

Департамент Смоленской области по образованию и науке

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

**ВОВЛЕЧЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
ПРОГРАММАМ, В РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ,
НАСТАВНИЧЕСТВА И ШЕФСТВА**

Методические рекомендации

**Смоленск
2019**

УДК 371.8
ББК 74.200.58
В 61

Составитель:

Кочергина Г.Д., к.п.н., заведующий кафедрой воспитания и социализации детей и молодежи ГАУ ДПО СОИРО

В 61 Вовлечение обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы сопровождения, наставничества и шефства: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 20 с.

В методических рекомендациях раскрыты особенности реализации моделей наставничества и шефства «ученик – ученик», «дети учат детей» в условиях дополнительного образования, представлено описание подходов и способов вовлечения обучающихся в различные формы наставничества и шефства.

Настоящие методические рекомендации могут быть использованы руководителями образовательных организаций, педагогами дополнительного образования, а также студентами педагогических вузов и слушателями курсов в системе повышения квалификации.

Материалы печатаются в авторской редакции.

УДК 371.8
ББК 74.200.58

© ГАУ ДПО СОИРО, 2019

Введение

Предметом данного методического издания является описание подходов, способов вовлечения обучающихся в различные формы наставничества и шефства. Но, на наш взгляд, ответ на этот вопрос не будет иметь ясность и четкость без понимания сути самих процессов «наставничество», «шефство», «сопровождение», а также механизмов их реализации в условиях дополнительного образования детей. В связи с чем, предлагаем читателям рассмотреть предлагаемую тему в логике поиска ответов на следующие вопросы:

1. В чем суть процессов наставничества, шефства и сопровождения?
2. Почему в современной системе образования вопросы наставничества и шефства приобретают особую актуальность? Чем обусловлен социальный заказ на наставничество среди обучающихся в учреждении дополнительного образования?
3. В чем особенности реализации моделей наставничества и шефства «ученик – ученик», «дети учат детей» в условиях дополнительного образования?
4. Кто может быть наставником? Ребенок-наставник: кто и для чего?
5. Какова практика вовлечения обучающихся в различные формы наставничества, шефства и сопровождения в дополнительном образовании?
6. Почему наставничество среди обучающихся – перспективная форма организации образовательного процесса в системе дополнительного образования?

1. Сущность понятий «наставничество», «шефство» и «сопровождение»

Этимология слова «наставничество» – не только «наставления», но и «настаивать», добиваться цели вопреки препятствиям. Наставничество понимается как система мер по сохранению и поддержке потенциала обучающихся.

В русском литературном и разговорном языке с середины XVII века слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель».

В 60-е годы XX века понятие «наставничество» получило современное значение и стало рассматриваться как важная форма профессиональной подготовки и воспитания учительской молодежи.

В настоящее время наставничеству также уделяется большое внимание, как в отечественной, так и в зарубежной теории образования. *Наставничество как помощь* начинающему учителю старшими коллегами рассматривали С.Г. Вершловский, В.Ю. Кричевский, О.Е. Лебедев, Л.Н. Лесохина, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев и др. Кроме того, данные авторы рассматривали *наставничество и как метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры* [5].

Дэвид Клаттербак в 1991 году в книге «Каждый нуждается в наставнике» писал: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида. *Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов.* Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе» [5].

Г. Льюис в работе «Менеджер – наставник» рассматривает *наставничество как систему отношений и ряд процессов*, где один человек предлагает *помощь, руководство, совет и поддержку другому*[5].

Понятия «наставничество» и «шефство» часто рассматриваются как синонимы или близкие по значению. Так, например, в словаре русских синонимов шефство определяется как «опора, поддержка, покровительство, наставничество, помощь, содействие». В ряде словарей, в т.ч. и в малом академическом словаре, прослеживается взаимосвязь шефства и общественной деятельности: «шефство – общественная деятельность по оказанию систематической товарищеской помощи кому-, чему-л.».

Наставническая и шефская деятельность в современной школе является одной из форм социально значимой деятельности обучающихся, способствующей личностному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, выявлению способностей, стимулированию инициативы и творчества, формированию активной социальной позиции, опыта ответственного отношения к жизни, к себе и окружающим людям, дающая каждому возможность быть созидателем.

