

УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
ООО «Профессиональное
образование 21 века»



И.В. Пупасова

ноября 2022 г.

5. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование тем и разделов, модулей	Всего ак. час	В том числе			Формы контроля
			Лекция	ПЗ,СЗ	СР	
1	Раздел 1. Современное состояние системы наставничества	26	14	6	6	
1.1.	Нормативные основы наставничества	16	8	2	6	Текущий контроль/ Практическая работа
1.2.	Роль наставничества и его значение	6	4	2		Текущий контроль/ Практическая работа
1.3.	Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества	4	2	2		Текущий контроль/ Практическая работа
	Промежуточная аттестация	4		4		Практическая задача
2	Раздел 2. Технологии наставничества в системе образования	32	20	12		
2.1.	Формы наставничества	3	1	2		Текущий контроль/ Решение ситуационной задачи
2.2.	Модели организации наставничества	6	4	2		Текущий контроль/ Решение ситуационной задачи
2.3.	Этапы организации наставничества в образовательной организации	8	6	2		Текущий контроль/ Практическая работа
2.4.	Методы и приемы наставничества	4	2	2		Текущий контроль/ Решение ситуационной задачи
2.5.	Роль наставничества в проектной деятельности	6	4	2		Текущий контроль/ Практическая работа
2.6.	Эффективные инструменты в работе наставника	5	3	2		Текущий контроль/ Практическая работа
	Промежуточная аттестация	4		4		Тестирование
	Итоговая аттестация	6		6		Зачет (презентация)
	Итого часов	72	34	32	6	

2. Календарный учебный график

Неделя обучения	1	2	3	4	5	6	7	Итого часов
1 неделя	8	8	8	8	8	8	X	48
2 неделя	8	8	8	X	X	X	X	24

7. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ РАЗДЕЛОВ

7.1. Рабочая программа учебного раздела 1 «Современное состояние системы наставничества»

Трудоемкость освоения: 26 ак.ч.

Содержание рабочей программы

Код	Наименование тем, элементов
1	Раздел 1. Современное состояние системы наставничества
1.1	Нормативные основы наставничества
1.2	Роль наставничества и его значение
1.3.	Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества

7.1.1. Учебно-методическое сопровождение реализации рабочей программы

Тематика лекционного материала

№ п/п	Форма занятий	Тема занятий	Формируемые компетенции (индекс)
1.	Лекция вводная / Практическая работа	Нормативные основы наставничества	К-1 К-2
2.	Лекция / Практическая работа	Роль наставничества и его значение	К-1 К-2
3.	Лекция / Практическая работа	Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества	К-1 К-2

Тема 1.1. (Вводная) Нормативные основы наставничества

Актуальность и проблемы наставничества. Нормативное правовое обеспечение системы наставничества.

Наставничество: основные понятия и функции. Наставничество в системе образования. Характерные особенности системы наставничества. Цель и задачи, принципы системы наставничества.

Механизм наставничества в образовательной организации. Локальные нормативные акты образовательной организации. Организация наставничества в образовательной организации. Назначение наставника. Замена наставника. Функции по управлению и контролю в системе наставничества. Общий порядок прохождения наставничества.

Тема 1.2. Роль наставничества и его значение

Содержание педагогического наставничества. Кто такой наставник: для чего нужно наставничество. Критерии назначения наставников. Формирование круга наставляемых. Права и обязанности наставника. Права и обязанности наставляемого. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый». Результаты деятельности наставников и критерии их оценки.

Тема 1.3. Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества

Компетенции наставника. Личностные качества наставника. Условиями результативного функционирования наставничества. Комплекс решаемых задач. Типы наставничества.

7.2. Рабочая программа учебного раздела 2. «Технологии наставничества в системе образования»

Трудоемкость освоения: 32 ак.ч.

Содержание рабочей программы

Код	Наименование тем, элементов
2.1.	Формы наставничества
2.2.	Модели организации наставничества
2.3.	Этапы организации наставничества в образовательной организации
2.4.	Методы и приемы наставничества
2.5.	Роль наставничества в проектной деятельности
2.6.	Эффективные инструменты в работе наставника

7.2.1. Учебно-методическое сопровождение реализации рабочей программы

Тематика лекционного и практического материала

№ п/п	Форма занятий	Тема занятий	Формируемые компетенции (индекс)
1.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Формы наставничества	К-1 К-2
2.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Модели организации наставничества	К-1 К-2
3.	Лекция / Практическая работа	Этапы организации наставничества в образовательной организации	К-1 К-2
4.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Методы и приемы наставничества	К-1 К-2
5.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Роль наставничества в проектной деятельности	К-1 К-2
6.	Лекция / Практическая работа	Эффективные инструменты в работе наставника	К-1 К-2

Тема 2.1. Формы наставничества

Формы наставничества: прямое – опосредованное, индивидуальное – коллективное – групповое, открытое – скрытое, традиционное-виртуальное. Формы реализации наставничества.

