

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Сидоровская средняя общеобразовательная школа»**

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом

Протокол от 25.08.2022 г № 11

**СОГЛАСОВАНО**

Советом школы

Протокол от 25.08.2022 г

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор школы

С.Н.Воробьева

Приказ от 25.08.2022 г. № 64



**Программа наставнической деятельности**

**Яценко М.А.-Штефан С.М.**

**МБОУ «Сидоровская СОШ»**

**2022-2023 учебный год**

Разработали:  
Яценко М.А.,  
учитель математики;  
Воробьева С.Н.,  
директор школы

## Содержание

Пояснительная записка	1
<b>Общие положения</b>	5
<b>Цель и задачи наставничества</b>	
Новизна программы	6
<b>Формы и методы наставничества в школе.</b>	6
<b>Обязанности наставника</b>	
Обязанности начинающего специалиста	6
<b>Создание модели - «Начинающий учитель»</b>	8
<b>Создание и реализация программы наставничества</b>	
<b>Состав наставнической группы</b>	9
<b>План работы</b>	15
<b>Результаты наставнической деятельности</b>	19
<b>Список литературы</b>	19

## Программа наставнической деятельности в МБОУ «Сидоровская СОШ»

### Пояснительная записка

На сегодняшний день одна из **актуальных** задач в сфере образования - модернизация образовательного процесса за счёт внедрения эффективных педагогических технологий, качественного отбора содержания учебного процесса, повышения профессиональной компетентности учителей в ходе реализации президентской инициативы «Наша новая школа»,

Появление наставничества было вызвано потребностями социума в создании учебно-воспитательных учреждений.

История развития наставничества берет начало еще с Древней Греции. Древнегреческие ученые Сократ, Пифагор Философы в своих трудах представили основные принципы деятельности наставника. Например, Сократ говорил, что основной целью наставника является мотивация познавательной, творческой деятельности ученика.

В школах Советской России наставничество в школах развивалась под руководством опытных учителей. Молодым педагогам наставничество было организовано системно, но реализовывалось чаще всего на формальном уровне. Считали, что каждый опытный педагог может быть хорошим наставником. В исследованиях отечественных психологов этой проблеме также уделялось большое значение как одному из направлений развития личностного роста (Е.Бухаркова, О.Горшкова, Л.Иванова и К.Ушинский) [2,1].

Классики советской педагогики считали, что наставники, пользуясь методами консультирования и оценивания работ молодых педагогов способны влиять на деятельность начинающих коллег. Наставник должен не только обладать терпением и спокойствием, но и быть открытым и готовым к диалогу с молодым учителем. Классик педагогики К. Д.Ушинский писал «Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета» [2,1].

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

В своих трудах, советские психологи и педагоги, работая под руководством Н.М. Таланчука, отметили достоинства и недостатки развития наставничества в России. Анализируя литературные источники, мы пришли к выводу, что основными недостатками в развитие наставничества в нашей стране было мало представлено научной и методической информации по подготовке наставников и отсутствие контроля за деятельностью наставников органами управления и т.д. [5.1].

В современных условиях проблема наставничества является междисциплинарной и рассматривается различными науками, такими как: психология (К.В. Колесниченко, Д.А. Красило, И.В., педагогика (С.Г. Антипин, А.В. Бабаян, А.А. Багдасарян, Г.К. Бегалиева, Л.Х. Гайтова, Н.И. Гридасов, А.Е. Измайлов, Н.М. Ичетовкина, Л.Ф. Пашко, А.Н. Плотников, Е.Н. Фомин, Е.А. Черникова), юриспруденция, философия, история, философия и экономика [5.1].

Выстроить систему наставничества помогает практическое исследование педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельностью через проведение открытых уроков, семинаров-практикумов, мастер-классов. Учитель-профессионал, работая с молодым учителем, повышает уровень образования и личностный рост молодого педагога, а так же сам развивает инновационные технологии и актуализирует мотивацию и эффективность наставнической работы.

МБОУ «Сидоровская СОШ» представляет собой модель школы со смешанным контингентом обучающихся. Эта система обеспечивает доступность образования для всех категорий, обучающихся, в том числе детей с ОВЗ и детей-инвалидов.

