МЕТОДИЧЕСКИЙ КЕЙС:
«Практика наставничества в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок»

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Абатского района детский сад «Сибирячок»

Директор: Глущенко Елена Владимировна
Лебедева Людмила Викторовна
Список команды педагогов, реализовавших кейс:
- Глущенко Е. В., директор
- Белякова В.А., старший воспитатель
- Леонтьева Е. Ю., педагог-психолог
- Сайдуганова М.П., учитель-логопед
- Иванова Е.Н., воспитатель
- Гущина М. Ю., воспитатель
- Ярмухаметова А. Е., воспитатель
- Зубкова Л. О., воспитатель
- Петрова М. А., воспитатель
- Мальцева М.Н., воспитатель

Актуальность данной методической разработки обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках реализации Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденого приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н.

Наставничество в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» построено на классической концепции наставничества и предполагает систему обучения персонала посредством передачи знаний непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку.

Цель кейса: описать практику наставничества в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» в треках: «молодой педагог- старший воспитатель», «молодой педагог – наставник», «молодой педагог – молодой педагог», «молодой педагог - родитель»;.

Задачи кейса:

1. определить систему, методику и содержание работы с молодыми специалистами исходя из условий дошкольного учреждения и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок»;

2. сформировать ориентиры для администрации детского сада, непосредственно заведующим корпусами, старшему воспитателю и педагогам-наставникам.

3. проанализировать влияние практики наставничества в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

Эффективность практики наставничества в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения

между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста молодых педагогов развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

Адресность: опыт МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» может быть полезен для применения в профессиональной практике администрацией детского сада, старшими воспитателями, педагогами – наставниками, руководителями методических объединений, молодыми педагогами не только Абатского муниципального района, но и других муниципалитетов области.

Описание управленческого решения: Наставничество – классический метод передачи опыта, который традиционно использовался в период Советского Союза не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В данном методическом кейсе представлена практика наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Абатского района детский сад «Сибирячок» (далее МАДОУ АР детский сад «Сибирячок»).

Наставничество в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников или обучающихся-волонтеров. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Цель наставничества в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым воспитателям, в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого образовательного пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала дошкольного учреждения.

Наставничество, как практика в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок»:

-это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (воспитанника, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца);

-это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);

-это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;

-это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» реализуется модель горизонтального наставничества:

К наставникам различных уровней в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

"Мастера и менторы" (методисты и администрация)

"Компетентностные лидеры" (руководители методических объединений по направлениям, победители конкурсов педагогического мастерства и сотрудники с многолетним опытом)

"Интерналы" (педагоги, которые имеют опыт работы в учреждении от 5 лет и более)

"Ньюфаги" (молодые специалисты, только прибывшие в учреждение из ВУЗов, СУзов)

Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.

Критичность мышления - умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».

Коммуникативные способности - умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.

Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.

Эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей. Наставнику (специалисту образовательной организации) желательно иметь комплекс знаний в области психологопедагогических дисциплин.

Рефлексия – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.

Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Практика наставничества в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» реализуется по пяти основным трекам «коворкинга» (сотрудничества):

В МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» система наставничества рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, детям и родителям для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса.

1.1 «Интерналы» и «ньюфаги», как I ступень передачи опыта.

Не для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы, будь то учреждение образования, здравоохранения, ЖКХ или управления – каждое по-своему уникально, в каждом существует свой набор должностных инструкций, своя специфика функциональных обязанностей, своя уникальная система документооборота.

Часто случается, что молодой специалист, придя в учреждение на 1 место работы уверен, что он все знает и все умеет: его же учили целых пять лет! И из-за чрезмерной самоуверенности случается так, что новичок попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

1.2. Практика наставничества «Педагог – педагог»

Таких молодых специалистов мы называем «ньюфагами». В современной лексике этот термин обозначает уверенного в своих силах новичка. К таким молодым специалистам в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» приставляют опытного сотрудника по направлению деятельности – «интернала».

