

Наука и просвещение в современной России

Степанова Наталия Юрьевна,

заведующий,

МБДОУ «Детский сад №140»

г. Чебоксары, Чувашская Республика, Россия;

Булаткина Ольга Сергеевна,

воспитатель,

МБДОУ «Детский сад №140»,

г. Чебоксары, Чувашская Республика, Россия;

Оришева Нина Валентиновна,

музыкальный руководитель,

МБДОУ «Детский сад №140»,

г. Чебоксары, Чувашская Республика, Россия

НАСТАВНИЧЕСТВО - МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ.

ПЕДАГОГ - НАСТАВНИК - МАЯК ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Аннотация. В данной работе педагоги МБДОУ «Детский сад №140» города Чебоксары Чувашской Республики делятся опытом работы. Рассказывают о деятельности воспитателя дошкольной организации в позиции педагог – наставник. Предлагают пути решения проблем через организацию наставничества более опытного специалиста над молодым. Выделяют то, что механизм наставничества обеспечивает качество образования и повышения профессионального мастерства педагога.

Ключевые слова: система наставничества, профессиональное становление, молодой специалист, наставляемый, адаптация к новым условиям трудовой деятельности.

Наука и просвещение в современной России

1. Паспорт проекта.

| | |
|--|--|
| Название проекта | Наставничество - механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов. Педагог - наставник - маяк для молодого педагога. |
| Автор проекта | Заведующий – Степанова Наталия Юрьевна Воспитатель - Булаткина Ольга Сергеевна, |
| Место реализации | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №140» города Чебоксары Чувашской Республики |
| Проблема, на решение которой направлен проект | Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его профессионального и личностного развития. От того, как он пройдёт этот путь, зависит, останется ли он в сфере дошкольного образования, станет ли профессиональным воспитателем или же найдёт себя в сфере другой деятельности. В решении этой проблемы большая роль принадлежит системе наставничества, которая способна как повысить процесс профессионального становления и развития педагога, так и формирования у него мотивации к саморазвитию и самореализации. |
| Цель проекта | создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога |
| Задачи проекта | ✓ обеспечить методической поддержкой наставляемых; ✓ использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и мастерства начинающих педагогов; ✓ обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями; ✓ развить у педагогов интерес к осуществляемой профес- |

Наука и просвещение в современной России

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>сиональной педагогической деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none">✓ снизить текучесть кадров и повысить мотивацию к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;✓ привлечь начинающих специалистов к участию в конкурсах;✓ способствовать успешной адаптации к коллективу коллег, родителей и детей;✓ провести мониторинг результативности работы образовательной деятельности по данному направлению. |
| Участники проекта | Руководитель ДОУ, педагоги – наставники, музыкальный руководитель, педагог – психолог, молодые специалисты, воспитанники и их законные представители. |
| Сроки реализации проекта | 2022 -2023 учебный год |
| Ожидаемые результаты | <p><i>для молодого специалиста:</i></p> <ul style="list-style-type: none">✓ Познание начинающим воспитателем своих профессиональных качеств;✓ Качественные отношения с коллегами, законными представителями и воспитанниками;✓ Рост профессиональной и методической компетенции начинающих педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. <p><i>для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none">✓ Повышение квалификации;✓ Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;✓ Эффективный способ самореализации. <p><i>для образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none">✓ снижение текучести кадров и повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем в образовательном учреждении; |

Наука и просвещение в современной России

| |
|--|
| ✓ успешная адаптация начинающих педагогов. |
|--|

2. Актуальность проекта.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его профессионального и личностного развития. От того, как он пройдёт этот путь, зависит, останется ли он в сфере дошкольного образования, станет ли профессиональным воспитателем или же найдёт себя в сфере другой деятельности. Начиная свою работу в ДООУ, молодые педагоги испытывают потребность в общении с коллегами – наставниками, в глубоком знании методик дошкольного воспитания.

В решении этой проблемы большая роль принадлежит системе наставничества, которая способна как повысить процесс профессионального становления и развития педагога, так и формирования у него мотивации к саморазвитию и самореализации.

Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов увеличиваются временные и трудовые затраты: нужно находить время для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему – то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией планов и т.д.. Но, как показывает практический опыт педагогов нашего детского сада, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и наставникам, и их подопечным.

Педагоги – наставники детского сада получают признание заслуг и статуса наставника, развивают свои деловые качества, получают возможность увидеть новые пути решения педагогических задач, повышают профессиональный опыт и принимают участие в формирова-

Наука и просвещение в современной России

нии профессиональной команды. А подопечные, взаимодействуя с опытными и высококвалифицированными педагогами, получают своевременную помощь на этапе формирования в новой должности, получают поддержку в педагогическом развитии, развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, позитивное отношение к педагогической деятельности.

