

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»
(ГАУ ДПО СОИРО)

РАССМОТРЕНО

на заседании Учёного совета
ГАУ ДПО СОИРО
Протокол № 1
от 31 января 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора
ГАУ ДПО СОИРО
от 31 января 2022 г.
№ 10-од

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
«НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ: ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ
И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ»**

(объем 24 часа)

Авторы-составители:

Ракицкая М.А., старший преподаватель кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО;

Рудинская В.В., доцент кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО

Смоленск
2022

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» в РФ относит формирование системы наставничества в образовательных организациях к компетенции образовательных организаций.

Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта. Наставничество в условиях дополнительного образования может осуществляться между учащимися под руководством педагогов.

Нормативной основой программ наставничества в дополнительном образовании являются:

1. Приказ Минобрнауки РФ от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

2. Профессиональные стандарты «Педагог», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

3. Проект документа «Ключевые направления развития российского образования для достижения Целей и задач устойчивого развития в системе образования до 2035 г.»;

Нормативной основой наставничества на уровне образовательных организаций является:

1. «Положение о наставничестве», которое принимается на заседании педагогического совета и вводится в действие Приказом директора;

2. «Индивидуальный план работы наставника» либо «Индивидуальный план работы куратора с наставниками», который регламентирует деятельность наставников в образовательной организации в заданный период времени и принимается также советом внутри образовательной организации.

Актуальность предлагаемой к реализации дополнительной образовательной программы повышения квалификации обусловлена потребностью образовательных организаций в преодолении проблем при проектировании и реализации программ наставничества и формировании необходимых профессиональных компетенций у руководителей образовательных организаций в области оценки эффективности реализации программ наставничества в дополнительном образовании.

Программа разработана на основе требований:

- профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрировано в Минюсте России 06 декабря 2013 г. № 30550);

- профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрировано в Минюсте РФ 28 августа 2018 г. Регистрационный № 52016);

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (бакалавриат) по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, утвержденный Министерством образования и науки РФ от 04.12.2015 № 1426

Цель обучения: совершенствование компетенций слушателей в области наставничества в рамках дополнительного образования детей.

Планируемые результаты работы.

В процессе освоения программы совершенствуются следующие компетенции: коммуникативная, информационная, регулятивная, общекультурная, интеллектуально-педагогическая, ценностно-смысловая, компетенция личностного самосовершенствования.

По итогам освоения программы слушатель должен знать:

- суть нового государственного заказа к образованию;
- основания для внедрения программы наставничества в дополнительном образовании;
- особенности и специфика разных видов наставничества;
- методические рекомендации по оценке успешности внедрения программы наставничества в дополнительном образовании;
- условия эффективной реализации программы наставничества в дополнительном образовании.

По итогам освоения программы слушатель должен уметь:

- обосновывать коллективу целесообразность перехода к реализации программы наставничества в дополнительном образовании;
- управлять внедрением программы наставничества на всех этапах ее реализации;
- организовывать педагогического коллектива для создания необходимых условий для внедрения программы наставничества;
- оценивать качество результатов реализации программы наставничества;
- оценивать качество условий, в которых осуществляется образовательная деятельность в рамках реализации программы;
- обеспечивать учебный процесс ресурсами для реализации программы наставничества в дополнительном образовании;

– создавать эффективные условия реализации программы наставничества в дополнительном образовании.

Организационно-педагогические условия освоения дополнительной профессиональной программы семинара

Программа рассчитана на лиц, имеющих высшее образование или среднее профессиональное образование, владеющих компьютером и имеющих навыки работы в сети Интернет.

Целевая аудитория: педагоги, руководители, заместители руководителей образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Обучение на семинаре рассчитано на 24 часа в очной форме с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения; срок освоения программы составляет 4 календарных дня.

Семинар проходит на базе ГАУ ДПО СОИРО с применением электронной информационно-образовательной среды на базе СДО Moodle и других информационных сервисов, ресурсов сети Интернет, не противоречащих законодательству РФ.

