

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа № 56 имени Хана В.Д.**

**с углубленным изучением русского языка, обществознания и права»**

РАССМОТРЕНО  
Педагогическим советом  
протокол № 1

от «29» августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
Методическим советом

от «29» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор школы  
Солодовникова И.Н.  
приказ № 01/20-389  
от «29» августа 2024 г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

**Составители:**

**И.Н. Солодовникова,**

**директор**

**Н.А. Московцева,**

**заместитель директора по УВР**

**Е.А. Милованова,**

**заместитель директора по УВР**

**Оренбург, 2024 г.**

<b>№ п/п</b>	<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>	<b>Стр.</b>
1	ВВЕДЕНИЕ	3
1.1	Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	3
1.3	Цель и задачи программы наставничества	4
1.4	Срок реализации программы	4
1.5	Применяемые формы и технологии наставничества	4
2	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	6
2.1	Основные участники программы и их функции	6
2.2	Механизм управления программой	6
3	ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	9
4	ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	10
4.1	Этапы реализации программы наставничества	10
4.2	Ожидаемые результаты	10
4.3	План работы	10
5	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	15
6	Список используемой литературы	18

## **1. Введение**

### **1.1 Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества 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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

### **1.2 Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

### **1.3 Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **1.4 Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план школы составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых новых специалистов, а также по причине того, что через год может меняться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

### **1.5 Применяемые формы и технологии наставничества**

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-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 педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы.

Применяемые в программе элементы технологий:

- «Персонализированное наставничество», традиционная модель наставничества;
- «Флеш-наставничество», ролевой репертуар наставника разный: коуч, ментор, тьютор, эдвайзер;
- «Сетевое наставничество», взаимодействие с другими образовательными организациями;
- «Групповое наставничество», школа педагогического мастерства.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Молодые (стаж от 0-3 лет) и вновь прибывшие педагоги.

Наставники:

Опытные педагоги школы, руководители школьных методических объединений, администрация школы, привлеченные эксперты и менторы.

### 2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками:

Персонализированное наставничество «опытный педагог – 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 предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- 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;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, 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 руководителю методического объединения 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 школы 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 объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинги; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

«Флеш – наставничество», вариант групповой поддержки для приобретения молодым специалистом за короткий период времени

профессиональных навыков, которые необходимы для использования в профессиональной деятельности.

Формы и методы работы при использовании данной технологии: организованная сессия наставничества. Запускается «Флеш-вертушка» с несколькими модулями, для охвата большого количества материала с привлечением коуча, ментора, тьютора, эдвайзера.

«Сетевое наставничество», подразумевает интегрирование и заимствование нестандартных, инновационных, эффективных практик.

Формы и методы: кино-педагогика, кейс-методы, дискуссии, мастер-классы, творческие мастерские, форумы, конференции, курсы повышения квалификации.

«Групповое наставничество», обучение в школе молодого специалиста «Ориентир» г. Оренбурга.

Формы и методы для данного вида наставничества: обсуждение деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики, собеседования, встречи с учителями-профессионалами, подготовка к участию в профессиональных конкурсах.

### **3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и куратор Проекта.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании методического совета учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

## **4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **4.1 Этапы реализации программы наставничества:**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых и наставников.
3. Формирование наставнических пар.
4. Организация работы наставнических пар, обучение наставников.
5. Организация хода реализации программы наставничества.
6. Аналитический.

