

Землякова Г.П.

Учитель-логопед

МБДОУ «ДС № 458 г. Челябинск»

Россия г. Челябинск

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА И ВОСПИТАТЕЛЯ
В ГРУППЕ КОМПЕНСИРУЮЩЕЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ДЛЯ ДЕТЕЙ С
ТЯЖЕЛЫМИ НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ**

Аннотация: в данной статье представлена программа, целью которой является организация работы по обеспечению помощи и поддержки воспитателю группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Ключевые слова: наставничество

Zemlyakova G. P.

Teacher-speech therapist

MBDOU " DS № 458 Chelyabinsk "

Russia Chelyabinsk

**THE MENTORING PROGRAM OF A SPEECH THERAPIST TEACHER AND
EDUCATOR IN A GROUP OF COMPENSATORY ORIENTATION FOR
CHILDREN WITH SEVERE SPEECH DISORDERS**

Abstract: this article presents a program aimed at organizing work to provide assistance and support to the teacher of a compensatory orientation group for children with severe speech disorders in the development of their professional

competence in the context of the implementation of the Federal State Educational Standard UP to.

Keywords: mentoring

Наставник дает возможность видеть цель
и верит в то, что она будет достигнута
(Шон Хичкок)

«Программа наставничества учителя-логопеда и воспитателя в группе компенсирующей направленности для детей с ТНР» 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»; Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.10.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Челябинской области».

Цель:

организация работы по обеспечению помощи и поддержки воспитателю группы компенсирующей направленности для детей с ТНР в становлении их профессиональной компетенции в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи :

- создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, включенного в программу наставничества;
- оказать методическую помощь воспитателю специальной коррекционной группы для детей с ОНР, в формировании и повышении

общедидактического и методического уровня организации логопедического сопровождения;

Актуальность:

Эффективность коррекционной работы в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи напрямую зависит от слаженности и организованности взаимодействия учителя-логопеда с воспитателем, в работе которого выделяются коррекционно-воспитательное, общеобразовательное направления. Воспитатель совместно с учителем-логопедом участвует в исправлении у детей речевого нарушения, процессов, тесно связанных с коррекцией речи и является полноценным участником коррекционного процесса, кроме этого, проводит общеобразовательные мероприятия, предусмотренные программой обычного детского сада.

Воспитатель, работающий с детьми, имеющими речевые нарушения, должен не только знать характер этих нарушений, но и владеть основными приемами коррекционного воздействия в целях исправления некоторых дефектов речи.

Однако, не всегда воспитатели данных групп имеют опыт работы с детьми с ТНР и не всегда проходят подготовку на курсах по воспитанию детей с нарушениями речи, а значит, не имеют достаточных знаний для работы с ними.

Выполняя свои обязанности, педагог должен быть внимательным, в своей работе учитывать индивидуальные, психические особенности детей, но не имея достаточной информации о речевых и интеллектуальных особенностях детей с речевыми нарушениями, трудно установить доверительные отношения с отдельным ребенком, учитывать его эмоциональное состояние, отделяя элементы педагогической запущенности от проявлений неврологической симптоматики, правильно организовать учебно-воспитательный процесс и создать предметно-развивающую среду.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности педагогов. Одним из моментов системного подхода стало наставничество.

Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Владение базовыми знаниями о структуре речевого дефекта, о причинах и проявлениях общего недоразвития речи, особенностях детей с речевыми нарушениями, а также владение методиками и технологиями коррекционного обучения, относится к области специальных знаний, но эти знания важны для воспитателя, без них невозможна полноценная коррекционно-воспитательная работа. Учитель –логопед- это специалист,

который обладает необходимым уровнем знаний для работы с детьми имеющими речевые нарушения , поэтому может выступать в роли (быть) наставник(а)ом у воспитателя , работающего в условиях ск группы для детей с ТНР.

Сроки реализации

Программа рассчитана на один учебный год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Этапы программы наставничества

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап - адаптационный.

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

Второй этап - основной.

Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет наставляемому материалы для самосовершенствования.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями НОД имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы, «круглые столы», разработка и презентация. Наставник может помочь молодому коллеге создать персональный сайт, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки.

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 педагога. Наставник не просто передает наставляемому необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

Описание форм и методов программы наставничества

Индивидуальные:

- Консультирование
- Беседы
- Анкетирование
- Наблюдение
- Самообразование
- Самообучение в информационном пространстве интернет сети

Групповые:

- Семинары
- Практикумы
- Конференции
- Практические занятия
- Творческие группы
- Дискуссии

Содержание работы	Форма работы	сроки
«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе воспитателя ск группы для детей с ТНР)	Собеседование Консультация «Обязанности и права воспитателя группы для детей с ТНР»	сентябрь

<p>Изучение специфики работы воспитателя в группе для детей с нарушениями речи</p> <p>Определение функций логопеда и воспитателя по развитию речевых компонентов дошкольников и неречевых психических процессов, связанных с речью.</p> <p>Изучение содержания программ ДОУ, перечня необходимой документации.</p>	<p>Самообразование (Филичева Т.Б., Чевелева Н.А., Чиркина Г.В. Нарушения речи у детей: Пособие для воспитателей дошкольных учреждений . -- М.: Профессиональное образование, 1993. - 232с.; Специфика работы воспитателя в детском саду для детей с нарушениями речи)</p> <p>консультация</p>	
<p>Направления работы воспитателя в логопедической группе.</p> <p>Коррекционные задачи</p>	<p>консультация</p>	<p>октябрь</p>

