

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА ОЛЬХОВЕЦ
ЛЕБЕДЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «СОШ с. Ольховец»

_____ Е.Ю. Масыкина

_____ 2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Учитель- Учитель»

Срок реализации: 2022 – 2025 гг.

2022 г

Содержание программы

I. Пояснительная записка

- 1.1 Актуальность разработки программы наставничества3-4
- Взаимосвязь с другими документами организации4-5
 - Цель и задачи программы наставничества.....5
 - Срок реализации программы.....5-6
- 1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....6

II.Содержание программы

- 2.1 Основные участники программы и их функции..... 6
- 2.2 Механизм управления программой наставничества.....6-8

III.Оценка результатов программы и ее эффективности

3. Организация контроля и оценки.....9

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год 9-14

V. Используемая литература.....14

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

- **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителей.

- **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «СОШ с. Ольховец» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: образовательными программами, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами, журналом по технике безопасности, журналом учёта внеурочной деятельности и планом социально-психологической службы.

- **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ «СОШ с Ольховец» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения младших школьников.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и качества обучения школьников через сформированный отчёт Электронной школы.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

- **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ «СОШ с. Ольховец» рассчитана на 3 года. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания – 31.08. 2025 года.

- **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемый встречается с наставником по ситуации или сам выберет себе наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемый может выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью он воспользуется опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то ему на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодой специалист сам поможет опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками и родителями.

Наставник для молодого специалиста - учитель, работающий в параллели с новым специалистом.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодой специалист сам выбирает себе наставника, который близок ему по своим параметрам, перенимает у него опыт, от которого начинается старт его карьерного роста, поэтому наставником могут являться все учителя школы по профилю образования.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относится к двум типам **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 учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

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, наклонности, 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.

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.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

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

Деятельность наставника:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом осуществляет заместитель директора.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на МО учителей начальных классов, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании МО учителей начальных классов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА на 2022-2025 гг.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получают 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;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемом классе;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

1 этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> • собеседование с молодым специалистом; • знакомство с традициями школы; • выбор и назначение наставников. 2. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 3. Заполнение информационной карточки. 4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами. 	сентябрь
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе. 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов. 	сентябрь
3.	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
4.	Современный урок. Требования к организации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методические требования к уроку. 2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 4. Соответствие методов обучения формам организации уроков. 5. Примерная схема тематического плана урока. 6. Неделя открытых уроков. 7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников. <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i></p>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков	1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.	Декабрь

	учащихся. Виды контроля.	<p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i></p>	
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i></p>	февраль
	Самообразование учителя – лучшее обучение.	<p>1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</p> <p>2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста</p>	апрель
7.	Бенефис молодого учителя.	<p>1. Творческий отчёт молодых педагогов.</p> <p>2. Творческий отчет учителя-наставника.</p> <p><i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i></p>	май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

II этап (2 год работы)
Тема «Самостоятельный творческий поиск»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя. 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 5. Классный час как урок взаимопонимания. 	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	<p><i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»</p> <p><i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»</p>	Ноябрь – Декабрь
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока. 4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи. 	Январь – Февраль
6.	Анализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации 	Март
7.	Методическая выставка достижений	<p>Динамика роста профессионализма молодого учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; 	Апрель– Май

	молодого учителя.	<ul style="list-style-type: none"> • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. <p><i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i></p>	
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

III этап (3 год работы)
Тема «Выбор индивидуальной линии»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого 	Октябрь – ноябрь
4.	Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта. 	Декабрь
5.	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одарёнными детьми.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми. 3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодого педагога. 	Февраль – март
6	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 2. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в 	Апрель

		модели выпускника школы.	
7	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.	Подведение итогов работы «Школы наставничества»: <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя». • Анализ карьерных перспектив молодого учителя. <i>Практикум</i> «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности» <i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».	Май
8		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

Использованная литература

- Белых С.Л. Управление исследовательской активностью ученика: Методическое пособие для педагогов средних школ, гимназий, лицеев. 2-е, испр. доп. изд. / Под ред. А.С. Обухова. – Ижевск, 2007. – 64с.
- Громыко Ю. В. Понятие и проект в теории развивающего образования В. В. Давыдова // Изв. Рос. акад. образования.- 2000.- N 2.- С. 36-43.- (Филос.-психол. основы теории В. В. Давыдова).
- Постоева Е.С., Швердин И.В. Презентация «Технология проектной деятельности». Курск: издательство «Учитель», 2006.
- Гузев В.В. "Метод проектов" как частный случай интегральной технологии обучения. //Директор школы, № 6, 1995. — с. 39 – 47.
- Гузев В.В. Образовательная технология: от приёма до философии. — М., 1996.
- Новикова Т. Проектные технологии на уроках и во внеурочной деятельности. //Народное образование, № 7, 2000. — с. 151-157.
- Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. Учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров/ Полат Е.С. и др. Под ред Е.С. Полат. - М.,: Издательский центр "Академия", 1999.
- Газета «Начальная школа» № 10 2006 год, Вихорева О.А. Программно-методическое обеспечение исследовательской деятельности учащихся в дополнительном образовании детей / О.А.Вихорева// Дополнительное образование. 2004. - №5.
- Голованов В.П. Дополнительное образование детей: сущность, функции, тенденции развития / В.П.Голованов // Дополнительное образование. -2004. №5.
- Голованова И.Ф. Дополнительное образование как условие формирования социальной активности учащихся: дис. .канд.пед. наук: 13.00.01 / И.Ф.Голованова. С-Пб., 2005.
- Белых С.Л. Управление исследовательской активностью ученика: Методическое пособие для педагогов средних школ, гимназий, лицеев. 2-е, испр. доп. изд. / Под ред. А.С. Обухова. – Ижевск, 2007. – 64с.

