

Министерство образования Кузбасса
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Кузбасский региональный институт развития
профессионального образования»
Факультет повышения квалификации и
переподготовки работников профессионального
образования
Региональный центр наставничес^ ва

«СОГЛАСОВАНО»

проректор по УМР ГБУ ДПО

«КРИПО»^

Л.А.Богданова

17.10.20^2 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

ректор ГБУ ДПО «КРИПО»

А.М. Булеев

17.10.20 22 г.



Дополнительная профессиональная программа

повышения квалификации

«Наставническая деятельность в образовательных организациях
общего и дополнительного образования»

1. Общая характеристика программы

Актуальность

В современном постоянно изменяющемся мире происходят динамичные процессы во всех областях человеческой деятельности, в том числе в системе образования, что требует постоянного поиска новых методов воспитания и обучения. Одним из проявлений данной тенденции является развитие наставничества, как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Министерством просвещения Российской Федерации принята «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» в целях достижения результатов национального проекта «Образование», а также методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования, разработанные Министерством образования РФ совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки, (в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников»).

В целом, внедрение наставничества в образовательной организации является универсальным методом построения и развития отношений внутри

нее, технологией эффективного развития личности. Наставник способен

стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку при социализации, взрослении, поиске индивидуального жизненного и профессионального пути, постановке целей, способов их достижения, в раскрытии потенциала личности и возможностей саморазвития и самореализации.

Универсальность программы наставничества позволяет применить ее для решения широкого спектра задач практически любого субъекта: обучающегося, который недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности адаптации в коллективе, талантливого обучающегося, который стремится раскрыть свой потенциал, обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому нужно помочь преодолеть психологические барьеры; молодого специалиста в новом коллективе, педагога, имеющего перерыв в педагогической деятельности, педагога - стажиста, испытывающего профессиональное выгорание или трудности в овладении современными технологиями.

Актуальность внедрения программы наставничества обуславливается еще и тем, что она становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, поскольку позволяет сформировать внутри образовательной организации новую среду для раскрытия потенциала каждого. Создается полноценный канал обогащения опытом. Образовательная организация делает шаг по превращению в центр социума, где можно найти свое место в наставнической деятельности.

В силу непосредственной передачи живого опыта, наличия доверительных отношений, взаимообогащения, выгодного всем участникам наставничества создаются условия для более быстрого получения опыта, чем при формализованном общении.

Наставничество является перспективной технологией, способной ответить на такие вызовы современного мира как: нестабильность, ускорение изменений, колоссальная информационная насыщенность, обилие и рост социальных связей.

Программа составлена в соответствии с требованиями, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» и предназначена руководителям, работникам муниципальных наставнических центров, кураторам наставничества, наставникам образовательных организаций.

Реализуется очно с использованием дистанционных образовательных технологий, предусматривает самостоятельное изучение отдельных тем и выполнение заданий, позволяющих обобщать собственный опыт наставнической деятельности.

Цель реализации программы:

Развитие профессиональных компетенций педагогических работников, необходимых для успешной самореализации, создания эффективной системы поддержки обучающихся, педагогических работников на основе внедрения методологии (целевой модели) наставничества и методических рекомендаций по разработке и внедрению системы наставничества.

Задачи реализации программы:

- содействовать созданию нормативно - локальной базы образовательной организации, необходимой для реализации системы наставничества обучающихся, педагогических работников;
- оказать методическую помощь кураторам, наставникам в определении направлений и форм наставничества с учетом запросов участников образовательной деятельности и реализуемых образовательных программ;
- содействовать развитию системы мониторинга реализации программ наставничества, оказать методическую помощь кураторам в выборе форм анкет с учетом методов их обработки;
- оказать методическую поддержку в развитии психологических аспектов наставнической деятельности; содействовать развитию приемов и

инструментов наставничества; содействовать саморазвитию субъектов наставничества.

Категории слушателей

Руководители, работники муниципальных наставнических центров, кураторы наставничества в образовательных организациях, наставники, педагогические работники.

