

Приложение 1 к приказу
№ 01-10/1494 от 01.11.2019 года

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)
Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение
Республики Саха (Якутия)
«Республиканский ресурсный центр «Юные якутяне»



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО
НАСТАВНИЧЕСТВУ И ШЕФСТВУ В РАБОТЕ С УЧАЩИМИСЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

г. Якутск, 2019 г.

УДК 374.31
ББК 74.200.587

Документ рекомендован учебно-методическим советом ГАНОУ РС(Я) «Республиканский ресурсный центр «Юные якутяне».

Научный руководитель: Васильева В.А., директор ГАНОУ РС(Я) «Республиканский ресурсный центр «Юные якутяне».

Авторы – составители:

Филиппова В.В., канд.филол.наук, заместитель директора ГАНОУ РС (Я) «РРЦ «Юные якутяне»;

Филиппова Т.А., методист ГАНОУ РС(Я) «Республиканский ресурсный центр «Юные якутяне»;

Москвитина М.А., методист ГАНОУ РС (Я) «РРЦ «Юные якутяне».

Методические рекомендации разработаны в помощь организаторам работы по наставничеству, руководителям школьных, межшкольных и муниципальных предметных профессиональных объединений, педагогам, являющимся наставниками обучающихся.

©Республиканский ресурсный центр «Юные якутяне»

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Наставничество.....	5
1.1. Цели и задачи наставничества.....	5
1.2. Качества наставника.....	6
1.3. Формы и направления наставничества.....	6
1.4. Техника наставничества.....	10
2. Шефство.....	10
2.1. Направления шефства.....	11
2.2. Техника шефства.....	13
3. Формы сопровождения обучающихся в рамках наставничества и шефства.....	14
3.1. Стратегическая инициатива «Кадры будущего для регионов».....	14
3.1.1. Наставничество в стратегической инициативе «Кадры будущего для регионов» в Республике Саха (Якутия).....	16
3.1.2. Матрица развития навыков в стратегической инициативе «Кадры будущего для регионов».....	33
3.2. Наставничество в рамках научно-исследовательской работы.....	43
3.3. Особенности деятельности тьютора и ассистента в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	54
3.3.1. Методы и приемы работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью.....	57
Рекомендуемая литература для наставников.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с требованиями Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» (№273-ФЗ от 29.12.2012 г.), Закона Республики Саха (Якутия) «Об образовании в Республике Саха (Якутия)» (№359-V1401/3 от 15.12.2014 г.).

Дополнительное образование сегодня опережает развитие других образовательных секторов и видится как ресурс профориентации детей через наставничество и шефство. Наставничество и шефство помогут развить те навыки, качества, которые помогут детям найти свой путь в жизни, адаптироваться к изменениям общества и рынка труда. Адекватность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни, а выбор поможет сделать наставник.

Работа наставника с обучающимися направлена на повышение качества подготовки, формирование дополнительных компетенций, востребованных на рынке труда. Наставничество способствует освоению обучающимися нового опыта деятельности, социальных ролей, коммуникации, профессионального поведения, качеств.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

Наставником (ментор) называют лицо, которое передает знания и опыт. В западной традиции такая личность называется ментор (mentor).

Менторство является процессом неформальной передачи знания, социального капитала и психологической поддержки, что воспринимаются как значимые для труда, карьеры или профессионального развития;

менторство предполагает длительную неформальную коммуникацию между лицом, которое приобрело большой опыт и знания (ментором), и лицом, которое их требует (протее).

Шефство, шефская помощь (от слова шеф) – общественная деятельность в форме оказания конкретным сильным в данной области субъектом-шефом (от человека до организации) экономической, культурной, политической или иной безвозмездной систематической помощи конкретному более слабому объекту-подшефному. Шефская помощь была распространена в СССР, где, например, встречались шефство промышленности и учебных заведений над сельским хозяйством, отличников над неуспевающими, опытных рабочих над молодыми рабочими.

Тьюторство – тьютор обеспечивает разработку индивидуальных образовательных программ обучающихся и сопровождает процесс индивидуализации и индивидуального образования в образовательных учреждениях, в том числе в системах дополнительного образования.

1. НАСТАВНИЧЕСТВО



1.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Формирование личности школьников.
1. Содействие формированию у школьников таких личностных качеств, как добросовестность, ответственность, инициативность, дисциплинированность и уважение к труду.
2. Создание в классном и школьном сообществе благоприятного климата.
3. Формирование у школьников профессиональных знаний, навыков и умений, соответствующих современным требованиям.
4. Достижение школьниками качественных показателей в образовании.

1.2. КАЧЕСТВА НАСТАВНИКА

Как правило, наставничество выглядит следующим образом: более опытный сотрудник обучает учащихся, что умеет сам. Можно сказать, что это разновидность индивидуального обучения.

К числу качеств, которые целесообразно учитывать при определении наставника относятся:

1. Умение мотивировать других, вдохновлять подопечного на позитивное отношение к учебе, содействовать в достижении цели;
2. Опытность, как обладание высокой профессиональной компетентностью;
3. Способность к обучению, как умение структурировать имеющийся опыт работы и создать условия для освоения подопечным эффективных средств профессиональной деятельности, которыми владеет сам, четко и последовательно изложить необходимую информацию, создать рефлексивную среду;
4. Ответственность, как заинтересованность в успехах подопечного, принятие личной ответственности за его неудачи, активный поиск способов решения проблем.

1.3. ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Закрепление наставников возможно в следующих формах:

- Индивидуальное наставничество - наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляются один-два несовершеннолетних;
- Групповое наставничество, при котором наставник работает с классом;
- Коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним несовершеннолетним осуществляет трудовой коллектив (бригада, предприятие или структурное подразделение организации);
- Коллективно-групповое наставничество (шефство), при котором наставничество трудового коллектива осуществляется над отдельными классами или муниципальным образовательным учреждением в целом.

В качестве индивидуальных наставников могут выступить представители из реального сектора экономики, промышленности, бизнеса, образования. Представители научной, профессиональной и политической элиты Республики Саха (Якутия). Авторитетные, уважаемые жители региона, представители родительской общественности образовательного учреждения, бывшие выпускники образовательного учреждения, преуспевающие в учебе в ВУЗе.

Основными направлениями наставничества могут быть:

1. Проектное направление:

Проектная деятельность, как правило, это групповая работа, направленная на получение определенного продукта. Постановка целей и задач, разработка этапов достижения целей, формирование путей получения продукта в совместной деятельности тоже может считаться научной работой с точки зрения ее основной цели в школе.

Задачи наставника в проектной деятельности:

- Ставит цели и задачи;

- Помогает искать пути осуществления проекта;
- Создает план его реализации;
- Оказывает консультационную помощь по мере необходимости;
- Достигают с учеником поставленные цели и задачи;
- Разрабатывает организационные формы внедрения проекта в социальную практику и условий, обеспечивающих реализацию проекта в материально-техническом, финансовом, правовом отношении.

2. Научно-исследовательское направление:

Важнейшей характеристикой личности наставника является его готовность к профессиональной деятельности в области организации исследовательской работы учащихся. Наставник имеющий большой опыт в данном направлении имеет значительный объем знаний, владеет соответствующими исследовательскими и организаторскими умениями.

Наставник должен помочь обучающимся в следующем образе:

- Составляет примерный перечень тем исследовательских работ;
- Оказывает помощь учащимся в выборе тем для исследования;
- Составляют вместе с учеником рабочую программу исследования;
- Оказывает методическую, организационную помощь в проведении исследования;
- Оказывают помощь учащимся при подготовке к выступлению на конференции различного уровня;
- Поддержка учащихся в исследовательской, проектной, художественной деятельности.

3. Профориентационное направление.

В профориентационном направлении эффективная адаптация школьника к условиям образовательной организации возможна при создании эффективной модели наставничества в образовательном учреждении.

Профориентация должна проходить в практической плоскости и под руководством опытного наставника, который в профессии уже реализовался, обладает необходимыми навыками на современном уровне.

В обязанности наставника входят:

- Стимулирование школьников к профессиональному самоопределению;
- Привлечение внимания школьников к современным востребованным профессиям;
- Популяризация новых профессий.

Задачи наставника:

- воспитательная: выработка у школьников сознательного отношения к профессиональному самоопределению в соответствии со своими профессиональными склонностями и учетом востребованности профессий; развитие патриотического аспекта в системе мотивации профессионального самоопределения.
- образовательная: знакомство с содержанием профессий и углубление знаний обучающихся на что необходимо обращать внимание при выборе профессии;
- диагностирующая: диагностика профессиональных склонностей с помощью прогнозирующих тестов.
- развивающая: развитие способности самостоятельно оценивать собственную ситуацию самоопределения, развитие компетентности в области использования информационно-коммуникационных технологий (профессиональное просвещение);
- проектирующая: проектирование получения образования в профессиональных образовательных организациях с возможной последующей ориентацией на продолжение образования в организациях высшего профессионального образования.

1.4. ТЕХНИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

Основные функции наставничества обучающая и воспитывающая. Поскольку наставничество направлено на развитие всей личности, в нем могут быть применены самые разнообразные техники, чтобы дать надлежащий результат. Исследование 1995 года, которое касалось применяемых в бизнесе техник наставничества, выявило пять наиболее общих:

- 1) Сопровождение: наставник выполняет учебные задачи вместе с тем, кто учится.

Посев: техника, которая применяется для подготовки ученика к изменениям. Сказанное наставником может быть непонятным с первого взгляда, однако раскрывает свое значение и ценность, когда ситуация потребует определенного знания или умения.