Исходя из принципа личностно-ориентированного образования, школа реализует:

- основную образовательную программу НОО- 1-4 классы;
- основную образовательную программу ООО – 1-9 классы;
- образовательную программу специальных (коррекционных) классов VIII вида;

Поэтому содержание и организация образовательного процесса в школе определяется содержанием образовательных программ разного уровня с целью реализации индивидуальных запросов обучающихся и формирования ключевых социальных навыков. Необходимо профессиональная подготовка и самоопределение педагога относительно уровня содержания обучения при наличии обязательных базовых образовательных компонентов

В современных условиях молодые учителя, приходящие в школу, педагоги, которые окончили институт пусть даже пять лет назад, зачастую оказываются в неведении относительно происходящих в образовании перемен [3.2].

Причиной тому является то, что курсы повышения квалификации, чаще всего направлены на изучение конкретных проблем в одном направлении. А ведь каждый учитель очень часто не только предметник, но и классный руководитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог — организатор, вожатый. И здесь встаёт вопрос о необходимости своевременно получать достаточно широкий объём инновационных знаний по разным направлениям, но, при этом, не перегружать учителей, не «красть» их время.

Современное образование в вузах сводится только к передаче знаний и формированию умений эти знания применять на практике. Траектория развития и становление личностного роста молодого специалиста как профессионала и гражданина не наблюдается.

Придя в школу, молодые педагоги не умеют распределять свое время и проектировать полученные знания в производственной деятельности и профориентации, как процесса гармоничного вхождения в трудовой коллектив.

Для развития профессиональной среды в школах стоит остро проблема создания интегрированного профессионального сообщества помощи молодым педагогам.

Суть проекта **наставничества** — обеспечение достаточной ресурсной базы для решения конкретных ежедневных и актуальных задач обучения и воспитания молодых педагогов в условиях современных требований.

Необходимость и целесообразность создания проекта «Профессиональное интегрированное сообщество наставников» обусловлены несколькими факторами:

- запросы государства;
- потребности педагогов;
- потребность самой школы в эффективном инструменте решения конкретных проблем;
- ресурс учреждения;
- изменения в подходах к повышению квалификации.

#### **Нормативно-правовое обеспечение:**

–Закон РФ «Об образовании»

–Федеральный государственный стандарт общего образования второго поколения

- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
- Профессиональный стандарт педагога

## **1. Общие положения**

1.1. Наставничество - продвижение существующих знаний и профессиональных навыков работы с выпускниками вузов, молодыми и малоопытными специалистами. [1.3]

1.2. Наставничество в МБОУ «Сидоровская СОШ » предусматривает систематическую, интегрированную работу опытных педагогов по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

1.3 Модели развития наставничества:

- проблемно-ориентированная модель, основанная на психолого-методическом подходе;
- личностно-ориентированная модель, аспектом которой является развитие творческого подхода к выполнению молодыми специалистами своих профессиональных компетенций;
- информационно-консультативная модель, предполагающая инновационный характер за счет интеграции двух взаимосвязанных процессов: обучения и консультирования [6.3];
- модель «конкуренции», направленная на формирование конкурентоспособной личности.

1.4. **Принципы** обучения педагогов:

- дифференцированное участие педагогов, имеющих различный стаж, в процессе повышения квалификации;
- принцип самоопределения педагога относительно уровня содержания обучения при наличии обязательных базовых образовательных компонентов в знаниях педагога;
- принцип сотрудничества и преемственности более опытных педагогов и начинающих (в соответствии с личным педагогическим опытом и личной программой более опытного педагога); принцип корреляции содержания обучения ситуации и потребностям школы;
- принцип практической направленности, получаемых знаний.

1.5 Содержательные аспекты программы выстраиваются с учётом анализа участия педагогов в целесообразных для них видах деятельности (обучение, воспитание и т.д.); осознания проблем собственной деятельности каждым педагогом; наличие в школе специалистов, несущих опыт инновационной деятельности, а также сотрудничество с отделами, службами, ресурсным центром образования города.

Цель и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в МБОУ «Сидоровская СОШ » - создание образовательной среды, при которой развитие профессиональной компетентности учителя средствами школы и ее социальных партнеров будет наиболее адекватно соответствовать современным требованиям системы образования в целом и потребностям школы.

2.2. Задачи наставничества в МБОУ «Сидоровская СОШ»:

- создать условия для развития молодых учителей с учётом их личных способностей, имеющегося опыта, личных мотивов и ценностей;
- обеспечение дополнительных возможностей самоопределения педагога относительно реально существующих потребностей и возможностей школы;
- ускорить процесс профессионального становления молодых учителей;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в СОШ;

организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса и развития личности каждого обучающегося.

## **2. Новизна программы.**

При внедрении модели «наставник – начинающий педагог» не предполагается создание отдельной новой структуры, эффективнее с точки зрения минимизации организационных изменений и финансовых затрат преобразовать уже имеющиеся единицы.