Требования к квалификации поступающего на обучение слушателя:

лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Планируемые результаты обучения:

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций

ПК 1	Владение формами и методами воспитательной работы, используя их в наставнической деятельности
Умения	У 1.1 общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их; У 1.2 эффективно управлять обучающимися, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность, Ставить воспитательные цели, способствующие развитию наставляемых, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения; У 1.3 устанавливать четкие правила поведения в обществе, образовательной организации в соответствии с ее уставом; У 1.4 проектировать и создавать ситуацию и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу наставляемого; У 1.5 строить наставническую деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей; У 1.6 уметь создавать детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов; У 1.7 конструктивно взаимодействовать с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач У 1.8 защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях; У 1.9 поддерживать уклад, атмосферу и традиции

	образовательной организации; У 1.10 владеть формами и методами воспитательной работы.
Знания	З 1.1 приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса; З 1.2 организация современного образовательного процесса; З 1.3 методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися; З 1.4 методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.
ПК 2	Развитие личных качеств и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления наставнической деятельности.
Умения	У 2.1 Способность в ходе наблюдения выявлять проблемы наставляемых, связанные с особенностями их развития; У 2.2 способность оказать адресную помощь педагогическими приемами; У 2.3 составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития наставляемого; У 2.4 владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу; У 2.5 отслеживать динамику развития наставляемого; У 2.6 применять современные психолого-педагогические технологии.
Знание	З 2.1 общих закономерностей развития личности и проявления личностных качеств, психологических законов развития личности; З 2.2 основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью.

2. Содержание программы

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование модулей	Общая трудоемкость (час.)	Дистанционные занятия (час)		Формы и методы контроля
			Лекции	Прак. занятия,	

				семинары	
1.	Реализация методологии (целевой модели) наставничества	36	27	9	Практическая работа
2.	Эффективные инструменты в работе куратора, наставника	20	10	10	Практическая работа
3.	Образование и общество	12	12	-	Практическая работа
4.	Итоговая аттестация	4		4	защиты программы наставничества образовательной организации
	Итого	72	49	23	

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование модулей	Общая трудоемкость (час)	Дистанционные занятия (час)		Формы и методы контроля
			Лекции	Прак. занятия, семинары	
1.	Реализация методологии (целевой модели) наставничества	36	27	9	
1.1	Актуальность методологии (целевой модели) наставничества как компонента современной системы образования в РФ.	4	3	1	Практическая работа
1.2	Структура управления процессом внедрения и реализации методологии	4	3	1	Практическая работа

	(целевой модели) наставничества как компонента современной системы образования в РФ. Функции и роль регионального, муниципального наставнических центров				
1.3	Положение о наставничестве : роль и функции куратора, наставника в образовательной организации	4	3	1	Практическая работа
1.4	Процесс реализации целевой модели наставничества в деятельности наставников	4	3	1	Практическая работа
1.5	Программа наставничества, этапы реализации программы. Дорожная карта реализации программы наставничества. Индивидуальный план наставника.	4	3	1	Практическая работа
1.6	Мониторинг процесса реализации программы наставничества	4	3	1	Практическая работа
1.7	Наставничество как элемент системы адаптации педагогических	4	3	1	Практическая работа

	кадров.				
1.8	Лучшие практики наставничества. Опыт наставнической деятельности победителей и призеров регионального конкурса.	4	3	1	Практическая работа
1.9	Интеграция моделей наставничества в Программу воспитания образовательной организации	4	3	1	Практическая работа
2	Эффективные инструменты в работе куратора, наставника	20	10	10	
2.1	Психологические аспекты наставнической деятельности	4	2	2	Практическая работа
2.2	Саморазвитие субъектов наставничества	4	2	2	Практическая работа
2.3	Барьеры педагогической деятельности и личностного роста.	4	2	2	
2.4	Коучинг. Основные приемы и инструменты наставничества	4	2	2	Практическая работа
2.5	Развитие soft skills через использование инновационных методик	4	2	2	Практическая работа
3	Образование и общество	12	12		
3.1	Г осударственная	4	4		

	политика в сфере образования в современных условиях				
3.2	Проявление молодежной субкультуры	4	4		
3.3	Противодействие идеологии терроризма в РФ	2	2		
3.4	Профилактика распространения экстремизма в молодежной среде в условиях СВО	2	2		
4	Итоговая аттестация	4		4	Защита программы наставничества образовательной организации
	Итого	72	49	23	

2.3. Календарный учебный график

Нормативный срок освоения программы: 24.10.2022 г- 15.11.2022 г.

Режим обучения: 4 часа в день

Трудоемкость обучения: 72 часа

Форма обучения: очная с применением дистанционных технологий

Занятия проводятся по расписанию

2.4. Рабочая программа модулей

Модуль 1. Реализация методологии (целевой модели) наставничества (36 ч.)

Осваиваемые компетенции: ПК1, ПК2

Умения: У1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10; У.2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6,

Знания: 31.3, 2.2

Тема 1.1. Актуальность методологии (целевой модели) наставничества как компонента современной системы образования в РФ (4 ч.).

