

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»
Липецкого муниципального района Липецкой области**

«Рассмотрено»

на заседании педагогического совета

протокол от «03» июня 2022 г. № 2



«Утверждаю»

Директор МБУ ДО «Центр
дополнительного образования»

О.А. Лобова

Приказ от «06» июня 2022 г. №27

**ПРОГРАММА НАСТАНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАДЕЖДЫ»**

Авторы- составители:

Лобова О.А., директор МБУ ДО «ЦДО»;
Черкасова Т.А., методист МБУ ДО «ЦДО»

Липецкий район, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

	Страницы
1. Пояснительная записка	3
2. Содержание программы	5
3. Оценка результатов программы и ее эффективности	8
4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	10
5. Литература	14

«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.

I. Пояснительная записка

Программа наставничества «Педагогические надежды» в МБУ ДО «ЦДО» (далее – программа) разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Создание программы продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Создание программы позволит решить задачи:

- для педагогов дополнительного образования: адаптации на рабочем месте, удовлетворение потребности в профессиональном развитии и становлении;
- для обучающихся: помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Актуальность данной программы обусловлена тем, что в настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию профессионала.

Педагогическая целесообразность программы заключается в обеспечении системности и преемственности наставнических отношений и программ. Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым

специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы. От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Практика наставничества в МБУ ДО «ЦДО» осуществляется в направлении: педагог-педагог» и тесно связана с дополнительными общеобразовательными и общеразвивающими программами, реализуемыми по следующим направленностям: технической; туристско-краеведческой, физкультурно-спортивной, художественной, естественно-научной и социально-гуманитарной.

Наставничество в МБУ ДО «ЦДО» – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Цель программы - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала учреждения дополнительного образования.

Задачи программы:

- определить систему, методы и содержание работы с молодыми специалистами, исходя из потенциала молодого специалиста, и содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога;
- сформировать ориентиры для педагогов, ведущих практику наставничества;
- проанализировать влияние практики наставничества в учреждении на положительную динамику качества образовательного процесса;
- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы, с целью закрепления их в образовательной организации;
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников:

– высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь МБУ ДО «ЦДО», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

– наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

Срок реализации программы Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Это связано с тем, что план МБУ ДО «ЦДО» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав специалистов, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы.

Начало реализации программы наставничества 01.09.2022.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые: Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов:

Кураторы программы - методисты.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют следующие функции:

- создают комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем;
- контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;
- осуществляют всестороннюю методическую поддержку в организации образовательного процесса.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «методист – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым

специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

- Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

- Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

- Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по реализуемой дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе;

– изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу МБУ ДО «ЦДО», обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

– знакомить молодого специалиста с местом работы, с расположением учебных, служебных и бытовых помещений;

– вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

– проводить необходимое обучение;

– контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;

– давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

– контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

– оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

– периодически докладывать методическому совету МБУ ДО «ЦДО» о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

– подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

– изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

– совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического совета.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «методист-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками методистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. *Технологии*, которые будут применяться в данной программе на 2021 – 2022 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных методистов с наставниками, с учётом времени наставников.

Применяемые в программе *элементы технологий*: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское,

саморегулируемое наставничество, виртуальное наставничество, тьюторство, медиация, проектная деятельность.

Путь наставничества педагоги выбирают добровольно, так как понимают, что именно благодаря добровольчеству многие рабочие ситуации находят правильные решения. Молодой педагог имеет в руках механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить. Движение наставничества имеет большое влияние и на собственные успехи в профессии, так как, помогая другим, я обретаю уверенность в своих способностях, оттачиваю профессиональное мастерство, формирую новые социальные связи.

В МБУ ДО «ЦДО» наставничество рассматривается как комплекс психологической и методологической помощи и поддержки педагогам, для создания комфортной и стабильной развивающей среды, для организации успешного образовательного процесса. Не секрет, что молодой специалист, едва покинувший учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Более того, любое место работы – 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 первое место работы уверен, что он все знает и все умеет, но попадает в сложные ситуации, связанные с оформлением документации, общением с коллегами, детьми и родителями, организацией образовательного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора МБУ ДО «ЦДО».

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на заседании Методического совета, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании

методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.2. Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	3	
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1. Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	3	
2.2. Количество наставников из числа методистов	3	
3. Результативность взаимодействия наставнических пар		
3.2. Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной	3	

организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3. Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1	
4. Вклад организации в развитие практики наставничества		
4..1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней	3	

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост достижений, обучающихся у подшефных молодых педагогов;
- отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План реализации мероприятий программы наставничества на
2021/22учебный год**

Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
<p><i>Педагогический совет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – представление молодых педагогов, заполнение информационной карты <p><i>Беседа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – традиции, ближайшие и перспективные планы МБУ ДО «ЦДО». <p><i>Инструктаж:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -нормативно – правовая база МБУ ДО «ЦДО» (программы, план работы), правила внутреннего распорядка. <p><i>Методический совет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – требования к оформлению документации. – закрепление за молодыми специалистами наставников. – определение темы по самообразованию. <p><i>Практические занятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование и организация работы по 	<p>Август -сентябрь</p>	<p>Директор, заместитель директора, методисты</p>