**4.2 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. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

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 успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **4.3 План работы**

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по учебно-воспитательной работе с обучающимися.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;

- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
  - активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
  - повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
  - обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
  - совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
  - использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

**Мероприятия  
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<b>Формы работы</b>	<b>Направления работы</b>	<b>Планируемые результаты</b>	<b>Сроки</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
Собеседование. Консультации.	<b>1.Изучение школьной документации</b>	1.Изучение программ, методических записок, учебных пособий, стандартов. 2.Составление тематического планирования.	сентябрь	
Изучение положений		1. Отработка приемов уверенного поведения. 2. Выработка умения преподнести себя. 3.Формирование представлений о внутреннем распорядке школы и нормативно- правовой базы школы.	сентябрь	
Практическое занятие		1.Формирование навыка ведения электронного журнала.	сентябрь	
Практическое занятие		1.Отработка навыка работы с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению.	октябрь	
Практическое занятие		1.Выработка примерных рекомендаций, способствующих правильному оформлению протоколов родительских собраний.	декабрь	
Практическое занятие		1.Развитие умения использовать на практике схему составления характеристики на ученика.	октябрь	
Практическое занятие		1.Проведение и анализ промежуточной и итоговой аттестации, комплексных и диагностических работ"	апрель	

Анализ работы		1.Итоги работы молодого педагога со школьной документацией.	май	
Индивидуальная беседа, анкетирование	<b>2.Самообразование и повышение уровня профессиональной компетенции</b>	1. Осознание важности овладения навыками планирования самообразования и повышение уровня профессиональной компетенции 2.Выявление основных проблем молодого педагога, планирование путей их решения.	сентябрь	
Индивидуальная беседа		1.Выбор темы самообразования. 2.Составление плана работы по самообразованию на учебный год.	октябрь	
Индивидуальные беседы		1.Включение молодых специалистов в работу ШМО	По плану ШМО учителей начальных классов	
Практическое занятие		1.Участие в "Городском форуме молодых педагогов.	сентябрь	
Практическое занятие		1.Участие районном форуме молодых педагогов.	октябрь	
Практическое занятие		1.Курсы повышения квалификации (по выбору)	сентябрь ноябрь	
Собеседование		1.Планирование триединой дидактической цели урока. 2.Знакомство с требованиями, предъявляемые к структуре современного урока и его анализу.	сентябрь октябрь	
Консультация		1.Изучение форм и методов работы на уроке. Система опроса учащихся.	ноябрь декабрь	
Посещение уроков молодого педагога наставником		<b>3.Методическая работа</b>	1.Изучение активных методов обучения, как средство активизации познавательной деятельности уч-ся. 2. Изучение уровня владения методикой преподавания в	2-3 раза в четверть

		начальной школе.		
Посещение уроков у наставника		1. Знакомство со способами организации индивидуальной работы с учащимися на уроке. 2. Формирование представлений о нетрадиционных формах проведения урока.	2-3 раза в четверть	
Консультация		1. Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению.	январь	
Индивидуальная беседа	<b>4. Воспитательная работа.</b>	1. Методика проведения родительских собраний.	сентябрь	5.09.22
Консультация		1. Развитие умения организовать работу учащихся во внеурочное время. 2. Самоанализ.	январь	
Практическое занятие		1. Формирование навыка проведения и анализа контрольных работ.	декабрь, январь, май	
Посещение уроков молодого педагога наставником		1. Использование здоровьесберегающих технологий на уроках в начальной школе.	февраль	
Посещение уроков молодого педагога наставником	<b>5. Контроль и оценка</b>	1. Владение и рациональное использование ИКТ на уроках в начальной школе.	апрель	
Анализ работы		1. Итоги методической работы: проблемы, достижения, перспективы.	май	
Практическое занятие.		1. Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы). 2. Составление плана воспитательной работы в классе.	сентябрь октябрь	

Практическое занятие	1.Выявление основных проблем молодого педагога, планирование путей их решения.	февраль	
Практическое занятие	1.Изучение методики организации внеклассного мероприятия. Классный час.	февраль	
Анализ работы	Итоги воспитательной работы за год	май	