Лекция (3 ч.) Разработка целевой модели наставничества в РФ. Термины и определения. Цель и задачи внедрения целевой модели. Концептуальные обоснования внедрения. Целевая модель как неотъемлемый компонент современной системы образования. Ожидаемые результаты от внедрения методологии (целевой модели) наставничества.

Практическое занятие (1 ч.). Нормативно - правовые документы, определяющие функции куратора наставничества. Составление сравнительного анализа нормативно - правовых документов в части организации наставничества куратором в образовательной организации.

Тема 1.2. Структура управления процессом внедрения и реализации методологии (целевой модели) наставничества как компонента современной системы образования в РФ. Функции и роль регионального, муниципального наставнических центров. (4 ч.)

Лекция (3 ч.) Функции органов государственной власти и муниципалитетов в организации наставничества. Нормативные документы, необходимые для внедрения целевой модели. Согласование дорожных карт внедрения целевой модели наставничества, разработанных образовательными организациями. Контроль за реализацией мероприятий. Обеспечение развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала. Содействие привлечению к реализации программы наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций региона.

Практическое занятие (1 ч.). Нормативная база куратора наставничества. Разработка структуры плана мероприятий (дорожной карты) организации наставнической деятельности в образовательной организации.

Тема 1.3. Положение о наставничестве: роль и функции куратора, наставника в образовательной организации (4 ч.).

Лекция (3 ч.). Положение о наставничестве в образовательной организации как организационная основа для внедрения целевой модели

наставничества. Определение форм наставничества, зоны ответственности, прав и обязанностей участников, функций субъектов программы.

Кто может быть куратором. Зона ответственности куратора: сбор и работа с базой наставников и наставляемых; организация обучения наставников; контроль внедрения целевой модели; реализации программ наставничества; участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Практическое занятие (1 ч.). Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели; организация наставничества в формах - приоритетных для деятельности образовательной организации.

Тема 1. 4. Процесс реализации целевой модели наставничества в деятельности наставников. (4 ч.).

Лекция (3 ч.). Права и обязанности наставников в соответствии с положением о наставничестве; основные функции всех участников программы наставничества в соответствии с формами наставничества, спецификой деятельности образовательной организации.

Как стать наставником. Кого рекомендуется назначать наставником. Общие принципы работы. Цикл работы наставника. Как построить гармоничные отношения с наставляемым.

Практическое занятие (1 ч.). Система мероприятий для наставников и наставляемых, организуемые куратором образовательной организации; перечень основных мероприятий наставника для индивидуального плана работы в соответствии с направлением деятельности.

Тема 1.5. Программа наставничества, этапы реализации программы.
Дорожная карта (план мероприятий) реализации программы наставничества
Индивидуальный план наставника. (4 часа)

Лекция (3 ч.). Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Создание базы наставников. Формирование наставнических пар/групп. Работа с внешней

средой. Схема целевой модели этапов реализации программы в образовательной организации. Компоненты системы наставничества: ценностно-смысловой, содержательный, технологический, оценочно-диагностический. Отбор и обучение наставников: самоанализ и навыки самопрезентации, обучение эффективным коммуникациям.

Дорожная карта и ее роль в определении сроков реализации программы, мероприятий по информированию педагогического и родительского сообщества, по привлечению наставников.

Практическое занятие (1 ч.). Разбор этапов реализации программы наставничества. Дорожная карта образовательной организации и научно-методического центра муниципального управления образования. Структура индивидуального плана наставника.

Тема 1.6. Мониторинг процесса реализации программы наставничества (4 ч.).

Лекция (3 ч.). Мониторинг как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Этапы мониторинга: 1. Определение качества процесса реализации программы; 2. Выявление влияния программы на всех участников. Цели и задачи этапов, ожидаемые результаты, оцениваемые параметры. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в Кемеровской области-Кузбассе.

Практическое занятие (1 ч.) Рекомендуемые формы анкет и методы их обработки.

Тема 1.7. Наставничество как элемент системы адаптации педагогических кадров.

Лекция (3 ч.). Основные проблемы современного образования. Наставничество как процесс формирования личности молодого педагога. Содержание работы наставника по формированию профессиональной компетентности молодого педагога.

Практическое занятие (1 ч.). Рекомендуемые инструменты работы наставника. Разработка алгоритма подбора инструментов наставника в соответствии с формой наставничества.