Основной метод внедрения инновации в наставнической деятельности — **технология творческих команд** наставников— разновидность модульной технологии управления.

Команда выступает как основной элемент организационной культуры наставничества. Именно командный метод работы позволяет без специальных материальных затрат добиваться успехов в развитии каждой личности молодых учителей.

## **3. Формы и методы наставничества в школе.**

Педагогическое наставничество отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Формами совместной коллективно-творческой и индивидуальной творческой работы по профессиональному развитию могут быть:

- лекции и тематические сообщения, мастер-классы, тренинги и т.д.; встречи-обсуждения по текущим проблемам школы, проблемам образования;
- тематические семинары по проблемам реализации проектов школы;
- тематические семинары по подготовке к предстоящей инновационной деятельности;
- участие опытных педагогов школы в обучении начинающих коллег;
- обмен опытом работы;
- целевые взаимопосещения урочных, внеурочных, внеклассных, досуговых мероприятий;
- накопление личной методической копилки педагога и информационно — методического банка школы;
- индивидуальная работа педагога с администрацией школы, научными руководителями по осмыслению и описанию опыта работы;
- ведение индивидуальной карты развития педагога (портфолио);
- разработка и презентация авторских программ педагогов (индивидуально, авторскими творческими группами) [9,4].

**Одним из методов** в работе пары «педагог-наставник – начинающий педагог являются анкетирование и психологический тест.

Анкеты по выявлению профессиональных затруднений, по определению объема инноваций, используемых учителем и др. (Приложение1). Анкеты определяют готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для начинающего педагога выявит пробелы в педагогической деятельности выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.

## **4. Обязанности наставника:**

- знать:

- Закон РФ «Об образовании»

- Федеральный государственный стандарт общего образования второго поколения

- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
- Профессиональный стандарт педагога

- формировать и развивать профессиональные компетенции в деятельности молодого педагога для личного роста в педагогической подготовке по предмету;
- осуществлять помощь и контроль в урочной и внеурочной деятельности молодого педагога;
- осуществлять помощь при составлении планов уроков, мероприятий;
- содействовать творческой активности молодого педагога;
- привлекать к участию в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога,
- вести «Дневник работы наставника» с целью оказания молодому педагогу методической помощи;
- сформировать папку «Профессиональное интегрированное сообщество наставников», в которой представлен опыт каждого наставника как итог профессиональной деятельности интегрированного сообщества;

### **5. Обязанности начинающего специалиста:**

- изучать:
  - Закон РФ «Об образовании»
  - Федеральный государственный стандарт общего образования второго поколения
  - Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
  - Профессиональный стандарт педагога
- посещать уроки/мероприятия учителей-наставников;
- уметь планировать урочную и внеурочную деятельность;
- разработать и реализовывать тему самообразования;
- повышать уровень педагогического мастерства через курсы повышения квалификации;
- участвовать в профессиональных конкурсах различного уровня;
- современным формам и методам инновационных технологий.

### **6. Создание модели - «Начинающий учитель»**

В ходе внедрения модели решаются следующие задачи:

1. Повышение занятий в системе повышения квалификации города и школы с опорой на собственные научно-методические ресурсы. Повышение уровня профессиональной компетентности учителей в области инноваций.
2. Формирование у педагогов готовности к созданию и отработке модулей — как основной единицы образовательной системы школы.
3. Корректировка и совмещение программы вариативного и дополнительного образования педагогов в соответствии с современными требованиями к технологической готовности учителя.
4. Создание практических условий для обучения за счёт создания достаточного научно-методического ресурса, оптимизации материально-технической базы.
5. Создание внутри научно-методической системы школы комплекса развивающих, мотивационных мероприятий.
6. Создание внутришкольной системы контроля и комплексной оценки динамики профессионального роста педагогов школы.

Контроль и оценка эффективности повышения квалификации педагогов осуществляются на основе анализа занятости и приоритетов педагогов через индивидуальные карты и портфолио. А также путём проведения диагностических мероприятий по различным направлениям:

