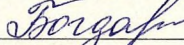


Министерство образования Кузбасса
Государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального образования «Кузбасский региональный
институт развития профессионального образования»
Факультет повышения квалификации и переподготовки
работников профессионального образования
Региональный центр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

«СОГЛАСОВАНО» _____

проректор по УМР ГБУ ДПО
«КРИПО»

 Л.А.Богданова
15.02.2022 г.



«ТВЕРЖДАЮ» _____
директор ГБУ ДПО «КРИПО»
А. М. Тулеев

Дополнительная профессиональная программа
(повышения квалификации)

«Наставничество в деятельности образовательных организаций»

Кемерово 2022

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 настоятельно 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 федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». В целом введение программы наставничества в образовательной организации является универсальным методом построения отношений внутри нее, технологией интенсивного развития личности. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку при социализации, взрослении, поиске индивидуального жизненного пути и способов достижения этого, в раскрытии потенциала личности и возможностей саморазвития и про-ориентации.

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.

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 самые разные люди могут найти свою роль.

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 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».

Задачи реализации программы:

- содействовать созданию нормативно - локальной базы образовательной организации, необходимой для реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся;

- оказать методическую помощь кураторам, наставникам в определении направлений и форм наставничества с учетом запросов участников образовательной деятельности и реализуемых образовательных программ;

- сформировать навыки кураторов, наставников в создании основных рабочих документов, определяющих эффективность наставнической деятельности (программа наставничества, план мероприятий с наставляемым (в соответствии с формой наставничества), дорожная карта, программа обучения наставников и наставляемых);

- содействовать формированию системы мониторинга реализации программ наставничества, оказать методическую помощь в выборе форм анкет с учетом методов их обработки;

- оказать методическую поддержку в развитии психологических аспектов наставнической деятельности; содействовать саморазвитию субъектов наставничества;

- содействовать развитию приемов и инструментов наставничества;
- сформировать навыки создания открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения

Категории слушателей

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

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	<p>У 1.1 общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их;</p> <p>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;</p> <p>У 1.3 устанавливать четкие правила поведения в обществе, образовательной организации в соответствии с ее уставом;</p> <p>У 1.4 проектировать и создавать ситуацию и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу наставляемого;</p> <p>У 1.5 строить наставническую деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей;</p> <p>У 1.6 уметь создавать детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов;</p> <p>У 1.7 конструктивно взаимодействовать с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач</p> <p>У 1.8 защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;</p> <p>У 1.9 поддерживать уклад, атмосферу и традиции образовательной организации;</p> <p>У 1.10 владеть формами и методами воспитательной работы.</p>
Знания	<p>З 1.1 приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса;</p> <p>З 1.2 организация современного образовательного процесса;</p>

	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.
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 своими педагогическими приемами; У 2.3 составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития обучающихся; У 2.4 владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу; У 2.5 отслеживать динамику развития обучающегося; У 2.6 защищать тех, кого в коллективе не принимают; У 2.7 использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий; У 2.8 владеть психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для работы с различными учащимися: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети -мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.
Знание	З 2.1общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей обучаемых; 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	28	20	8	Практическая работа
2	Эффективные инструменты в работе куратора, наставника	24	12	12	Практическая работа
3	Образование и общество	16	16	-	Практическая работа
4	Итоговая аттестация	4		4	защиты программы наставничества образовательной организации

	Итого	72	50	22	
--	-------	----	----	----	--

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	28	20	8	Практическая работа
1.1	Структура управления процессом внедрения и реализации методологии (целевой модели) наставничества. Функции и роль регионального, муниципального наставнических центров	4	4		
1.2	Актуальность методологии (целевой модели) наставничества как компонента современной системы образования в РФ. Ценности и формы наставничества	2	2		
1.3	Положение о наставничестве: роль и функции куратора наставничества в образовательной организации	4	2	2	Практическая работа
1.4	Положение о наставничестве: Формы работы и требования к наставнику	4	2	2	Практическая работа
1.5	Программа наставничества, этапы реализации программы	4	2	2	Практическая работа

	Дорожная карта (план мероприятий) реализации наставничества				
1.6	Мониторинг процесса реализации программы	6	6		
1.7	Практики наставничества в Кузбассе	4	2	2	Практическая работа
2	Эффективные инструменты в работе куратора, наставника	24	12	12	
2.1	Психологические аспекты наставнической деятельности	4	2	2	Практическая работа
2.2	Саморазвитие субъектов наставничества	4	2	2	Практическая работа
2.3	Конструктивное разрешение конфликта в деятельности наставника	8	4	4	Практическая работа
2.4	Основные приемы и инструменты коучинга в наставничестве	4	2	2	Практическая работа
2.5	Развитие soft skills через использование инновационных методик	4	2	2	Практическая работа
3	Образование и общество	16	16		
3.1	Основы государственной политики в сфере образования	2	2		
3.2	Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности наставника	4	4		
3.3	Противодействие идеологии терроризма в РФ	5	5		
3.4	Проявление молодежной субкультуры	5	5		

4	Итоговая аттестация	4		4	Защита программы наставничества образовательной организации
	Итого	72	50	22	

2.3. Календарный учебный график

Нормативный срок освоения программы: с 18.02.2022 г. по 15.03.2022г.

