

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 70 Невского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТА

решением Педагогического совета
Образовательного учреждения
(протокол от 30.08.2024 г.)

УТВЕРЖДЕНА

приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 70
Невского района
Н.Ю. Макарова
(приказ от 30.08.2024 г. № 300801-Т)



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**в ГБДОУ детский сад №70
на 2024 - 2025 учебный год**

Санкт – Петербург 2024г.

Содержание

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	2
1. Цели Программы.....	3
2. Задачи Программы.....	4
3. Целевая группа.....	4
4. Сроки Программы.....	4
5. Методы Программы.....	4
6. Критерии оценки эффективности программы.....	4
7. Порядок формирования группы наставников.....	5
8. Порядок проведения Программы.....	5
9. Отчетность.....	6
10. Контроль.....	6
11. Вознаграждение наставников.....	7
12. Ответственность.....	7
План профессиональной адаптации нового педагога.....	8
План введения в должность.....	8
Контроль за выполнением плана.....	9
План профессиональной адаптации молодого специалиста.....	10
Показатели эффективности работы МС.....	12
Таблица «Оценка эффективности программы наставничества».....	14
<i>Приложение.....</i>	<i>15</i>

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Необходимость разработки программы «Наставничество» (далее - Программы) обусловлена принятием и реализацией национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Главным условием, обеспечивающим возможность наставничества, является **наличие сопровождаемого (взрослого или ребенка), обладающего определенным образовательным дефицитом.**

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, сопровождение, но и **устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых)**, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В связи с этим **конечным результатом деятельности наставника** (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является **обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.** (в зависимости от типа наставничества).

Наставничество в ДОО может осуществляться в 2-х основных направлениях:

1. Наставничество в работе с педагогами (сопровождаемый – педагог, испытывающий профессиональный дефицит);

2. Наставничество в работе в обучающимися (сопровождаемый – ребенок, испытывающий образовательный дефицит).

Базовая деятельность наставника - основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом, и в которую он призван погрузить сопровождаемого.

Само наставничество - это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

Следовательно, педагог, будучи профессионалом в базовом виде деятельности (хороший воспитатель, специалист, социальный педагог, заместитель директора и пр.), оказывается чаще всего не готов к выполнению функций наставника ни по отношению к другим педагогам, испытывающим профессиональные дефициты, ни по отношению к обучающимся с образовательными дефицитами.

В связи с этим необходима специальная деятельность, направленная на подготовку педагогов-наставников к выполнению функций наставника.

При разработке Программы учтена структура профессиональной готовности педагога к выполнению функций наставника.

Профессиональная готовность педагога к выполнению функций наставника включает следующие структурные компоненты: **мотивационный, когнитивный и технологический компоненты готовности педагога к выполнению функций наставника.**

Развитие системы наставничества в дошкольной образовательной организации предполагает создание различного вида ресурсов: нормативно-правовых, кадровых, организационных, информационных, системы стимулирования и др.

Общие положения программы наставничества

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых, и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

Определение основных понятий

Наставник — специалист-практик, которому поручено обучение педагогическим технологиям, реализуемой образовательной программе, корпоративной культуре, курирующий стажеров непосредственно на рабочем месте.

Стажер — это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов Василеостровского района.

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

Профессиональная адаптация — это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей.

Профессиональное обучение на рабочем месте — система подготовки персонала, проводимая на рабочих, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников.

Педагоги (специалисты) — сотрудники, которые приняты на педагогические должности.

1. Цели Программы

Цели:

- развить культуру наставничества в образовательной организации;
- снизить текучесть персонала в период испытательного срока;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.

2. Задачи Программы

Задачи:

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером работе;
- повысить лояльность новых сотрудников.

3. Целевая группа

Программа предназначена для педагогов:

- новый специалист (НС) специалист с опытом работы, находящийся на испытательном сроке
- молодой специалист (МС) - специалист с опытом работы по специальности до 3-х лет.

4. Сроки Программы

В программу включается каждый новый педагог Образовательной организации с момента выхода на работу на 3 месяца / до момента окончания испытательного срока, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности - 3 года.

5. Методы Программы

Методы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

6. Критерии оценки эффективности программы

Критерии:

- на основании оценки заведующим итогов прохождения испытательного срока стажера;
- на основании оценки качества работы наставников (% стажеров, прошедших испытательный срок);
- на основании динамики % текучести педагогов в период испытательного срока (снижение процента текучести к предыдущему периоду, учитывая естественный процент текучести).

Оценку эффективности работы Программы осуществляет заведующий.