Предлагаемые формы обучения: лекции, групповые дискуссии; индивидуальная работа с текстом, документацией; индивидуально-групповая работа на рабочих местах; получение консультаций по заявленной проблеме; программой предусмотрены практические работы слушателей за ПК (выполнение заданий, упражнений), самостоятельная теоретическая подготовка.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

семинара

«Наставничество в системе дополнительного образования: организационно-методические и технологические аспекты»

Цель обучения: совершенствование компетенций слушателей в области наставничества в рамках дополнительного образования детей.

Категория слушателей: руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Календарный учебный график:

Объём программы: 24 академических часа.

Продолжительность обучения: 4 учебных дня.

Срок обучения: с 7 февраля по 11 февраля 2022 г.

Форма обучения: очная, с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Режим занятий: 5–7 академических часов в день.

Количество учебных групп: 1, подгрупп:

№ п/п	Названия образовательных модулей (разделов)	Количество часов				Формы промежуточной и итоговой аттестации	
		Всего	Аудиторные занятия		ДОТ и ЭО		
			лекц.	практ.	лекц.		практ.
1.	Диагностический модуль	1	0	0	0	1	Тестирование
2.	Теоретические аспекты организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	8	0	0	7	1	Контрольные вопросы
3.	Практика организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	14	0	13	0	1	Тестирование
4.	Итоговая аттестация	1	0	0	0	1	Зачет
	Итого:	24	0	13	7	4	

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

семинара

«Наставничество в системе дополнительного образования: организационно-методические и технологические аспекты»

Цель обучения: совершенствование компетенций слушателей в области наставничества в рамках дополнительного образования детей.

Категория слушателей: руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Календарный учебный график:

Объём программы: 24 академических часа.

Продолжительность обучения: 4 учебных дня.

Срок обучения: с 7 февраля по 11 февраля 2022 г.

Форма обучения: очная, с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Режим занятий: 5–7 академических часов в день.

Количество учебных групп: 1, подгрупп:

№ п/п	Названия образовательных модулей и тем	Количество часов					ФИО преподавателя степень (звание), должность
		Всего	Аудиторные занятия		ДОТ и ЭО		
			лекц.	практ.	лекц.	практ.	
1.	Диагностический модуль	1	0	0	0	1	
1.1.	Входная диагностика	0,5	0	0	0	0,5	
1.2.	Итоговая диагностика	0,5	0	0	0	0,5	
2.	Теоретические аспекты организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	8	0	0	7	1	
2.1.	Веб-лекция «Нормативно-правовая основа организации сопровождения, наставничества, шефства в образовательной организации»	1	0	0	1	0	
2.2.	Веб-лекция «Теоретические аспекты сопровождения, наставничества и шефства»	2	0	0	2	0	
2.3.	Веб-практикум «Алгоритм со-	1	0	0	0	1	

	здания программ наставничества в дополнительном образовании»						
2.4.	Веб-лекция «Классификация различных видов наставничества и алгоритм работы в соответствии с выбранным видом наставничества в дополнительном образовании»	2	0	0	2	0	
2.5.	Веб-лекция «Управление реализацией программы наставничества в дополнительном образовании»	1	0	0	1	0	
2.6.	Веб-лекция «Ресурсное обеспечение реализации программы наставничества в дополнительном образовании»	1	0	0	1	0	
3.	Практика организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	14	0	13	0	1	
3.1	Наставничество как одна из составляющих образовательного процесса	3	0	2	0	1	
3.2.	Практика наставничества среди обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	2	0	2	0	0	
3.3.	Наставничество и шефство в дополнительном образовании (из опыта работы)	2	0	2	0	0	
3.4.	Элементы наставничества в деятельности творческих объединений	2	0	2	0	0	
3.5.	Наставничество как одна из форм интерактивного обучения в творческом объединении	2	0	2	0	0	
3.6.	Практика наставничества в детском оздоровительном лагере «Салют»	3	0	3	0	0	
4.	Зачет	1	0	0	0	1	
Итого:		24	0	13	7	4	

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Диагностический модуль

Входная и итоговая диагностика

Для входной и итоговой диагностики используется тестирование для выявления уровня компетентности слушателей в области реализации программ наставничества в дополнительном образовании детей.