<p>объединению (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, КТП);</p> <p>– изучение инструкций: Как вести журнал.</p>		
<p>- Организация работы наставников.</p> <p>- Составление плана работы молодого специалиста. –</p> <p>Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>– Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора, методисты
<p>- Работа с документацией.</p> <p>- Изучение положения о текущем и итоговом контроле.</p> <p>- Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам.</p>	Ноябрь	Заместитель директора, методисты
Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»	Декабрь	Заместитель директора, методисты
<p>Методический совет:</p> <p>– Требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся.</p> <p>– Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p>	Январь	Директор, заместитель директора, методисты

Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	Февраль	Заместитель директора, методисты
Методическое объединение: – Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. – Анализ педагогических ситуаций.	Март	Заместитель директора, методисты
-Практические занятия: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). – Участие молодых специалистов в заседании МС (выступление по теме самообразования).	Апрель	Заместитель директора, методисты
Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. – Посещение занятий. – Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. – Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам. – Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР.	В течение года	Заместитель директора, методисты
-Методическая выставка достижений педагогов – молодых специалистов. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Оценка	Май	Заместитель директора, методисты

<p>собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. – Степень комфортности нахождения в коллективе. – Самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Системный подход и наставничество.

Помимо сопровождения в практике МБУ ДО «ЦДО» существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога дополнительного образования. Наставнические практики для вхождения в профессию педагога дополнительного образования (молодого специалиста).

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 молодых профессионалов».

Занятия в Школе дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель работы ШМП: 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;

- развитие профессионально-педагогических компетенций и молодых педагогов;
- оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания, педагогических технологий, в составлении и оформлении деловой и кружковой документации;
- удовлетворение образовательных потребностей молодых педагогов, повышение их профессиональной квалификации, творческого потенциала;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытие профессионального и творческого потенциала.

2. Конкурсы педагогического мастерства.

Конкурсы профессионального мастерства для наставничества «методист-педагог» - то своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию.

Наставники оказывают помощь молодым педагогам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства? Во-первых, чтобы отучить молодого педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия 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 выносливости и профилактики «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

Конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде инновационных педагогических идей и достижений. Конкурс является 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.

3. Транслирование опыта (выступление на заседаниях педагогического и методического совета).

Как показывает опыт транслирование своих педагогических идей и опыта на заседаниях методических объединений и педагогического совета молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью. 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. Экономится время на поиск информации, быстрее находят новые подходы к передаче знаний что приводит к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выигрывает.

Так, методические объединения 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.

4. Организация самообразования молодого специалиста.

Наряду с целенаправленной методической работой с молодыми специалистами очень важно, чтобы начинающий педагог стал заниматься самообразованием.

Результаты опросов, проводимых среди педагогов-практиков, свидетельствует о том, что проблема самообразования педагогов дополнительного образования не утратила своей актуальности: большинство педагогов занимаются самообразованием эпизодически, не имеют определенного плана профессионального роста, затрудняются в выборе содержания, форм и методов организации самообразовательной деятельности и др.

Обычно молодому специалисту, методистом учреждения, предлагается алгоритм организации самообразования, чтобы он сам сделал свой выбор в этом вопросе, а представленный алгоритм лишь может ему помочь:

- самодиагностика, проблемный анализ собственной деятельности, своих возможностей для рационального перехода на иной (качественный) уровень преподавания;

- формирование общей концепции «Я в перспективе. Мои достижения»;

- выбор стратегии саморазвития, переход на новое состояние основных направлений работы над собой;
- определение задач и этапов деятельности;
- конкретизация ближайших целей (ожидаемые, промежуточные и конечные результаты);
- составление плана действий по самосовершенствованию;
- самооценка роста;
- передача опыта коллегам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Прогрессивный педагогический опыт показывает, что существующие в школах «сообщества профессионального роста», помощь опытных наставников делают процесс становления профессионализма начинающих учителей более успешным. В решении проблемы адаптации существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Возврат к наставничеству на современном этапе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Практика показывает, что закрепление в образовательной организации молодых педагогов решает проблему кадрового обеспечения, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус образовательной организации.

VI. ЛИТЕРАТУРА

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
3. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации Центра: Автореферат дисс. к.п.н. Казань, 1997. - 22 с.
4. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
5. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебно-методическое пособие. – Казань: «Изд-во КФУ», 2015. – 123 с.
6. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016.
7. Секрет Н.И. Наставничество: тенденция к возрождению [Текст] // Совет директоров Сибири. - 2011. - № 12 (75).
8. Синягина Н.Ю., Вульф Б.З., Селезнева Е.В. Интересы и потребности современных детей и подростков. - СПб.: КАРО, 2007. – 138 с.
8. Стащенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.
9. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.