Результаты оценки отражаются в отчете по самообследованию, включающему сравнительный анализ по отношению к предыдущим периодам. Оценка эффективности мероприятий Программы наставничества производится на основании статистики по текучести персонала в период испытательного срока, а также данных, полученных на основании результатов оценки профессиональных знаний и результатов прохождения адаптации.

7. Порядок формирования группы наставников

В образовательной организации наставник назначается на основании личного заявления, по итогу рассмотрения кандидатуры на педагогическом совете, утверждается приказом руководителя. Состав наставников может быть изменен в течение учебного года в зависимости от показателей работы наставника.

- Состав наставников формируется из списка сотрудников на основании критериев:
 - наличие высокого уровня профессиональных компетенций и практических навыков (специалист Высшей категории);
 - опыт работы не менее 5 лет в образовательной организации;
 - способность и желание передавать свой профессиональный опыт;
 - лояльность к Образовательной организации;
 - хорошие коммуникативные навыки и гибкость в общении.

8. Порядок проведения Программы

Порядок:

- заведующий назначает новому сотруднику (стажеру) наставника в первый день выхода на работу;
- у одного наставника может быть только один стажер;
- в течение 1-й рабочей недели новый сотрудник работает под руководством наставника. Наставник осуществляет профессиональное обучение нового сотрудника (стажера): передача теоретических знаний и практического опыта на рабочем месте;
- в течение 2-х рабочих недель наставник осуществляет инструктаж и полный контроль выполнения непосредственных функциональных обязанностей, формирует умения, отслеживает и обсуждает ошибки, повторяет теоретическую основу;
- до окончания испытательного срока старший воспитатель контролирует и отслеживает работу наставника со стажером: соблюдение методики, изучение нормативно-правовой базы и образовательной программы, педагогических технологий, анализ наличия/отсутствия ошибок, причин ошибок. Ежеженедельно в 1-й месяц работы и далее по окончании 2-ого и 3-его месяца работы запрашивает обратную связь у стажера и наставника;
- при наличии ошибок у стажера старший воспитатель, совместно с наставником, разбирает причину их появления и проводит работу по устранению ошибок. Дает рекомендации наставнику по оптимизации работы со стажером;
- ошибки, допущенные в связи с нарушением технологии работы, считаются ошибками передачи опыта наставника;
- в течение всего испытательного срока наставник еженедельно отслеживает результаты работы сотрудника по критериям в соответствии с категорией «стажер»:

проверяет и оценивает работу, дает свои рекомендации по повышению эффективности работы;

- по истечении 2,5 месяцев работы (за 2 недели до окончания испытательного срока) новый сотрудник (стажер) проводится квалификационное испытание, целью которого является выявление уровня профессиональной подготовки по освоенному теоретическому материалу и практическому опыту;

- испытание проводит аттестационная комиссия образовательной организации. Оценка теоретических знаний проводится в форме собеседования, согласно разработанному регламенту присвоения квалификации сотрудников. Оценку практических навыков осуществляет руководитель сотрудника путем оценки выполнения практических заданий, согласно функциональным обязанностям по необходимым знаниям, умениям и навыкам по модели компетенции. Далее старший воспитатель проверяет правильность выполнения задания. Фиксирует наличие/отсутствие ошибок;

- при успешном результате сдачи квалификационного испытания заведующим принимается решение о соответствии должности и успешном прохождении испытательного срока сотрудником или переводе молодого педагога в режим консультационного наставничества.

- при отрицательном результате сдачи квалификационного испытания заведующий принимает решение:

- назначить дополнительный период стажировки и по окончании — повторный квалификационный экзамен (не более 1 месяца) - для молодых педагогов;
- перевести сотрудника на другую должность;
- уволить в связи с несоответствием должности.

9. Отчетность

Отчетность:

- результаты промежуточного контроля фиксируются старшим воспитателем в бланках «План адаптации» в пункте «Контроль за выполнением плана» (Приложение №1,2);
- после проведения квалификационного испытания бланк оценки результатов подшивается к бланку «Плана адаптации» и подшиваются в личное дело сотрудника.

10. Контроль

Контроль:

- Качества работы наставника осуществляет заведующий на основании:
 - анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);
 - выявления уровня профессиональной подготовки стажера;
 - получения обратной связи от сотрудника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки заведующий доводит до наставника в форме развивающей обратной связи не реже 1 раза в каждый месяц работы со стажером.

