobucheniya-personala-pomosch-molodyim-spetsialistam-na-novoyrabote>.
4. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/orolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>