Кроме того, *наставничество и шефство* рассматриваются как одна из форм межличностного и межгруппового взаимодействия детей разных возрастов, систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим членам общества, от обучающихся образовательных организаций к обучающимся образовательных организаций.

Анализ словарных и теоретических источников позволяет нам выделить несколько значимых характеристик процессов наставничества и шефства.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, духовности, подготовки ее к участию в разной деятельности.

Сущность наставничества и шефства заключается в заботе о других людях.

2. Актуальность развития наставничества и шефства в современной системе дополнительного образования

Представленные выше характеристики наставничества и шефства подчеркивают их актуальность в современной системе образования.

В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в решении таких вопросов как: профессиональная подготовка, работа с трудными подростками, поддержка талантливой молодежи, а также в реализации широкого круга воспитательных и культурных задач.

В национальном проекте «Образование» выделены две глобальные цели, на которые он направлен: *во-первых, на обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и, во-вторых, на обеспечение условия для воспитания гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.*

Рассматривая вопрос о воспитании гармонично развитой и социально-ответственной личности, разработчики нацпроекта отмечают, что нам необходимо будет сформировать эффективную систему выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи. Система также будет направлена на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся. В связи с этим почти во всех федеральных проектах, включенных в национальный проект «Образование», идет речь о необходимости создания методологии наставничества в ближайшее время и определены показатели: *к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.*

Развитие института наставничества определяется как федеральная стратегическая инициатива, реализуемая как с целью вовлечения обучающихся и педагогов в активную деятельность, так и с целью разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, а так же системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

В марте 2018 года президент России Владимир Путин своим указом учредил знак отличия «За наставничество», чем подчеркнул особую важность такого рода деятельности. Это новая государственная награда будет вручаться лучшим наставникам молодежи из числа высококвалифицированных работников различных сфер за личные заслуги.

Наставничество как в учительской, так и в ученической сфере должно быть направлено на создание возможностей для самореализации молодых амбициозных людей – лидеров с активной гражданской позицией, на которых будет возложена миссия формирования нового государства, государства, в котором будет комфортно жить и работать.

Социальный заказ на наставничество среди обучающихся обусловлен тем, что наставничество работает на такую глобальную задачу, как успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей, помогает в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов как в школе, так и в дополнительном образовании.

В прошлом наставничество чаще всего использовалось для работы с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. Таким подросткам наставник необходим для социализации, адаптации, улучшения посещаемости. У нас есть много примеров из школ и центров развития ребенка, где подростки, работающие с наставниками, бросали курить, а прогулы сократились на 60-70%. По свидетельствам самих ребят, происходит это отнюдь не благодаря волшебной мотивации, но появлению чувства ответственности.

Теперь же наставничество в образовательных организациях выходит на новый уровень, и к классическому, почти советскому типу «лучшие ученики помогают отстающим», добавляются перспективные направления:

- Лидерство;
- Развитие талантов;
- Профориентация;
- Профессиональная подготовка;
- Инклюзия;
- Гибкие навыки: эмоциональный интеллект, критическое мышление, soft-skills;
- Учебная мотивация;
- Проектная деятельность
- и другие.

Таким образом, наставники необходимы в каждой образовательной организации как для обучающихся, нацеленных на достижение высоких образовательных результатов, так и для педагогов, способных обеспечить высококачественную подготовку таких учеников.

В.В. Путин, выступая на всероссийском конкурсе «Наставник–2018» сказал: «Мне бы очень хотелось, чтобы наши талантливые ребята смогли реализовать себя в нашей стране. Сейчас в мире идёт напряжённая борьба за интеллектуальные ресурсы. И для нас очень важно не потерять ни одного талантливого ребёнка. Работа по их выявлению и сопровождению по жизни, во

всяком случае, в той её части, которая касается получения образования и профессиональных навыков, должна быть приоритетной». Государство сегодня серьезно настроено на трансформацию в сфере образования и в рамках национального проекта, готово поддерживать и развивать инициативы, связанные с наставничеством, а далее – транслировать успешные практики.

