


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 учебно-  
методической работе

  
С.В.Стеванович  
«23» ноября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. ректора



  
Н.П. Шубина  
2023 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

повышения квалификации

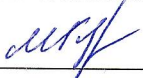
Системный подход к организации наставничества по формам  
«работодатель-ученик», «работодатель-студент»

Кемерово 2023

Программа одобрена на заседании кафедры педагогички, психолошки и Пб  
«13» ноября 2023 года, протокол № 4

Согласовано:

Декан ФПК и ПРПО

 М.А. Гуляева

«13» ноября 2023 г.

## **I. Общая характеристика программы**

### ***Актуальность***

Динамичные процессы, характеризующие все области человеческой деятельности в современном мире, актуальны и для системы образования, что выражается, в частности, в необходимости постоянного поиска и внедрения новых методов воспитания и обучения. Выражением этой 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 реализация наставничества является универсальным методом построения и развития отношений внутри любой организации, 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, определении способов их достижения.

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 или находится в трудной жизненной ситуации; талантливого обучающегося, который стремится раскрыть свой потенциал; обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому нужно помочь преодолеть психологические барьеры.

Актуальность реализации программы наставничества по форме «работодатель – ученик», «работодатель – студент» обуславливается еще и тем, что она оформляет, закрепляет, систематизирует взаимодействие обучающегося и представителя реального сектора экономики. Работодатель как наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, повышает его мотивацию к учебе и самореализации. Процесс взаимодействия наставника и наставляемого позволяет обучающемуся освоить корпоративную и профессиональную культуру, приобрести конкретные профессиональные навыки и знания, необходимые для мягкого вхождения в трудовую деятельность.

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, способствующей созданию органичной и целостной системы взаимодействия образовательной организации и организации-партнера, направленного на профессиональную ориентацию и самоопределение обучающихся, а для организации-партнера – на получение в будущем квалифицированных и мотивированных кадров.

Программа курса повышения квалификации 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, кураторов наставничества в образовательной организации, необходимых для создания эффективной системы взаимодействия наставляемых и представителей организаций-партнеров как наставников.

***Задачи реализации программы:***

- оказать методическую помощь кураторам, наставникам в определении направлений и форм наставничества с учетом запросов участников наставнической деятельности;

- оказать методическую поддержку в развитии психологических аспектов наставнической деятельности; содействовать развитию приемов и инструментов наставничества; содействовать саморазвитию субъектов наставничества.

***Категории слушателей:***

Кураторы наставнической деятельности в ОО, педагоги-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

<b>ПК 1</b>	Способность организации наставнической деятельности
<i>Практический опыт:</i>	<i>ПО 1.1.</i> Планирование наставничества, включая систему контроля и оценки результатов подготовки наставляемых и решения иных задач наставничества (формирование типовых планов и планов подготовки конкретных наставляемых)
<i>Умения:</i>	<i>У 1.1.</i> Использование форм и методов практического обучения, приемов мотивации с учетом специфики профессии (должности), возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых, обучение планированию, самоорганизации и самоконтролю <i>У 1.2.</i> Анализ процесса и результатов наставнической деятельности, совершенствование ее с учетом результатов
<i>Знания:</i>	<i>З 1.1.</i> Требования к планированию наставнической деятельности, включая методику разработки системы контроля и оценки подготовки наставляемых и соответствующих оценочных средств <i>З 1.2.</i> Методология наставничества
<b>ПК 2</b>	Способность осуществлять наставническую деятельность с учетом личностно-ориентированного подхода
<i>Практический опыт:</i>	<i>ПО 1.1.</i> Применение современных психолого-педагогических технологий в наставнической деятельности
<i>Умения:</i>	<i>У 2.1.</i> Выявление проблем, интересов наставляемых, связанных с особенностями их развития, условиями учебной (профессиональной) деятельности <i>У 2.2.</i> Владение психолого-педагогическими технологиями, позволяющими осуществлять наставническую деятельность
<i>Знания:</i>	<i>З 2.1.</i> Индивидуальные особенности наставляемых, в том числе связанные с периодом их личностного и профессионального развития <i>З 2.2.</i> Психолого-педагогические технологии (социальное проектирование, кейс-технология)