- 2) Катализиция: в моменты, когда изменения достигают критического уровня, обучение может углубиться. Наставник может погрузить ученика просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения в идентичности и/или перестройку жизненных ценностей.

- 3) Демонстрация: способ объяснения непонятого собственным примером, показом своих умений. Наставник показывает то, о чем говорит, показывает собственным поведением.

Сбор урожая: применяется для замечания, осознание достижений, подведение итогов. В этом случае наставник задает вопрос: «Чему ты научился?», «Насколько это полезно?»

2. ШЕФСТВО

Шефство, шефская помощь (от слова шеф) — общественная деятельность в форме оказания конкретным сильным в данной области субъектом-шефом (от человека до организации) экономической, культурной,

политической или иной безвозмездной систематической помощи конкретному более слабому объекту-подшефному. Шефская помощь была распространена в СССР, где, например, встречались шефство промышленности и учебных заведений над сельским хозяйством, отличников над неуспевающими, опытных рабочих над молодыми рабочими.

Шефство-наставничество – это систематическая воспитательная работа по передаче опыта, знаний, ценностей, идеалов и традиций от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между значимым взрослым и школьником.



2.1. НАПРАВЛЕНИЯ ШЕФСТВА

Воспитание подрастающего поколения не может обойтись без активной пропаганды общественных ценностей: активности, толерантности, гражданской просвещённости. Поэтому так важно в работе по формированию высоконравственного социокультурного пространства в школе опираться на ученический актив, состоящий из учащихся средней и старшей ступени обучения.

Шефство может быть:

1. Индивидуальным: шеф класса;

2. Персональным: наставник для подростка, находящегося в социально-опасном положении;
3. В форме содружества: шефство старших над младшими. Данная форма служит для накопления и передачи опыта, приучает к уважению и авторитету старших, способствует преемственности поколений среди учащихся школы.

Основные задачи шефства:

1. Педагогические.
 - Организация внеурочного взаимодействия учащихся средней и младшей школы.
 - Формирование навыков по распределению обязанностей и ролевым формам внутригруппового взаимодействия.
 - Формирование основных навыков и умений межличностного общения.
2. Воспитательные.
 - Духовно-нравственное развитие школьников.
 - Патриотическое воспитание и формирование активной гражданской позиции.
 - Формирование чувства ответственности воспитанников за свое поведение и поведение окружающих.
 - Организация досуговой деятельности.
3. Психологические.
 - Создание в классном и школьном сообществе благоприятного психологического климата.
 - Создание атмосферы толерантности к окружающим в детском коллективе.
 - Развитие организаторских способностей воспитанников.
4. Коррекционные.

- Формированию и коррекция у школьников с нарушением зрения таких личностных нравственных качеств, как добросовестность, ответственность, инициативность, дисциплинированность и уважение к труду.
- Профилактика правонарушений.

Благодаря, шефской помощи, слабоуспевающим детям, подшефным, будет предоставлена индивидуальная помощь, благодаря чему, они лучше усвоят материал, а те, кто будут объяснять материал- шефы, лучше его закрепят это, во-первых, во-вторых, будут развивать свою коммуникативность при работе в паре, а в-третьих смогут самореализовываться, почувствовать себя нужными и тем самым немного повысят самооценку. Такую работу не обязательно давать отличникам, можно и тем, кто слабо учится, но какой-то предмет очень хорошо усваивает и просить, именно, его объяснять подшефным. Возможно, обучающийся понял только какую-то тему и может ее объяснить, такие варианты тоже нужно рассматривать.

2.2. ТЕХНИКА ШЕФСТВА

В школьном ученическом самоуправлении нужно создать сообщество, так называемых шефов. Задача этих «Шефов» выявить в классах лидеров, которых нужно обучать навыкам школьного самоуправления.

В обязанности «Шефа» входит:

1. Выявление лидеров класса;
2. Выяснение интересов лидеров класса;
3. Приглашение лидеров школы на обучающие занятия в тренинговой форме;
4. Установка шефства старших над младшими;
5. Координация деятельности всех органов и объединений учащихся школы.

Шефство над школьниками позволяет укрепить институт наставничества и формировать дружескую среду во всем школьном коллективе.

3. ФОРМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ НАСТАВНИЧЕСТВА И ШЕФСТВА

3.1. Стратегическая инициатива «Кадры будущего для регионов» в Республике Саха (Якутия)

Инициатива «Кадры будущего для регионов» направлена на формирование и развитие лидерских команд из активных, амбициозных и равнодушных школьников, способных и готовых включиться в проектирование и реализацию важных для своего региона социально-экономических проектов.

Команды из ребят в возрасте от 14 до 17 лет, ориентированные на развитие своих территорий, под руководством тьюторов и наставников проходят специализированные обучающие программы в формате индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий.

В ходе реализации проектов ребятам предоставляется возможность социальных и профессиональных проб в разных отраслях экономики, на ключевых предприятиях региона, а также стажировки на производстве.

Цель инициативы:

- сформировать через систему наставничества региональные лидерские команды из числа активных и амбициозных, талантливых и высокомотивированных детей (14-17 лет) и молодежи (18-21 год), ориентированных на социально-экономическое развитие Республики Саха (Якутия).

Задачи инициативы:

- расширение инструментов и механизмов выявления высокомотивированных и социально-активных детей и молодежи, в

том числе участие Республики Саха (Якутия) в проекте «Билет в будущее»;

- формирование сетевой инфраструктуры в Республике Саха (Якутия) поддержки деловой и социальной активности подростков;
- практическое применение современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей качество и доступность образования;
- развитие механизмов мотивации и вовлечения детей и молодежи в социально-экономическое развитие Республики Саха (Якутия);
- развитие государственно-частного партнерства в сфере образования;
- внедрение новых форм наставничества детей и молодежи с участием представителей работодателей.

Участники инициативы:

- дети в возрасте 14-17 лет из числа обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций;
- тьюторы в возрасте 18-21 года из числа обучающихся образовательных организаций высшего образования, профессионального образования, педагогических отрядов;
- наставники – представители научной, профессиональной и политической элит Республики Саха (Якутия)

Приоритетные направления Республики Саха (Якутия):

1. «Высокий уровень жизни человека»;
2. «Эффективное управление территориями»;
3. «Глобально конкурентноспособные базовые отрасли экономики»;
4. «Развитие несырьевой экспортно-ориентированной экономики»;
5. «Сохранение природы для будущих поколений и всего мира».

3.1.1. Наставничество в стратегической инициативе «Кадры будущего для регионов» в Республике Саха (Якутия).

В целях реализации Программы в регионах формируется список наставников из числа представителей бизнеса, политики, культуры, здравоохранения, образования и т.д. Главная задача наставников – помочь участнику Программы включиться в процессы экономического развития региона, заинтересовать его профессией, увлечь работой в регионе, показать возможности работы на конкретном предприятии, в органе власти, научной организации и т.д.

С самого начала важно определиться со списком успешных предпринимателей, руководителей предприятий, государственных и образовательных учреждений, готовых делиться собственным опытом и временем. Это не простая задача, так как людей готовых безвозмездно работать с молодежными проектными командами сравнительно мало. Свойственный зрелым инновационным экосистемам принцип «поднялся сам — помоги подняться другому» и культура «благотворительности компетенций» в пользу начинающих предпринимателей пока еще не характерны для российского предпринимательского сообщества.

В рамках Программы каждая проектная команда создается по принципу распределенного сетевого взаимодействия наставника, тьюторов и участников, в том числе в режиме удаленного доступа. Наставник сопровождает проектную деятельность, организует для тьюторов и участников профессиональные пробы и работу на стажировочных площадках, необходимые для успешной реализации проекта и определения правильности выбора будущей профессии.

Наставник может сам инициировать проект и предложить программу развития собственной команды под его реализацию. Этот вариант наставничества основан на том, что не организаторы Программы АСИ «Кадры будущего для регионов» привлекают наставников для работы с проектными

командами, а наставник на ранних этапах подбирает участников для собственного проекта, исходя из своих потребностей.

Развитие талантливых идей и обеспечение будущих инновационных проектов нужными специалистами — основная задача наставничества в рамках Программы. Помимо нее решаются вопросы социальной занятости небольших городов и проблема оттока молодежи.

Наставническое сопровождение может быть организовано в следующих формах:

- встречи участников Программы с наставниками в рамках проведения установочных сессий (летних школ);
- консультации в формате личных встреч или в режиме удалённого доступа.

Приглашение наставников для участия в установочных сессиях целесообразно в третий день программы «летней школы». К этому времени молодежные команды уже сформулировали тему проекта, определили цели и задачи, обсудили продукт своего проекта. С одной стороны, командам участников уже есть что презентовать наставникам, а с другой стороны, появляется много вопросов, ответы на которые необходимы для структурирования их проектной деятельности.

С наставниками обсуждаются проекты участников (реализуемость проектов, степень проработанности их параметров, возможности по усилению проектов), а также готовность наставников продолжить работу с проектными командами в формате индивидуального сопровождения. По результатам такого обсуждения формируются пары: наставник – проектная команда.

Описание функционала наставника

Основные особенности функционирования наставника с проектной командой:

Обучение. Взаимодействие именно с наставником неопределимо для молодежной команды проекта, так как обучение является не столько теоретическим, сколько несет в себе практическую направленность.

Наставник организует профессиональные пробы и стажировки, необходимые для успешной реализации проекта. Благодаря опыту наставника проектная команда имеет возможность избежать определенных рисков в процессе развития проекта и найти выход из сложных ситуаций.