В нашем шести групповом детском саду работают три начинающих педагога. Мы понимаем, что каждому необходима профессиональная поддержка и помощь опытных педагогов. В связи с этим, учитывая все положительные стороны наставничества, в детском саду стартовал долгосрочный проект по наставничеству «Маяк для молодого педагога». Данный проект раскрывает значимость и возможности использования наставничества для повышения квалификации и дальнейшего развития в своей будущей карьере, так и для самого ДООУ, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у наставляемого. Представленный проект ориентирован на педагогов в образовательной сфере, работающих в ДООУ № 140.

3. Анализ внешней и внутренней среды.

В условиях обновления содержания образования, внедрения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на конкурентоспособного и высококвалифицированного педагога. Повысились требования к его профессиональным и личностным качествам. Для эффективной организации образовательной деятельности в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагога. И в решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, об этом говорится и В

Наука и просвещение в современной России

указе Президента РФ «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.

Руководитель ДОУ осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в развитии и обучении, воспитании детей дошкольного возраста невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МБДОУ «Детский сад №140» является повышение кадрового потенциала.

С каждым годом популярность наставничества растёт в ДОУ 140. Это связано с тем, что все три стороны: руководитель, педагоги и подопечные, получают определённую выгоду. Руководитель получает внутренних тренеров, которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт; наставники берут на себя ответственность и получают выгоду от этой роли признаком доверия руководства, признания заслуг; молодые педагоги получают поддержку и быстро повышают профессиональную компетентность.

Таким образом, в дошкольном образовательном учреждении появилась необходимость разработать проект наставничества «Маяк для молодого педагога» как комплексное сопровождение начинающих педагогов в образовательном отношении.

4. Цели и задачи проекта.

В процессе определения актуальности темы данного проекта были выявлены следующие цели и задачи:

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и

Наука и просвещение в современной России

успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- ✓ обеспечить методической поддержкой наставляемых;
- ✓ использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и мастерства начинающих педагогов;
- ✓ обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- ✓ развить у педагогов интерес к осуществляемой профессиональной педагогической деятельности;
- ✓ снизить текучесть кадров и повысить мотивацию к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
- ✓ привлечь начинающих специалистов к участию в конкурсах;
- ✓ способствовать успешной адаптации к коллективу коллег, родителей и детей;
- ✓ провести мониторинг результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.

5. Участники и их роль в реализации проекта.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Начинаящий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с коллегами и администрацией учреждения, родителями, детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить. Для педагога эта новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают руководитель учреждения, педагоги, воспитанники и родители. Молодому педагогу необходима постоянная товарищеская поддержка. И начинающим специалистам детского сада 140 пройти этот путь помогают: руководитель учрежде-

Наука и просвещение в современной России

ния, педагог-психолог, педагоги – наставники, музыкальный руководитель, родители и воспитанники.

6. Ресурсы проекта:

Методология (целевая модель) наставничества разработана и реализуется в образовательной организации в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней:

6.1. нормативно-правовые ресурсы:

✓ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

✓ Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»».

✓ Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций.

✓ Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

✓ Указ Президента Чувашской Республики от 05.10.2005 № 101 «О дополнительных мерах по поддержке и развитию инновационного, творческого и духовного потенциала системы образования в Чувашской Республике»

Наука и просвещение в современной России

✓ Указ Главы Чувашской Республики от 30.04.2019 № 54 «О развитии института наставничества в Чувашской Республике»

✓ Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 25.05.2006 № 131 «О порядке присуждения денежных поощрений, грантов и премий Главы Чувашской Республики для поддержки инноваций в сфере образования»

✓ Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 26.07.2017 № 298 «Об утверждении Правил предоставления средств из республиканского бюджета Чувашской Республики на возмещение работодателям затрат, связанных с содействием при адаптации на рабочем месте (в течение определенного периода времени), в том числе силами наставника»

✓ Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 09.10.2019 № 401 «О республиканском конкурсе среди организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Чувашской Республики, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности на определение лучшей практики внедрения и развития наставничества»

К документам, регламентирующим деятельность наставничества в образовательной организации, можно отнести следующие *локальные акты образовательной организации*:

- ✓ Приказ о внедрении целевой системы наставничества.
- ✓ Приказ о назначении куратора и наставников.
- ✓ Приказ об утверждении Положения о наставничестве, реализации проекта.
- ✓ План работы.