- Деятельности стажера осуществляет старший воспитатель и наставник на

основании:

- какие функции выполняются уже хорошо, а что требует дополнительного внимания;
- насколько сотрудник продвинулся в освоении ключевых компетенций должности;
- насколько успешно влился в коллектив;
- результатов деятельности.

Результаты оценки отражаются в Плане адаптации нового сотрудника.

- Эффективности работы Программы наставничества осуществляет заведующий.

11. Вознаграждение наставников

После успешного прохождения 3-х месячного испытательного срока стажера наставник получает надбавку за наставничество в соответствии с действующим Положением о мерах стимулирования.

При неудовлетворительном прохождении новым сотрудником испытательного срока старший воспитатель:

- вносит предложение по дополнительному обучению наставника;
- рассматривает возможность исключения сотрудника из состава наставников.

12. Ответственность

За качество работы наставника – старший воспитатель.

За организацию и качество передачи теоретических и профессиональных навыков, за качество работы сотрудника, предотвращение ошибок – наставник.

За плановый контроль прохождения адаптации новых сотрудников – заведующий.

За достоверность и своевременность информации о стимулирующих выплатах наставников – заведующий.

За распределение стимулирующих выплат наставников — заведующий.

План профессиональной адаптации нового педагога.

Ф.И.О. _____

Наставник: _____

План обучения _____

Дата	Планируемое мероприятие	Фактический результат	Ответственный
1 неделя	1. Ознакомительная экскурсия по образовательной организации		Старший воспитатель
	2. Базовое обучение «Школа нового сотрудника»		Старший воспитатель

План введения в должность

Дата	Планируемый результат	Фактический результат	Ответственный
1 неделя	1. Знакомство сотрудника с группой: - характеристика группы (сотрудники, режим, особенности контингента обучающихся); - функции и задачи сотрудника; - должностные обязанности (по инструкции); - функции других сотрудников в группе; - правила внутреннего трудового распорядка; - правила техники безопасности; - порядок и критерии прохождения испытательного срока.		Заведующий
1 день	Закрепление наставника за новым сотрудником		Руководитель

План профессиональной адаптации

Период стажировки	Место прохождения стажировки	Обсуждаемые темы на данном уровне	Ответственный
1 неделя	Рабочее место	1. Изучение стандартов качества работы педагога 2. Изучение регламентирующих законодательных документов. 3. Изучение правил работы с техническими средствами обучения 4. Практическая работа с обучающимися под руководством старшего воспитателя.	Старший воспитатель
2-5 неделя	Рабочее место	5. Изучение образовательной программы (рабочей программы группы) 6. Изучение требований к оформлению группы/кабинета. 7. Практическое изучение навыков работы	Старший воспитатель/ Наставник
6-8 неделя	Рабочее место	8. Практическая работа с техническими средствами обучения. 9. Изучение и заполнение отчетной документации 10. Изучение и выполнение работы по планированию деятельности.	Наставник

9-12 неделя	Рабочее место	11. Практическая работа с родителями (законными представителями) 12. Самостоятельная работа, согласно функциональным обязанностям, под контролем наставника	Наставник
-------------	---------------	--	-----------

Контроль за выполнением плана

Дата	Целевая задача	Фактический результат	Ответственный за проведение
4 неделя	1. Оценка теоретических знаний сотрудника (собеседование)		Старший воспитатель
8 неделя	2. Оценка практических навыков сотрудника (решение педагогических кейсов, тест на знание основных нормативных документов)		Заведующий
12 неделя	3. Комплексная оценка, согласно профстандарту «Педагог»		Заведующий

Оценка прохождения процесса адаптации

	Успешно прошел все мероприятия, хорошо адаптировался к должности и условиям труда	Прошел все мероприятия, адаптировался к должности и условиям труда	Прошел не все мероприятия, слабо адаптировался к должности и условиям труда	Частично прошел мероприятия, не адаптировался к должности и условиям труда
Старший воспитатель				
Наставник				
Напарник (для воспитателей)				

Итоговый результат

Согласовано:

Заведующий _____ (подпись)

Наставник _____ (подпись)

Напарник _____ (подпись)