Тема 1.8. Лучшие практики наставничества. Опыт наставнической деятельности победителей и призеров регионального конкурса. (4 ч.).

Лекция (3 ч.). Движение WorldSkills Russia и его роль в развитии программы наставничества. Проект ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее». «Кадры будущего для регионов» Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов. Национальная технологическая инициатива (НТИ). Региональные программы. Программа «Молодая энергия» РусГидро. Опыт национального ресурсного центра МЕНТОРИ. Проект «Наставники: не рядом, а вместе».

Практическое занятие (1 ч.). Опыт наставнической деятельности победителей и призеров первого регионального конкурса Лучшие практики наставничества. Деятельность базовых инновационных площадок Кузбасса по реализации методологии наставничества.

Тема 1.9. Интеграция моделей наставничества в Программу воспитания образовательной организации (4 ч.)

Лекция (3 ч.) Область применения механизмов наставнической деятельности при разработке рабочей программы воспитания образовательной организации. Проблемы обучающегося среднего профессионального образовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества. Отражение наставнической деятельности в инвариантных и вариативных модулях рабочей программы воспитания.

Практическое занятие (1 ч.) Наполнение модулей рабочей программы воспитания с учётом реализуемых форм наставничества, видов и форм деятельности наставника и наставляемого. Инвариантные модули: классное руководство; школьный урок; курсы внеурочной деятельности; работа с родителями; самоуправление; профориентация. Вариативные модули: детские общественные объединения; школьные медиа; экскурсии,

экспедиции, походы; ключевые общешкольные дела; организация предметно-эстетической среды и др.

Модуль 2. Эффективные инструменты в работе куратора, наставника (20 ч.)

Осваиваемые компетенции: ПК1, ПК2

Умения: У1.1, 1.3, 1.6, 1.7, 1.10; У.2.2, 2.4, 2.6

Знания: 32.1, 2.

Тема 2.1. Психологические аспекты наставнической деятельности (4 ч.)

Лекция (2 ч.). Мотивация и регуляция поведения и деятельности.

Мотивы достижения успеха и избегания неудачи. Стили конструктивного разрешения конфликтов. Приемы рефлексивной деятельности.

Практическое занятие (2 ч.). Мастерская «Зачем мне быть наставником»; «Мои сильные и слабые стороны». Исследование и анализ сильных и слабых сторон наставника и наставляемого, сильных сторон и зон развития: чек-лист «Профессиональная компетентность наставника», чек-лист «Мои сильные и слабые стороны». Обратная связь как инструмент развития.

Тема 2.2. Саморазвитие субъектов наставничества (4 ч.).

Лекция (2 ч.) Самопознание и саморазвитие Субъектов наставничества

Практическое занятие (2 ч.) Педагогическая мастерская: Формирование самоотчета «Изучение особенностей самосознания»

Тема 2.3. Барьеры педагогической деятельности и личностного роста (4 ч.)

Лекция (2 ч.) Наставничество и барьеры. Личностный рост: препятствующие и стимулирующие факторы. Стили наставничества. Наставничество и барьеры.

Практическое занятие (2 ч.). Педагогическая мастерская: Наставничество и барьеры: «Барьеры начинающего наставника»; «Барьеры саморазвития»; «Барьеры педагогической деятельности».

Тема 2.4. Коучинг. Основные приемы и инструменты наставничества (4 ч.)

Лекция (2 ч.). Обучение и мотивация наставников и наставляемых. Коучинговый стиль: партнерство и сотрудничество. Спектр навыков и умений в коучинге. Практика коучинга: постановка и ранжирование целей, активное слушание, эффективные вопросы, колесо компетенций, техника шкалирования.

Практическое занятие (2 ч.). Педагогическая мастерская «Основные приемы и инструменты коучинга в наставничестве»: как найти и «зарядить» цель - «Шаг из будущего», как направлять наставляемого в процессе достижения цели, создание цикла вопросов, «Пятилистник наставничества», построение колеса-компетенций и отдельной шкалы, «Большие камни».

Тема 2.5. Развитие soft skills через использование инновационных методик (4 ч.).

Лекция (2 ч.). Что такое soft skills. Виды soft skills. Какие навыки выбрать. Сложно ли развивать. Инструменты оценки

Практическое занятие (2 ч.). Практическая мастерская: определяем уровень и оценку «гибких» навыков.

Модуль 3. Образование и общество (12 ч.)

Осваиваемые компетенции: ПК 1, ПК 2.

Умения: У1.2, 1.3, 1.4, 1.5; У2.6.