Сегодня важно формировать опыт работы педагогов в области технологий развития эмоционального интеллекта, критического мышления, развития других «гибких навыков». И поэтому важно выстраивать деятельность образовательных организаций на основе новых подходов к проектированию собственных моделей наставничества с учетом многообразия форм и особенностей деятельности образовательной организации.

Для создания системы наставничества нет какого-то готового шаблона, но есть универсальные системные подходы, на которые можно опираться образовательным организациям. Например, национальный ресурсный центр наставничества «МЕНТОРИ» проводит образовательные интенсивы «Конструктор системы наставничества», где используются технологии бизнес-моделирования для создания персональных моделей в образовании.

Вариативные модели и персональные траектории наставничества, реализуемые учреждениями дополнительного образования, должны обеспечить повышение мотивации обучающихся, развитие навыков самоорганизации, самоопределения, научить ставить задачи и достигать их: то есть развивать те навыки, которые не предусмотрены системой общего образования. Кроме того, реализация данных моделей создает тесное взаимодействие между обучающимися и родителями, между учреждениями дополнительного образования и школой.

3. Организация наставничества и шефства в условиях дополнительного образования

В условиях дополнительного образования получили широкое развитие самые разнообразные, вариативные модели наставничества: «педагог – педагог», «педагог – ребенок», «педагог – родитель», «родитель – ребенок – педагог», «ребенок – ребенок», «выпускник – обучающийся ребенок», «специалист (профессионал) – ребенок».

Особенно эффективна в дополнительном образовании практика детского наставничества. Разумеется, детское наставничество не является профессиональной или социальной формой наставничества.

Наставничество и шефство – это сложный процесс добровольческой (волонтерской) деятельности и может рассматриваться, как способ:

- строить социальные отношения;
- применять на практике свои моральные и религиозные принципы;
- получать новые навыки;
- найти поддержку и друзей;
- почувствовать себя способным что-то совершить.

В современной практике используются различные виды наставничества:

- персональное: наставник для одного обучающегося,
- групповое: шефство над группой,
- коллективное: несколько наставников работают с одним обучающимся или группой.

В независимости от того, какой вид наставничества и шефства выбран (персональное, групповое или коллективное), оно должно быть в форме содружества и сотворчества старших (наставников) и младших (подопечных).

Наставничество служит для накопления и передачи опыта, приучает к уважению и авторитету старших, способствует созданию условий для преемственности поколений.

Условия и порядок организации взаимодействия наставников и подопечных:

– Перед началом работы будущие наставники знакомятся с подопечными. Важно обоюдное желание и согласие наставника и подопечного на совместную работу.

– На следующем этапе между наставниками распределяются поручения в соответствии с определённым видом деятельности. Задача наставника – помочь подопечному реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и исследовательские умения. При этом ребенок, выполняющий роль наставника, должен помнить, что наставничество – это

общественное поручение, основанное на принципах добровольности, открытости и соблюдения этических норм.

Кандидаты в наставники должны характеризоваться:

- высоким уровнем знаний и умений, способностью грамотно и умело выполнять поставленные задачи;
- стабильными достижениями в мероприятиях интеллектуальной направленности и компетентностью в научно-исследовательской и проектной деятельности;
- умением организовывать свою работу и деятельность подопечного (наставнику никто не отменяет его непосредственных обязанностей, поэтому умение управлять своим временем, грамотно его планировать, расставлять приоритеты является залогом удачного наставничества);
- умением активно и щедро делиться знаниями, опытом, проявлять заботу и поддерживать подопечного (наставник должен уметь объяснить, как выполнить работу, а не сделать ее сам).

Организуя работу с подопечными, наставник должен выступать не в роли исполнителя, а в роли «дирижера оркестра».

Наставничество среди обучающихся – это добровольный вид деятельности социально активных детей или волонтеров, объединенных не только опосредованной передачей опыта от «старшего к младшему», «от опытного к новичку (из положения о наставничестве Севастопольского ГБОУДО «ДДЮТ»).