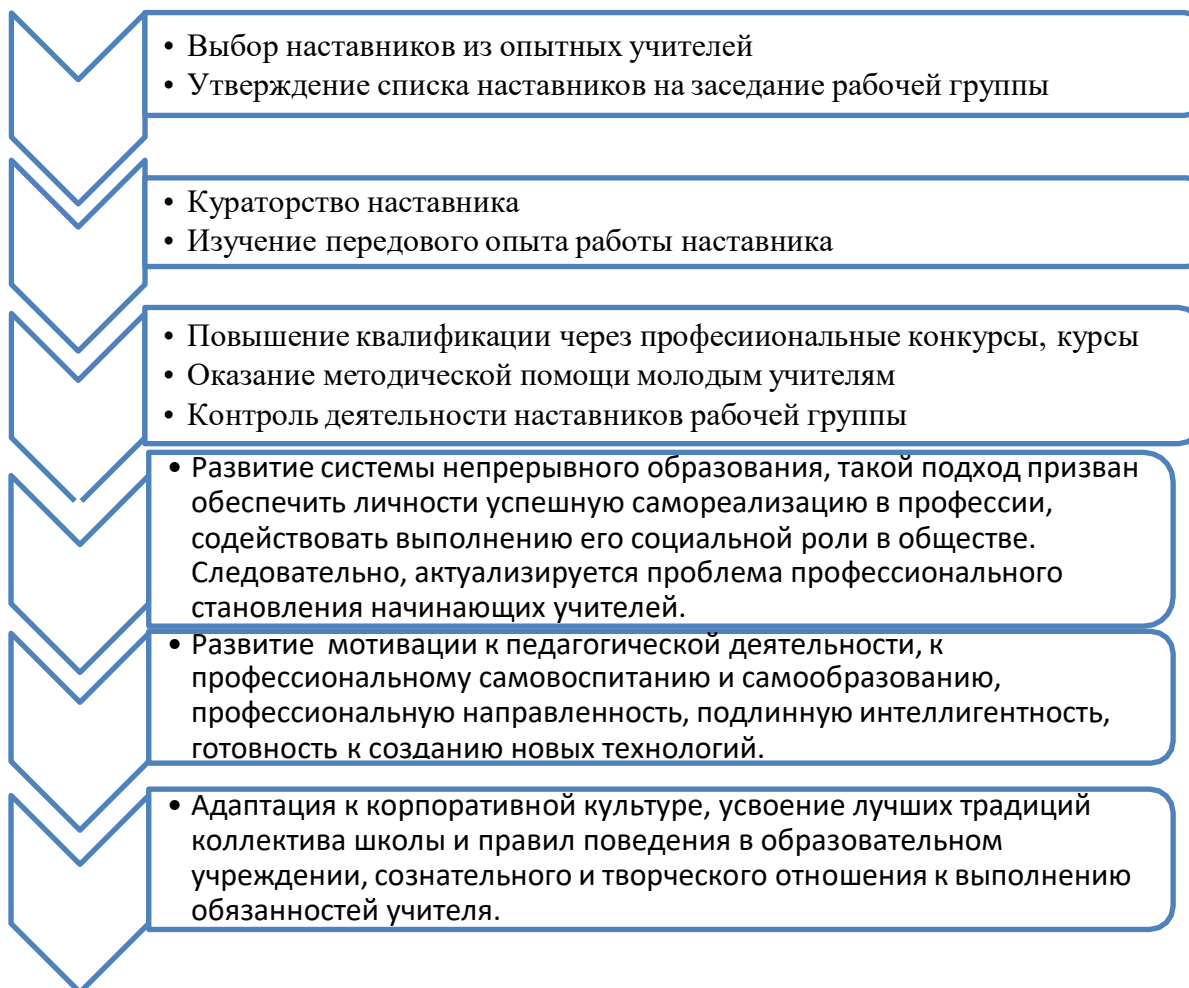
- результативность функционирования модулей



- повышение качества процесса обучения
- качество воспитательного процесса
- здоровьесберегающая деятельность
- состояние инновационной деятельности [9,6].

## 7. Создание и реализация программы наставничества

### Основные задачи деятельности рабочей группы



## 8.

### Состав:

	ФИО	Должность	Стаж работы
1.	Ященко Мария Андреевна	Куратор-наставников. Учитель математики, физики	39

9.	Ермоленко Евгения Анатольевна	Учитель биологии – начинающий учитель	2
----	-------------------------------------	---------------------------------------	---

### 9. Этапы деятельности:

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя: формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя [4,7]

Первый год.

1 этап – **вводно-ознакомительный**. Участники сообщества знакомят начинающих учителей специалистов с профессиональными обязанностями и правами в рамках круглых столов, семинаров, консультаций. Создание условий для осмысления методологических, психологических и дидактических основ, что позволяет педагогам оценить свою подготовку по отдельным вопросам. Посещение семинаров и мастер-классов по проблеме. Изучение литературы и ресурсов Сети.

