

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4
Г. СТАВРОПОЛЯ

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

БАШКАТОВ ЮРИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ-УЧИТЕЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ
МБОУ СОШ №4 Г. СТАВРОПОЛЯ

Срок реализации:
02.09.2024г-31.08.2025г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Создание персонализированной 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.

Современный педагог должен соответствовать требованиям, предъявляемым к нему профессиональным стандартом педагога, Федеральными государственными образовательными стандартами.

Начинающему педагогическому работнику необходима профессиональная помощь в овладении профессиональным мастерством.

Наибольшие профессиональные затруднения у молодого специалиста вызывают:

- вопросы организации урока (неумение правильно рассчитать время на уроке, логически выстроить его этапы);
- вопросы дисциплины и порядка на уроке, урегулирование конфликтных ситуаций между обучающимися класса;
- недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета;
- затруднения при объяснении материала;
- осуществление дифференцированного подхода к обучению
- взаимодействие с обучающимися;
- организация работы с родителями (законными представителями);
- осуществление классного руководства (работа с «трудными» обучающимися, обучающимися «группы риска» и т.п., организация детей на участие в классной, общешкольной жизни);
- общение с администрацией;
- слабое представление в вопросах оформления школьной документации.

Одним из способов преодоления возникших затруднений является наставничество.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми специалистами на уровне МБОУ СОШ № 4 г.Ставрополя . Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают Молодые педагоги.

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

Целью наставничества является разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по взаимоотношению наставника и наставляемого способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- адаптировать молодых и 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;

- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

Ожидаемые результаты: систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодым учителем, молодой учитель проходит адаптационный период уверенно, повышает уровень профессиональной подготовки, убеждается в правильном выборе своей профессии.

Практическая значимость реализации программы: в ходе выполнения программы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодого специалиста. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на месте работы будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодому учителю, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодым

учителем, будет способствовать поиску и проявлению учителем своего педагогического кредо.

Срок реализации программы: данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

2. Письмо Минпросвещения России №А3-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 г. «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных В организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»)

3. Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 4 г. Ставрополя (приказ № 92 от 17.05.2022г)

4. Приказ МБОУ СОШ № 4 г. Ставрополя № 452/1от 30.08. 2024г. «О наставничестве молодых педагогов в 2024-2025 учебном году»

Сведения о педагоге-наставнике

ФИО	Башкатов Юрий Васильевич
Дата рождения	08.01.1996 года
Полное наименование образовательного учреждения	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 города Ставрополя
Электронный адрес	moysosh4stav@mail.ru
Телефон	(8652) 26-74-50
Занимаемая должность	Учитель физической культуры, преподаватель дополнительного образования
Наличие квалификационной категории	Высшая
Образование	Высшее
Наименование учебного учреждения	Северо - Кавказский Федеральный Университет, г. Ставрополь
Год окончания	Бакалавр - 2017 г; Магистратура 2021 г.
Специальность по диплому	Бакалавр - "Спортивная тренировка" Магистратура - "Профильное образование в сфере физической культуры и спорта"
Квалификация по диплому	Преподаватель физической культуры-тренер по виду спорта
Достижения (участие в конкурсах)	Победитель регионального этапа

профессионального мастерства, обобщение опыта)	Всероссийского конкурса " Лучший руководитель Школьного спортивного клуба"
Награды, звания (с указанием года присвоения)	Почетная грамота За личный вклад в развитие физической культуры и спорта в городе Ставрополе. Глава города Ставрополя И. И. Ульяновченко. 2024 г.
Стаж педагогической работы	6 лет
Стаж работы в данном учреждении	6 лет
Стаж работы в занимаемой должности	6 лет

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, склонности, 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.

Сведения о молодом специалисте

ФИО	Балаян Аркадий Даниэлович
Образование (какое учреждение высшего образования окончил с указанием года окончания)	Студент 4-го курса Северо - Кавказского Федерального Университета, г. Ставрополь
Направление обучения	Специалитет, учитель физической культуры и ОБЗР
Занимаемая должность	Учитель физической культуры
Квалификационная категория	отсутствует
Общий стаж работы	отсутствует
Педагогический стаж работы	отсутствует

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.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

● Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

● Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).

4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

План работы
наставника - Башкатова Юрия Васильевича, учителя физической культуры,
с наставляемым –Балаян Аркадием Даниэловичем, учителем физической
культуры
на 2024-2025 учебный год

