

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВАДСКИЙ ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО – ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ
(ПРОФИЛЬНЫЙ) ЦЕНТР»**

Утверждено приказом
директора МАУ ДО «Вадский
ДООЦ» №28 от 28.08.2024г

**ПРОГРАММА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА
*«Содружество наставников» (взаимное наставничество в
формате «педагог-педагог»)***

Срок реализации программы: 1 год

Разработчик программы : Бородин А.Ю.,
Инструктор - методист

с. Елховка
2024 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Нормативно-правовые основы разработки программы наставничества.....	4
1.3. Концептуальные обоснования	5
1.4. Цели и задачи программы.....	6
1.5. Условия эффективности работы	7
ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	8
2.1. Этапы деятельности наставника, реализующего Программу	8
2.2. Тематический план программы наставничества «Содружество наставников	
2.3. Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества.....	22
2.4. Рефлексивный анализ реализации программы наставничества «Содружество наставников», представление результатов	23
2.5. Современные формы работы	24
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:.....	25

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой специалист должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание профессионального общения возможно через создание системы наставничества и методического сопровождения на базе образовательного учреждения. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности молодого педагога представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Основное содержание педагогического наставничества на базе МАУ ДО «Вадский ДООЦ» заключается в оказании методической помощи молодым специалистам при реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, внедрении в педагогическую практику современных образовательных технологий, совершенствовании педагогического мастерства под руководством опытного педагога-наставника, поднятия общего уровня педагогической культуры. Система наставничества в учреждении включает в себя составление и реализацию индивидуального плана работы с молодым специалистом и также методическое сопровождение деятельности молодого специалиста, включая мониторинг профессиональных достижений.

1.2. Нормативно-правовые основы разработки программы наставничества

Программа наставничества разработана с учетом федеральных проекта Национального проекта «Образование». Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МАУ ДО «Вадский ДООЦ» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе
- Приказ УОМП №91 от 29.05.2020г о внедрении ЦМН обучающихся в образовательных организациях Вадского муниципального района.
- Приказ МАУ ДО «Вадский ДООЦ» №24 от 22.06.2020г. «О назначении ответственных по внедрению ЦМН в учреждении.
- Приказ МАУ ДО «Вадский ДООЦ» №28 от 11.08.2020г. «О внедрении целевой модели наставничества». Утверждения: дорожной карты ЦМН, планируемых результатов, положение о наставничестве.

Составленная персонализированная программа наставничества связана

- с Уставом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Вадский детский оздоровительно – образовательный (профильный) центр»

- с программой развития МАУ ДО Вадский ДООЦ;
- с рабочими программами педагогов по направленностям и внеурочной деятельности;
- с планом воспитательной работы МАУ ДО «Вадский ДООЦ».

1.3. Концептуальные обоснования программы наставничества «Содружество наставников»

В качестве концептуального обоснования Персонифицированной программы наставничества в МАУ ДО «Вадский ДООЦ» выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника Бородину Александра Юрьевича с молодым педагогом Тюкиным Сергеем Михайловичем. Программа наставничества направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности. Основной подход в оказании помощи участнику программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытного и начинающего педагога.

Объектом программы наставничества выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.

Субъектами программы являются все участники наставнической деятельности (методист, наставник и наставляемый).

Модель взаимодействия: «педагог– педагог».

1.4. Цели и задачи программы

Цель программы наставничества «Содружество наставников»: организовать взаимодействие педагога-мастера и молодого специалиста для достижения вершины профессиональной деятельности.

Задачи:

- совместное планирование работы с молодым специалистом по включению его в профессиональную деятельность;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- совершенствование профессиональных и моральных качеств, ответственности, дисциплинированности, инициативности как у наставляемых, так и у наставников;
- способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению его квалификационного уровня, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставника и наставляемого.

Промежуточные и планируемые результаты:

- успешная профессиональная адаптация молодого специалиста, повышение профессиональной компетентности, подтвержденная успешным прохождением процедуры аттестации;
- развитие у молодого педагога навыков организации участия учащихся в конкурсном движении;
- сформированные навыки диссеминации педагогического опыта через методические разработки, научные публикации, выступления на семинарах, педагогических советах, научно-практических конференциях.