2 этап – **развитие и реализация** профессиональных компетенций (планирование, разработка мероприятий, посещение занятий наставников, разработка технологической карты урока, разработка темы самообразования). Выявление уровня технологической готовности молодых педагогов по конкретной теме, необходимость данной новации для повышения качества образовательного процесса, анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического коллектива, адекватность предполагаемых ресурсных затрат планируемым результатам.

Изучение педагогом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся, новых образовательных технологий с учётом специфики школы

3 этап – промежуточно-оценочный.

этап – **оценочный**. Анализ и оценивание полученных профессиональных навыков при проведении уроков молодым учителем. Подведение итогов работы и анализ на основе внутришкольного контроля, диагностики результатов обучения по теме, уровня сформированности определённых компетенций учащихся, саморефлексии педагога по реализации внедрения новых педагогических технологий

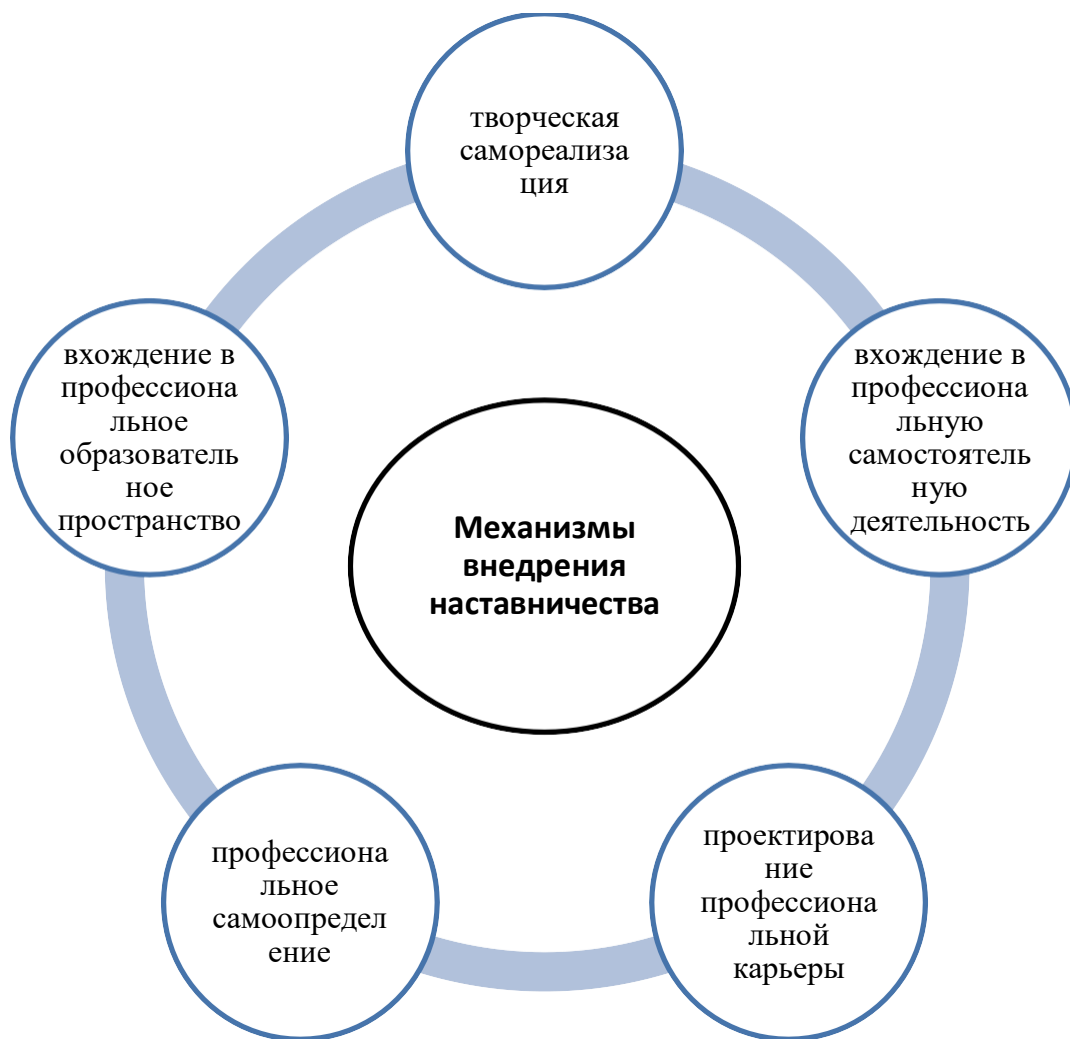
Второй год.