## 5. Заключение.

### Выводы по результатам реализации программы в муниципалитете (в формате SWOT-анализа)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние (в муниципалитете)	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнительность молодых специалистов, непрерывное повышение квалификации через курсовую подготовку;</li> <li>- 100 % участников готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>- участники Программы (100 %) видят свое профессиональное развитие в данной школе в течение следующих 5 лет;</li> <li>- у участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни школы;</li> </ul>	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая перегрузка педагогов-наставников;</li> <li>- дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- «старение» педагогического корпуса школы.</li> </ul>

	<p>–появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования, были открыты странички на образовательных платформах;</p> <p>– наставляемые после общения с наставником отмечают, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>– система финансового стимулирования наставников.</p>	
<p>Внешние (сетевое взаимодействие)</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимообмен педагогическим опытом на семинарах-практикумах муниципального уровня;</li> <li>- наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; –наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления</li> </ul>	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост конкуренции между школами за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>– отток квалифицированных педагогов.</li> </ul>

Выводы по результатам реализации программы:

Была сформирована система поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов. Молодым специалистам были предложены методические разработки: типы, виды, формы урока; современный урок и его организация; современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе. Были организованы тематические взаимопосещения уроков среди педагогов школы.

Анализ процесса адаптации молодых специалистов показал, что успешно проходит период профессиональной адаптации, налаживает устойчивый контакт с учащимися, применяет информационно-коммуникативные технологии в работе с учащимися. Стиль отношений учителя с обучающимися доброжелательный и внимательный.

В целях мотивации участников ЦМН были проведены мероприятия:

- были организованы сессии и единые методические дни для педагогов г. Оренбурга.
- куратор программы и наставники прошли курсы повышения квалификации;
- разработана и внедрена система финансового поощрения наставников;
- применяется премирование участников программы за участие в конкурсном движении.

В конце учебного года два молодых специалиста успешно прошли аттестацию на первую категорию.

## **6. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

**Быстрова, Т.Б.** Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.

**Волкова, Н.А.** Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.18-21.

**Гафнер, Ю.А.** Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

**Еникеева, Г.С.** Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.52-55.

**Журавлева, Н.Н.** Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

**Забгаева, Т.В.** Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т. В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.

**Златин, Н.А.** Форма наставничества «студент-ученик» [Электронный ресурс] / Н. А. Златин, А. К. Бесстрашнова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.35-38.

**Качина, Т.В.** Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.

**Лубенникова, С.А.** Наставнические практики в школьных экологических проектах [Электронный ресурс] / С. А. Лубенникова, С. А. Кузьмина, С. В. Шмакова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.13-17.

**Молодёжное наставничество в поддержке развития и самореализации талантливых учащихся** [Текст] / В. В. Худова [и др.] // Методист. - 2022. - №7. - С.17-21.

**Недавняя, Е.И.** Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.

**Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов** [Электронный ресурс] / В. А. Адольф [и др.] // Народное образование. - 2022. - №3. - С.115-120.

**Пивчук, Е.А.** Программа наставничества в контексте постнеклассической парадигмы становления профессионального педагогического образования [Электронный ресурс] / Е. А. Пивчук // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.75-81.

**Рыжкова, И.В.** Наставничество как пространство развития исследовательских компетенций обучающихся (форма «студент-ученик») [Электронный ресурс] / И. В. Рыжкова, С. А. Чурсина // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.7-12.

**Сасарина, Е.** Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22.

**Сорокова, Г.Н.** Содержание и формы организации наставничества (на примере Школы Совместной деятельности - МБОУ СОШ № 49 г. Томска) [Текст] / Г. Н. Сорокова, С. И. Поздеева // Методист. - 2022. - №8. - С.64-65.

**Тарасова, А.А.** Реализация целевой модели наставничества в контексте профориентационной работы [Электронный ресурс] / А. А. Тарасова, А. А. Фофилова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.26-30.

**Тихомирова, Н.В.** К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.61-64.

**Ушаков, К.** Кураторская методика: с чем это едят? Часть 1 [Электронный ресурс] / К. Ушаков // Директор школы. - 2022. - №1. - С.14-19.