«Интернал» - это работник, который работает в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» не менее 5 лет и входит в сообщество сотрудников учреждения в качестве полноправного

его члена, становиться равным среди равных. Его главная задача – сопровождение «ньюфага» до вхождения в статус «адаптанта» (специалиста, который адаптировался к условиям работы в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок») - делать правильные первые шаги в профессии, вхождение в профессиональное сообщество. Стадия «адаптанта» может длиться от 2-3 месяцев до 2-3 лет в зависимости от сложности профессии.

Нельзя называть «Интернала» наставником в широком смысле этого слова, хотя он и является I ступенью наставничестве в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок».

Полноценную консультацию и методическую помощь «ньюфаг» получает от «компетентностных лидеров» (собственно наставников), методистов и администрации. Но присутствие рядом с новичком «интернала» создает обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета», что позволяет легче и быстрее молодому специалисту войти в стадию «адаптанта».

1.3. Наставнические практики для «ньюфага» в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок»

«Систематизация, системный подход в работе с кадрами, построение системы чего–либо вместо разрозненных частей, компонентов, фрагментов, элементов и т.д. – это очень важный фактор».

М.М. Поташник.

Помимо сопровождения «ньюфагов» «интерналами» в детском саду существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога дополнительного образования:

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту.

Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1.«Школа дошкольных наук»:

Главная практика наставнического сопровождения молодых специалистов в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» - «Школа дошкольных наук» (далее ШДН). Занятия в Школе дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель работы ШДН: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального становления и развития посредством оказания методической поддержки.

Задачи ШМП:

- адаптация молодых специалистов к условиям организации образовательного процесса детском саду;
- развитие профессионально-педагогических компетенций и молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении рабочей программы, календарно-тематического планирования, программы кружка дополнительного образования, и другой документации группы;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;

- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала «ньюфагов».

Программа Школы молодого воспитателя рассчитана на 2- 3 года и состоит из модулей:

I модуль – погружение в профессию (сентябрь 1-ого учебного года). Определение общей цели, задач, мероприятий.

- Знакомство молодых педагогов с коллективом, с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ДОУ и педагогов, с требованиями к ведению документации;

- Коворкинг (взаимодействие) по трекам: «молодой педагог- старший воспитатель», «молодой педагог – педагог - наставник», «молодой педагог – молодой педагог», «молодой педагог - родитель»;

II модуль – совместная деятельность, (октябрь - апрель, 1-ого учебного года, сентябрь – апрель 2-ого учебного года)

- «Я – сам!» - диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;

- Кейс «Школа дошкольных наук» - участие молодого педагога в коучинг – сессиях, горизонтальных методических группах, мастер-классах, педсоветах, форумах; http://sibiryachok-abatsk.ru/korpus-1/lichnyie-stranichki-pedagogov/direktor-gluschenko-elena-vladimirovna/

- «Открытый для всех!» - организация посещений занятий, проводимых коллегами по разным образовательным областям;

- «Проба пера» - обучение навыкам написания публикаций в СМИ;

- Освоение технологии «Портфолио» http://sibiryachok-abatsk.ru/madou-ar-detskiy-sad-cibiryachok-korpus-2/lichnyie-stranichki-pedagogicheskogo-sostava/vospitatel-myalik-elizaveta-andreevna/;

- Освоение цифровых технологий в педагогической практике http://sibiryachok-abatsk.ru/metodicheskaya-rabota-v-detskom-sadu/metodicheskaya-stranichka/2020-2021-uchebnyiy-god/,

http://sibiryachok-abatsk.ru/metodicheskaya-rabota-v-detskom-sadu/metodicheskaya-stranichka/2020-2021-uchebnyiy-god/

- «Путь к эдельвейсу» - вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение ("Педагогический дебют", "Воспитатель года", «Воспитатели России», «У колыбели талантов», «Современная образовательная среда» и т.д.). http://sibiryachok-abatsk.ru/nashi-dostizheniya/2020-2021-uchebnyiy-god/;

- «Разноцветье талантов» - развитие активной социальной позиции молодого педагога, участие в добровольческом движении, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, акциях;

III модуль – мониторинг и рефлексия. (февраль, май 1-ого учебного года и февраль, май 2-ого учебного года)

- рефлексия (приращения в профессиональных компетенциях).