Наставничество – это:

- эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий обучающихся;
- добровольческая практика;
- это движение с целью добиться большего и в собственной жизни и в будущей профессии (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

Можно выделить актуальные формы и направления наставничества в условиях дополнительного образования: наставничество в процессе реализации социальных проектов; шефская и наставническая деятельность в рамках клубных объединений, детских общественных организаций и самоуправления; профессиональное наставничество в процессе подготовки и проведения мастер-классов; творческое наставничество в ходе праздников, фестивалей, концертов и мероприятий.

Рассмотрим несколько примеров из опыта работы учреждений дополнительного образования [3].

Дети-наставники в Российском движении школьников

В рамках деятельности регионального отделения Российского движения школьников наставничество осуществляют члены РДШ над школьниками города, участвующих в мероприятиях.

Направления творческого наставничества:

- организация творческих событий – фестивалей и конкурсов, акций и флешмобов;
- поддержка детских творческих проектов и продвижение детских коллективов;
- реализация культурно-образовательных программ – интерактивных игр, семинаров, мастер-классов, открытых лекториев, встреч с интересными людьми; организация кино клубов;
- проведение культурно-досуговых программ – посещение музеев, театров, концертов; организация экскурсий.

Мастер-классы как форма наставничества у детей (компетентностное наставничество)

Мастер-классы организуются детьми для детей с целью передачи своего опыта и формирования умений и навыков у его участников. Совместная работа объединяет участников и является хорошей возможностью передать не только знания и умения, но и позволяет разделить радость творчества. Именно поэтому интересные мастер-классы многие считают идеальной формой наставничества в направлении «Дети обучают детей».

Дни открытых дверей (коммуникативное, компетентностное наставничество)

Ежегодно 1 сентября, День знаний, во многих учреждениях дополнительного образования, включая Дворец творчества детей и молодежи города Смоленска, проводятся большие программы для детей. Помимо ярких концертных программ в рамках празднования «Дня знаний» проводятся мастер-классы, показательные выступления, выставки организаторами, экскурсоводами которых являются дети-наставники. Они делятся с другими детьми своим опытом в искусстве лепки из глины, бисероплетения, оригами, мягкой игрушки, плетения кос, изготовления предметов из кожи, вышивкой лентами, изобразительного творчества, представляют свои творческие коллективы и их традиции.

Посвящение в кружковцы (коммуникативное, адаптивное, компетентностное наставничество)

«Посвящение в кружковцы» – это ежегодный праздник для самых маленьких воспитанников учреждения дополнительного образования. Напутствия, пожелания, подарки и сюрпризы, подготовленные старшими

кружковцами, являются своеобразным средством передачи не только опыта, но собственного ценностного отношения к коллективу и педагогу. Атмосфера дружеской заботы и внимания, которая царит во время праздника, помогает новичкам адаптироваться в новом коллективе, принять напутствия, которые дают старшие, а самим наставникам – почувствовать свою значимость, самоутвердиться.

Массовые мероприятия, как форма наставничества
(коммуникативное, адаптивное, компетентностное наставничество)

Массовые воспитательные мероприятия (концерты, фестивали, конкурсы, выставки) – также являются инструментами для реализации трека наставничества «дети учат детей».

Обучающиеся-наставники, совместно с педагогами готовят своих подопечных либо принимают в них совместное участие, помогают подопечным достойно выступить, справиться с волнением, решить все организационные вопросы. Наставник является ответственным не только за свое выступление, но и за выполненную работу своих подопечных. Для начинающих важно почувствовать дружескую поддержку, совместно с наставником качественно выполнить свою роль.

Дети-наставники в образовательной деятельности «Дети обучают детей»

Одной из самых распространенных форм наставничества является участие детей в текущей образовательной деятельности (компетентностное, лидерское наставничество). Приведем примеры содержания деятельности наставников в различных объединениях дополнительного образования.

