

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

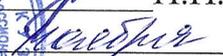
«23»  2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. ректора



 Н.П. Шубина

«23»  2023 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

повышения квалификации

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

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 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

ПК 1	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
ПК 2	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	
	Итого:	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

	наставничества в контексте взаимодействия образовательной организации и организаций-партнеров						
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	
2	Модуль 2. Эффективные	20	20	10	10	0	Практическая работа

	инструменты в работе наставника-работодателя						
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	Итоговая аттестация	6	6	0	6	0	Защита тематического кейса наставника
	Итого	36	36	18	18		

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 завершенным, 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 // Преимственность 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

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/

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/

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/

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/

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