Тема 2.2. Модели организации наставничества

Модели наставничества. Традиционная модель наставничества. Ситуационное наставничество. Партнерское наставничество. Групповое наставничество. Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Скоростное наставничество. Флэш-наставничество. Виртуальное наставничество. Саморегулируемое наставничество. Реверсивное наставничество. Командное наставничество. Супервизия. Модель «Тень». Модель «Баддинг». Выбор модели наставничества.

Тема 2.3. Этапы организации наставничества в образовательной организации

Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар/групп. Завершение наставничества. Мониторинг. Оценка результатов. Программа наставничества. SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Тема 2.4. Методы и приемы наставничества

Методы наставнической деятельности. Стили наставничества. Квадрат «Могу, хочу». Модель ситуационного руководства Херси-Бланшара. Приемы (правила) наставничества.

Тема 2.5. Роль наставничества в проектной деятельности

Специфика деятельности наставника проектного обучения. Области компетенций. Уровни компетентности. Базовая модель компетенций.

Тема 2.6. Эффективные инструменты в работе наставника.

Инструменты и техники наставничества. Методический коучинг. Стадии цикла методического коучинга. Рефлексия. Рефлексивные методы обучения. Самонаблюдение. Гетероскопия и аутоскопия. Адаптация.

8. ФОРМЫ И МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ

Контроль результатов обучения осуществляется посредством текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестаций.

Текущий контроль – контроль знаний и навыков осуществляется в ходе учебного процесса.

Промежуточная аттестация обучающихся – проводится по окончании освоения рабочей программы учебного раздела. Формы и порядок проведения промежуточной аттестации определены учебным планом программы.

Итоговая аттестация – проводится по окончании освоения рабочей программы всех разделов. Формы и порядок проведения промежуточной аттестации определены учебным планом программы.

9. ТРЕБОВАНИЯ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Итоговая аттестация проводится в форме зачета по результатам представления мультимедийной презентации и подробной аннотации к ней по одной из моделей наставничества.

Общие требования к содержанию и оформлению мультимедийной презентации:

1. Подготовка презентации выполняется самостоятельно.

2. В презентации должна быть представлена одна из форм наставничества.

3. Описание содержания:

- демонстрация одной из моделей наставничества на конкретной ситуации;

- описание механизмов проектирования совместной деятельности с подопечным/и с учетом его/их склонностей и индивидуальных особенностей;

- перспективность использования выбранной модели и формы наставничества и возможность ее реализации в образовательной организации.

4. Формат презентации не превышает 10 слайдов.

Мультимедийная презентация сопровождается аннотацией объемом 5-10 страниц с комментариями, описанием проблемной ситуации, выбранной модели наставничества.

Обучающиеся допускаются к итоговой аттестации после изучения всех тем, в объеме предусмотренным учебным планом программы.

10. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Текущая аттестация осуществляется в форме выполнения практических работ и ситуационных задач. Оценка производится с учетом творческого отношения к решению вопросов.

Для допуска к итоговой аттестации слушателям выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Формой итоговой аттестации является зачет, который выставляется в виде зачета по результатам представления мультимедийной презентации и аннотации к ней по одной из моделей наставничества.

Основная цель проведения зачета – проверка уровня усвоения компетенций, приобретенных в процессе освоения программы.

10.1. Набор оценочных средств

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки	Критерий оценки
Современное состояние системы наставничества	Знание механизма, типологии, видов наставничества	Выполнение или невыполнение задания	«Зачтено» или «не зачтено» соответственно
Технологии наставничества в сфере образования	Знание форм, моделей, практик наставничества в сфере образования, инструментов и техник наставничества	Выполнение или невыполнение задания	«Зачтено» или «не зачтено» соответственно

Знание вопросов:

1. Природа психики человека.
2. Основные функции психики и их физиологические механизмы.
3. Соотношение природных и социальных факторов в становлении психики человека.
4. Методы психологических и педагогических исследований.
5. Познавательные процессы и их характеристика.
6. Психические состояния и их характеристика.
7. Основные этапы творческого процесса.
8. Виды мышления и их характеристика.
9. Мышление как процесс решения задач.
10. Роль сознания и самосознания в поведении, деятельности человека и формировании его личности.
11. Значение воли, эмоций, потребностей и мотивов.
12. Приемы психической саморегуляции.
13. Задатки и способности.
14. Личность. Структура личности.
15. Особенности и закономерности межличностных отношений.
16. Ценности и цели образования.
17. Воспитание. Понятие морали и нравственности.
18. Наставничество: понятие и функции.
19. Наставничество как социокультурный феномен.
20. Компетенции наставника.
21. Институты развития наставничества: АСИ, Академия наставников, Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».
22. Значение наставничества для социально-экономического и социокультурного развития.
23. Типология наставничества: по содержанию деятельности, по временным характеристикам.
24. Формы наставничества: прямое – опосредованное, индивидуальное – групповое, открытое – скрытое.
25. Модели наставничества: менторинг, супервизия, баддинг, шэдоуинг, дуальное обучение.
26. Практики наставничества в России. Наставничество в Академии Ворлдскиллс Россия. Наставничество в кружковом движении.
27. Зарубежные практики наставничества. Наставничество в профессиональном развитии молодых педагогов в зарубежной школе: менторство, курс адаптации, внешкольная вводная программа, индивидуальная работа с учителем.
28. Модели наставничества в сфере образования. Наставничество в проектной деятельности обучающихся. Кураторство. Тьюторинг. Менторинг.
29. Значение наставничества в современной образовательной практике.
30. Инструменты и техники наставничества
31. IT-инструменты поддержки наставничества.
32. Педагог как куратор и тьютор детских проектных команд.
33. Технология наставничества в системе «педагог – обучающийся» (наставничество в образовании).
34. Опытный педагог как ментор и супервайзер молодых педагогов.
35. Технология наставничества в системе «педагог – педагог» (наставничество в организации).

11. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация настоящей дополнительной программы повышения квалификации обеспечивается высококвалифицированными педагогическими и научно-педагогическими кадрами, имеющими достаточный опыт в области профессиональной деятельности, соответствующей направленности

образовательной программы и привлекаемыми к педагогической деятельности на других законных основаниях.

12. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

12.1. Материально-технические условия реализации программы

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса

- каналы связи;
- система дистанционного обучения, обеспечивающую формирование информационной образовательной среды;
- компьютерное оборудование;
- периферийное оборудование;
- программное обеспечение.

В процессе обучения могут использоваться видеоматериалы, дополняющие лекционный материал.

Педагогические технологии, методы, приемы и формы организации образовательного процесса

№	Педагогическая технология, метод	Применение в программе
1	Информационно-коммуникативная технология	Отдельные занятия сопровождаются видеоматериалами, схемами и таблицами, упражнениями. Разработаны практические работы и подобраны ситуационные задачи по тематике.
2	Технология дифференцированного обучения	Учет индивидуальных ошибок
3	Здоровьесберегающая технология	Проведение занятий с учетом рекомендаций СанПиНа

12.2. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по курсу, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем, включает:

- Справочно-правовая система «Гарант»;
- Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

Список литературы:

1. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании [Электронный ресурс] // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. №1. С. 49-61. URL: <https://repo.nspu.ru/bitstream/nspu/2062/1/soderzhanie-nastavnichestva-v-si.pdf>

2. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников: Монография [Электронный ресурс]. – Казань: изд-во «Печать-Сервис-XXI век, 2013. – 183 с. URL:

https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/MASALIMOVA_MONOGRAFIYa_2013.pdf

3. Наставничество, как стратегия непрерывного развития. Обзорная информационно-методическая статья / Мазурова Е.Г, ведущим экспертов проектного управления АУ «Институт развития образования» [Электронный ресурс]. URL: https://xn--80aagyaaanwdoxgiag.xn--plai/wp-content/uploads/2020/10/nastavnichestvo-strategiya_nepreryvnogo_razvitiya.pdf

4. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки [Электронный ресурс] / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с. URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/e45/e454a115b7bfea288cb1b953cf3f8d37.pdf>

5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Электронный ресурс] / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/>

6. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми [Электронный ресурс]: Материалы региональной научно-практической конференции. Сыктывкар: Управление государственной гражданской службы Республики Коми, 2014. 200 с. URL: https://mintrud.gov.ru/uploads/imperavi/ru-RU/2015-33.03._Sbornik_materialov_po_nastavnichestvu.pdf

7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» [Электронный ресурс]: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с. URL: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf

8. Об организации наставничества в школе [Электронный ресурс] / авт.-сост. Сеничева Ю.А., 2020 г. URL: <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii.-nastavnichestvo.pdf>

9. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/9a4/9a4d9619f6a47cb489f5c2807fb53e63.pdf>

10. Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса [Электронный ресурс]: методическое пособие / Волчек В.А., Шмакова Л.Е., Стальмакова Т.А. ; отв. ред. Л. А. Богданова. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИПО», 2021. – 106 с. URL: https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2021/11/metodicheskoe-posobie_realizacija-celevoj-modeli-nastavnichestva-.pdf

11. Стандарт наставничества Общероссийский народный фронт. URL: http://cmrp.ru/uploads/nastav_paper.pdf

12.3. Оценочные материалы для контроля результатов обучения

12.3.1. Задания для текущего контроля

1. Разработка индивидуального плана наставника.