Знания: З1.1, 1.2, 1.3; З2.2.

Тема 3.1. Государственная политика в сфере образования в современных условиях (4 ч.)

Лекция (4 ч.). Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования. Нормативные правовые акты, регулирующие образовательные отношения. Право на занятие педагогической деятельностью. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы, обязанность и ответственность педагогических работников, наставников. Воспитательная деятельность педагогов в условиях быстро меняющегося мира.

Тема 3.2. Проявление молодежной субкультуры (4 ч.)

Лекция (4 ч.). Понятие молодежной субкультуры ее роль и значение в формировании личности молодого человека. Гендерные и возрастные особенности данного явления. Общественно значимые и негативные формы проявления молодежной субкультуры. Пути выявления и противодействия антиобщественным проявлениям. Роль и значение наставнической деятельности.

Тема 3.3. Противодействие идеологии терроризма в РФ (2 ч.)

Лекция (2 ч.). Сущность современного терроризма, идеология, типология и его общественная опасность. Формирование антитеррористической идеологии как фактор общественной безопасности в современной России.

Тема 3.4. Профилактика распространения экстремизма в молодежной среде в условиях СВО. (2 ч.)

Лекция (2 ч.). Информационное противодействие терроризму. Воспитание патриотизма как фактор профилактики и противодействия распространения идеологии терроризма.

Модуль 4. Итоговая аттестация. (4 ч.)

Осваиваемые компетенции: ПК 1, ПК 2.

Умения: У1.2, 1.3, 1.4, 1.5; У2.6.

Знания: З1.1, 1.2, 1.3; З2.2.

Практическое занятие (4 ч.) Итоговая аттестация в форме защиты программы наставничества образовательной организации. Работа по группам с учетом существующих форм наставничества.

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Организационные и материально - технические условия реализации программы

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием занятий, которые согласовываются с проректором по

учебно-методической работе, деканом и утверждаются ректором ГБУ ДПО «КРИРПО». Расписание занятий формируется с учетом формы обучения, основных видов учебной деятельности, предусмотренных дополнительной профессиональной программой. Оно включает в себя аудиторские занятия в дистанционной форме: лекционные и практические. Кроме этого предполагается проведение индивидуальных и групповых консультаций по выполнению итоговой работы в период обучения на курсе.

Форма занятий определяется в соответствии с учебным планом, используемыми образовательными технологиями и методами обучения, исходя из необходимости обеспечения эффективного освоения соответствующей дополнительной профессиональной программы. В процессе преподавания теоретического материала применяются различные виды лекционных занятий: информационные и проблемные лекции, лекции визуализации, дискуссии, беседы, лекции с применением обратной связи.

Практические занятия направлены на развитие профессиональных компетенций слушателей. В ходе практической работы предусмотрено создание программы наставничества (дорожной карты, плана индивидуальной работы с наставляемым), опираясь на алгоритмы, изученные в ходе курсовой подготовки, а также навыки собственной наставнической деятельности. Практическая работа как продукт групповой деятельности. Практикоприменимость результатов работы в реализации наставнической деятельности образовательной организации.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

В ходе реализации образовательной программы используются информационно-коммуникационные технологии, применяется визуализация учебной информации. По всем модулям и темам разработаны электронные презентации.

В качестве программного обеспечения используются следующие программные продукты: пакеты MSWord, MSPowerPoint, SunRav BookOffice/

Очное обучение с применением дистанционных технологий на платформе Moodle. Возможность использовать мобильное приложение New Mentor для обмена информацией в группах по интересам. Слушатели обеспечиваются в электронной форме необходимыми информационными материалами, методическими рекомендациями. Желающие могут приобрести учебно-методическую литературу, изданную в ГБУ ДПО «КРИПО». Во время обучения на курсах слушатели могут получить индивидуальные консультации по интересующим вопросам у преподавателей кафедр, сотрудников Регионального центра наставничества.

3.3. Кадровое обеспечение программы

Обеспечение образовательной программы преподавательским составом осуществляется из числа сотрудников кафедр института и работников Регионального центра наставничества ГБУ ДПО «КРИПО».

4. Оценка качества освоения программы

По завершению изучения каждого модуля проводится промежуточный контроль, который позволяет определить качество освоения слушателями учебного материала по модулям и темам.

По итогам изучения модуля слушателям выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется, если слушатель демонстрирует знание содержания модуля, освоил необходимые компетенции, умения и знания, выполнил задание по модулю на 60-100% Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель не освоил основное содержание модуля, не освоил необходимые компетенции, умения и знания, выполнил задание по модулю менее чем 60%.