**II. Содержание программы**

**2.1. Учебный план**

№ п/п	Наименование разделов, модулей, дисциплин	Общая трудоемкость (час)	Аудиторные занятия (час)				Формы и методы контроля
			Всего	Лекции	Прак. занятия, семинары	Выезд. занятия стажировка	
1.	Модуль 1. Системность как условие эффективности реализации методологии (целевой модели) наставничества в контексте взаимодействия образовательной организации и организаций-партнеров	10	10	8	2	0	тест
2.	Модуль 2. Эффективные инструменты в работе наставника-работодателя	20	20	10	10	0	практическая работа
	Итоговая аттестация	6	6	0	6	0	
	<b>Итого:</b>	36	36	18	18		

## 2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование модулей	Общая трудоемкость (час)	Аудиторные занятия (час)				Формы и методы контроля
			Всего	Лекции	Прак. занятия, семинары	Выезд. занятия, стажировка	
1.	Модуль 1. Системность как условие эффективности и реализации методологии (целевой модели)	10	10	8	2	0	тест

	<b>наставничества в контексте взаимодействия образовательной организации и организаций-партнеров</b>						
1.1	Нормативная локальная база, определяющая роль и функции куратора наставничества в образовательной организации, взаимодействующей с организациями-партнерами	2	2	2	0	0	
1.2	Порядок организации, реализации процесса наставничества по формам «работодатель-ученик», «работодатель-студент». Оценивание эффективности результатов	2	2	2	0	0	
1.3	Лучшие практики наставничества по формам «работодатель-ученик», «работодатель-студент»	2	2	0	2	0	
1.4	Государственная политика в сфере образования в современных условиях	4	4	4	0	0	
<b>2</b>	<b>Модуль 2. Эффективные</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>Практическая работа</b>



	<b>инструменты в работе наставника-работодателя</b>						
2.1	Представители работодателей в роли наставника над обучающимися: психологические аспекты организации наставничества	4	4	2	2	0	
2.2	Развитие гибких навыков как условие эффективности наставничества	8	8	4	4	0	
2.3	Педагогическая технология «социальное проектирование» в контексте реализации формы наставничества «работодатель-ученик», «работодатель-студент»	4	4	2	2	0	
2.4	Кейс-технология в контексте реализации формы наставничества «работодатель-ученик», «работодатель-студент»	4	4	2	2	0	
3	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>Защита тематического кейса наставника</b>
	<b>Итого</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>18</b>		

### **2.3. Календарный учебный график**

**Нормативный срок освоения программы:** 04.12.2023 – 08.12.2023

**Режим обучения:** 6-8 ч.

**Трудоемкость обучения:** 36 ч.

**Форма обучения:** очная с применением дистанционных технологий

Занятия с обучающимися по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации проводятся по расписанию.

### **2.4. Рабочие программы модулей**

**Модуль 1. Системность как условие эффективности реализации методологии (целевой модели) наставничества в контексте взаимодействия образовательной организации и организаций-партнеров (лекции – 8 ч., практические занятия – 2 ч.)**

Осваиваемые ПК: Способность организации наставнической деятельности

Практический опыт: *ПО 1.1.* Планирование наставничества, включая систему контроля и оценки результатов подготовки наставляемых и решения иных задач наставничества (формирование типовых планов и планов подготовки конкретных наставляемых)

Умения: *У 1.1.* Использование форм и методов практического обучения, приемов мотивации с учетом специфики профессии (должности), возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых, обучение планированию, самоорганизации и самоконтролю

*У 1.2.* Анализ процесса и результатов наставнической деятельности, совершенствование ее с учетом результатов

Знания: *З 1.1.* Требования к планированию наставнической деятельности, включая методику разработки системы контроля и оценки подготовки наставляемых и соответствующих оценочных средств

*З 1.2.* Методология наставничества

*Тема 1.1. Нормативная локальная база, определяющая роль и функции куратора наставничества в образовательной организации, взаимодействующей с организациями-партнерами (2 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 реализации целевой модели; программ наставничества; участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.

Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели; организация наставничества по формам «работодатель-ученик», «работодатель-студент».

*Тема 1.2. Порядок организации, реализации процесса наставничества по формам «работодатель-ученик», «работодатель-студент». Оценивание эффективности результатов (лекция – 2 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.

Анализ этапов реализации программы наставничества. Дорожная карта реализации наставнической деятельности образовательной организации. Структура индивидуального плана наставника, содержание основных частей.

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. Рекомендуемые формы анкет и методы их обработки.

*Тема 1.3. Лучшие практики наставничества по формам «работодатель-ученик», «работодатель-студент» (практические занятия – 2 ч.)*

Специфика роли куратора наставнической деятельности. Практические рекомендации наставнику (работодателю).

**Практическая работа.** Эффективные наставнические практики, применяемые при организации наставничества по формам «работодатель-ученик», «работодатель-студент».

*Тема 1.4. Государственная политика в сфере образования в современных условиях (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 наставников.

### *Формы и методы контроля освоения модуля 1*

Контроль освоения модуля 1 осуществляется путем решения тестовых заданий. Примеры тестовых заданий:

1. Куратором наставничества является

1) представитель администрации образовательной организации, в должностные обязанности которого входит организация, координация, контроль деятельности участников программы наставничества;

2) представитель территориального управления (отдела) образования, в должностные обязанности которого входит организация, координация, контроль, мониторинг реализации программ наставничества образовательных организаций;

3) представитель образовательной организации, представитель организации – партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

Верный ответ: 3)

2. Наставниками могут быть

1) учащиеся образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, изъявившие принять участие в реализации целевой модели наставничества;

2) учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации,

сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших принять участие в реализации целевой модели наставничества;

3) учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Верный ответ: 2)

3. Методология (целевая модель) наставничества выделяет перечень форм наставничества:

1) «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент»;

2) «руководитель образовательной организации – учитель»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент»;

3) «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

Верный ответ: 1)

4. Положение о программе наставничества не может включать:

1) права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов;

2) процедуры отбора и обучения наставников;

3) критерии эффективности работы наставника;

4) формы и условия, размеры материального поощрения наставника.

Верный ответ: 4)

***Модуль 2. Эффективные инструменты в работе наставника-работодателя (лекция – 10ч., практическое занятие – 10 ч.)***

Осваиваемые ПК: Способность осуществлять наставническую деятельность с учетом личностно-ориентированного подхода

Практический опыт: *ПО 2.1.* Применение современных психолого-педагогических технологий в наставнической деятельности

Умения: *У 2.1.* Выявление проблем, интересов наставляемых, связанных с особенностями их развития, условиями учебной (профессиональной) деятельности

*У 2.2.* Владение психолого-педагогическими технологиями, позволяющими осуществлять наставническую деятельность

Знания: *З 2.1.* Индивидуальные особенности наставляемых, в том числе связанные с периодом их личностного и профессионального развития

*З 2.2.* Психолого-педагогические технологии (социальное проектирование, кейс-технология).

*Тема 2.1. Представители работодателей в роли наставника над обучающимися: психологические аспекты организации наставничества (лекция – 2 ч., практическое занятие – 2 ч.)*

Мотивация и регуляция поведения и деятельности. Мотивы достижения успеха и избегания неудачи. Стили конструктивного разрешения конфликтов. Приемы рефлексивной деятельности. Обратная связь как инструмент развития. Личностный рост: препятствующие и стимулирующие факторы. Наставничество и барьеры.

**Практическое занятие.** Мастерская «Мои сильные и слабые стороны». Исследование и анализ сильных и слабых сторон наставника и наставляемого, сильных сторон и зон развития: чек-лист «Мои сильные и слабые стороны».

*Тема 2.2. Развитие гибких навыков как условие эффективности наставничества (лекция – 4 ч., практическое занятие – 4 ч.)*

Гибкие навыки: понятие и виды. Развитие гибких навыков в процессе взаимодействия наставника и наставляемого. Инструменты оценки, результаты оценки уровня развития гибких навыков и их учет при составлении индивидуального плана наставнической деятельности.