Формы презентации достижения планируемых результатов: портфолио педагога дополнительного образования.

Период сопровождения: 2 учебных года, чтобы Программу можно было корректировать, добавлять или удалить информацию; в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Расписание встреч: 2 раза в месяц и ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Режим работы: онлайн, очный, смешанный (очные консультации, дистанционные формы взаимодействия).

1.5. Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога- наставника и наставляемого молодого специалиста.
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ качественных и количественных показателей работы, оценка динамики и перспектив развития;
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, тренинги, собеседование, мастер-классы, открытые занятия и мероприятия; тематические педсоветы), анкетирование и тестирование; участие в очных и дистанционных мероприятиях; курсовая подготовка.

Применяемые технологии подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставляемыми молодыми специалистами:

- традиционная модель наставничества,
- ситуационное наставничество
- партнёрское наставничество
- саморегулируемое наставничество
- реверсивное наставничество
- виртуальное наставничество
- медиация
- технология проектного наставничества.

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, а взаимовлияния. И это нужно не только начинающему педагогу, но и самому наставнику! Ведь говорят, что настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого встречного, а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя. Наставник – это и тот, кто готов учиться и открывать

для себя новые знания, современные тенденции развития дополнительного образования через призму индивидуальности своих молодых коллег.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайм-менеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектирования занятий, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Взаимодействие наставника с молодым педагогом по повышению его профессионального развития можно представить следующим образом:



ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

2.1. Этапы деятельности наставника, реализующего Программу

1 этап – организационно-адаптационный «Руководство процессом».

Задачи этапа:

- определение возможностей педагога;
- выявление профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка основных направлений работы;
- изучение нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета документов по реализации Программы;
- разработка системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога;

- проведение диагностического обследования молодого педагога с целью выявления профессиональных затруднений;
- составление и утверждение плана работы с молодым специалистом;
- наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста.

При составлении наставником индивидуального маршрута, учитываются следующие факторы: уровень базового образования наставляемого, индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п., а также уровень профессиональных потребностей молодого педагога.

Цель работы наставника на этом этапе - сопровождение профессионального становления молодого специалиста посредством создания условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Основные задачи педагога-наставника на этом этапе:

- 1) построение индивидуального маршрута «дорожной карты» развития молодого педагога;
- 2) организация педагогической помощи и активизация методической и общественной работы молодого педагога;
- 3) организация досуга и обеспечение защиты трудовых прав молодого педагога;

Наставник имеет индивидуальную папку, где фиксируются этапы работы реализации индивидуального маршрута, результаты усвоения того или иного материала, а также карты посещения мероприятий, направлений деятельности.

На «проектировочном» этапе наставником в зависимости от цели определяются формы методической работы: научно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы «Педагогический надежда», «Учитель года»); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, проводятся занятия «Школы молодого учителя».

На этом этапе целесообразно помочь педагогу составить перспективный план самообразования молодого специалиста, отражающий тему и направления самообразования молодого педагога и помогать с его реализацией.

На «контрольно-оценочном» этапе усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Педагогом-наставником подбираются подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие;

педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых занятий; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями может происходить на лекциях и во время педагогических чтений. Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2.2. Тематический план программы наставничества «Содружество наставников»

Наименование компонента	Формы реализации	Срок	Планируемые результаты
Оформление и ведение документации педагога МАУ ДО «Вадский ДООЦ»	Консультация	Сентябрь 2024 г	Наставляемый научится оформлять и вести документацию в соответствии с требованиями МАУ ДО «Вадский ДООЦ»
Особенности и виды диагностики обучающихся	Практическое занятие		Наставляемый получит знания и умения по проведению диагностики обучающихся
Формы, методы и приемы, используемые на занятиях детского объединения социально-гуманитарной направленности	Консультация	Октябрь 2024 – май 2025 г	Наставляемый научится подбирать и эффективно использовать формы, методы и приемы, используемые на занятиях
Составление психолого-педагогических характеристик для обучающихся	Практическое занятие		Наставляемый научится составлять психолого-педагогическую характеристику
Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально – попустительский, демократический)	Практикум	Ноябрь 2024 г	Наставляемый научится выбирать и применять в работе эффективный стиль общения.
Собеседование по теме «Самообразование педагога – наставляемого»	Собеседование		Наставляемый выберет тему самообразования и составит план работы по ней.