Мероприятия	Формы работы	Сроки	Вид отчёта
Изучение нормативно-правовой документации по реализации ФГОС НОО (и (или) ФГОС ООО и (или) ФГОС СОО)	Инструктаж	Сентябрь	Запись в дневнике наставника
Знакомство с учебным планом, годовым календарным учебным графиком, рабочей программой по учебному(ым) предмету(ам)	Консультация	Сентябрь	Запись в дневнике наставника
Планирование и организация работы по учебному предмету, составление календарно-тематического планирования	Практическое занятие	Сентябрь	Запись в дневнике наставника
Инструктаж по ведению классного журнала (и (или) личных дел обучающихся)	Инструктаж	Сентябрь	Запись в дневнике наставника
Знакомство с Положением о текущем, итоговом контроле и промежуточной аттестации	Консультация	Сентябрь	Запись в дневнике наставника
Разработка материалов входного контроля	Практическое занятие	Сентябрь	Запись в дневнике наставника
Посещение наставляемым уроков наставника. Знакомство с требованиями к анализу и самоанализу урока.	Практическое занятие	Сентябрь - май	Заполнение карты самоанализ урока наставником.
Разработка поурочных планов. Определение перечня УУД по предмету	Практическое занятие	Сентябрь - октябрь	Запись в дневнике наставника
Выбор наставляемым методической темы для самообразования	Консультация	Октябрь	Запись в дневнике наставника
«Вхождение в профессию»	Консультация психолога	Октябрь	Запись в дневнике наставника
Посещение наставником уроков наставляемого	Практическое занятие	Сентябрь - май	Заполнение карты анализа урока наставником.
Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти	Практическое занятие	Октябрь	Запись в дневнике наставника
Изучение требований к современному уроку	Собеседование	Ноябрь - декабрь	Запись в дневнике

			наставника
Изучение методики подготовки обучающихся к участию в предметных конкурсах и олимпиадах	Консультация	Ноябрь	Запись в дневнике наставника
Индивидуальный подход в организации учебной деятельности для различных категорий обучающихся	Консультация	Ноябрь	Запись в дневнике наставника
Формы контроля знаний обучающихся	Практическое занятие	Ноябрь	Запись в дневнике наставника
Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи	Консультация	Сентябрь-май	Заполнение карты анализа и самоанализа урока
Предупреждение педагогической запущенности учащихся	Консультация	Декабрь	Запись в дневнике наставника
Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, конференции, семинары, дистанционные конкурсы	Собеседование	Декабрь	Запись в дневнике наставника
Методы активизации познавательной деятельности учащихся	Практическое занятие	Январь	Запись в дневнике наставника
Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	Беседа	Январь	Запись в дневнике наставника
Посещение открытого урока молодого педагога-коллеги с целью знакомства с опытом работы	Посещение уроков	Февраль	Заполнение карты анализа и самоанализа урока
Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	Беседа	Февраль	Запись в дневнике наставника
Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё	Дискуссия	Март	Запись в дневнике наставника
Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала	Беседа	Март	Запись в дневнике наставника
Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей	Консультация	Апрель	Запись в дневнике наставника
Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы	Посещение уроков	Апрель	Запись в дневнике наставника
Проверка выполнения теоретической и практической части программы	Посещение уроков	Апрель	Заполнение карты анализа и самоанализа урока

Работа с личными делами учащихся класса	Консультация	Май	Запись в дневнике наставника
Составление годового отчета по движению учащихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся	Консультация	Май	Запись в дневнике наставника
Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год	Консультация		Запись в дневнике наставника
Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)	Собеседование	Май	Запись в дневнике наставника

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей индивидуализированной программы наставничества в целом будет директор школы, заместитель директора по УВР, методист школы, руководитель МО гуманитарного цикла. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть, на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

В разделе рассмотрены наиболее важные критерии оценки, как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества. В части оценки наставнической программы в МБОУ СОШ № 4 подобными критериями могут быть:

–Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

– оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

– соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

– наличие соответствующего психологического климата образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

– логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

– положительная динамика в поступлении запросов участников на

продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

– степень и уровень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого - участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых **могут выступать**:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности;

- оптимизация процессов общения;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного роста: самостоятельность, ответственность, креативность, сформированности базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого актуальных в данной ситуации.

Ожидаемые результаты Программы

• Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

• Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

• Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;

• Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

- Учителя - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Относительно изменений в личности наставляемого - участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- Нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- Повышение уровня самооценки наставляемого;

- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

«Наставничество»

2024-25 год

Борисанова, Н.В. Специфика организации наставничества в ДДТ "У Белого озера" [Текст] / Н. В. Борисанова// Методист. - 2022. - №7. - С.12-13.

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. Талышинская// 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.

Ушаков, К. Кураторская методика: с чем это едят? Часть 2 [Электронный ресурс] / К. Ушаков// Директор школы. - 2022. - №2. - С.14-20.

Фазлиахмедова, Р.З. Сетевое наставничество «учреждение дополнительного образования детей - учреждение СПО» [Электронный ресурс] / Р. З. Фазлиахмедова, Т. Н. Фетисова// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.31-34.

Фредрикссон, Е.А. Вместе к вершинам мастерства! [Электронный ресурс] / Е. А. Фредрикссон, Д. П. Бойко, Т. М. Кузина// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.65-70.

Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова// Методист. - 2022. - №8. - С.27-29.

Шестакова, Т.В. Рефлексия: моё методическое продвижение в проекте "Наставник 3.0" [Текст] / Т. В. Шестакова// Методист. - 2022. - №8. - С.30-37.

Ширяева, Г.Н. Проектный воркшоп как модель образовательного пространства для наставников [Текст] / Г. Н. Ширяева, М. Н. Понкратова// Методист. - 2022. - №8. - С.38-40.