Продолжительность каждого модуля своя, и обязательное прохождение всех для каждого конкретного молодого педагога не является неизбежным. Кто-то «застревает» на первом этапе. Молодой педагог знает, как грамотно говорить, читать стихи, раскладывает много дидактического материала, но не знает КАК ИГРАТЬ с детьми, как решать детские конфликты, как реагировать на ежеминутные жалобы малыша, как показать состав числа, научить слышать звуки в словах играя с детьми. Кто-то испытывает трудности с ведением и оформлением документации.

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы ШДН:

1. принцип научности принцип личностного подхода принцип ориентации на достижение успеха,
2. принцип интерактивного обучения предполагает достоверность информации личность каждого "ньюфага" является непреложной ценностью,
3. создание ситуации успеха
4. методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний.

Формы организации занятий в «Школе дошкольных наук»

коучинг – сессии, горизонтальные методические группы, мастер-классы, педсоветах, форумы, тренинги;

2. Наставничество «компетентностных лидеров»:

«Компетентностный лидер» - это наставник в полном смысле этого слова. Для того, чтобы лучше понять функционал и свойства «компетентностного лидера», как наставника:

«Наставник («компетентностный лидер»)– наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении».

3. Взаимопосещение учебных занятий:

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые «интерналу» или «компетентностному лидеру» со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия. Многие «ньюфаги» испытывают затруднения при объяснении материала, отсутствие

взаимопонимания с коллегами… Все это - далеко не полный перечень проблем, подстерегающих «ньюфага» на этапе организации образовательного процесса.

Этих и многих других проблем легко избегают, когда наставники различного уровня помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок».

В этих условиях взаимопосещение учебных занятий специалистами является одним из самых главных направлений трекинга «наставничества», потому что:

- посещение учебных занятий «интерналов» и «Компетентностных лидеров» молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.

- посещение учебных занятий «ньюфагов» позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

Важно дать понять «ньюфагу», что, допуская ошибки, он не совершает преступление, а учится, поскольку, порой, многих молодых специалистов замечание и указание на профессиональные ошибки со стороны «интерналов» и «компетентностных лидеров», особенно в строгой форме приводит, к своего рода, психологической травме (они боятся продолжать профессиональную деятельность).

Существует еще одна проблема, с которой регулярно сталкиваются «ньюфаги» – конфликт с родителями обучающихся. Молодой специалист для современного родителя не обладает авторитетом, и заведомо не располагает способностями к воспитанию и обучению их детей. Зачастую «ньюфагу» бывает трудно сдержать напор родителей, желающих отслеживать каждый миг, который их дети проводят на занятии. Здесь «ньюфаг» может найти поддержку в лице «интернала», «компетентностного лидера» и психологической службы учреждения. Опытные коллеги всегда могут найти общий язык с родителями и найти поддержку молодого специалиста у детей в детском творческом объединении. Именно тепло детских сердец остается главным стимулом к работе «ньюфагу», благодаря которому все проблемы и трудности отойдут на второй план.

4. Конкурсы педагогического мастерства:

Конкурсы профессионального мастерства для «ньюфагов» в треке наставничества «педагог-педагог» - это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. «Менторы», «компетентностные лидеры» и «интерналы» оказывают особую поддержку «ньюфагам», которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства?

Во-первых, чтобы отучить «ньюфага» бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия «ньюфагом» происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности.

Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться.