Использование современных образовательных технологий на занятиях	Мастер-класс		Наставляемый познакомится с содержанием современных образовательных технологий
Анализ исследовательских работ обучающихся	Практическое занятие		Наставляемый научится проводить анализ исследовательских работ
Анализ изученной литературы по теме самообразования	Собеседование	Январь 2025 г	Наставляемый получит теоретический опыт по теме самообразования
Участие в разработке (доработке) учебно -дидактических материалов	Творческая мастерская		Наставляемый разработает учебно-дидактические материалы для своей педагогической деятельности и будет применять на практике
Инновационные процессы в обучении	Семинар	Февраль 2025 г	Наставляемый познакомится с инновационными процессами в обучении
Оформление портфолио педагога	Мастер – класс		Наставляемый научится грамотно оформлять портфолио педагога
Оценивание материалов портфолио наставляемого	Презентация	Март 2025 г	Наставляемый научится презентовать собственное портфолио
Выступление по теме самообразования	Семинар		Наставляемый представит опыт работы по теме самообразования за год
Оформление документации. Составление отчета о проделанной работе за год	Практическое занятие	Апрель 2025 г	Наставляемый научится составлять отчет о проделанной работе за год

Анализ работы по теме самообразования за учебный год	Консультация	Май 2025 г	Наставляемый критически оценит опыт работы по теме самообразования за год, выявит проблемы, над которыми продолжит работать в следующем учебном году
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого по программе наставничества	Собеседование		Наставляемый получит опыт работы по программе наставничества

План мероприятий по наставничеству Бородина А.Ю. над педагогом дополнительного образования Тюкина С.М.. на 2024-2025 учебный год

№	Сроки	Содержание работы	Форма проведения	Дата
1	август	Опрос и анализ затруднений молодого специалиста. Разработка плана работы наставника Совместный анализ плана работы наставника	Опрос Совместный анализ Планирование	29-30.08.24 30.08.2024
2	Сентябрь	Разработка перспективного и календарно-тематического плана работы.	Практикум Совместный анализ	02.09.2024 13.09.2024
3	октябрь	Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию.	Составление плана	14.10.2024 В течение месяца
4	ноябрь	«Планирование и организация процесса	Посещение заседания детского объединения, анализ, методическая консультация	В течение месяца 22.11.2024

5	декабрь	Организация работы с родителями воспитанников	Практикум	20.12.2024 В течение месяца

ПЛАН РАБОТА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА БОРОДИНА А.Ю. на 2024-2025 учебный год

№	Направлени е Деятельност и	Содержание	Мероприятия	Сроки реализации	Форма представления результата	Отметка о выполнении
1	Научно-теоретическая компетентность педагога	Понимание сущности научных методов. Представление о возможности	Консультация педагога-наставника «Многообразие методов научного познания мира»	Сентябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнен

		использования методов науки в процессе реализации образовательной программы.	Консультация педагогов «Потенциальные возможности педагога в использовании научных методов при реализации дополнительной общеобразовательной программы»»»	Октябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Посещение занятий педагогом-наставником	Сентябрь – ноябрь 2024 г.	План- конспект занятия, анализ занятия	Выполнено

2	Педагогическая компетентность педагога	Владение технологиями педагогической диагностики, методическими приёмами, умение работать с информационными источниками, умения и навыки рефлексии своей педагогической деятельности.	Консультация педагога-наставника «Дополнительная общеобразовательная программа – основной документ, регламентирующий работу педагога дополнительного образования»	Сентябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Консультация педагога-наставника «Современные образовательные технологии в системе дополнительного образования детей»	Ноябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Встреча реверсивного характера «Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся в объединении»	Декабрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено

			деятельности как главный двигатель профессионального роста»		педагога-наставника	
			Выступление наставляемого и наставника с докладом на открытой педагогической конференции	Апрель 2025 г.	Тезисы доклада, электронная презентация к докладу	Выполнено
3	Психолого-педагогическая компетентность педагога	Знание теоретических основ педагогики, психологических закономерностей обучения, воспитания и развития учащихся, педагогических технологий обучения и воспитания.	Консультация педагога-наставника «Современные подходы к классификации методов воспитания»	Январь 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Консультация педагога-наставника «Контрольно-аналитическая деятельность педагога в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ»	Февраль 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено

			Посещение занятий педагогом-наставником	Март 2025	План-конспект занятия, анализ занятия	
4	Методическая компетентность педагога	Знание педагогом методов обучения и воспитания, форм организации обучения, средств обучения	Консультация педагога-наставника «Нормативные документы педагога дополнительного образования»	Сентябрь 2024 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Консультация педагога-наставника «Современные классификации методов обучения»	Январь 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Мастерская (воркшоп) «Современные и традиционные способы диссеминации опыта педагогической деятельности»»»	Февраль 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Выступление с докладом на методическом объединении	Март 2025	Тезисы доклада, электронная	выполнено

			педагогических работников МБУ ДО «Вадский ДООЦ»,		презентация к докладу	
5			Модерирование секции воспитательной работы на методическом объединении	Август 2024	Освещение в СМИ, социальных сетях	выполнено
5	Коммуникативная компетентность педагога	Владение профессиональной речевой культурой, умение аргументировать свою позицию	Мастер-класс для педагогов «баскетбол»	Апрель 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Посещение внеурочного мероприятия «футбол» педагогом-наставником	Апрель 2025	План-конспект занятия	выполнено

6	Рефлексия педагогической деятельности	Владение навыками самоанализа и рефлексии педагогической деятельности	Консультация педагога-наставника «Рефлексия педагогической деятельности как главное условие профессионального роста»	Май 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Консультация педагога-наставника	Июнь 2025 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Оформление портфолио педагога	Июнь-август 2025 г.	Портфолио педагога	выполнено

2.3. Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества

реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия наставника и наставляемого в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

2.4. Рефлексивный анализ реализации программы наставничества «Содружество наставников», представление результатов

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности	24.10.2024	Прохождение курсов повышения квалификации
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер классов.	2 раза в месяц (по отдельному плану)	Семинар и вебинары форума прохождение курсов повышения квалификации

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И. Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. – Текст : электронный // Народное образование. – 2022. – № 3. – С. 115–120. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48685836> (дата обращения: 17.01.2023)
2. Адольф, В. А. Компетентность педагога в условиях трансформации образования : монография / В. А. Адольф, Т. А. Кондратюк, Н. Ф. Яковлева ; Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск : КрГПУ, 2022. – 160 с. – Текст : непосредственный.
3. Багаева, И. Д. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности : методические рекомендации / И. Д. Багаева, Н. В. Кузьмина, Ю. С. Шапошникова. – Москва : [б. и.], 2019. – 161 с. – Текст : непосредственный.
4. Беляева, О. Л. Наставничество и волонтерство в ресурсном центре педагогического университета / О. Л. Беляева, Л. В. Скакун, Д. В. Черенёв. – Текст : электронный // Открытый мир : объединяем усилия : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, 09–10 ноября 2022 года / Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет ; под редакцией О. Р. Ворошиной. – Пермь : ПГГПУ, 2022. – С. 21–24.
6. Даутова, О. Б. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Непрерывное образование. – 2018. – № 4. – С. 16–20.
7. 3. Даутова, О. Б. Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 207–213
8. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.
9. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / И. И. Ирисметова, П. Н. Осипов. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. Гуманитарные исследования. – 2020. – № 4. – С. 52–58.
10. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