- Содействие в поиске дополнительных ресурсов. Вероятность того, что проектная команда молодежи получит финансирование, гораздо больше, если за данный проект поручится авторитетный наставник, репутация которого не вызывает сомнений в данном населенном пункте, городе, области. Иными словами, увеличивается вероятность получения гранта или другого вида финансирования, сокращаются сроки поиска источника поддержки проекта.

- Участие в выставках и мероприятиях. Позиционирование проекта — важный момент в его развитии. Наставник имеет отличную возможность содействовать продвижению проекта таким образом, чтобы он приобрел большую популярность, увеличил заинтересованную аудиторию, привлек больше внимания потенциальных работодателей.

- Содействие в преодолении административных барьеров. Большинство наставников сами проходили путь развития проекта, у них есть знания и навыки, позволяющие преодолеть трудности в оформлении проекта и выведении его на жизнеспособный и привлекательный уровень.

Задачи наставника на II этапе Программы (Летняя школа):

- Способствовать образованию команд школьников в соответствии с их интересами.

- Совместно с тьюторами определить круг региональных проблем, которые станут объектом внимания школьников в рамках Программы.

- Установить контакты с теми командами, которые выбрали в качестве сферы деятельности то, что интереснее и ближе наставнику.

- Помочь командам определить круг проблем, решением одной из которых займется каждая из его команд.

Задачи наставника на III этапе Программы (Образовательная программа):

- Поддерживать постоянную связь (не менее 1 раза в месяц) со проектными командами и тьюторами соответствующих команд.
- Оказывать консультационную помощь по мере необходимости.
- Выступить в качестве рецензента/оппонента предложенного способа решения проблемы на основании анализа паспорта проекта.
- Оказывать административную поддержку своей проектной группе.
- Организовать стажировки для участников проектной группы.

Задачи наставника на IV этапе Программы (Марафон проектов):

- Организация региональной/межрегиональной конференции.
- Поиск спонсоров/потенциальных инвесторов в проекты лидеров будущего и содействие в формировании сети пользователей продуктом.
- Поддержка рекламы и продвижения проектов.

Инструменты и форматы работы наставников с молодёжью

При работе с проектной командой наставники используют различные методы: инструктаж, объяснение, опрос, развивающие вопросы, самостоятельная работа, ролевая игра, метод кейсов, тест, обратная связь и др. Взаимодействие наставника с проектной командой молодежи предполагается на сравнительно долгий период и может проходить в различных режимах в зависимости от специфики работы и занятости наставника и участников проектной команды.

Наставник может предложить структурированную программу взаимодействия. Например, в течение 3-5 месяцев участники проектной команды раз в неделю собираются с наставником и обсуждают новые знания, полученные при подготовке проекта, а также их применение на конкретном материале. Такие встречи представляют собой сочетание групповой и индивидуальной работы. Более эффективно встречи с наставником проходят, если команда делится на две и более групп (в зависимости от общего

количества) для подготовки собственных решений, и далее в форме конкурентной игры представляют их наставнику для обсуждения. Вместе с наставниками обсуждаются такие важные вопросы, как анализ рынка и разработка маркетинговой концепции, разбор бизнес-кейсов и экономики проекта, подготовка презентации для потенциальных инвесторов на следующих этапах развития и т.п.

Наставник вправе предложить более свободную форму - индивидуальную программу наставничества. В процессе взаимодействия с наставником тьютор (студент-лидер) сам определяет, через какое время ему следует обратиться за консультацией. Консультации имеют индивидуальный характер, так как решаемые вопросы не всегда могут быть стандартизированы под определенный формат.

Наставник помогает в решении научных, инновационных и бизнес-задач, с которыми сталкивается проектная команда и тьютор проекта. Тьютор слушает советы, делает заметки, чтобы в дальнейшем применить полученные от наставника знания. По завершении каждой встречи совместно составляется план действий, который нужно будет выполнять в рамках процесса реализации проекта и решения проблем. Настоятельно рекомендуется присутствие на таких встречах всех участников проекта во избежание недоразумений и недопонимания в дальнейшем сотрудничестве.

Объём, периодичность консультаций и форма коммуникации определяются наставником и проектной командой молодежи самостоятельно. Региональный проектный офис контролирует процесс взаимодействия наставников и проектных команд, а также регулирует поток команд к наставникам. Это позволит стабилизировать процесс в зависимости от занятости наставника и пожеланий команд проектов.

Критерии отбора наставников

Критерии отбора наставников обусловлены спецификой их функционала. Рекомендуется составить «каталог наставников», в котором должны быть расписаны все критерии определенного наставника для того,

чтобы проектная команда могла понять, к какому наставнику ей стоит обратиться.

Критерии, которые необходимо учитывать при подборе наставников
Программы:

1. Образование
2. Опыт
3. Возраст
4. Организованность
5. Степень вовлеченности в процесс
6. Статус в настоящий момент
7. История успеха

Образование

Следует учитывать профильное образование наставника, хотя пренебрежение этим критерием и упрощает процедуру поиска наставника. Считается, что экономическое образование — наилучший вариант образования наставника для тех команд, где инициатором проекта является тьютор - разработчик технологии. С другой стороны, техническое образование наставника способствует лучшему пониманию технологии, используемой в проекте, а также позволяет использовать знания наставника в данной области для критической оценки. Наставник с гуманитарным образованием менее предпочтителен для проектной команды. Наставники с техническим образованием лучше находят решения тех или иных задач.

Опыт:

Участники проектной команды заинтересованы в наставнике, имеющем положительный опыт в интересующей их сфере. Иногда важным является наличие и отрицательного опыта у наставника. «История неуспеха» наставника поможет проектной команде избежать многих ошибок.

Возраст:

Возраст не является основным критерием при поиске наставника. Однако, как показывает опыт, участники проектных команд легче общаются с

наставниками в возрасте от 30 до 40 лет. Участники проектных команд хотят видеть в роли наставника мудрого, опытного человека, который был бы старше их, но при этом имел бы с ними общие интересы и взаимопонимание.

Организованность:

Способность выделять важные моменты без лишней детализации, расставлять приоритеты, готовность потратить свое время на поддержку проектной команды особенно актуальны для наставника Программы. Желательно, чтобы консультации с наставниками были короткими, однако достаточно частыми. Это необходимо для своевременного решения проблем, корректировки действий в тех или иных ситуациях, а также для постоянного контроля проектной деятельности участников Программы.

Вовлеченность:

Степень вовлеченности наставника в ту или иную сферу и результаты его деятельности имеют одинаково важное значение. Это означает, что участникам проектных команд, которые нацелены на качественное взаимодействие с наставником и которым важен его вклад в проект, необходимо знать, каких результатов добился наставник, и понимать, чего стоит ожидать от дальнейшего взаимодействия с ним.

Статус:

Количество времени, которое наставник готов потратить на тот или иной проект, актуальность знаний и опыта, точность прогнозов и др. обусловлено его текущим статусом. Действующий предприниматель, бизнес-консультант с опытом предпринимательской деятельности, чиновник муниципального или регионального уровня -наиболее предпочтительные статусы наставника.

История успеха:

Большинство участников проектных команд предпочитают, чтобы наставник был известным человеком, имеющим значительные достижения в работе, яркую карьеру, а также собственный, широко известный бизнес.

Этапы формирования команды наставников в период до проведения первой установочной сессии

1 этап. Выявление потребностей и разработка критериев отбора наставников для Программы.

2 этап. Поиск наставников: информирование, сбор заявок на участие.

3 этап. Формирование списка наставников: определение компетенций наставников.

4 этап. Организация тренингов по основам наставничества и проектной деятельности (Школа наставников); ознакомление с Программой АСИ «Кадры будущего для регионов», платформой для удаленного взаимодействия Мобильное электронное образование.

В период проведения установочной сессии

5 этап. Распределение проектных команд. Отбор проектов.

6 этап. Первая встреча наставников и проектной команды молодежи: презентация идеи проекта, обсуждение оценки проекта (реализуемость, степень проработанности параметров, возможность по усилению проекта), договоренность о взаимодействии в формате индивидуального сопровождения. По результатам такого обсуждения могут быть уточнены задачи индивидуального сопровождения, а также вопросы для особой проработки. При участии наставников в установочной сессии (летняя школа) важным является получение от них обратной связи (в виде краткого отчета). Для наставника отчет – это фиксация договоренностей и принятых решений, результаты которых необходимо обсудить на следующих консультациях.

В рамках Программы наставники используют партнерский стиль взаимодействия с молодежными командами, который заключается в со-организации активности наставника и членов проектной команды, а именно:

- 1) мотив — самомотивация молодежи и наставников;
- 2) проект — достижение результата, совместный выбор направления движения к результату;

3) осуществление — наставник помогает проектной команде в освоении знаний, организует профессиональные пробы и стажировки для участников Программы;

4) рефлексия — совместная оценка процесса и результата проектной деятельности, выстраивание перспектив.

Технология проектной деятельности

В основе проектной деятельности лежит активизация познавательной и практической составляющих, в результате чего обучающийся производит продукт, обладающий субъективной (иногда объективной) новизной. Проект – это совместная учебно-познавательная, творческая, игровая деятельность обучающихся, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности и направленная на достижение общего результата; завершается созданием продукта, изготовленного в процессе проектирования, и его представления в рамках устной или письменной презентации.