Режим обучения: 4 часа в день

Трудоемкость обучения: 72 часа

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий

Занятия проводятся по расписанию

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 «КРИПО». Расписание занятий формируется с учетом формы обучения, основных видов учебной деятельности, предусмотренных дополнительной профессиональной программой. Оно включает в себя аудиторные 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, 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, MSPOverPoint, SunravBookOffice/

Очное обучение с применением дистанционных образовательных технологий на платформе Moodle. Возможность использовать мобильное приложение New Mentor для обмена информацией в группах по интересам. Слушатели обеспечиваются 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.

Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель не освоил основное содержание модуля, не освоил необходимые компетенции, умения и знания.

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

Результаты фиксируются в ведомости.

Курс обучения считается успешно завершенным, если слушатель ознакомился с образовательной программой, успешно прошел промежуточный контроль по каждому модулю и процедуру итоговой аттестации. Итоговая аттестация проходит в форме защиты практической работы путем презентации программы наставничества в образовательной организации. 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 и защитившему итоговую работу, продемонстрировавшему практические навыки самоанализа наставнической деятельности, обобщения и оформления

полученного опыта, создание и презентации программы наставничества 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.

5. Литература

Основная:

1. 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.

2. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. - Режим доступа: <http://ol-iournal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>

3. 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>

4. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства» [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://gospres.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>

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.
8. Патрушев, А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? / А. Патрушев // Управление развитием персонала. - 2012. - № 1. - С. 26-30.
9. Певзнер, М.Н., Зайченко, О.М., Букетов, В.О. и др. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия / М.Н., Певзнер, О.М. Зайченко, В.О. Букетов и др. - Великий Новгород : Изд-во НовГУ, 2002. - 316 с.
10. Родз, Дж., Лян, Б., Спенсер, Р.. Во-первых, не навреди: Этические принципы взаимоотношений наставничества молодежи / Дж. Родз, Б. Лян, Р. Спенсер // Профессиональная Психология: исследование и Практика. - 2009. - № 40. - С. 452-458.
11. Секрет, Н.И. Наставничество: тенденция к возрождению [Текст] / Н.И. Секрет // Совет директоров Сибири. - 2011. - № 12 (75).
12. Синягина, Н.Ю., Косарецкий, С.Г., Косарецкая, С.В. Неформальные объединения молодежи: профилактика асоциального поведения/ Н.Ю. Синягина, С.Г. Косарецкий, С.В. Косарецкая. - СПб.: КАРО, 2006. - 448 с.
13. Синягина, Н.Ю., Райфшнайдер, Т.Ю. Современные аспекты воспитания и социализации личности : методическое пособие / Н.Ю. Синягина, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Арманов-центр, 2011. - 128 с.
14. 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.

15. Стащенко, А.Г., Чеглаков, Л.М. Наставничество: мода становится трендом / А.Г. Стащенко, Л.М. Чеглакова // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37- 49..

16. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). - 2012. - № 9. - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-sdelat-nastavnichestvo-effektivnym>

17. Теплов, А.О. Методы оценки эффективности наставничества [Электронный ресурс] / А.О. Теплов // Государственное управление. Электронный вестник - 2011. - № 28. - Режим доступа: http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk_28_sentyabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf

18. Шишов, Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника [Текст] / Р.А. Шишов. - Управление развитием персонала. - 2012. - № 2

Дополнительная:

1. Аналитика РЦ МЕНТОРИ; Times Higher Education [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>

2. Лапина, О.А., Магальник, Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О.А. Лапина, Л.А. Магальник // Школьные технологии. - 2001. - № 6. - С. 39-60. 85

3. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. - М. : Юрайт, 2018. - 288 с.

4. Максвелл, Дж. Наставничество 101 / Дж. Максвелл / Пер. с англ. Ю. И. Герасимчик. - Минск, 2009. - 160 с.

5. Масалимова, А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая : Учебно-методическое пособие / А.Р. Масалимова. - Казань : Изд-во КФУ, 2015. - 123
6. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. - М., 2013. - С. 5-13.
7. 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.premstvennost.ru>
8. Синягина, Н.Ю., Вульфов, Б.З., Селезнева, Е.В. Интересы и потребности 86 современных детей и подростков / Н.Ю. Синягина, Б.З. Вульфов, Е.В. Селезнева. - СПб. : КАРО, 2007. - 138 с.

Официальные документы:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/194365>
2. 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>
3. 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/

4. 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/

5. 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/

6. 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/>

7. 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>

8. 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>

9. 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/>

10. 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LA)

11. 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/>

12. 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/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/)

20. 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».

Электронные источники

1. <http://pokolenie2025.com/forum-nastavnichestvo-v-predprinimatelstve/>
2. http://www.ckschools.org/about/get_involved/mentor_program
3. <http://gospres.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-traditsionnoy-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-129364652_00%2Frev
11. <https://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
12. <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-and-advocacy/>
13. <https://www.jobgrade.ru/2008/02/06/наставничество-и-баддинг/>
14. <https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovaniy-a-programm-nastavn.html>
15. <https://www.srbx.org/create-mentoring-program.html>
16. <https://www.td.org/insights/6-steps-to-mentoring-program-success>
17. <https://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=35257>
18. <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>
19. <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

Заведующая кафедрой общеобразовательных,
общепрофессиональных и профессиональных дисциплин

Л.А.Богданова