Тест

Уважаемый коллега!

Просим Вас ответить на вопросы теста с целью выявления вашего уровня готовности к реализации программ дополнительного образования.

Все вопросы являются обязательными.

Заранее благодарим за участие!

Тест

- 1. В каких годах впервые появилось понятие «Наставничество»?**
 - а) 20-30 гг. XX века;
 - б) 80-х гг. XX века;
 - в) 70-х гг. XX века;
 - г) 90-х гг. XX века.

- 2. Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника?**
 - а) аналитическая деятельность;
 - б) реабилитационная деятельность;
 - в) информационная деятельность;
 - г) методическая деятельность.

- 3. Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника?**
 - а) приобщить молодых специалистов к корпоративной культуре;
 - б) пробудить мощные душевные силы ученика;
 - в) сформировать у подрастающего поколения необходимые устойчивые морально-волевые качества, высокую сознательности, дисциплинированность, трудолюбие;

г) развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

4. Выберите основные сферы применения наставничества:

- а) экономическая;
- б) социальная;
- в) духовная;
- г) **все перечисленные варианты.**

5. Какой тип наставничества является наиболее эффективным при работе трудными подростками?

- а) наставник-руководитель;
- б) наставник-лидер;
- в) **наставник-тьютор;**
- г) наставник-партнер (навигатор).

6. Для успешной реализации программы сопровождения наставнику необязательно обладать:

- а) гибким и критическим мышлением;
- б) коммуникативными и организаторскими способностями;
- в) эмоционально устойчивой психикой;
- г) развитую интуицию и рефлексия;
- д) **специальным образованием.**

7. Какой из факторов не является основополагающим при взаимодействии с обучающимися в процессе наставнической деятельности?

- а) наследственность;
- б) внутреннюю позицию человека;
- в) условия развития / среду обитания;
- г) **применение технических средств обучения.**

8. Обязан ли работодатель, согласно законодательству, доплачивать сотруднику за наставничество?

- а) **обязан, так как это регламентировано Трудовым Кодексом;**
- б) обязан, если такое условие прописано в коллективном или трудовом договоре;
- в) не обязан;
- г) на усмотрение работодателя.

9. В рамках какого всероссийского проекта сформировалось несколько форматов наставничества и проводится конкурс по данному направлению в 5 номинациях?

а) WorldSkills Russia;

б) Всероссийский форум «Наставник»;

в) «Сетевичок»;

г) **Конкурс «Лучшие практики наставничества».**

Рабочая программа образовательного модуля 2 «Нормативно-организационные основы организации процесса наставничества в системе дополнительного образования детей»

2.1. Нормативно-правовая основа организации сопровождения, наставничества, шефства в образовательной организации

Занятие проводится в форме веб-лекции

Нормативно-правовая база федерального уровня. ФЗ-273 «Об образовании в РФ». Нормативно-правовая база институционального уровня. Возможная структура положения о наставничестве в образовательных организациях. Направления развития системы наставничества. Нормативные локальные акты.

2.2. Теоретические аспекты сопровождения, наставничества и шефства

Занятие проводится в форме веб-лекции

Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дополнительном профессиональном образовании. Модель наставничества педагог – педагог: критерии и показатели эффективности. Мотивационный фактор в работе молодого педагога с педагогом-наставником. Каскадно-кластерная модель наставничества в образовательной организации. Деятельно-компетентностная модель управления процессом обучения в рамках наставничества в дополнительном образовании (по Г.И. Скворцовой). Основные позиции деятельно-компетентного подхода в современном образовании в области наставничества. Мотивационный фактор в работе педагога-наставника с учащимися. Модель наставничества учащийся – учащийся в современном дополнительном образовании. Критерии и показатели эффективности внедрения и реализации модели учащийся – учащийся в современном дополнительном образовании.