Этапы проектной деятельности:

- I. Поисковый: сбор информации и исследование
 - выявление проблемы
 - определение цели и задач проекта
 - выбор средств достижения цели
 - разработка программы действий, включая поиск, выбор и анализ информации
- II. Аналитический: планирование
 - составление плана действий
 - анализ ресурсов
 - установление сроков завершения каждого из этапов
- III. Практический: изготовление продукта
 - реализация плана действий
 - создание продукта
- IV. Презентационный: представление продукта и отчета по проектной работе

- презентация продукта
- оценивание
- рефлексия (рекомендуется проводить рефлексии на каждом этапе проектной деятельности).

Критерии оценки проектной деятельности

- Целеполагание: актуальность проекта, ясность цели и ожидаемых результатов деятельности (оценивается по отчету);
- Планирование: адекватность средств достижения цели, ясность и реалистичность плана (оценивается по конечному продукту и по отчету);
- Продукт: качество произведенного продукта (оценивается по продукту или по его описанию в отчете);
- Рефлексия: оценивается качество анализа работы проектной группы и собственного вклада (оценивается по отчету);
- Презентация: оценивается качество электронной презентации и выступления на защите (оценивается по представлению проекта на защите);
- Командность: оценивается качество командной работы, то, насколько команда сложилась и организованно работала, сообща определяла основные цели, задачи, распределяла роли и преодолевала трудности (оценивается по отчету тьютора).

Рекомендации по организации и проведению профессиональных и социальных проб

В рамках реализации Программы школьникам и студентам ПО под руководством высококвалифицированных наставников должна быть предоставлена возможность проведения социальных и профессиональных проб в разных отраслях экономики и социальной сферы, регионального и муниципального управления на ключевых предприятиях региона. Стажировки участников на производстве, связанные с их проектной деятельностью,

должны стать обязательным элементом их персональных траекторий развития.

Основная цель стажировок – создание условий для развития и поддержки инициатив обучающихся, направленных на применение полученных навыков и компетенций 21 века (soft skills) при выстраивании профессиональных и карьерных траекторий. Стажировочные площадки, обеспечивая реализацию профессиональных и социальных проб, представляют возможность ознакомиться с историей, производственным циклом и технологиями ведущих предприятий региона, а также подробнее изучить содержание деятельности ряда востребованных на современном рынке труда профессий.

В ходе реализации Программы АСИ «Кадры будущего для регионов» наставники организуют различные дополнительные мероприятия, обеспечивающие повышение эффективность реализации социальных и профессиональных проб:

- Экскурсии и мастер-классы на ключевые предприятия региона - погружение в основные отрасли производства региона и изучение различных видов деятельности квалифицированных и востребованных специалистов современного рынка труда с учетом запросов региона.

- Семинары и консультации - передача опыта и знаний состоявшихся в регионе профессионалов – лидеров общественного мнения для оказания поддержки обучающимся в продвижении концепции профессионального развития

- Развивающие тренинги - развитие навыков и компетенций 21 века (soft skills) для успешной реализации индивидуального профессионального плана и повышения уверенного поведения на открытом рынке труда

В рамках реализации Программы деятельность наставников по организации профессиональных и социальных проб на стажировочных площадках направлена на развитие стремления молодежи к осознанному выбору профессии, отвечающей их способностям и интересам, а так же на

формирование представлений о рынке труда, востребованности и перспективах профессии.

Профессиональные пробы

Профессиональная проба — это профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее завершенный вид, способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии.

Задачи профессиональных проб:

- актуализация потребностей обучающихся - участников Программы в определении своих образовательных, профессиональных и жизненных планов;
- создание условия для получения обучающимися - участникам Программы минимального личного опыта в отношении различных областей профессиональной деятельности.

Профессиональные пробы могут реализовываться в следующих формах или их сочетании:

- производственное задание, связанное с выполнением технологически завершенного продукта, участие в изготовлении/изготовление опытных образцов проектного продукта изделия, части изделия - узла, технологически взаимосвязанных законченных операций (например, завершенной части программного кода, обеспечивающего реализацию определенных сервисов программного обеспечения), разработки дизайна изделия, сайта и др.,
- серия последовательных деловых (имитационных) игр и практикумов, творческие задания исследовательского характера, обеспечивающие реализацию проекта,
- осуществление комплекса практических действий (производственные практики, проведение практических прикладных исследований и т.д.) по производственному, технологическому циклу производства конкретного продукта.

Выполнение обучающимися профессиональной пробы включает три основных компонента:

- технологический, характеризующий операционную сторону профессии, предполагает овладение учащимися приемами работы с орудиями труда, знаниями о последовательности воздействий на предмет труда в целях получения законченного изделия;
- ситуативный, воспроизводящий содержательную сторону профессиональной деятельности, определяет предметно-логические действия, входящие в нее;
- функциональный, отражающий динамическую сторону профессиональной деятельности, определяет успешность освоения нормативно одобренного способа деятельности средствами, приемами, внутренними компенсаторными механизмами обучающегося.

Интеграция указанных компонентов позволяет воссоздать целостный образ профессии. Указанные компоненты являются необходимыми при составлении содержания профессиональной пробы. Однако наставник может отступить от развернутой схемы составления программы профессиональной пробы и представить ее в свернутом виде.

Этапы содержания профессиональной пробы и ее организация

В содержании профессиональной пробы выделяют следующие этапы:

- Вводно-ознакомительный этап - сбор общей информации об обучающемся, о его профессиональных предпочтениях и интересах, о целях и задачах реализуемого проекта, о понимании сути профессиональной пробы и основных направлениях деятельности на стажировочной площадке и т.п. Средством получения необходимой информации об обучающихся может быть анкетирование, ознакомительная беседа, собеседование. Полученная информация дает возможность определить состояние общей готовности школьника к выполнению профессиональной пробы.
- Подготовительный этап - выявление знаний и умений обучающихся в области той профессиональной деятельности, в которой

предполагается проведение пробы. Обучающиеся знакомятся с реальной деятельностью наставников, специалистов в ходе посещения предприятий, учреждений, встреч с профессионалами из области трудовой деятельности, предполагаемой для выполнения профессиональной пробы. На данном этапе кроме диагностических решаются и дидактические задачи по приобретению теоретических знаний. У обучающихся формируются представления о том виде деятельности, который им предстоит выполнять в ходе профессиональной пробы. Полученные данные используются при определении уровня их подготовленности для проведения пробы и при анализе результатов ее выполнения в целом.

- Исполнительский этап - комплекс теоретических и практических заданий. Практическое выполнение заданий профессиональной пробы осуществляется по следующей схеме: задание – условие - результат. Перед обучающимися ставится задача (задание) конкретной степени трудности (уровня сложности), проблемности, оговариваются условия, которые необходимо соблюдать при выполнении заданий, и определяется тот продукт деятельности (результат), который обучающийся должен получить по завершении цикла профессиональной деятельности. В ходе профессиональных проб наставник совместно с тьютором выявляет, формирует и закрепляет необходимый объем знаний и умений, которые требуются для качественного выполнения заданий (краткое изложение теоретических сведений, связанных с технологией, практические упражнения с рабочим инструментом, инструкционными, технологическими картами, чертежами; выполнение простейших технологических операций, графических, измерительных, вычислительных работ; подробное консультирование; показ правильных рабочих действий, движений, приемов и т.д.).

Каждый этап практического выполнения заданий профессиональной пробы предполагает получение законченного продукта деятельности учащегося и оценку практических заданий данного этапа.

Прогнозируемый результат по итогам проведения профессиональных проб:

- получение обучающимися дополнительной информации о содержании интересующей их специальности, а также получение квалифицированных консультаций по проблеме, которую им нужно решить;
- закрепление и углубление знаний, полученных обучающимися в процессе теоретического обучения, приобретение необходимых умений, навыков и опыта практической работы по знакомым профессиям.

Профессиональные пробы всегда завершаются подведением итогов: составлением отчета и его обсуждением, в ходе которого выясняется, изменились ли профессиональные намерения обучающихся, какие трудности и сомнения они испытывали при выполнении пробы, какие индивидуальные черты обучающегося позволили/не позволили ему выполнить задание на требуемом уровне, даются необходимые рекомендации наставником.

Продолжительность и регламент профессиональных проб, разработка и утверждение локальных нормативных документов определяются самостоятельно образовательными организациями и согласуются с наставниками. Профессиональные пробы проводятся в учреждениях и организациях – ведущих предприятиях региона различных отраслей.

Основной функционал наставников проектных команд, являющиеся руководителями профессиональных проб:

- ответственность за соблюдение учащимися правил техники безопасности,
- осуществление контроля над соблюдением сроков профессиональных проб и их содержанием,
- оказание методической помощи учащимся при выполнении ими индивидуальных заданий и сборе материалов к отчету,
- оценивание результатов выполнения учащимися программы профессиональных проб.

Социальные пробы

Социальная проба — особый вид социальной активности обучающихся, связанной с выполнением специально организованной социальной деятельности в экономической, политической и духовной сферах. В ходе социальных проб подросток получает информацию о социальных объектах и явлениях, приобретает и осознаёт опыт своего взаимодействия с другими людьми. Социальная проба предполагает самооценку обучающимся своих возможностей на основе последовательного выбора способа социального поведения в процессе освоения различных социальных ролей. Социальные пробы позволяют сформировать у молодых людей определенную социальную позицию и ответственность.

Цели социальных проб:

- восприятие и осознание обучающимися - участниками Программы информации о своём социальном окружении, способах взаимодействия с социумом, уровне своей социальной компетентности и эффективности собственных действий;
- приобретение и осмысление качественно нового опыта социального взаимодействия.

Задачи социальных проб:

- сбор максимально разнообразной информации о социальном явлении, социальном учреждении/социальной организации, социальной среде, социальных отношениях;
- знакомство с функционированием социального объекта;
- комплексный анализ полученной информации, проведение её верификации (проверка на истинность);
- прямое взаимодействие с социальным объектом оптимальным способом;
- рефлексия полученного опыта.