План профессиональной адаптации молодого специалиста

Сотрудник: _____

Заведующий: _____

Наставник: _____

План введения в должность МС (1 год)			
Дата	Мероприятия		Ответственный
	Знакомство с организацией традиции, структура.	<ul style="list-style-type: none"> - представить новому МС всех работающих сотрудников (ФИО, должность, участок работы и сфера ответственности, по каким вопросам может помочь на первом этапе работы и т.д.); - ознакомить с рабочими и подсобными помещениями группы. 	Заведующий
1-й день.	Должностные обязанности	<ul style="list-style-type: none"> - провести беседу по должностной инструкции, проговорить все зоны ответственности, дать расписаться в инструкции; - дать копию должностной инструкции сотруднику; - рассказать о корпоративной этике и требованиях к внешнему виду. 	Заведующий
1-й день.	Рабочее место. Документы МС.	<ul style="list-style-type: none"> - показать рабочее место МС; - обеспечить необходимыми средствами труда; - объяснить, как пользоваться техническими средствами обучения, необходимыми в работе; - ознакомить с документами МС (рабочая программа, табель посещаемости, календарно-тематический план, информация о родителях); - ознакомить с системой мотивации. 	Старший воспитатель
2-й день и далее в течение 3 м	Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> - организовать изучение практических приемов работы; - изучение контингента обучающихся; - в конце рабочего дня подводить итоги. 	Старший воспитатель / наставник
3-й день	Практическое задание: Изучение действующих требований санитарно-эпидемиологического законодательства	<p>Распечатать полную информацию о действующих требованиях. Объяснить стажеру с помощью какого оборудования выполняются нормативы, в какой документации и каким способом фиксируются результаты выполнения.</p> <p>Проконтролировать усвоения информации стажером, задавая контрольные вопросы.</p>	Заведующий / наставник
3-й день	Изучение политики защиты персональных данных и информационной безопасности	<p>Рассказать о требованиях по защите информации, действующих в организации. Проверить знания при выполнении кейсов.</p>	Заведующий / наставник

4-й день	Практическое задание: Изучение информации о режиме	Ознакомить с информацией о действующих режимах. Ознакомить с понятием «гибкий режим». Проверить соблюдение сотрудником регламента деятельности. Познакомить с методикой работы педагога в основных режимных моментах.	Заведующий / наставник
5-й день	Ознакомить МС с контингентом обучающихся	Показать правила работы с педагогической диагностикой и составления индивидуальных образовательных маршрутов,	Старший воспитатель / наставник
6-й день	Изучение методики проведения прогулки	Правила безопасности, методика проведения прогулки, работа с инвентарем.	Наставник
8-й день	Алгоритм рабочего дня. Контроль базовых навыков.	Закрепление алгоритма рабочего дня (система 1-2 смена). Просмотр открытых занятий и наблюдение за работой педагога с обучающимися. После каждого просмотра наставник дает конструктивную обратную связь. Проверяет базовые навыки, определяет готовность МС к самостоятельной работе.	Наставник
9 - 10 день	Планирование деятельности	Подготовка календарно-тематического плана на 1 неделю. Анализ выполнения практического задания	Старший воспитатель
11-15 день	Работа с родителями	Методика проведения консультаций, оформление информационного родительского уголка и выставок, проведение родительского собрания, подготовки и проведения анкетирования родителей, ведение журнала учета консультаций	Наставник
16-20 день	Взаимодействие со специалистами	Работа по подготовке и проведению праздничных мероприятий, участие в обсуждении сценария, ведение тетрадей связи со специалистами, замена специалиста, во время его длительного отсутствия, выполнение индивидуальной работы с обучающимися по заданиям специалистов	Наставник
25 -30 день	Замена помощника воспитателя	Знакомство с функционалом помощника воспитателя, санитарно-гигиеническими нормативами. Практикум по работе без помощника воспитателя.	Наставник
31-40 день	Подготовка обучающихся к конкурсам	Ознакомление с планом конкурсов детского сада и района. Знакомства с положением о конкурсе, требования к оформлению заявок, требованиям к информированию родителей (законных представителей) и получению согласия на участие в конкурсах и соревнованиях. Медицинский допуск до участия в соревнованиях.	Наставник
41-60	Подготовка и проведение проектной деятельности	Ознакомление с требованиями к проектной деятельности, планирование и проведение недельного проекта.	Наставник
60 - 80	Подготовка к открытым мероприятиям, педагогическим советам	Планирование открытого мероприятия, требования к проведению открытого мероприятия. Анализ эффективности мероприятия. Требования к подаче заявки на проведение открытого мероприятия. Участие в педагогическом совете. Подготовка	Наставник / старший воспитатель