6.1. методическое обеспечение:

Наука и просвещение в современной России

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов

6.2. кадровое обеспечение:

Кадровые условия в дошкольной образовательной организации №140:

- ✓ руководитель, разделяющий ценности системы образования, приоритетные направления ее развития;
- ✓ 6 наставников – педагогов, музыкальный руководитель, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- ✓ 3 молодых специалиста, которые повышают профессиональную компетентность;
- ✓ педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

6.3. информационные ресурсы:

| <i>n/ n</i> | <i>Материалы</i> | <i>Ссылка на ресурс</i> |
|-----------------|------------------|-------------------------|
|-----------------|------------------|-------------------------|

Наука и просвещение в современной России

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Как создать в образовательном учреждении эффективную систему педагогического наставничества? Что такое персонализированная программа наставничества? Какие формы и виды наставничества наиболее продуктивны? ИМЦ Невского района Санкт-Петербурга</p> | <p>https://vk.com/video188727239_456239170</p> |
| | <p>Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала. И. А. Эсауловад профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг», Пермский национальный исследовательский политехнический университет.</p> | <p>Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала (cfin.ru)</p> |
| | <p>Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016</p> | <p>https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf</p> |
| | <p>Как стать эффективным наставником.</p> | <p>Гайд по наставничеству (tilda.ws)</p> |
| | <p>Представление о современном наставничестве в ОУ; роли наставника и наставляемого; как организована система поддержки и передачи опыта.</p> | <p>https://cloud.mail.ru/public/5n5J/BDjdQ7DgY</p> |
| | <p>Ельцова О., Терехова А. Пять направлений наставничества в детском саду. Положение и план на 2020/21 учебный год.// Справочник старшего воспитателя. 2020. № 10.</p> | <p>https://e.stvosпитatel.ru/843667</p> |
| | <p>Мигунова Е.В., Жигалик М.А., Аверкин В.Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс]// Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»</p> | <p>https://cyberleninka.ru/article/n/reversivnoe-nastavnichestvo-v-professionalnoy-podgotovkebuduschih-pedagogov/viewer</p> |

Наука и просвещение в современной России

| | |
|--|---|
| Наставничество как метод обучения персонала — 5 шагов по внедрению мониторинга в организации + 3 совета как организовать эффективную систему мониторинга (тьюторства) новых сотрудников. | Наставничество как метод обучения персонала введение мониторинга (hiterbober.ru) |
| Наставничество и мониторинг в современных условиях управления образовательной организацией | Наставничество и мониторинг в современных условиях управления образовательной организацией — «Управление школой» (rosuchebnik.ru) |

6.4. материально-технические ресурсы:

- ✓ мультимедийная установка,
- ✓ ноутбук,
- ✓ телевизор,
- ✓ фотоаппарат,
- ✓ принтер,
- ✓ магнитная доска

7. Механизм реализации проекта.

Проект реализуется в ДОУ с сентября 2022 года по трём этапам.

I этап – организационно - подготовительный.

Цель данного этапа – выявить уровень педагогического статуса начинающих педагогов для развития профессиональной перспективы, т.е. провести диагностику педагогической деятельности и творческого потенциала. Для достижения поставленной цели необходимо было изучить кадровую документацию дошкольного учреждения за последние два года, установить количество начинающих педагогов. А также

Наука и просвещение в современной России

подготовить методический материал и создать план мероприятий с начинающими воспитателями.

II этап – основной (организация и проведение мероприятий).

Цель этого этапа – оказать методическую помощь опытными педагогами начинающим,

помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказать позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; давать советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия;

создать условия для проявления творчества; развивать личностные и профессионально значимые качества педагога; формировать навыки эффективного взаимодействия с администрацией детского сада, коллегами, детьми и их родителями.

III этап – заключительный (анализ проделанной работы).

Целью третьего этапа является проверка эффективности психолого – педагогического сопровождения образовательного процесса в ДОУ. С целью изучения профессиональных умений педагогов и определения затруднений планируется провести анкетирование и выступить с отчётом перед коллективом. Анализируются результаты контрольной диагностики, обобщаются итоги работы, обеспечивается прогнозирование методического сопровождения на следующий учебный год.

