

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»

И.о. проректора по учебно-  
методической работе

 М.А.Гуляева  
«3»  2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»



А. М. Тулеев  
 2023 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

### повышения квалификации

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

Кемерово 2023

## **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 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 реализации 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 социальных связей.

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, 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:***

- оказать методическую помощь кураторам, наставникам в определении направлений и форм наставничества с учетом запросов участников образовательной деятельности и реализуемых образовательных программ;
- 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. Системный подход как условие успешной реализации методологии (целевой модели) наставничества в ученической и студенческой среде	10	10	10	0	0	тест
2.	Модуль 2. Эффективные инструменты в работе наставника при реализации форм наставничества «ученик-ученик», «студент-студент», «студент-ученик»	20	20	10	10	0	практическая работа
	Итоговая аттестация	6	6	0	6	0	
	<b>Итого:</b>	36	36	20	16		

## 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. Системный	10	10	10	0	0	тест

	<b>подход как условие успешной реализации методологии (целевой модели) наставничества в ученической и студенческой среде</b>						
1.1	Нормативная локальная база, определяющая роль и функции куратора, наставника в образовательной организации	2	2	2	0	0	
1.2	Порядок организации, реализации процесса наставничества и оценивания эффективности результатов	2	2	2	0	0	
1.3	Практический опыт организации наставничества в ученической и студенческой среде	2	2	2	0	0	
1.4	Государственная политика в сфере образования в современных условиях	4	4	4	0	0	
<b>2</b>	<b>Модуль 2. Эффективные инструменты в работе наставника при реализации форм наставничеств</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>Практическая работа</b>

	<b>а</b> «ученик-ученик», «студент-студент», «студент-ученик»						
2.1	Психологические аспекты организации наставнической деятельности обучающихся	4	4	2	2	0	
2.2	Развитие гибких навыков обучающихся, выступающих в роли наставника и наставляемого	8	8	4	4	0	
2.3	Применение в наставнической деятельности технологии «социальное проектирование»	4	4	2	2	0	
2.4	Применение в наставнической деятельности кейс-технологии	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>20</b>	<b>16</b>		

### 2.3. Календарный учебный график

**Нормативный срок освоения программы:** 13.11.2023 – 17.11.2023

**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.

- 1) проблемная ситуация – случай, проблема, история из реальной жизни;
- 2) контекст проблемной ситуации – хронологический, исторический, контекст места, особенности действия или участников ситуации;
- 3) авторский комментарий к проблемной ситуации;
- 4) вопросы или задания для работы с кейсом.

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.

## **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 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. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников : Монография / А. Р. Масалимова. – Казань: Печать-Сервис – XXI век, 2013. – 183 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. 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. 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