**Практическое занятие.** Определение уровня развития «гибких» навыков и подбор соответствующего инструментария наставника.

*Тема 2.3. Педагогическая технология «социальное проектирование» в контексте реализации формы наставничества «работодатель-ученик», «работодатель-студент» (лекция – 2 ч., практическое занятие – 2 ч.)*

Понятие «социального проекта» Признаки проекта. Объекты деятельности в ходе социального проектирования. Структура проекта. Цель и задачи социального проекта в контексте поведенческих и личностных проблем наставляемого, возникающих в ходе знакомства со спецификой трудовой деятельности, корпоративной культурой и т.д. Результаты социального проекта и возможности его применения.

**Практическая работа.** Применение педагогической технологии социального проектирования; работа в группах над разработкой социального проекта.

*Тема 2.4. Кейс-технология в контексте реализации формы наставничества «работодатель-ученик», «работодатель-студент» (лекция – 2 ч., практическое занятие – 2 ч.)*

Определение понятия «кейс»: анализ и оценка педагогической ситуации. Функции и структура кейса. Технология работы с кейсом.



Использование кейс-технологии как способ «воспитания на примере»; как способ формирования у наставляемых аналитических способностей, умений вычленять проблему, оценивать ситуацию, работать в команде, принимать оптимальное решение.

**Практическая работа.** Применение кейс-технологии в деятельности наставника; работа в группах над решением тематических кейсов.

### *Формы и методы контроля освоения модуля 2*

Контроль освоения модуля 2 осуществляется путем решения кейсовых заданий. Пример кейса:

Конфликт между ожидаемым эффектом и реальным результатом.

Студентка 4 курса в ходе производственной практики организовывала и проводила различные виды деятельности с детьми под руководством воспитателя-наставника, общим курированием педагогической практики со стороны старшего воспитателя и руководителя практики от СПО. Студентка разработала план-конспект занятия с детьми (по формированию элементарных математических представлений для детей подготовительной группы) в соответствии с календарным планом воспитателя. При подготовке воспитатель предложила студентке использовать методические рекомендации к программе «От рождения до школы» (под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, Э. М. Дорофеевой), рабочие тетради и самостоятельно подготовить наглядные демонстрационные материалы для работы детям.

Студентка подготовила все необходимое содержание, завершила план-конспект у воспитателя и в назначенный день реализовала его. Поскольку это было зачетное занятие, был приглашен старший воспитатель и руководитель практики.

В ходе занятия студентка допустила ошибки: перепутала структурные части занятия, проигнорировала необходимость проведения индивидуальной работы, нарушила хронометраж проведения занятия с детьми данной группы.

После завершения занятия студентка провела анализ своей работы, определила ошибки и сделала пояснения о необходимости внесения корректив. По итогам занятия воспитатель-наставник оценил деятельность студентки на отметку «удовлетворительно».

Студентка не согласилась с оценкой воспитателя, сочла причиной такого результата недостаточность консультативной работы с его стороны, возник конфликт и недопонимание.

**Задание:**

1. Определите риски данной ситуации.
2. Рассмотрите ситуацию, если права студентка и прав воспитатель.
3. Какое решение должен принять старший воспитатель?
4. Разработайте алгоритм решения проблемной ситуации.
5. Предложите критерии оценки деятельности студента.

### **III. 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: 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 блока тематических кейсов, опираясь на алгоритмы, изученные в ходе курсовой подготовки, а также навыки собственной наставнической деятельности. Практическая работа является продуктом индивидуальной и групповой деятельности. Практикоприменимость результатов работы в процессе реализации наставнической деятельности образовательной организации.

ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» обеспечивает необходимые условия для реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации. Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным, электронным и цифровым ресурсам института, а также к компьютерной технике, использующейся в учебном процессе. Учебные аудитории, оснащенные презентационным мультимедийным оборудованием (ПК с классическим программным обеспечением и доступом к сети Интернет, мультимедийный проектор или ЖК-панель, диагональю не менее 47\*, интерактивная доска, интерактивная SMART-панель, аудио оборудование).  
Дополнительное оборудование: планшеты на базе ОС Android с доступом к сети Интернет через wi-fi, интерактивные пульта для организации опросов.  
Канал интернет не менее 100 Мбит/сек.

### **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.

Очное обучение с применением дистанционных технологий на платформе Moodle. Слушатели обеспечиваются в электронной форме необходимыми информационными материалами, методическими рекомендациями. Желаящие 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».

## **IV. Оценка качества освоения программы**

Формой итогового контроля и оценки знаний слушателей по курсу является выполнение итоговой работы, которая представляется в электронной и устной форме. На этапе представления и защиты итоговой работы слушатели должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и знание практических методов организации наставничества.

Оценка «зачтено» – выставляется слушателю, выполнившему итоговую работу, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы курса и умение применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование проблемных

ситуаций, «не зачтено» – выставляется, если слушатель не выполнил итоговую работу, не знает большей части основного содержания учебной программы курса, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач или проблемных ситуаций.

**Примерные темы для итоговых работ слушателей:** Создание тематического кейса по заданной структуре.

Курс обучения считается успешно завершённым, если слушатель освоил дополнительную профессиональную программу, успешно прошел промежуточный контроль по каждому модулю и процедуру итоговой аттестации. Итоговая аттестация проходит в форме защиты практической работы путем разработки тематического кейса. По итогам защиты практической работы слушателям выставляется оценка «зачтено», «не зачтено». Результаты отражаются в ведомости.

## **V. Литература**

### ***Основная:***

1. Илакавичус, М. Р. Внедрение целевой модели наставничества: проблемы и решения [Электронный ресурс] / М. Р. Илакавичус // Ped.Rev.. – 2021. – №4 (38). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-tselevoy-modeli-nastavnichestva-problemy-i-resheniya>
2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – М. : Юрайт, 2018. – 288 с.
3. Кондратьева, И. А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. А. Кондратьева. – Личность: ресурсы и потенциал. – № 3. – 2019. – Режим доступа <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42658113>

4. Пазухина, С. В. Психологические индикаторы удовлетворенности студентов взаимодействием с кураторами нового типа – наставниками [Электронный ресурс] / С. В. Пазухина, Е. В. Декина // Ped.Rev.. – 2023. – №1 (47). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-indikatory-udovletvorennosti-studentov-vzaimodeystviem-s-kuratorami-novogo-tipa-nastavnikami>

5. Синягина, Н. Ю. 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.

*Дополнительная:*

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 «КРИПО», 2014. – 144 с.

2. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века [Электронный ресурс] / М. В. Кларин // ЭТАП. – 2016. – №5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>

3. Кондратьева, И. А. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. А. Кондратьева // Образование личности. – № 1. – 2017. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>

4. Лабунская, Н. Л. 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.

5. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников : Монография / А. Р. Масалимова. – Казань: Печать-Сервис – XXI век, 2013. – 183 с.
6. Масалимова, А. Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая : Учебно-методическое пособие / А. Р. Масалимова. – Казань : Изд-во КФУ, 2015. – 123
7. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – М., 2013. – С. 5-13.
8. 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.
9. 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>

***Официальные документы:***

1. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://to14.minjust.ru/ru/federalnyy-zakon-ot-11-avgusta-1995-g-n-135-fz-o-blagotvoritelnoydeyatelnosti-i-blagotvoritelnyh-74>
2. 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/>

3. 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)

4. 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/>

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]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](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. 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/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/)

9. 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]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_314804/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314804/)

10. 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/)

11. 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».

12. 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.

13. 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»

14. 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-ba6a7dcdb3bd.pdf>

### **Электронные источники**

1. <https://педагогнаставник.рф>
2. <http://www.nastavniki.org>
3. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
4. <https://институтвоспитания.рф>

### **Составители программы**

Начальник Регионального центра  
Наставничества

Т. А. Стальмакова