Дети-наставники в объединениях художественного творчества

Обучающиеся «компетентные лидеры» в хореографическом отделе Дворца творчества выполняют функции тренеров, тимбилдеров и репетиторов. В основе наставничества обучающихся модели наставничества «творческий тандем». Наставники помогают младшим обучающимся выполнять растяжку и разогревание на занятиях, отрабатывают с ними связки, оказывают психологическую поддержку (помогают настроиться на выполнение задания), дублируют роль педагога (например, в хореографии – поясняют значимость любой позиции в танце, не только солирующей, но и средней и задней линии, помогают освоить теоретический и практический материал). В основе взаимодействия старших и младших лежит технология демократического сотрудничества. Педагоги тщательно следят, чтобы роль старших обучающихся не уходила от функции наставника в «дедовщину». Это – неприемлемо.

Примеры ролей: старшая воспитанница студии «Класс-балет» демонстрирует младшей группе упражнение; старшая воспитанница ансамбля эстрадного танца

«растягивает» младших; актеры старшей группы (более опытные) готовят с подопечными пластические этюды, выступают в роли режиссеров (а младшие, соответственно – актеров), когда готовят малую театральную форму; юные вокалисты готовят совместные номера и работают по голосам и пр. Такая форма наставничества в группах обучающихся позволяет младшим быстрее адаптироваться в коллективе, побороть боязнь сцены, сформировать необходимые знания и навыки.

Наставничество как процесс описать однозначно нельзя, т.к. это не только процесс обучения. Это нечто намного большее и значимое: накопление личного опыта, самооценка, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности, и многое другое.

Ребенок – наставник: кто и для чего?

С полной уверенностью можно сказать, что любому школьнику на этапе взросления нужен авторитетный, значимый человек (взрослый или другой ребенок). Поэтому наличие наставника становится актуальной. При этом деятельность наставника рассматривается как важное, ответственное общественное поручение.

Изучая опыт работы учреждений дополнительного образования мы отметили, что в ряде учреждений осуществлена попытка сформулировать и зафиксировать требования к детям-наставникам и критерии оценки их деятельности.

В ГБОУДО «ДДЮТ» г. Севастополя [3] существует «кredo для обучающегося-наставника»:

- активно участвовать самому в жизни детского творческого коллектива, вовлекать товарищей в полезную общественную работу, в массовые, воспитательные и социально-значимые мероприятия;

- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом, образовательным учреждением и городом Севастополем;

- показывать положительный пример в обучении и коллективном труде, хорошо усвоить правило: если я сегодня знаю и умею мало, то добьюсь того, чтобы завтра знать и уметь больше, постоянно стремиться приобретать новые знания, умения и навыки, участвовать в работе кружков ГБОУДО «ДДЮТ», добиваться, чтобы ни одного отстающего не было рядом, строго соблюдать дисциплину, беречь имущество учреждения, бережно относиться к природе и экологии родного города;

- воспитывать в себе лучшие личностные качества: честность, добросовестность, трудолюбие, вежливость, доброту, готовность всегда прийти

на помощь своим товарищам, быть правдивым и скромным, не зазнаваться, уважать старших, помогать родителям;

- твердо усвоить правила: «Не мое достижение, а наше – коллективное», «Вижу, понимаю, действую», «Один за всех и все за одного»;

- расти патриотом, изучать героическую историю Российской Федерации и многовековую культуру, подвиги старших поколений;

- постоянно участвовать в проектах сетевого взаимодействия с ведомствами РФ (армия, флот, Росгвардия, МЧС и пр.), учреждениями образования и культуры города Севастополя;

- каждое дело (выставка, концерт, слет) – большое или малое – доводить до конца, укреплять свой творческий коллектив;

- быть дисциплинированным и организованным, постоянно проявлять смекалку и выдумку, четко выполнять временные и постоянные поручения, готовить подопечных в коллективе, как для себя смену, следовать правилу: «Научился сам – научи товарища»;

- не опускать руки от первых неудач;

- добиваться, чтобы все ребята дорожили авторитетом «Дворца детского и юношеского творчества», знали его историю и бережно относились к его традициям и символам.

Важным критерием оценки деятельности наставника является критерий ответственности за подопечных. Развитие чувства ответственности является профилактикой «звездной болезни», потому что ребенок оказывается в ответе не только за личные достижения, но и за успехи своих подопечных.

