




МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 31 СО СПОРТИВНЫМ УКЛОНОМ

| | | |
|---|--|--|
| <p>Рассмотрено ШМО учителей гуманитарного цикла Руководитель ШМО <i>Баранова М.М.</i> Баранова М.М. Протокол № 1 от «29» августа 2022 г.</p> | <p>Согласовано Заместитель директора по УВР <i>Панасюк О.А.</i> Панасюк О.А. «29» августа 2022 г.</p> | <p>Утверждено Директор МБОУ СОШ № 31 со спортивным уклоном Золотухина Т.А. Протокол заседания Педагогического совета № 1 от «29» августа 2022 г. Приказ № 6 от «29» августа 2022 г.</p>  |
|---|--|--|

Программа работы с молодым специалистом «Наставничество»

Составитель:
наставник Баранова М.М.,
учитель истории и обществознания
Срок реализации: 3 года

2021 – 2024 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка

| | |
|--|-----|
| 1.1 Актуальность разработки программы наставничества | 3-4 |
| • Взаимосвязь с другими документами организации | 4-5 |
| • 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

| | |
|---------------------------------|----|
| 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, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

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.

- **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ № 31 со спортивным уклоном г. Пятигорска 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: 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 № 31 со спортивным уклоном г. Пятигорска 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.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.

3) 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.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и качества обучения школьников через сформированный отчёт Электронной школы.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

- **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ СОШ № 31 со спортивным уклоном г. Пятигорска рассчитана на 3 года.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания - 1.09 2024 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:

Чернуха Татьяна Николаевна: 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: Баранова Марина Михайловна.

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 по УВР

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 гуманитарного цикла, 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 гуманитарного цикла.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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 получат необходимые для данного периода профессиональной

реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- 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. | август |
| 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, тетрад 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. | ноябрь |

| | | | |
|----|---|--|----------------|
| | | <i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i> | |
| 5. | Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2. Нормы оценивания учебной деятельности. 3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 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 5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников. <i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i> | Декабрь |
| 6. | Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения. 3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний» <i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i> | февраль |
| | Самообразование учителя – лучшее обучение. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста | апрель |
| 7. | Бенефис молодого учителя. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. <i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i> | 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 «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»</i></p> <p><i>Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»</i></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 молодого учителя. | Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки; • выступления-презентации на педсовете по теме самообразования; • методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности); • представление молодого учителя наставником. <i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i> | Апрель– Май |
| 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. | 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого | Октябрь – ноябрь |
| 4. | Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий. | 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. | 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. | 1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 2. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы. | Апрель |
| 7 | Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития. | Подведение итогов работы «Школы наставничества»: • Портфолио молодого учителя. «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 «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i> <i>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</i> | 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., Шевердин И.В. Презентация «Технология проектной деятельности». Курск: издательство «Учитель», 2006.
- Гузеев В.В. "Метод проектов" как частный случай интегральной технологии обучения.//Директор школы, № 6, 1995. — с. 39 – 47.
- Гузеев 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.

А также сайты:

festival@1september.ru

<http://www.school.edu.ru/catalog.asp>