МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Курчалоевская эколого – биологическая станция»

Принята
на заседании
Педагогического совета
«_28__» _августа__ 2024 __г.
Протокол № _1___

Утверждаю
Директор МБУ ДО ЭБС
_____Р.Х.Солтамурадова
«_28_»_августа__ 2024___г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 00E2EDC834F508676682F44DA707080597
Владелец: СОЛТАМУРАДОВА РОЗА ХАСАНОВНА
Действителен: с 28.06.2024 до 21.09.2025

Программа наставничества
в рамках целевой модели наставничества в
МБУ ДО «Курчалоевская ЭБС»

Форма наставничества: «Педагог - педагог»

Составитель:
методист Решиева Э.Р.

г. Курчалой,2024г.

Пояснительная записка.

Программа базируется на следующих нормативно- правовых документах:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»(с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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 с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996- р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
-Устав МБУ ДО « Курчалоевская ЭБС»;
- Программа развития МБУ ДО « Курчалоевская ЭБС»;
- Положение о наставничестве МБУ ДО « Курчалоевская ЭБС».

Целью внедрения модели наставничества «Педагог - педагог» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБУ ДО « Курчалоевская ЭБС». Это влечет успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование;
- передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического сообщества).

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в

освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая целевая модель наставничества «Педагог-педагог» МБУ ДО «Курчалоевская ЭБС»,осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федерального проекта "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", а также призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Срок реализации программы для каждого молодого специалиста 3 года.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры - это участники в какой-либо совместной деятельности.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ».

С помощью внедрения программы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов и сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями педагогов. Целевая модель наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста(при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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 , способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Направление программы: взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Реализация программы наставничества подразумевает создание широких педагогических мероприятий : конкурсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка

методического пособия. Данные формы могут быть использованы как для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), так и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Задачи:

1. Разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработать и реализовать программу наставничества.
3. Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Обеспечить инфраструктурную и материально-техническую реализацию программы наставничества.
5. Осуществить персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Осуществить внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества.
7. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений).
9. Обеспечить эффективную педагогическое взаимодействие студентов педагогических ВУЗов и ССУЗов в образовательной организации, адаптировать к профессии, помочь установить взаимодействие с коллективом образовательной организации.
10. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе.
11. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
12. Способствовать планированию профессиональной карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
13. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации.

Формы методической работы образовательной организации с молодыми специалистами:

- пассивные методы (организация посещений занятий опытных педагогов, педагогов-наставников);

-активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

-консультирование (индивидуальное, групповое);
-совместное планирование занятия молодого специалиста с педагогом наставником, анализ проведенных занятий, взаимопосещение занятий опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом, собеседование, совместное планирование программы профессионального роста молодого специалиста.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.

Для молодого специалиста:

- создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях;
- наличие электронного ресурса и портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- улучшение показателей Станции в образовательной, социокультурной, сферах;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Оцениваемые результаты:

-повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшениепсихоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе/образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
ЭТАП 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. **Задача:** информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников. **Результат:** определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества.
ЭТАП 2. Формирование базы наставляемых. **Задача:** выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. **Результат:** сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе;

сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.
ЭТАП 3. Отбор и обучение наставников. **Задача:** выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми **Результат:** сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.
ЭТАП 4 Формирование наставнических пар или групп. **Задача:** формирование пар «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. **Результат:** сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.
ЭТАП 5. Организация и осуществление работы наставнических пар /групп **Задача:** закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе. **Результат:** сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.
ЭТАП 6. Завершение наставничества. **Цель:** усилить программу наставничества, привлечь потенциальных наставников. **Задача:** подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. **Результат**: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог -педагог»

Наставник	**Наставляемый**	
Молодой специалист	**Педагог**	
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, разработчик учебных пособий и материалов, ведущий семинаров и мастер-классов). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. **Типы наставников:** **Наставник – консультант** создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог,

педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. **Наставник** - это опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.		находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Формы взаимодействия	**Цель**	
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	

Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

Направления реализации программы	**Мероприятия**
Представление программ наставничества в форме «Педагог - педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар / групп	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.

Нормативно-правовая литература

1. Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». - URL: https://clck.ru/QWQX4.
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». - URL: https://clck.ru/QWQYs.
3. Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: http://zakon-ob-obrazovanii.ru.
4. Методология (целевая модель) 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. - URL: https://goo.su/1yhG.
5. Методические рекомендации по внедрению 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. - URL: https://clck.ru/QWQbY.
6. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». - URL: https://projectobrazovanie.ru.
7. Приказ Министерства образования и науки от 18.04.2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования». -URL: http://base.garant.ru/70399594.
8. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. 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 с применением лучших практик обмена опытом».
9. Устав МБДОУ «ЭБЦ «Эколог»;
10. Программа развития МБДОУ «ЭБЦ «Эколог»;
11. Положение о наставничестве МБДОУ «ЭБЦ «Эколог».

Методические материалы.

1. Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода. - URL: https://goo.su/1yHG (дата обращения: 17.09.2020). - Текст: электронный.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.- URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/
3. 05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 17.09.2020). - Текст: электронный.
4. Нугуманова, Л. Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. -2018. - № 4. - С. 182-187.
5. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и 12 профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. - Ялта: РИО ГПА, 2018. - Вып. 60. - Ч. 4. - С. 302-305

6. Нугуманова, Л.Н. Профессиональное развитие педагогов как стратегический ориентир деятельности учреждений дополнительного профессионального образования / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова, Т. В. Яковенко // Инновации в образовании. -2019. - № 7. - С. 63-73.
7. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как условие профессионального развития педагога / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // «Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся»: материалы 13-ой Международной научно-практической конференции (Казань, 28 мая 2019 года) / под общей

редакцией д-ра пед. наук Р. С. Сафина, д-ра пед. наук Е. А. Корчагина. - Казань: РИЦ «Школа», 2019. - С. 26-30.
8. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.Н. Модели современного педагога наставника в дополнительном профессиональном образовании / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Развитие профессиональных компетенций учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. - Казань: Отечество, 2019. - С.38-43.
9. Наставничество: эффективная форма обучения: информационнометод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - Казань: ИРО РТ, 2019.- 48 с.
10. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. - URL: https://clck.ru/QXUJg (дата обращения: 17.09.2020). - Текст: электронный.
11. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. - Текст: электронный. - URL: https://clck.ru/QWQW9 (дата обращения: 17.09.2020).
12. Шаехов, М. Р. Современный педагог - какой он? / М. Р. Шаехов // Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. - Казань: Отечество, 2019. - С. 305-308.
13. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. - Текст: электронный // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. - №4. - 2019. - URL: http://irortsmi.ru/node/804 (дата обращения: 17.09.2020).