8. План работы

| <i>Сроки 2022-2023</i> | <i>Содержание мероприятий</i> | <i>Ответственный</i> |
|----------------------------|-------------------------------|----------------------|
|----------------------------|-------------------------------|----------------------|

Наука и просвещение в современной России

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| <p>Сентябрь</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2. Разработка «Положения о группе наставников» на педагогическом совете МБДОУ «Детский сад №140». 3. Сбор данных о молодых педагогах. Анкетирование молодых педагогов. 4. Планирование образовательной деятельности на неделю (планирование разных видов деятельности в течение дня). 5. Рабочая программа воспитания педагога. 6. Круглый стол по теме «Как организовать предметно-пространственную среду в группе, учитывая возрастные и индивидуальные особенности». | <p>Руководитель ДОУ, наставники</p> |
| <p>Октябрь- Ноябрь</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование «Паспорт начинающего педагога». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Оказание помощи в подборе методической литературы для самообразования. 4. Консультация по теме «Календарно - тематическое планирование образовательно - воспитательной работы с дошкольниками». 5. Досуг «Методика проведения образовательной деятельности». Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами. 6. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов. | <p>Педагог - психолог, Наставники, Молодые специалисты</p> |

Наука и просвещение в современной России

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| | 7. Совместная деятельность начинающего воспитателя и детей во второй половине дня. | |
| Октябрь- Декабрь | <p>1. Организация посещений начинающими специалистами педагогических мероприятий квалифицированных педагогов.</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу».</p> <p>3. Консультация Специфика проведение праздников. Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателя».</p> <p>5. Создание творческой группы «Посещение молодыми педагогами новогодних утренников».</p> | <p>Руководитель ДОУ, Наставники Музыкальный руководитель</p> |
| Январь | <p>1. Организация посещений начинающими специалистами педагогических мероприятий квалифицированных педагогов.</p> <p>2. Встреча с Ветеранами педагогического труда «Как молоды мы были»</p> <p>3. Онлайн – вебинар на сайте издательство «Просвещение» - «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p> <p>4. Контроль за планированием организации работы с родителями.</p> | <p>Руководитель ДОУ, Наставники, Музыкальный руководитель, Педагог - психолог</p> |
| Февраль | <p>1. Организация посещений начинающими специалистами педагогических мероприятий квалифицированных педагогов.</p> <p>2. Интеллектуальная игра «Педагогический КВН» «Горжусь профессией своей за то, что детство проживаю многогранно»</p> <p>3. Круглый стол по теме: «Игра – ведущий вид</p> | <p>Руководитель ДОУ, Наставники, Музыкальный руководитель, Педагог - психолог</p> |

Наука и просвещение в современной России

| | | |
|---------------|--|---|
| | <p>деятельности детей»</p> <p>4. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей.</p> | |
| Март | <p>1. Организация посещений начинающими специалистами педагогических мероприятий квалифицированных педагогов.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми дошкольного возраста.</p> <p>3. Круглый стол по теме: «Парциальные программы дошкольного образования».</p> | <p>Наставники, Музыкальный руководитель,</p> |
| Апрель | <p>1. Организация посещений начинающими специалистами педагогических мероприятий квалифицированных педагогов.</p> <p>2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемому проекту.</p> <p>3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</p> | <p>педагоги – наставники, Молодые специалисты</p> |
| Май | <p>1. Мониторинг молодых специалистов по результативности работы образовательной деятельности.</p> <p>2. Отчёт по наставничеству</p> | <p>Руководитель ДОУ, Наставники, Педагог - психолог</p> |

9. Ожидаемые результаты

Реализация проекта предполагает следующие результаты:

для молодого специалиста:

- ✓ Познание начинающим воспитателем своих профессиональных качеств;
- ✓ Качественные отношения с коллегами, законными представителями и воспитанниками;

Наука и просвещение в современной России

✓ Рост профессиональной и методической компетенции начинающих педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

✓ Повышение квалификации;

✓ Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;

✓ Эффективный способ самореализации.

для образовательной организации:

✓ снижение текучести кадров и повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с работодателем в образовательном учреждении;

✓ успешная адаптация начинающих педагогов.

10. Перспектива дальнейшего развития проекта.

Программа наставничества рассчитана на один год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации проекта может быть принято с учётом потребности в данном образовательном учреждении.

Таким образом, в заключении, можно сказать, что у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал при слаженной и правильно построенной работе педагога – наставника и начинающего специалиста.

Список литературы

1. Развитие наставнических компетенций педагогических работников [Электронный ресурс]: практическое пособие / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 1,71 Мб). – Челябинск:

Наука и просвещение в современной России

ЧИППКРО, 2021.

2. Голицына Н.С. Методическая работа с кадрами в ДОУ. – М.: Скрипторий 2003, 2004. – 21 с.

3. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник – премудрости тандема/ Е. Закаблущая. – Текст: электронный. – URL: <http://www.artmanage.ru/articles/molodojspecialist-i-nastavnik.html>. (дата обращения 15.08.2023).

4. Круглова И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. - М., 2007. - № 1. - С.25 - 28.

5. Микляева, Наталья Викторовна. Инновации в детском саду: пособие для воспитателей / Н. В. Микляева. - Москва: АЙРИС ПРЕСС, 2008. – 154 с.