2.3. Алгоритм создания программ наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-практикума

История технологии наставничества. Технология наставничества в современном образовании. Способы организации методической работы: модификация наставничества в организации. Различные методологические модели и методические подходы к разным видам программ наставничества в дополнительном образовании: технологическая карта этапов наставнической деятельности в опережающих системах дополнительного профессионального педагогического образования. Алгоритм создания программ наставничества. Структура и со-

держание электронного ресурса наставнического сопровождения (на основе использования методического коллектора).

2.4. Классификация различных видов наставничества и алгоритм работы в соответствии с выбранным видом наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-лекции

Цели и задачи наставничества в зависимости от выбранной модели. Модели, типы, виды наставничества. Классификация различных видов наставничества и алгоритм работы в соответствии с выбранным видом наставничества в дополнительном образовании.

2.5. Управление реализацией программы наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-лекции

Различные модели управления реализацией программы наставничества в дополнительном образовании. Механизм внедрения системы наставничества в компании. Понятие управленческой модели. Стили управления. Технология проектных команд.

Принципы подбора и управления командой, ориентированной на задачи. Создание организационных условий для управления коллективом в условиях внедрения и реализации программ наставничества в дополнительном образовании.

2.6. Ресурсное обеспечение реализации программы наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-лекции

Типы и виды ресурсов. Материально-технические ресурсы; финансовые ресурсы; информационные ресурсы; временные ресурсы; человеческие ресурсы. Управление человеческими ресурсами в условиях реализации программы наставничества в дополнительном образовании. Выявление сильных и слабых сторон ресурсного обеспечения программы наставничества в дополнительном образовании.

Вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Назовите нормативно-правовые документы, которыми необходимо руководствоваться, организуя работу системы наставничества.
2. Какие локальные акты образовательной организации регламентируют работу наставников?

3. Что включает в себя понятие наставничество?
4. Какими компетенциями должен обладать наставник?
5. Чем отличаются понятия «наставничество» и «сопровождение»?

Рабочая программа образовательного модуля 3 «Практика организации процесса сопровождения, наставничества и шефства»

3.1. Наставничество как одна из составляющих образовательного процесса

Создание системы взаимодействия старших и младших школьников на занятиях по программам дополнительного образования (на примере занятий керамикой в МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» города Смоленска). Формы организации совместной работы старшеклассников-тьюторов и учащихся младших классов (подготовительное отделение детской художественной школы). Результаты наставничества для участников процесса.

3.2. Практика наставничества среди обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей

Практика наставничества в учреждениях дополнительного образования. Цели, задачи и принципы наставничества в дополнительном образовании. Эффективные формы взаимодействия в практике наставничества в дополнительном образовании. Направления деятельности в практике наставничества среди обучающихся. Формы взаимодействия в блоке наставничества «педагог-обучающийся».

3.3. Наставничество и шефство в дополнительном образовании (из опыта работы)

Наставничество и шефство как инструмент вовлечения обучающихся в социальные и культурные практики. Наставническая деятельность обучающихся МБОУ Дорогобужская СОШ № 1. Опыт реализации интерактивной педагогической стратегии, направленной на становление личности обучающегося как субъекта деятельности и собственной жизни. Деятельность школьного отряда волонтеров.

3.4. Элементы наставничества в деятельности творческих объединений

Использование приёмов наставничества в обучении детей по дополнительным общеобразовательным программам художественной направленности (профиль – декоративно-прикладное творчество). Наставничество как форма лич-

ного влияния более способного обучающегося на «новичка». Особенности реализации вида наставничества «ученик–ученик» в ходе выполнения обучающимися творческой проектной деятельности. Роль обучающихся-помощников при проведении мастер-классов, конкурсов, традиционных массовых мероприятий, игр и викторин.