Вместо заключения

Подводя итоги, можно сделать вывод, что вовлечение обучающихся в различные формы наставничества, шефства и сопровождения является реальной, актуальной практикой дополнительного образования, приносящей пользу не только тем детям, на которых распространяется наставничество, но и самим наставникам.

Но наставничество – это сложный процесс, требующий продуманной психолого-педагогической инструментальной, методического и технологического обеспечения. В любом случае образовательной организации, педагогам придется серьезно задуматься над многими вопросами, среди которых:

- Какой формат наставнического взаимодействия выбрать?
- Как привлечь наставников?
- Где и как рассказать о программе участникам: наставляемым и их родителям?
- Как составить пары наставник-наставляемый (танделы)?
- Как организовать грамотное взаимодействие, не навредив ребенку?
- Где взять ресурсы? И каким образом результативно их использовать?
- Как оценить эффективность программы?

В каждой образовательной организации и у каждого педагога могут быть свои ответы на эти вопросы.

Алгоритм наставничества среди обучающихся, по мнению педагогов Севастопольского ДДТ, может быть такой же, как и среди взрослых сотрудников учреждения:

– «Сопровождение» – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения;

– «Посев» – у обучаемого формируются навыки, либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.

– «Катализация»: обучаемый погружается в среду изменений, которые провоцируют на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия, воспитывают характер, силу воли, выносливость.

– «Показ»: наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая учебные ситуации понятнее.

– «Сбор урожая»: концентрируется наставник для налаживания обратной связи с обучаемым, чтобы понимать: что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны [3].

В современной системе образования технология наставничества, включая направление «Дети учат детей», может рассматриваться как ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые способны трудиться не только на благо себя, но и на благо общества и страны.

Актуальность наставничества совершенно очевидна. Наставничество работает не только на достижение образовательных результатов, но и помогает решать глобальную задачу – обеспечивать успешность ребенка в жизни, преодоление жизненных трудностей.

Литература

1. Форум «Наставник – 2018» – [Электронный ресурс] – URL: <http://asi.ru/nastavniki/forum/>.
2. Многоуровневая практика наставничества в учреждении дополнительного образования детей ГБОУДО г. Севастополя «ДДЮТ» – [Электронный ресурс] – URL: file:///D:/Mnogourovnevaya_praktika_nastavnichestva_v_GBOUDO_DDUt.pdf.
3. Модель наставничества в образовательном учреждении – [Электронный ресурс] – URL: <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>.
4. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18–22. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 22.09.2019).
5. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования. / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.
6. Белошистая А.В. Современное понимание реализации преемственности между дошкольным и начальным звеньями системы образования. / А.В. Белошистая // Начальная школа. – 2002. – № 7. – С. 3–10.
7. Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность. / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4. – С. 264–268.
8. Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И. Наставничество сверстников в летнем лагере. / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Народное образование. – 2014. – № 2. – С. 137–142.
9. Евдокименко И.И. Использование наставничества в организации исследовательской деятельности обучающихся общеобразовательных учреждений / И.И. Евдокименко // Вестник НВГУ. 2013. № 4. [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-nastavnichestva-v-organizatsii-issledovatel'skoy-deyatelnosti-obuchayuschih-sya-obsheobrazovatelnyh-uchrezhdeniy> (дата обращения: 15.07.2019).
10. Наставничество (менторство). [Электронный ресурс] – URL: <https://www.mental-skills.ru/dict/nastavnichestvo-mentorstvo/> (дата обращения: 07.07.2019 г.).

11. Организация наставничества в школе. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-18-749> (дата обращения: 15.07.2019).

12. Чернышова Н.С., Пащенко Е.В. О применении программно-методических комплексов серии «Школьный наставник». / Н.С. Чернышова, Е.В. Пащенко // Начальная школа. – 2005. – № 5. – С. 69–75.

Составитель
Кочергина Галина Дмитриевна

**ВОВЛЕЧЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
ПРОГРАММАМ, В РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ,
НАСТАВНИЧЕСТВА И ШЕФСТВА**

Методические рекомендации

Подписано в печать 30.12.2019 г. Бумага офсетная.
Формат 60x84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 1,25
Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а