		выступления на педагогическом совете	
81 - 100	Практическое применение навыков публичного выступления (дети)	Подготовка и проведение досуга / праздника, в котором МС выступает в игровой роли	Наставник
101-120	Практическое применение навыков публичного выступления (родители)	Подготовка и выступление на родительском собрании	Наставник
121-140	Использование социальных сетей и электронной почты в профессиональной деятельности	Подготовка новости, сообщения о проведенном мероприятии, анонса мероприятия для официального сайта ДОО. Требования информационной безопасности.	Наставник
141-170	Посещение открытых мероприятий и мастер-классов	Знакомство с работой творческих групп района, определение зоны своих профессиональных интересов, планирование работы в творческой группе на будущий учебный год.	Наставник
171-240	Самостоятельная работа под руководством наставника	Самостоятельная работа педагога, включающая функционал планирования образовательной деятельности и индивидуализацию образовательного процесса, а также работу с родителями. Еженедельное собеседование (анализ достижений и затруднений). Подготовка портфолио для аттестации.	Наставник

Показатели эффективности работы МС

Месяц	Работа с обучающимися	Работа с родителями	Документирование образовательного процесса	Внешняя социальная активность
Сентябрь	Выполняет элементарные требования безопасности, владеет детским коллективом на начальном уровне, может проводить занятие по проверенному плану-конспекту (технологической карте), выполняет режим дня.	Отвечает на вопросы родителей, проявляет вежливость и такт в общении.	Умеет вести табель группы Умеет заполнять диагностические карты и подсчитывать результаты анкетирования родителей.	-

Октябрь	Проводит самостоятельно занятия с обучающимися, проведена педагогическая диагностика не менее двух обучающихся, составлен индивидуальный образовательный маршрут.	Умеет писать объявления	Умеет оформлять план-конспект и технологическую карту Умеет заполнять индивидуальный образовательный маршрут	-
Ноябрь	Участвует в подготовке и проведении праздника для обучающихся. Готовит обучающегося к конкурсу.	Умеет подбирать тематические материалы для консультации	Умеет оформлять календарно-тематическое планирование	Участвует в районной игре с обучающимися
Декабрь	Участвует в роли на празднике.	Умеет оформлять выставки и консультировать по подготовке к праздникам	Умеет оформлять проект.	Участвует в дистанционном конкурсе с обучающимся
Январь	Проводит самостоятельно недельный проект	Имеет опыт участия в детско-родительских проектах	Умеет планировать культурную практику	Участвует в конкурсе детско-родительских проектов
Февраль	Проводит самостоятельно культурные практики	Имеет опыт проведения консультации для родителей	Умеет писать сценарий досуга	Готовит новости для сайта ДОО
Март	Самостоятельно проводит досуг.	Имеет опыт проведения / участия в проведении родительского собрания	Умеет оформлять благодарности и награждение участников конкурса	Проводит открытое мероприятие на район
Апрель	Самостоятельно проводит соревнования (конкурс)	Имеет опыт составления рекомендаций для прогулки	Умеет оформлять допуск к соревнованиям	Готовит к публикации статью по итогам
		выходного дня.		проведенного проекта
Май	Организует на прогулке длительные наблюдения за объектами живой природы	Имеет опыт информирования родителей о результатах диагностики	Умеет планировать и оформлять целевые прогулки и экскурсии	Подает заявление в районную творческую группу Выступает на педагогическом совете
Летний период	Проводит подвижные игры на открытом воздухе, осуществляет прием детей на улице, владеет методикой проведения закаляющих процедур	Имеет опыт адаптации родителей детей, поступивших в дежурный детский сад, к организационной культуре и укладу ДОО	Умеет писать рабочую программу педагога	Готовит портфолио для аттестации на 1 категорию

Контроль: творческий отчет молодого специалиста и наставника на итоговом педагогическом совете.

Таблица «Оценка эффективности программы наставничества»

Параметр оценки	Новый специалист	Молодой специалист	Итого	Данные предыдущих периодов	Динамика %
% текучести в период испытательного срока по категории					
Количество уволенных на испытательном сроке					
Отлично прошли ПН					
Хорошо прошли ПН					
Удовлетворительно прошли ПН					
Средний балл по оценке профессиональных знаний					
Количество стажеров					
Количество наставников					

ЛИТЕРАТУРА

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014 г.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-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 - pomoshch - 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/o-rolinastavnichestva-v-doshkolnomobrazovatelnom-uchrezhdenii>
5. Морозова В.В.: Взаимодействие учителя-логопеда с воспитателями дошкольных образовательных организаций. ФГОС. - Детство-Пресс, 2014 г.
6. Миронцева С.М.: Взаимодействие участников процесса коррекционно-речевого развития дошкольников. - Детство-Пресс, 2012 г.
7. Денисова О.А.: Взаимодействие специалистов ДОУ компенсирующего вида. – Сфера, 2012 г.