3.5. Наставничество как одна из форм интерактивного обучения в творческом объединении

Преимущество наставничества перед традиционными формами обучения. Модели наставничества, применяемые на занятиях английского языка.

Моделирование взаимоотношений между обучающимися в творческом объединении «Английский язык» в СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества». Роль наставничества в стимулировании познавательной деятельности.

3.6. Практика наставничества в детском оздоровительном лагере «Салют»

Организация наставничества в детском оздоровительном лагере «Дети учат детей». Направления наставничества в детском оздоровительном лагере. Мероприятия, проводимые в рамках наставничества.

Вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Каково ресурсное обеспечение реализации программ наставничества в дополнительном образовании?
2. Какие типы и виды ресурсов, используемых в дополнительном образовании, существуют?
3. Как осуществляется управление человеческими ресурсами в условиях реализации программ наставничества в дополнительном образовании?
4. Какие существуют сильные и слабые стороны ресурсного обеспечения программ наставничества в дополнительном образовании?
5. Каковы условия и этапы эффективной реализации программ наставничества в дополнительном образовании?
6. Что понимается в современной ситуации под понятием создание базы наставников?

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Промежуточная и итоговая аттестация проходит в форме тестирования. К итоговой аттестации допускаются только те слушатели, которые выполнили задания текущего контроля и успешно прошли промежуточную аттестацию по модулям программы.

Итоговая аттестация слушателей проводится в форме зачета (тестирование). Оценка выставляется по двухбалльной системе («зачтено», «не зачтено»). Для успешного прохождения итоговой аттестации слушателю нужно правильно ответить на 75% вопросов теста.

Итоговое тестовое задание

1. Из перечисленных нормативных документов выберите относящиеся к проблеме наставничества в дополнительном образовании:

а) Концепция развития дополнительного образования;

б) Приоритетный проект «Доступное дополнительное образование для детей»;

в) Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.

г) Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых (от 5 мая 2018 г. N 298н)

д) Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-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 с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

е) Национальный проект «Образование», утвержденный 24 декабря 2018 г. на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам

2. Какие формы наставничества могут быть?

а) коллективная;

б) групповая;

в) индивидуальная;

г) фронтальная.

3. Каким образом нормативно закрепляются требования к организации наставничества в образовательном учреждении?

- а) локальным актом – положением;
- б) приказом руководителя;
- в) устной договоренностью;
- г) дополнительным соглашением.

4. Назовите системообразующий (ведущий) компонент ресурсного обеспечения реализации программы наставничества в дополнительном образовании в образовательной организации:

- а) материально-технические ресурсы;
- б) человеческие ресурсы;
- в) финансовые ресурсы;
- г) информационные ресурсы.

5. Кто может быть объектом наставничества в образовательном учреждении?

- а) ученик;
- б) все вышеперечисленные;
- в) педагог, начинающий трудовую деятельность;
- г) любой педагог.

6. Кто может быть наставником в образовательном учреждении?

- а) ученик;
- б) волонтер-профессионал, обладающий соответствующими компетенциями;
- в) все вышеперечисленные;
- г) любой педагог;
- д) опытный педагог, обладающий соответствующими компетенциями.

7. В каких годах впервые появилось понятие «Наставничество»?

- а) 20-30 гг. XX века;
- б) 80-х гг. XX века;
- в) 70-х гг. XX века;
- г) 90-х гг. XX века.

8. Для успешной реализации программы сопровождения наставнику необязательно обладать:

- а) гибким и критическим мышлением;

- б) коммуникативными и организаторскими способностями;
- в) эмоционально устойчивой психикой;
- г) развитую интуицию и рефлексия;
- д) специальным образованием.

9. Какой из факторов не является основополагающим при взаимодействии с обучающимися в процессе наставнической деятельности?

- а) наследственность;
- б) внутреннюю позицию человека;
- в) условия развития / среду обитания;
- г) применение технических средств обучения.

10. Обязан ли работодатель согласно Законодательству доплачивать сотруднику за наставничество?