Этапы социальных проб:

- выбор темы социальной пробы всей проектной команды или тематики социальной пробы в соответствии с разделением учащихся по интересам;
- определение целей работы каждого участника проектной команды или проектной команды в целом;
- формулирование перечня индивидуальных заданий;
- составление плана сбора информации о социальном объекте;
- формирование групп в составе проектной команды для осуществления отдельных шагов социальной пробы;
- выполнение практических действий с целью получения информации о социальном объекте;
- анализ и структурирование полученной информации в проектных командах;
- коллективное обсуждение итогов работы групп в составе проектной команды и проектной команды в целом.

Объекты деятельности в ходе социальных проб:

- социальные институты: инспекция по делам несовершеннолетних, отделение пенсионного фонда, отделение социального обеспечения граждан, центр психологической работы с детьми, подростками, дом культуры, учреждения здравоохранения, центры досуга (клуб, дискотека, выставка и др.) и другое,
- социальная среда: городской, сельский ландшафт, социальный ландшафт (пандусы, остановки, реклама, места отдыха, игровые и спортивные площадки, стадионы и т.п.), территория школы, улицы микрорайона и другое,
- социальные явления: «социальные негативы» — девиантное поведение детей и подростков, курение, наркомания, употребление ненормативной лексики в общении, алкоголизм, фанаты, и другое,
- социальные отношения (отношение к старикам, к молодежи, к детям; отношение к клиенту, к потребителю, к заказчику; политическое влияние и др.).

Наиболее распространенные виды социальных проб:

- Экскурсия
- Интервью
- Анкетирование
- Пресс-конференция
- Наблюдение
- Социологическое исследование
- Встреча с компетентным специалистом

Общее руководство профессиональными и социальными пробами в рамках реализации Программы АСИ «Кадры будущего для регионов» осуществляют члены регионального проектного офиса. Наставник составляет отзыв, содержащий описание проделанной работы и оценку отношения обучающегося к данному виду деятельности.

3.1.2. Матрица развития навыков в стратегической инициативе «Кадры будущего для регионов»

Через стратегическую инициативу «Кадры будущего для регионов» у обучающихся наставники развивают следующие матрицы:

1. Матрица навыков ответственности в управлении линиями времени:

Я-навыки: Ответственность за свою прошлую, настоящую и будущую жизнь			
Линии времени / Навыки	Прошлое: множество событий, которые уже произошли	Настоящее: множество событий, которые происходят в данный момент	Будущее: множество событий которые ещё не произошли, но произойдут

<p>Навык и результат его сформированности</p>	<p>1) Навык ценностно-ролевого мышления: автоматизированное принятие ценности семьи, продолжения рода, здорового образа жизни, следование групповым идентичностям</p>	<p>2) Навык конструктивного мышления: автоматизированная проверка заявлений любого рода на соответствие реальности, восприятие негативных явлений как вызовов и испытаний</p>	<p>3) Навык стратегического мышления: автоматизированное наполнение образом-смыслом того, что будет сказано, сделано, происшедшего, существующего и возможного</p>
<p>Образ-смысл</p>	<p>Продолжатель-семьянин</p>	<p>Оптимист</p>	<p>Стратег</p>
<p>Качественная характеристика развития мышления</p>	<p>Самостоятельность мышления — выдвижение новых задач и нахождение путей их решения</p>	<p>Критичность позитивного мышления — получение удовольствия от объективной оценки предметов и явлений, от стремления подвергать сомнению гипотезы и решения, от</p>	<p>Уверенность мышления — способность воспринимать себя творцом собственной жизни, создавать и управлять смыслами-образами будущего</p>

		общения и взаимодействия с людьми других культур, языков, взглядов	
Портретный имидж	Имею только здоровые наклонности	Сердечно улыбаюсь	Вижу будущее так, как будто оно уже стало настоящим
Социальный имидж	Вдохновляю окружающих быть здоровыми	Делаю окружение позитивным	Осуществляю действия как элементы плана, предполагающего достижения блага всех
Репутация	Телесно, душевно и семейно здоровый человек	Счастливый счастьем близких	Уверенный – с верой в будущее
Итоговый документ	Семейная декларация	Соглашение с собой	Персональная миссия
Идея популяризации навыка	Популяризация ценности семьи, продолжения рода, здорового образа жизни	Популяризация позитивного отношения к жизни	Популяризация творцов собственной жизни, создающих и управляющих смыслами-образами будущего

2. Матрица навыков ответственности в управлении линиями времени

Технологии-навыки: ответственность за применение научного знания, методов и инструментов для достижения желаемого результата			
Линии времени / Навыки	Прошлое: множество событий, которые уже произошли	Настоящее: множество событий, которые происходят в данный момент	Будущее: множество событий которые ещё не произошли, но произойдут
Навык и результат его сформированнос ти	4) Навык уважительно благодарного мышления: автоматизированн ая благодарность к своим учителям и последователям, позволяющая проникнуть в сущность вещей и явлений, понять причины и глубинные закономерности	5) Навык чувственного мышления: автоматизированн ое прочувствование общей ситуации всеми органами чувств для духовного роста и равновесия с природой, получения удовольствия от повседневных простых вещей	6) Навык цифрового мышления: автоматизированн ое использование цифровых информационно- коммуникационны х технологий в системе социальных, культурных и экономических отношений, усовершенствующ их и упрощающих технологические процессы
Образ-смысл	Благодаритель	Созерцатель	Программист

Качественная характеристика развития мышления	Ясность мышления - продуманность аспектов всестороннего исследования ситуации, нахождение точных ответов и суждений	Уравновешенность мышления — сочетание оптимальной мотивации и соответствующего уровня эмоционального возбуждения, спокойствие, сдержанность, умение владеть собой, самоконтроль	Быстрота мышления — способность скоростного решения задач, лёгкость в воспроизведении идей
Портретный имидж	Уважителен к своим учителям и ученикам	Наслаждаюсь каждой минутой	Оцифровываю жизнь
Социальный имидж	Благодарю за вклад	Помогаю людям испытывать частые и яркие мгновения восторга	Помогаю другим оцифровывать свою жизнь
Репутация	Благодарный ученик и учитель	Гармоничный	Технологически современный
Итоговый документ	Зона ближайшего развития	Мотиватор24	Программа развития личной странички

Идея популяризации навыка	Популяризация благодарности к своим учителям и последователям	Популяризация духовного роста и равновесия с природой	Популяризация цифровых информационно-коммуникационных технологий
---------------------------	---	---	--

3. Матрица навыков ответственности в управлении линиями времени

Окружение-навыки: ответственность за прошлое, настоящее и будущее своего окружения			
Линии времени / Навыки	Прошлое: множество событий, которые уже произошли	Настоящее: множество событий, которые происходят в данный момент	Будущее: множество событий которые ещё не произошли, но произойдут
Определение навыка	7) Навык эталонного мышления: автоматизированная реализация каждым человеком (независимо от возраста и социальной роли) своего духовного, биологического и социального предназначения — быть образцовым воспитателем,	8) Навык командного мышления: автоматизированный выбор и оформление уважительного и убедительного материала, позволяющего использовать возможности окружающих людей и организаций для их эмоционального	9) Навык инвестиционного мышления: автоматизированное использование своих ресурсов (наград, даров, опыта, произведений, хобби, тем, достижений героев, мечтаний, желаний близких) как вложений в создание чего-то

	примером желаемого для него и для общества поведения	благополучия, чувства защищённости, достижения согласия (консенсуса), создания атмосферы открытости и доверительности	нового, которое в ближней, средней и дальней перспективе приведёт к получению духовной и материальной прибыли
Образ-смысл	Идеал	Командир	Инвестор
Качественная характеристик а развития мышления	Благоразумность мышления – совершение правильных поступков на правильных основаниях в правильное время	Эмпатийность мышления — способность представлять себя на месте другого человека с психологическим проникновением в его уникальность, чувства, желания, идеи и поступки	Широта мышления — способность видеть ситуацию многосторонне, во взаимосвязи с другими явлениями и с открывающими возможностями для других людей
Портретный имидж	Совершаю правильные поступки на правильных основаниях в правильное время	Быстро принимаю желаемые командой решения и отвечаю за их выполнение	Хочу больше — отдаю больше

Социальный имидж	Помогаю каждому быть примером желаемого, для него и для общества поведения	Раскрываю в других их лучшие качества	Помогаю каждому стать инвестором
Репутация	Примерный, образцовый	Харизматичный — в фокусе общественного внимания	Привлекательный инвестор
Итоговый документ	Портрет идеального воспитанника	Требования к личному фан-клубу	Абонемент будущего
Идея популяризации и навыка	Популяризация людей, совершающих правильные поступки на правильных основаниях в правильное время	Популяризация командного взаимодействия с достижением согласия (консенсуса)	Популяризация инвестиционного поведения

4. Матрица навыков ответственности в управлении линиями времени

Территория-навыки: ответственность за территорию своего рождения и проживания			
Линии времени / Навыки	Прошлое: множество событий, которые уже произошли	Настоящее: множество событий, которые	Будущее: множество событий которые ещё не

		происходят в данный момент	произошли, но произойдут
Навык и результат его сформированнос ти	10) Навык конкретно- фактического мышления: автоматизированн ое нахождение достоверных источников, проверка исторических фактов, противодействие фальсификации истории	11) Навык рационализаторско го мышления: автоматизированно е нахождение наиболее оптимальных способов организации жизни и производств на территории своего проживания	12) Навык ресурсно- пространственног о Мышления: автоматизированн ое выявление уникальности и привлекательност и территории своего рождения и проживания, видение и использование её прошлых, настоящих и будущих преимуществ для максимально быстрого и эффективного решения социально значимых задач, благополучия и совершенствовани я Родины