1 этап - **инновационная деятельность. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.**

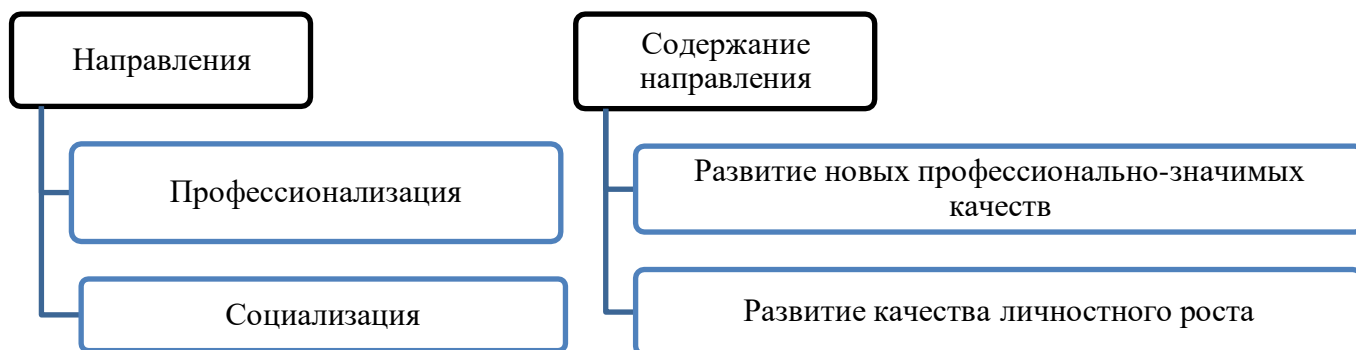
Составление эссе, руководство проектной деятельностью учащихся, совместные публикации с учителем-наставником.

2 этап - **зачетно-обобщающий**. Итоговая годовая конференция. Выступление наставников и молодых педагогов по итогам деятельности интегрированного профессионального сообщества.