2. Разработка системы результатов наставничества.

3. Разработка матрицы возможных видов наставничества с учетом существующей типологии наставничества.

4. Решение ситуационной задачи – предложить краткое возможное решение одной из ситуаций на выбор без проведения глубокого анализа проблемной ситуации.

5. Решение ситуационной задачи – проанализировать одну из ситуаций на выбор и предложить возможное решение задачи согласно предложенному алгоритму решения ситуации.

6. Проработать перечень мероприятий, которые необходимо реализовать на каждом этапе организации наставничества в образовательной организации, и заполнить таблицу:

Наименование этапа	Описание (перечень мероприятий)	Ответственный	Частота выполнения этапа

7. Решение ситуационной задачи – подготовка анкеты обратной связи:

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)

8. Написание эссе о роли наставничества в проектной деятельности.

9. Провести сравнительную характеристику разнообразных техник и инструментов наставничества:

Техники и инструменты наставничества	Краткое описание	Возможности	Преимущества

12.3.2. Задания для промежуточной аттестации

12.3.2.1. Решение практической задачи.

Необходимо разработать портрет наставника с учетом особенностей выбранной конкретной целевой группы с определением составляющих содержания наставничества и результатов наставнической деятельности.

12.3.2.2. Тест «Наставничество»

1. В каких годах впервые появилось понятие «наставничество»?

1) 20-30-е гг. XX века

2) 80-е гг. XX века

3) 70-е гг. XX века

- 4) 90-е гг. XX века
2. Кто утверждал, что в процессе наставничества «один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»?
 - 1) С.Я. Батышев
 - 2) А.С. Макаренко
 - 3) Г. Льюис
 - 4) В. Даль
3. Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника?
 - 1) Аналитическая деятельность
 - 2) Реабилитационная деятельность
 - 3) Информационная деятельность
 - 4) Методическая деятельность
4. Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника:
 - 1) Приобщить к корпоративной культуре
 - 2) Пробудить душевные силы
 - 3) Сформировать морально-волевые качества
 - 4) Развить личностные качества
5. Какова основная сфера применения наставничества?
 - 1) Экономическая
 - 2) Социальная
 - 3) Духовная
 - 4) Все перечисленные варианты
6. Какой тип наставничества является наиболее эффективным при работе трудными подростками?
 - 1) Наставник-руководитель
 - 2) Наставник-лидер
 - 3) Наставник-тьютор
 - 4) Наставник-партнер (навигатор)
7. Для успешной реализации программы сопровождения наставнику необязательно обладать...
 - 1) Гибким и критическим мышлением
 - 2) Коммуникативными и организаторскими способностями
 - 3) Эмоционально устойчивой психикой
 - 4) Развитой интуицией и рефлексией
 - 5) Специальным образованием
8. Одной из специфических особенностей наставничества является...
 - 1) Тесная взаимосвязь с традиционной системой воспитания
 - 2) Отсутствие взаимосвязи с традиционной системой воспитания
 - 3) Наличие дистанции между наставником и подопечным
 - 4) Формальный подход к реализации этапов
9. Какой тип взаимоотношений характерен для наставничества?
 - 1) Субъект-субъектный
 - 2) Объект-объектный
 - 3) Субъект-объектный
 - 4) Смешанный
10. Показателями эффективности работы наставника являются...

- 1) Положительная динамика успеваемости подростка
- 2) Отсутствие конфликтных ситуаций
- 3) Отсутствие правонарушений
- 4) Все перечисленные варианты

11. Какой из факторов не является основополагающим при взаимодействии с подростками в процессе наставнической деятельности?

- 1) Наследственность
- 2) Внутренняя позиция человека
- 3) Среда обитания
- 4) Применение технических средств обучения

12. Обучение посредством предоставления модели действий и их корректировки посредством обратной связи называется...

- 1) Наставничество
- 2) Менторство
- 3) Тьюторство
- 4) Коучинг

13. Какая из предложенных моделей наставничества предполагает взаимодействие исключительно со взрослыми людьми?

- 1) Фасилитатор
- 2) Коуч
- 3) Андрагог
- 4) Тьютор

14. Обязан ли работодатель доплачивать сотруднику за наставничество:

- 1) Обязан, так как это регламентировано Трудовым Кодексом
- 2) Обязан, если такое условие прописано в коллективном трудовом договоре
- 3) Не обязан
- 4) На усмотрение работодателя

15. В рамках какого всероссийского проекта сформировалось несколько форматов наставничества и проводится конкурс по данному направлению:

- 1) WorldSkills Russia
- 2) Наставник
- 3) Сетевичок
- 4) Лучшие практики наставничества