Образ-смысл	Авторитет-старожил	Рационализатор-хозяйственник	Гений — магнит места
Качественная характеристика развития мышления	Правильность мышления — соблюдение правил последовательности, логики и действительности	Оригинальность мышления — способность производить новые идеи, отличные от общепринятых, ощущение внутренней силы, смелости в обдуманных поступках, успешное предоставление сложившихся стереотипов	Пытливость мышления — потребность всегда находить наилучшее решение поставленных задач развития территории своего проживания
Портретный имидж	Доверяя, проверяю	Постоянно улучшаю условия своего проживания	Делаю территорию такой, какой её хотят видеть люди
Социальный имидж	Становлюсь источником информации	Привлекаю жителей к добрососедству и улучшению качества своей жизни	Привлекаю туристов, инвесторов и ресурсы для развития территории своего проживания

Репутация	Надежный, достоверный	Патриот своей Родины	Магнит для новых ресурсов
Итоговый документ	Соглашение со своей любимой Родиной	Авторский проект	Сценарий жизни
Идея популяризации навыка	Популяризация достоверных источников, противодействие фальсификации истории	Популяризация наиболее оптимальных способов организации жизни и производств на территории своего проживания	Популяризация уникальности и привлекательност и территории своего рождения и проживания для привлечения новых ресурсов

3.2. НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Общие рекомендации по выполнению исследовательской работы в школе

Научный руководитель - научный руководитель - это тот, кто должен осуществлять руководство научной деятельностью учащегося, с высоты своего опыта помогать ему двигаться к намеченной цели.

Цель и задачи исследовательской работы в школе.

Исследовательская деятельность связана с решением творческой, исследовательской задачи с заранее неизвестным решением и предполагающая наличие основных этапов, характерных для исследования в научной сфере. Данные методические рекомендации описывают цель, задачи, этапы исследовательской деятельности обучающихся и адресованы обучающимся общеобразовательных учреждений, учителям, научным руководителям, научным консультантам, организаторам учебно-

исследовательской деятельности школьников для подготовки к участию в республиканской конференции «Шаг в будущее – Инникигэ харды – Professor V.P. Larionov «A Step into the Future» Science Fair».

Цель исследовательской работы школьников – это поэтапное осуществление познавательного процесса путем непосредственного участия в нем обучающегося, где обучающийся является активным исследователем, а учитель – консультантом.

Задачи научного руководителя при работе с обучающимися:

- 1) учитывать интересы и мотивы обучающегося;
- 2) мотивировать обучающегося к самостоятельному поиску решения исследовательских задач, выбору темы исследования;
- 3) развивать у обучающегося критическое мышление;
- 4) поддерживать желание обучающегося к творчеству.
- 5) создать условия для успешной работы обучающегося, оказывать благоприятное воздействие на него.

Процесс научно-исследовательской деятельности обучающегося заключается в проведении исследовательских работ и подготовке выступлений на различных научно-практических конференциях и конкурсах. Овладение самостоятельной проектной и исследовательской деятельностью обучающимися в образовательном учреждении должно быть выстроено в виде целенаправленной систематической работы на всех ступенях образования.

Научно-исследовательская работа формирует у обучающихся следующие умения:

- выделять и формулировать проблему исследования,
- ясно и кратко формулировать тему исследования,
- определять и формулировать гипотезу исследования,
- определять объект исследования,
- выделять в объекте предмет исследования,
- определять цель и задачи исследования,
- анализировать теоретические материалы исследования,

- выбирать и применять соответствующие методы исследования.
- грамотно фиксировать данные,
- обобщать материалы исследования,
- формулировать выводы исследования,
- самостоятельно создавать текст по результатам исследования,
- оформлять отчет по результатам исследования (текст научно-исследовательской работы, тезис, стенд, мультимедийная презентация, видеоролик о ходе исследования).

Ожидаемый результат научно-исследовательской работы обучающегося: развитие коммуникативных качеств личности обучающегося, развитие критического мышления обучающихся, формирование исследовательских компетенций (умение находить информацию, осваивать, анализировать и применять её на практике, строго придерживаясь научности обучения). Главным результатом исследовательской деятельности является интеллектуальный продукт, устанавливающий ту или иную истину в результате процедуры исследования и представленный в стандартном виде.

Организация работы над исследовательским проектом в школе.

Этапы исследовательской деятельности:

- I. Постановка проблемы или вопроса исследования.
- II. Изучение научной литературы, посвященной данной проблеме.
- III. Определение гипотезы, цели и задач работы.
- IV. Подбор методов исследования.
- V. Сбор собственного материала (составление карточек, ведение дневника наблюдений и т.п.).
- VI. Обработка и сопоставление данных.
- VII. Анализ и обобщение, собственные выводы.
- VIII. Представление работы в виде научного отчета.
- IX. Подготовка к публичному выступлению.
- X. Публичное выступление.

Рекомендуемый план научно-исследовательской работы в школе:

<i>№</i>	<i>Вид работы</i>	<i>Содержание</i>	<i>Формы реализации</i>	<i>Ответственные</i>
1	Семинар для учителей и обучающихся на тему «Школьное научное исследование»	<ul style="list-style-type: none"> - виды исследовательских работ обучающихся, - структура научно-исследовательской работы, - правила составления тезиса, - разработка мультимедийной презентации, - подготовка к публичному выступлению 	Семинар, круглый стол, обучающий квест, мастер-класс, открытое занятие, открытая лекция	Организаторы научно-исследовательской работы обучающиеся в общеобразовательным учреждением, учителя-научные
2	Практическая деятельность по разработке исследовательского проекта	<ul style="list-style-type: none"> - определение темы исследования, методов работы, - обсуждение идей обучающихся и научных руководителей по исследовательской деятельности, - демонстрационные выступления победителей и призеров конференций прошлого 	Квест, мастер-класс, тренинг, обучающее занятие, проектная работа обучающихся, заседание научного кружка, публичные выступления победителей и призеров конференций различного уровня прошлых лет	руководители, научные консультанты, методические работники школ, управлений образован

		учебного года, тренинги ораторов.		ия, региональ ные координац ионные центры
3	Консультации обучающихся научными руководителями	<ul style="list-style-type: none"> - постановка научной проблемы, - определение темы исследования, - обзор научной литературы по теме, - научный аппарат работы, - содержание исследования, - заполнение листа-помощника для составления научного аппарата и оформления исследовательской работы (см. Приложение 1) 	<p>Консультации индивидуальные и групповые, приглашение научных консультантов из высшей школы, методических отделов управлений образования</p>	
4	Дополнительные занятия по английскому языку	<ul style="list-style-type: none"> - составление научного аппарата работы на английском языке, - просмотр выступлений обучающихся на английском языке на международных конкурсах Intel ISEF на сайте YouTube. 	<p>Обучающиеся занятия, тренинги, индивидуальные и групповые консультации, публичные выступления, консультация специалистов по</p>	<p>Учителя английского языка, научные руководители, администрация школы.</p>

			английскому языку из высшей школы	
--	--	--	--------------------------------------	--

Экспертиза исследовательских работ обучающихся.

Общие критерии оценки исследований обучающихся:

- соответствие заявленной темы содержанию работы,
- оформление доклада,
- актуальность темы, новизна исследовательского подхода,
- выбор методики исследования,
- качественный анализ материала,
- новые умения, навыки, выводы, полученные в ходе исследований,
- соответствие задач и выводов исследования,
- практическое применение,
- самостоятельность выполнения работы.

Рекомендуемая форма оценки работ обучающихся*

<i>Экспертиза содержания работы (анализ содержания и структуры)</i>					
Оцениваемые параметры	Балл				
	1	2	3	4	5
1. Общая структура работы (обоснование темы с целью и задачами, литературный обзор, методы и методики выполнения)	Структура работы не очевидна	Структурирование не полное	Присутствует большинство требуемых разделов	Отдельные недочеты	Полное соответствие нормам представления исследовательской работы

работы, описание хода работы, результаты, выводы и заключение)					
2. Полнота изложения всех разделов работы, четкость и наглядность представления, иллюстрирования	Разрозненн ые данные по основным разделам, преимущест венно текст или одни картинки	Материал в разделах представлен недостаточн о полно	Основная часть разделов проработ ана удовлетв орительн о	Отдельны е недочеты	Компози ция каждого раздела завершен ная, полная и лаконичн ая
3. Соответств ие качества и объема представленного материала цели и задачам работы	Затрудните льно составить представлен ие о характере и ходе работы	Материал стендового доклада дает самые общие представлен ия о сущности работы	В целом складыва ется представл ение о том, что делал автор	Возника ют вопросы только к отдельны м элемента м	Дает полное представл ение о работе и ходе выполнен ия
<i>Экспертиза представления работы автором (анализ владения автором материалом работы и его мотивации на основе интервью с автором)</i>					
Оцениваемые Параметры	Баллы				
	1	2	3	4	5