## 10. Механизмы внедрения наставничества



## Деятельность в работе с начинающими педагогами



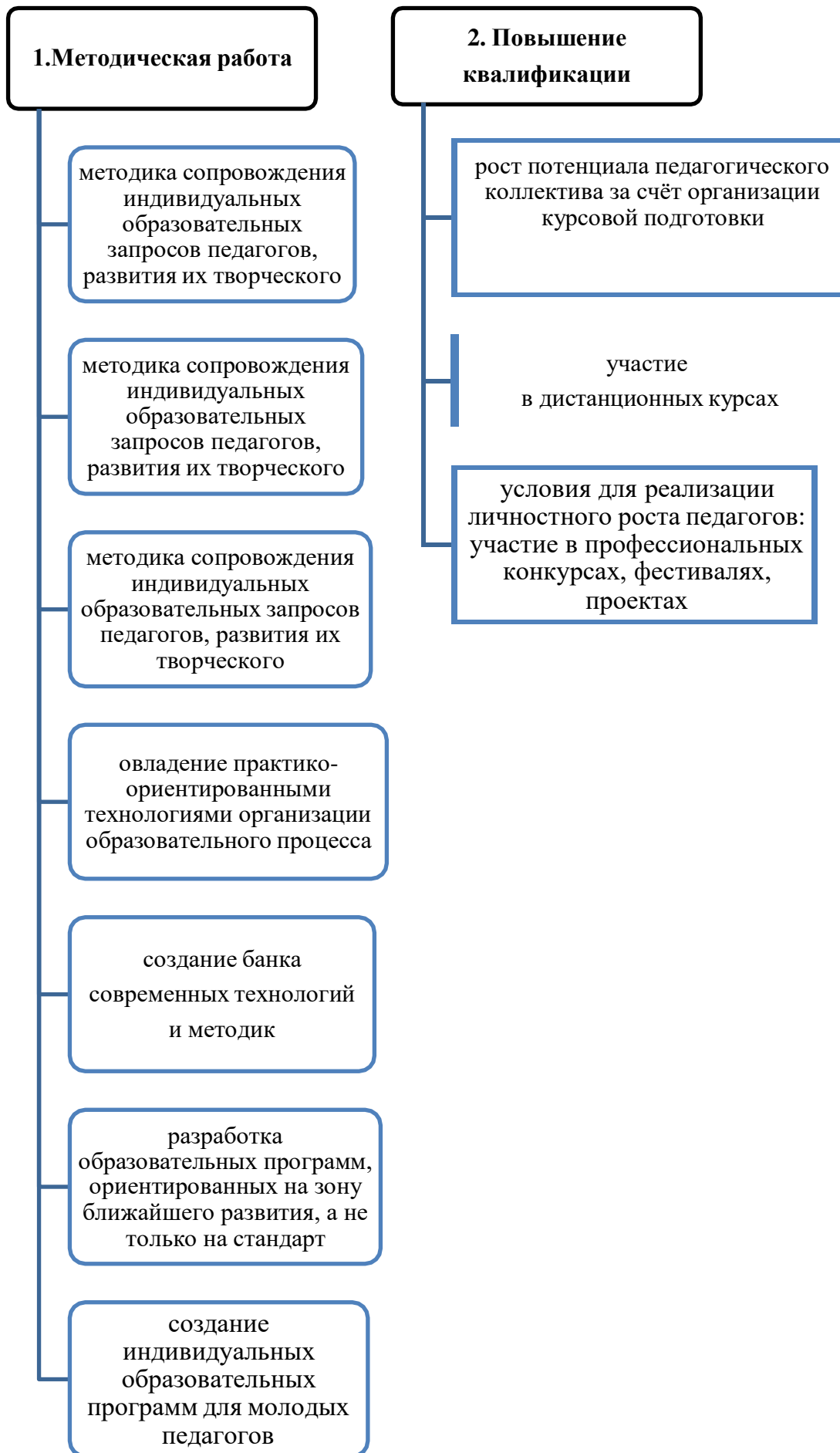
### 11. Структура

В структуру сообщества наставников входят:

I. **Творческие группы предметных модулей в рамках образовательной среды.** В каждый предметный модуль входит обучение и воспитание по конкретной теме. Для того чтобы данная тема была раскрыта наиболее полно и без перегрузок, каждая творческая группа отбирает наиболее эффективные формы работы с молодым педагогом. Соответственно при подготовке возникает запрос на обучение той или иной технологии. Данные запросы поступают наставнику обучающего блока, который изыскивает ресурсы (самостоятельно проводит обучение, приглашает специалиста, подбирает материалы, находит тематические семинары и т.п.)

II. В целях апробации вариативных форм и методов учебной деятельности, а также для создания банка инновационных идей и технологий уделяется большое внимание **научно-исследовательской работе** в рамках экспериментальных площадок функционирующих на базе школы на сегодняшний день.

### 12. Результаты деятельности «Профессионального интегрированного сообщества наставников»



**3. Развивающие личностные качества начинающего педагога среда:**

- расширение образовательной и развивающей потенциала среды за счёт вовлечения учреждений дополнительного образования, организаций высшей школы города в процесс развития индивидуальных способностей молодого специалиста;
- обеспечение социального перемещения, расширение социальных контактов наставников и молодых педагогов  
 Расширение пространства социальных проб, практик для начинающих педагогов, как условие их успешной социализации;
- овладение молодыми педагогами проектной культурой;
- проявление социальной активности молодых педагогов [8,10]

### 13. Роль наставничества

**Даже «прирождённый» педагог- новатор внутри коллектива нуждается в освоении навыков межличностного общения, самопрезентации, рефлексии, дискутирования и других компетенциях.**

Грамотный наставник является носителем различных технологий, методов и приёмов образовательной деятельности (педагогического проектирования, например), которым в институте не обучают, и здесь его опыт и знания необходимы для дальнейшего и эффективного развития педагогов.

Кроме того, важным является и признание личного вклада наставника, он заражает своим энтузиазмом, передаёт свои умения. Помогая педагогам проявлять свой творческий потенциал в работе, участвовать в профессиональных конкурсах, транслировать свой опыт в печати, успешно выявляет молодых талантливых и социально активных представителей педагогического коллектива, повышает их профессиональный уровень, престиж самой профессии.

Одним из инструментов планирования, насыщения содержанием и корректировки образовательной деятельности в рамках обучающего блока является учёт данных общего **мониторинга** качества образовательного процесса.

Мониторинг включает диагностику всех основных элементов учебного материала, предусмотренных программой по каждому предмету, проверку не только предметных знаний, но и усвоение специальных и общеучебных умений и навыков. Систематичность контроля (периодичность проверки знаний и умений у всех учеников, накопление ряда отметок за разные виды работ в течение триместра или полугодия) отражается в журнале. По всем предметам используются методы устного и письменного контроля. Каждый предметный модуль имеет свой банк контрольно-измерительных заданий.

Большое внимание уделяется **саморефлексии и самосовершенствованию педагогов** школы в ходе работы над персональными методическими темами в рамках функционирования обучающего блока.