Это – хорошее испытание профессиональной выносливость и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. Педагогом движут следующие мотивы:

Желание побороть профессиональные страхи и укрепить профессиональные компетенции

Желание познакомиться с опытом работы других педагогов

Желание повысить педагогическое мастерство

Желание приобрести определенный профессиональный статус, получить признание в педагогическом сообществе

МОТИВЫ "НЬЮФАГА" для участия в конкурсах профмастерства

Практические результаты участия в профессиональных конкурсах молодых педагогов можно определить по следующим категориям:

Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является для «ньюфага» не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и осознание того, что намечены пути для дальнейшего роста педагогического мастерства.

Педагогические конкурсы в треке наставничества «педагог-педагог» позиционируются, как форма повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», «ньюфаги» отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть неординарный опыт опытных коллег.

5. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета МАДОУ АР детский сад «Сибирячок»):

Как показывает опыт МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» транслирование своих

педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью. Развитие профессионального общения в педагогическом сообществе внедрение новых педагогических технологий в педагогический процесс повышение профессионального мастерства развитие творческих способностей.

Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. «Коллективный разум» помогает. Эту истину в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» усвоили давно. Экономиться время на поиск информации, быстрее находятся новые подходы к передаче знаний что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выигрывает.

Так, методические объединения в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» в рамках которых педагоги дополнительного образования одной или смежных специальностей регулярно обмениваются опытом в своей сфере деятельности, где молодой педагог быстрее усваивает профессиональные секреты по своему направлению и предлагает иной раз свежие и инновационные решения по организации образовательного процесса.

Заседания педагогического совета в учреждении, в отличие от общеобразовательных организаций носят открытость и имеют демократическую форму обмена информацией (в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» давно ушли от практики «показательности выступлений»). В рамках заседания педагогического совета «ньюфаг» может увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег по какому бы направлению тот не работал.

«Компетентностный лидер» в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» - это наставник в полном смысле этого слова. Для того, чтобы лучше понять функционал и свойства «компетентностного лидера», как наставника в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» Следует обратиться к понятию «наставничества» из Положения МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» наставничестве:

«Наставник («компетентностный лидер») в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении».

Наставничество за «Компетентностный лидером» закрепляется приказом по МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» на срок не менее одного года при обоюдном согласии предполагаемого наставника и «ньюфага», за которым он будет закреплен. Наставник-«компетентностных лидер» может курировать более одного молодого специалиста. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок».

1.3 «Компетентностные лидеры» – воспитатели и наставники МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» возлагается на старшего воспитателя детского сада.

Правовой основой системы наставничества в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» являются нормативные документы Министерства образования и науки РФ, Департамента образования и науки Тюменской области, локальные акты МАДОУ АР детский сад «Сибирячок», регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов детского сада.

Цель деятельности «компетентностного лидера» в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок» - оказание профессиональной помощи молодым специалистам («ньюфагам») учреждения дополнительного образования в их профессиональном становлении, а также формирование высококвалифицированного педагогического коллектива.

Задачи деятельности «компетентностного лидера» в МАДОУ АР детский сад «Сибирячок»:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

Типовые проблемы и риски, которые могут возникнуть в процессе реализации практики/Способы минимизации рисков

Риски	**Решение**
недостаточная методическая подготовка молодых педагогов	организация наставничества, участие в педсоветах ,обучающих семинарах, проведение мероприятий по обмену опытом;
загруженность педагогов	принцип морального стимулирования, использование финансового стимулирования
незаинтересованность целевой аудитории	возможность прохождения КПК, стажировок за пределами Тюменской области.

Нормативная документация

1. Положение о наставничестве
2. План работы «ШДН»
3. Рабочие материалы к методическим мероприятиям.
4. Разработанные методические материалы (проекты, конспекты НОД, мастерклассы, консультации и т.д.).

Использованная литература.

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
2. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72-76.
3. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
4. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
5. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.