<p>1. Уровень компетентности в области проводимого исследования. Понимание места своего исследования в системе знаний по данному вопросу. Ссылки.</p>	<p>Плохо знаком с объектом исследования и литературой по теме исследования</p>	<p>Фрагментарные знания</p>	<p>В целом представляет себе область исследования</p>	<p>Отдельные пробелы в знаниях</p>	<p>Достаточная осведомленность в теме</p>
<p>2. Уровень методической компетентности. Понимание и умение объяснить суть применяемых методов. Понимание ограничений используемых методик</p>	<p>Автор слабо понимает, что такое метод и какая именно методика применялась</p>	<p>Имеются общие представления о научном методе и примененных методиках</p>	<p>В целом неплохое понимание используемых методов и методик</p>	<p>Непонимание отдельных звеньев методики и границ ее применимости</p>	<p>Полное владение методикой проведения исследования, условиями ее реализации и ограничениями</p>
<p>3. Логика работы, соответствие проблемы, цели</p>	<p>Выводы не связаны с поставленными</p>	<p>При желании можно проследит</p>	<p>Автор в целом удерживает логическую</p>	<p>Отдельные логические сбои</p>	<p>Логика работы четкая и понятная</p>

и задач, методов, результатов и выводов	ыми целью и задачами	ь связь постановк и цели и задач с результата ми и выводами	цепочку работы		
4. Авторская оценка результатов исследования. Творческий подход при анализе результатов исследования	Изложение материала несамостоя тельное, отношение к работе как к очередному учебному заданию	Фрагмента рный интерес к ходу и результата м работы	Прослежива ется заинтересов анность	В целом автор самостоя телен и заинтерес ован	Явная заинтерес ованность ь в результат ах, понимани е своего вклада и выражен ное желание продолжа ть работу
5. Балл предпочтения члена экспертной комиссии	Работа не вызвала никаких эмоций	Есть отдельные элементы, вызывающ ие ОПТИМИЗМ	Работа производит неплохое общее впечатление	Автор представ ил ряд очень интересн ых находок	Работа вызывает бурный эмоциона льный подъем

** Документы Положения о Всероссийском конкурсе исследовательских работ
«Тропой открытий В.И.Вернадского».*

**Требования к участию в республиканской научной конференции –
конкурсе молодых исследователей имени академика Владимира**

Петровича Ларионова

«Шаг в будущее – Инникигэ харды – Professor V.P. Larionov

«A Step into the Future» Science Fair»

Содержание работ участников.

Работой участника считается научно-исследовательский проект, выполненный одним обучающимся или группой обучающихся. Один участник может представить не более одной работы, независимо от того, индивидуальная она или групповая.

Критерии отбора: новизна и актуальность работы; соответствие содержания проекта теме, поставленной цели и задачам работы; структура работы; корректность методики исследований; соответствие выводов полученным результатам; оформление. Работа должна быть выполнена в течение одного года, предшествующего конференции. Если работа выполнялась более одного года, представляются результаты, полученные в течение последнего года.

Перечень необходимых материалов для участия: 1) стенд (poster) с изложением работы на русском и английском языке (см. *Правила оформления стенда*); 2) распечатанная работа объемом до 20 страниц на русском языке; 3) распечатанный тезис на русском и английском языках; 4) портативный компьютер с презентацией, созданной в программе Microsoft Power Point (3 минуты), и/или видеороликом в формате MP4 (1 минута), в которых показан ход выполнения работы (если участник использует персональный компьютер, то он должен иметь собственный складной стол); 5) экспериментальные установки, макеты, иллюстративные материалы (при наличии) обязаны соответствовать требованиям пожарной безопасности, не содержать токсичных или легковоспламеняющихся составляющих, а также удовлетворять требованиям этики.

Примерное содержание тезиса на русском и английском языках: актуальность, новизна, гипотеза, цель, задачи, методы исследования, описание работы, заключение, список литературы (не менее 6 наименований).

Разрешается вставлять формулы, таблицы в текст. Рисунки, графики, диаграммы, карты, схемы и фотографии в тезисах запрещены.

Техническое оформление работ участников.

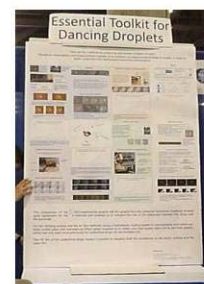
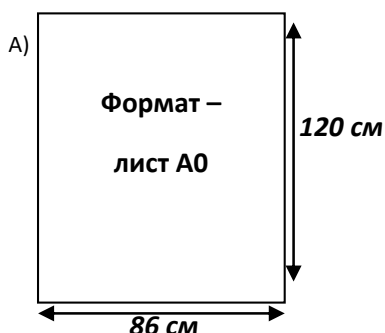
Сведения об авторе (-ах) на русском и английском языках: ФИО автора (полностью), класс, место учебы, ФИО руководителя (полностью), должность, e-mail, контактный телефон руководителя;

Техническое оформление тезиса: редактор Microsoft Word, формат А4, ориентация – книжная, поля – верхнее 2,0 см; нижнее – 3,0 см; левое и правое – 2,5 см; абзацный отступ – 1,25 см; интервал – одинарный; шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 12.

Объем тезиса: 3 страницы (включая список литературы).

Техническое оформление исследовательской работы: все страницы скрепляются, текст должен быть распечатан только с одной стороны листа, объем работы до 20 страниц, ориентация – книжная, поля – верхнее 2,0 см; нижнее – 3,0 см; левое и правое – 2,5 см; абзацный отступ – 1,25 см; интервал – полуторный; Times New Roman. Номера страниц – справа, внизу страницы (титульный лист не нумеруется). Титульный лист, содержание, сноски, цитаты, библиография и другие структурные элементы работы оформляются в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32-2001. Список литературы должен включать не менее 6 наименований.

Правила оформления стенда.



Организация стенда: название работы, новизна и актуальность, цель, задачи, методы исследования, полученные данные, результаты исследования с привлечением наглядного материала. Стенд оформляется с одной стороны на русском, с другой стороны на английском языках.

Авторы. Под названием работы могут находиться фамилии и имена авторов (участников). Для групповых работ первым указывается лидер группы. Названия учебного заведения, класса, организации, в которой выполнена работа, имя и звание научного руководителя не должны присутствовать на стенде, а прописываются в тезисах и на титульном листе исследовательских работ.

Рекомендуемый **регламент выступления – 3 минуты.**

3.3. Особенности деятельности тьютора и ассистента в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

На основании письма Министерства образования и науки РФ от 11 марта 2016 г. № ВК-452/07 «О введении ФГОС ОВЗ» следует вводить в работу с детьми с ОВЗ тьютора и ассистента.

Работа тьютора ориентирована на построение и реализацию персональной образовательной стратегии, включая реализацию адаптированной образовательной программы или специальной индивидуальной программы развития и учитывающей личный потенциал ученика с ОВЗ, образовательную и социальную инфраструктуру и задачи основной деятельности. Задача тьютора состоит в организации обучения (подготовка дидактических материалов для урока, транслирование заданий учителя, сопровождение и организация занятости ребенка при необходимости покинуть класс) и воспитании (организация коммуникации с одноклассниками на переменах, включение ребенка с учетом его интересов и особенностей в социальные проекты). В инклюзивном образовании тьютор, кроме сказанного

выше, это специалист, который организует условия для успешной интеграции ребенка с ОВЗ в образовательную и социальную среду образовательного учреждения. В тесном активном сотрудничестве с учителем, специалистами и родителями тьютор может создать ребенку благоприятную атмосферу для успешной учебы и социальной адаптации.

Должность тьютора официально закреплена в числе должностей работников общего, высшего и дополнительного профессионального образования (приказы Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н и 217-н, зарегистрированные в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. под № 11731 и № 11725 соответственно), внесена в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, в раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (приказ Минздравсоцразвития от 26.08.2010 г. № 761н, зарегистрирован в Минюсте РФ 6 октября 2010 г. № 18638). Таким образом, указанная штатная единица может быть введена и оплачена из бюджетных средств.

Тьютор может выполнять следующие функции:

- педагога сопровождения, воспитателя, который оказывает помощь, выполняет рекомендации ПМПк, ведет педагогическую и воспитательную работу, обеспечивает поддержку педагогов, специальных педагогов, психологов, других необходимых ребенку специалистов на каждом этапе образовательного процесса; включает ребенка с ОВЗ в детский коллектив, организует ситуацию поддержки ребенка с ОВЗ. Помогает всем участникам образовательного процесса осознать, какую помощь можно оказать ребенку с ОВЗ и как правильно это сделать);
- специалиста службы сопровождения, обладающего знаниями в области коррекционной педагогики, дефектологии, психологии (психолога, социального педагога, дефектолога).

Как правило, в региональные документы, описывающие подходы к составлению штатных расписаний ОО, включается пункт о введении дополнительных ставок тьютора, например, при наличии в школе шести детей

с ОВЗ. В этом случае нагрузка тьютора определяется исходя из его занятости с каждым ребенком. Но тьютор может рекомендоваться ПМПК конкретному ребенку (например, с расстройствами аутистического спектра или с тяжелыми и множественными нарушениями), независимо от того, обучается он по адаптированной основной образовательной программе начального общего образования в школе или в отдельном классе, или в условиях инклюзивного образования по адаптированной образовательной программе. В этом случае он будет находиться с ребенком все свое рабочее время.