воспитателя		
Роль воспитателя логопедической группы в коррекционно-воспитательном процессе. Содержание работы воспитателя по заданию учителя-логопеда	дискуссия консультация	ноябрь
Общее недоразвитие речи. Определение и структура речевого нарушения Причины и проявления общего недоразвития речи у детей дошкольного возраста	консультация консультация	декабрь
Особенности и коррекция фонетической стороны речи у детей логопедической группы	Практикум «основы проведения общей и артикуляционной дыхательной гимнастики» Посещений занятий учителя-логопеда	февраль
Создание коррекционной предметно-пространственной развивающей образовательной среды для преодоления отклонений в развитии воспитанников группы	Практикум «Кабинет логопеда» Консультация: «Предметно - развивающая среда как средство речевого развития ребёнка»	март

комбинированной направленности для детей с ТНР		
Применение разных видов игр для развития речи детей 5 – 7 лет.	Создание творческой группы педагогов ДОУ (педагоги групп для детей с ТНР) Разработка и презентация игр	апрель
Пополнение, уточнение и активизация словарного запаса детей в процессе всех режимных моментов	Круглый стол «Игровые обучающие ситуации как форма речевой работы с дошкольниками»	март
Требования к качеству речи педагога ДОУ	Семинар-практикум «Речь педагога - пример для подражания. Посещение занятий по развитию речи.	май
Подведение итогов наставничества	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	май

Отбор и обучение наставников

Наставником может являться опытный педагогический работник (учитель-логопед), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставника:

Квалификация сотрудника

Должность: учитель-логопед первой или высшей квалификационной категории.

Показатели результативности: стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.

Профессиональные знания и навыки

владение необходимым уровнем знаний для работы с детьми имеющими речевые нарушения, знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; знание компьютерной программы

Профессионально важные качества личности

умение обучать других, умение слушать, умение говорить (грамотная речь), аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат.

Личные мотивы к наставничеству

потребность в приобретении опыта управления; желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Процесс формирования пар и групп

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Инструменты наставничества

- «Я расскажу, ты послушай»
- «Я покажу, ты посмотри»
- «Сделаем вместе»
- «Сделай сам, я помогу»
- «Сделай сам и объясни, почему так»

Формы и условия поощрения наставника

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества. А именно создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков. А так же стимулировать наставничество путем нематериальных и материальных видов поощрений.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение воспитателем, целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам на начало работы и итогового контроля.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов. Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым.

Цели и задачи

Основная цель мониторинга – оценка качества реализуемой программы наставничества.

Среди задач, реализуемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода реализации программы; особенности взаимодействия наставника и наставляемого; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Ожидаемые результаты.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы и угрозы ее реализации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических практик.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством

анкеты. Анкета учитывает особенности требований к одной форме наставничества. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Показатели эффективности внедрения программы наставничества

- Количество педагогов, участвующих в программе наставничества в роли наставника
- Количество педагогов специалистов, участвующих в программе наставничества в роли наставляемого
- Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества %
- Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества %

АНКЕТЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА (на начало работы)

Форма наставничества «учитель-логопед – воспитатель»

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Если да, то где?										
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
13. Что особенно ценно для Вас в программе?										
14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко 1–2 раза	Никогда						
15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?	[да/нет]									

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]
---	------------

2. Если да, то где?										
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас в программе?										

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко 1–2 раза	Никогда
16. Рады ли Вы участвовать в программе?	[да/нет]			

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

АНКЕТЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА (итоговый контроль)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Если да, то где?										
3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

наставляемого в процесс										
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто		Часто		Редко 1–2 раза		Никогда			
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет]									
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет]									
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	[да/нет]									
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	[да/нет]									
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	[да/нет]									
Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать	[да/нет]									

собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	
--	--

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Если да, то где?										
3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от										

программы и своей роли?										
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
17. Как мероприятия конкретных часто проводились по развитию профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто		Редко 1–2 раза		Никогда				
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?								[да/нет]		
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?								[да/нет]		
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?								[да/нет]		
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?								[да/нет]		
22. После общения с наставником чувствовали Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?								[да/нет]		
23. . Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам группах?								[да/нет]		
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов								[да/нет]		

с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	
Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет]

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности 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 наставляемому педагогу. В результате педагог приобретает уверенность в правильном выборе профессии. В свою очередь, наставник, сопровождая педагога в его становлении как профессионала, так же совершенствует свои личные и профессиональные качества.

Процесс наставничества, обеспечивает положительные результаты для нескольких объектов взаимодействия: вновь прибывшего воспитателя, наставника, работодателя. Воспитатель получает больше возможности не только адаптироваться в новой для него профессиональной среде, но и учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником и педагогической средой в целом. Наставник в процессе обучения повышает свой профессиональный уровень, приобретает новые компетенции. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество наставника и наставляемого в русле аттестации на педагогическую категорию.

В образовательной организации повышается уровень подготовки кадров, намечается положительная динамика в закреплении кадров в учреждении.

Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>.
2. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-п) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gB.pdf>.
3. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05.02.2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gB.pdf>.
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-rol-i-nastavnichestva-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdenii>
5. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. - М., 2007.
6. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
7. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях. Методические рекомендации. Учебное электронное издание- Челябинск ЧИППКРО 2021
8. Хрестоматия по логопедии /Под ред.Л.С.Волковой, В.И.Селиверстова. – М., 1997. – Ч.1, II
9. Логопедия. учебник для вузов /Под ред.Л.С.Волковой, С.Н.Шаховской. – М., 1999.
10. Филичева Т.Б., Чевелева Н.А., Чиркина Г.В. Нарушения речи у детей: Пособие для воспитателей дошкольных учреждений—М.: Профессиональное образование, 1993. - 232с.;