- а) обязан, так как это регламентировано Трудовым Кодексом;
- б) обязан, если такое условие прописано в коллективном или трудовом договоре;
- в) не обязан;
- г) на усмотрение работодателя.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые документы

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

2. Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.08.2018, № 52016).

3. Паспорт национального проекта «Образования», утверждённым решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года № 16 // [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/info/35566/>.

4. Инструментарий работника системы дополнительного образования детей: Сборник методических указаний и нормативных материалов для обеспечения реализации приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей». – М.: Фонд новых форм развития образования, Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2017– 608 с.

5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 2 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // [Электронный ресурс]. – URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027>.

6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

Основная литература

1. Бордовский Г.А., Нестеров А.А., Трапицын С.Ю. Управление качеством образовательного процесса: Монография. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2019. – 169 с.

2. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. – 2012. – № 4. – С. 248–255.

3. Дрейзин В.Э. Управление качеством электронных средств. – М.: Academia, 2018. – 44 с.

4. Елохов А.М. Управление качеством: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 672 с.
5. Ларионов Г.В. Теоретические и методологические аспекты инновационного менеджмента в сфере управления персоналом. – М.: Изд.-торг. корпорация «Дашков и Ко», 2019.
6. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Мир науки. –2018. –Т. 6. – № 3. – С. 45.
7. Разумов В.А. Управление качеством: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 288 с.
8. Савинова С.Ю., Кудрявцева В.В. Наставничество: традиция и новые смыслы // Научное мнение. – 2015. – № 11-3. – С. 130–137.

Дополнительная литература

1. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10-1. – С. 119–121.
2. Бабина Л.Н. Модель психолого-педагогического сопровождения адаптации молодого педагога в сфере дошкольного образования. // Педагогический практикум: Материалы IV Международной учебно-методической конференции. – 2017. – С. 9–12.
3. Барабашёва И.В. Роль «наставничества» и «профессионального содействия» в профессиональном развитии преподавателя иностранного языка // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 7. – С. 76–80.
4. Валахов Е.Б., Швачко Е.В., Годлевская Е.В. Наставничество в профессиональном образовании: сущность и предпосылки модификации процесса // Инновационное развитие профессионального образования. – 2020. – № 2 (26).
5. Горелова Н.Н. Роль наставничества в социализации личности // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2012. – № 6 (106). – С. 151–153.
6. Ерёмкина И.Ю., Джигоева Ф.А. Особенности и преимущества коучинга и наставничества в профессиональном развитии работников // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2012. – № 8.
7. Золотарева Н.Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога // Образование в современной школе. – 2012. – № 8. – С. 9–11.

8. Лучкина Т.В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 2 (6).

9. Мавлявиева Л.И. Роль и функции наставника в осуществлении нравственного воспитания молодого поколения // Молодежь современной России: Альтернативы выбора духовных и нравственных убеждений: Сборник статей. – Сер. «Проблемы философии» Центра гуманист. науч.-информ. исслед. – Отд. философии / Отв. ред. В.А. Зернов, Г.В. Хлебников; ред.-сост. Д.Г. Шкаев. – М., 2012. – С. 104–116.

10. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества. // Научно-педагогическое обозрение. 2017. №2 (16). С. 87-91.

11. Развитие человеческих ресурсов организации: Учеб.-метод. Пособие. – Кн. 1: Руководитель и ближний круг / К. М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2000.

12. Сиденко Е.А. Андрагогический подход к подготовке фасилитаторов в системе дополнительного профессионального педагогического образования в условиях реализации ФГОС // Педагогическое образование и наука. – 2017. – № 5. – С.27–32.

13. Стыжных А.С. Развитие института наставничества в сельском социуме // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2012. – № 4.

14. Сыроквашина (Серебрякова) И.Б. Традиции преподавания и наставничества в истории нашей семьи // Сибирский учитель. – 2010. – № 5 (71). – С. 36–43.