Обязанности **ассистента** при организации обучения детей с ОВЗ описываются в ряде документов. В том числе в ст. 79 ФЗ № 273-ФЗ оговаривается в качестве одного из специальных условий обучения детей с ОВЗ предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь; в части III приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 июля 2015 г. № 1015 указывается на необходимость создания специальных условий обучения, в том числе предоставление услуг ассистента, оказывающего необходимую помощь. Также о задачах ассистентов отдельно говорится в положениях по организации итоговой аттестации (ГИА и ЕГЭ). Учитывая вышеприведенное, можно предположить, что к данному моменту реальных разграничений функций этих специалистов нет. Однако это неверно. В системе социальной защиты есть должность сопровождающего, который может не иметь высшего психологического или педагогического образования, именно он и может оказать техническую помощь обучающемуся с инвалидностью. Имеющийся опыт разработки положения о сопровождении детей с инвалидностью в процессе обучения говорит о необходимости введения персонального ассистента, в расчете одна единица на двух детей, нуждающихся в персональном сопровождении. Кроме того, в штатное расписание могут быть введены штатные единицы помощника воспитателя и младшего воспитателя, на которых будут возложены функции ассистента. Помимо педагогических работников, в оказании помощи детям с ОВЗ должны

принимать участие медицинские работники. При недостаточности кадровых ресурсов образовательная организация может использовать потенциал сетевого взаимодействия.

3.3.1. МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ С ОВЗ

Классификаций методов обучения (по К.Ю.Бабанскому):

- методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности: словесные (рассказ, лекция, семинар, беседа); наглядные (иллюстрация, демонстрация и др.); практические (упражнения, лабораторные опыты, трудовые действия и др.); репродуктивные и проблемно-поисковые (от частного к общему, от общего к частному), методы самостоятельной работы и работы под руководством преподавателя;
- методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности: методы стимулирования и мотивации интереса к учению (используется весь арсенал методов организации и осуществления учебной деятельности с целью психологической настройки, побуждения к учению), методы стимулирования и мотивации долга и ответственности в учении;
- методы контроля и самоконтроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности: методы устного контроля и самоконтроля, методы письменного контроля и самоконтроля, методы лабораторно-практического контроля и самоконтроля.

В связи с тем, что группа детей с ОВЗ крайне неоднородна, перед педагогом ставится задача отбора содержания в каждой конкретной ситуации и адекватных этому содержанию и возможностям учащихся методов и форм

организации обучения. Наиболее приемлемыми методами в практической работе учителя с обучающимися, имеющими ОВЗ, считаются объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, частично поисковый, коммуникативный, информационно-коммуникационный; методы контроля, самоконтроля и взаимоконтроля.

С понятием метода тесно связано понятие «приема обучения». Приемы обучения – конкретные операции взаимодействия педагога и обучающегося в процессе реализации методов обучения. Приемы обучения характеризуются предметным содержанием. Реальная деятельность метода обучения состоит из отдельных приемов.

Приёмы активизации деятельности обучающихся:

1. Использование сигнальных карточек при выполнении заданий. Карточки могут использоваться при изучении любой темы с целью проверки знаний учащихся, выявления пробелов в пройденном материале. Удобство и эффективность их заключается в том, что сразу видна работа каждого ребёнка.

2. Использование вставок на доску (буквы, слова) при выполнении задания, разгадывания кроссворда и т. д. Детям очень нравится соревновательный момент в ходе выполнения данного вида задания, т. к., чтобы прикрепить свою карточку на доску, им нужно правильно ответить на вопрос, или выполнить предложенное задание лучше других.

3. Использование картинного материала для смены вида деятельности в ходе занятия, развития зрительного восприятия, внимания и памяти, активизации словарного запаса, развития связной речи.

4. Активные методы рефлексии.

Толковый словарь русского языка трактует рефлекссию как размышление о своем внутреннем состоянии, самоанализ. В современной педагогической науке под рефлексией обычно понимают самоанализ деятельности и ее результатов.

Особенности организации занятия для детей с ОВЗ и инвалидностью

Основной формой организации совместной деятельности педагога и обучающихся является занятие. В ходе занятия педагог может использовать различные методы и приемы обучения, подбирая наиболее соответствующие содержанию обучения и познавательным возможностям обучающихся, способствуя тем самым активизации их познавательной деятельности.

Методика проведения, содержание занятий может измениться в зависимости от: состояния здоровья ребенка, его настроения, непредвиденных семейных ситуаций и других обстоятельств.

Отличительная черта занятий – гибкость, чувствительность к сбоям.

Условия проведения занятий:

- замедленный темп обучения;
- оптимальное привлечение детей к предметно-практической деятельности;
- опора на наиболее развитые положительные качества ребенка;
- дифференцированное руководство деятельностью детей и корректирование их действий.

Методические приемы, применяемые при разъяснении нового материала, выполнении заданий, оценивании работы обучающихся:

- поэтапное разъяснение заданий;
- последовательное выполнение заданий;
- повторение инструкции к выполнению задания;
- обеспечение видеоматериалами, аудиовизуальными техническими средствами обучения;
- близость к учащимся во время объяснения задания;
- перемена видов деятельности;
- подготовка обучающихся к перемене вида деятельности;
- чередование заданий и физкультурных пауз;
- предоставление дополнительного времени для завершения задания;

- выполнение тренировочных упражнений;
- использование тестовых заданий, требующих минимального заполнения;
- обеспечение печатными копиями заданий, инструкционными картами;
- использование индивидуальной шкалы и системы оценок в соответствии с успехами и затраченными усилиями.

Рекомендуемая литература для наставников

Литература по теме «Исследовательская деятельность в школе»:

1. Брайт Л. Развиваем интеллект. СПб: Питер Пресс. 1997.
2. Волков А., Никитина Р. Введение в научно-исследовательскую работу / учеб. прогр. для лицеев и гимназий/. // Школа N4, 1996.
3. Волков А.Е., Федотова Т.И, Ялышева Л.В. Учить школьников творчески мыслить. //Учитель N3, 2002.
4. Громько 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).
5. Гурвич Е. М. Исследовательская деятельность детей как механизм формирования представлений о поливерсионности мира создания навыков поливерсионного исследования ситуаций // Развитие исследовательской деятельности учащихся: Методический сборник. М.: Народное образование, 2001. С. 68-80.
6. Демин И. С. Применение информационных технологий в учебно-исследовательской деятельности // Развитие исследовательской деятельности учащихся: Методический сборник. М.: Народное образование, 2001. С. 144-150.
7. Дж. Дьюи. Демократия и образование: Пер. с англ. - М.: Педагогика-Пресс, 2000. - 384 с.
8. Леонтович А. В. Исследовательская деятельность как способ формирования мировоззрения. // Народное образование, № 10, 1999.

9. Леонтович А. В. Модель научной школы и практика организации исследовательской деятельности учащихся/ А. В. Леонтович // Школ. технологии.- 2001.- N 5.- С. 146-149.
10. Леонтович А. В. Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии: [Опыт учеб. комплекса на базе сред. шк. N 1333 «Донская гимназия» и Дома науч.-техн. творчества молодежи Москвы] // Школ. технологии.- 1999.- N 1-2.- С. 132-137.
11. Логинова Н.А. Феномен учительства: приобщение к научной школе. // Психологический журнал. 2000
12. Логинова Н. А. Феномен ученичества: приобщение к научной школе. // Психологический журнал. 2000, том 21, № 5.
13. Меренкова О.Ю. Научно-исследовательская работа в школе: в помощь учителю, классному руководителю. Методическое пособие. – М.: УЦ Перспектива, 2011. – 48с.
14. Новикова Т. Проектные технологии на уроках и во внеурочной деятельности. //Народное образование, № 7, 2000, с 151-157
15. Обухов А. С. Исследовательская деятельность как способ формирования мировоззрения. // Народное образование, № 10, 1999.
16. Поддьяков А. Н. Дети как исследователи: [Психол. аспект] // Magister.- 1999.- N 1.- С. 85-95.
17. Пахомова Н. Ю. Метод учебных проектов в образовательном учреждении: Пособие для учителей и студентов педагогических вузов. - М.: АРКТИ, 2003. - 112с. (Методическая библиотека)
18. Разумовский В.Г. Развитие творческих способностей учащихся в процессе обучения физике. Пособие для учителей. М.: Просвещение, 1975.
19. Савенков А. И. Детские исследования в домашнем обучении // Исследовательская работа школьников. 2002. № 1. С. 34-45.
20. Татьянченко Д.В., Воровщиков С.Г. Культура познания.// Завуч, 2000.

21. Пахомова Н.Ю. Учебные проекты: его возможности. //Учитель, № 4, 2000, - с.52-55

22. Психология одаренности детей и подростков. Под ред. Н.С.Лейтеса. М.: Академия, 1996.

23. Чечель И. Д. Метод проектов или попытка избавить учителя от обязанностей всезнающего оракула.//Директор школы, № 3, 1998

2. Организация и планирование воспитательной работы в специальной(коррекционной) школе-интернате, детском доме»: пособие для воспитателей и учителей.-М.: « АРКТИ»,2011 г.-312 с.

3. Кадры будущего для регионов. – Методичка-тренажер.: М., Агенство стратегических инициатив.

4. Инструктивно-методический материал по организации деятельности наставников в Программе АСИ «Кадры будущего для регионов». Сост. Карпушина Н.Я., Карпушиной Е.Е./под ред. Кондакова А.М.

Интернет-ресурсы по проблемам проектной и исследовательской деятельности:

1. http://edu.shd.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=202:2012-12-04-05-09-57&Itemid=282.

2. <http://rudocs.exdat.com>. - Научно-исследовательская работа в школе.

3. <http://schools.keldysh.ru/labmro> - Методический сайт лаборатории методики и информационной поддержки развития образования МИОО.

4. www.researcher.ru - Портал исследовательской деятельности.

5. <http://www.vsoh1.ru>. - Требования к научно-исследовательской работе.

6. www.issl.dnttm.ru - сайт журнала «Исследовательская работа школьника».

7. www.konkurs.dnttm.ru - обзор исследовательских и научно-практических юношеских конференций, семинаров конкурсов и пр.