По итогам защиты практической работы слушателям выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется слушателю, показавшему систематизированные, глубокие знания содержания образовательной программы и необходимые профессиональные компетенции, выполнившему итоговую работу, продемонстрировавшему практические навыки самоанализа наставнической деятельности, обобщения и оформления полученного опыта, создание и презентации программы наставничества (дорожной карты, плана работы с наставляемым) образовательной организации.

Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель не выполнил практическую работу, не усвоил большей части основного содержания образовательной программы, продемонстрировал низкий уровень профессиональных компетенций и умения использовать полученные знания в наставнической деятельности.

Курс обучения считается успешно завершенным, если слушатель освоил образовательную программу, успешно прошел промежуточный контроль по каждому модулю и процедуру итоговой аттестации. Итоговая аттестация проходит в форме защиты практической работы путем презентации программы наставничества (дорожной карты, индивидуального плана наставника) в образовательной организации. По итогам защиты практической работы слушателям выставляется оценка «зачтено», «не зачтено». Результаты отражаются в ведомости.

5. Литература

Основная:

1. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. - Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>
2. Кондратьева, И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. Кондратьева. - Личность: ресурсы и потенциал. - Режим доступа <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>
3. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства» [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://gospres.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>
4. Синягина, Н.Ю., Синягин, Ю.В., Баркова, Ю.К. Управление личностнопрофессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации / Н.Ю. Синягина, Ю.В. Синягин, Ю.К. Баркова // Образование личности. -2018. - № 2. - С. 36-39.
5. Аналитика РЦ МЕНТОРИ; Times Higher Education [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>
6. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. - М. : Юрайт, 2018. - 288 с.

Дополнительная:

1. Масалимова, А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая : Учебно-методическое пособие / А.Р. Масалимова. - Казань : Изд-во КФУ, 2015. - 123
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. - М., 2013. - С. 5-13.

3. Райфшнайдер, Т.Ю. Проксимальность личности как составляющая компетенции обучающихся в области профилактического образования [Электронный ресурс] / Т.Ю. Райфшнайдер // Преемственность в образовании. 2014. - № 6 (11). - Режим доступа: <http://journal.preemstvennost.ru>

4. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авт.-сост. Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово : ГОУ «КРИРПО», 2014. - 144 с.

5. Лабунская, Н.Л., Максимова, Н.П., Наумова, В.И., Никонова, Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. - Новокузнецк : Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. - 89 с.

6. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников : Монография / А. Р. Масалимова. - Казань: Печать-Сервис - XXI век, 2013. - 183 с.

7. Наставничество в системе образования России. : Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. - М. : Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.

Официальные документы:

1. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. N 2950-р) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nko.economy.gov.ru/Files/NewsDocuments/66d54a4e-c839-4dae-b2b8-ba6a7dcd3bd.pdf>

2. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

(обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрирован в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года» [Электронный ресурс].-Режимдоступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314804/

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) [Электронный ресурс].-Режимдоступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

5. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>

6. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>

7. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://to14.minj.ust.ru/ru/federalnyy-zakon-ot-11-avgusta-1995-g-n-135-fz-o-blagotvoritelnoydeyatelnosti-i-blagotvoritelnyh-74>

8. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://base.garant.ru/10105879/47> Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-

ФЗ «Об общественных объединениях» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://base.garant.ru/10164186/>

9. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LA

10. Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/70833140/>

11. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/

12. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред.от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования.

14. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации 21.12.2021. № АЗ - 1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению

системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Электронные источники

1. <http://pokolenie2025.com/forum-nastavnichestvo-v-predprinimatelstve/>
2. http://www.ckschools.org/about/get_involved/mentor_program
3. <http://gospress.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>
4. <http://integral-russia.ru/2017/12/02/instituty-nastavnichestva-v-rossijskoj-i-zarubezhnoj-promyshlennosti/>
5. <http://www.nastavniki.org>
6. <http://www.uspeshnye-siroty.ru>
7. <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoj-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>
8. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
9. <https://regnum.ru/news/economy/1748854.html>
10. https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum-9364652_
11. <https://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
12. <https://www.srbx.org/create-mentoring-program.html>
13. <https://www.td.org/insights/6-steps-to-mentoring-program-success>
14. <https://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=35257>
15. <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>
16. <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>

Составители программы

Начальник Регионального центра
наставничества, д.и.н., профессор

В. А. Волчек

методист Регионального центра
наставничества

Т. А. Стальмакова