**Таким образом,** принцип повышения квалификации педагогов как наставников так и молодых педагогов, основанный на конкретных потребностях школы, актуален, т.к. педагоги выбирать курсы не только по своему предмету, но и курсы, направленные на решение актуальных для него самого проблем [7,12].

**ПЛАН РАБОТЫ  
2022-2023 учебный год**

Месяц	Содержание работы	ответственный
<b>Сентябрь</b>	1. Знакомство молодого педагога с документами: - Закон РФ «Об образовании» - Федеральный государственный стандарт общего образования второго поколения - Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» - Профессиональный стандарт педагога - Устав школы 2. Изучить права и обязанности молодого педагога: - правила заполнения и ведения журналов урочной внеурочной деятельности; - составление учебных планов	Яценко М.А.педагог-наставник  Начинаящий учитель Штефан Светлана Михайловна
<b>Октябрь</b>	Продолжение знакомства с документацией Анкета молодого педагога Консультация по реализации темы самообразования Семинар «Помощь молодому педагогу в адаптационный период». Круглый стол «Я – классный руководитель» Урок психологии. "Дисциплина на уроках»	Яценко М.А.педагог-наставник  Начинаящий учитель Штефан Светлана Михайловна
<b>Ноябрь</b>	Деятельность творческих групп предметных модулей в рамках проведения декады по естественно-научным дисциплинам. Взаимное посещение открытых уроков наставников и молодых специалистов Групповая консультация по организации и проведению круглого стола "Разработка открытого мероприятия по внеурочной деятельности" Теоретическое занятие "Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися"	Яценко М.А.педагог-наставник  Начинаящий учитель Штефан Светлана Михайловна
<b>Декабрь</b>	Консультация "Современный урок: структура и конструирование" Практическое занятие "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставника и других учителей и их структурный анализ Групповые и индивидуальные работы с родителями.	Яценко М.А.педагог-наставник  Начинаящий учитель Штефан Светлана Михайловна

<b>Январь</b>	<p>Деятельность творческих групп предметных модулей в рамках проведения декады по социально-гуманитарным дисциплинам.</p> <p>Промежуточное анкетирование</p> <p>Консультация "Технологическая карта урока – результат организации активной деятельности учащихся"</p> <p>Отчет о работе педагога за I полугодие.</p>	<p>Яценко М.А.педагог-наставник</p> <p>Начинающий учитель Штефан Светлана Михайловна</p>
<b>Февраль</b>	<p>Посещение уроков у начинающего специалиста</p> <p>Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"</p> <p>Обзор периодической педагогической печати</p>	<p>Яценко М.А.педагог-наставник</p> <p>Начинающий учитель Штефан Светлана Михайловна</p>
<b>Март</b>	<p>Деятельность творческих групп предметных модулей в рамках проведения декады по физико-математическим дисциплинам.</p> <p>Теоретическое занятие "Организация индивидуальной работы с неуспевающими учащимися"</p>	<p>Яценко М.А.педагог-наставник</p> <p>Начинающий учитель Штефан Светлана Михайловна</p>
<b>Апрель</b>	<p>Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями"</p> <p>Час психологии</p>	<p>Яценко М.А.педагог-наставник</p> <p>Начинающий учитель Штефан Светлана Михайловна</p>
<b>Май</b>	<p>Подведение итогов работы, презентация достижений начинающего учителя на заседании ШМО.</p>	<p>Яценко М.А.педагог-наставник</p> <p>Начинающий учитель Штефан Светлана Михайловна</p>



--	--	--



## Результаты наставнической деятельности

### 1. Достижения начинающего педагога.

№ п/п	ФИО	Виды деятельности	Тема	Уровень	Результат
-------	-----	-------------------	------	---------	-----------

#### Список литературы:

1. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 135с. [1,3]
2. Ичетовкина Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии // Образование и воспитание. — 2015. — №5. — 12-14с. [2,1]
3. Лабунская Н.Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых Е.П.Никонова – ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В.А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015.- 89с. [3,2]

4. Поташкин М.М., Ямбург Е.А. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под. Ред. М.М.Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000 – 448с. [4.]
5. Таланчук Н.М., Осипов П.Н, Непримерова Н.А., В. Отчеты лаборатории наставничества – Казань: Институт профессионально-технической педагогики 1979, 1980 гг. [5,1 ]
6. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — 845-847с. [6,3]
7. <http://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole> [7,10], [7,12]
8. <http://prodod.moscow/archives/3744> [8,10]
9. <http://www.ug.ru/archive/42239> [9,4], [9,6]