

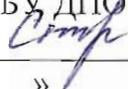
Министерство образования Кузбасса  
Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»  
имени Аман-гельды Молдагазыевича Тулеева  
Факультет повышения квалификации и переподготовки  
работников профессионального образования

Региональный центр наставничества

СОГЛАСОВАНО

Проректор по УМР

ГБУ ДПО «КРИПО» им. А.М. Тулеева

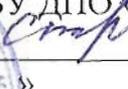
 С. В. Стеванович

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

И. о. ректора

ГБУ ДПО «КРИПО» им. А.М. Тулеева

 С. В. Стеванович

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

### повышения квалификации

**Наставничество в воспитательной работе образовательной организации**

Кемерово 2024

## I. Общая характеристика программы

### *Актуальность*

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

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

В целом 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.

Актуальность реализации программы наставничества обуславливается еще и тем, что она становится неотъемлемым компонентом современной системы образования, позволяет решать широкий спектр воспитательных задач, сформировать внутри образовательной организации среду для раскрытия потенциала обучающихся: недостаточно мотивированных к учебе, испытывающих трудности в адаптации, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, талантливых обучающихся.

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 координаторам наставничества муниципалитетов, кураторам наставничества, наставникам образовательных организаций.

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

***Цель реализации программы:***

Развитие профессиональных компетенций педагогических работников с использованием инструментов наставничества, необходимых для успешной реализации воспитательной программы образовательной организации.

### **Задачи реализации программы:**

- содействовать корректировке нормативно-правовой базы образовательной организации, необходимой для реализации системы наставничества обучающихся;

- оказать методическую помощь кураторам, наставникам в определении направлений и форм наставничества с учетом запросов участников образовательной деятельности; содействовать развитию приемов и инструментов наставничества в воспитательной работе;

- оказать методическую поддержку в развитии психологических аспектов воспитательной деятельности наставников.

**Категория слушателей:** координаторы наставничества муниципалитетов, кураторы наставничества образовательных организаций, наставники обучающихся.

### **Планируемые результаты обучения:**

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций

<b>ПК 1</b>	<b>Планирование наставничества обучающихся по соответствующим рабочим программам воспитания</b>
<i>Практический опыт</i>	<i>ПО 1.1.</i> Анализ плановых документов по обучению и развитию наставляемых <i>ПО 1.2.</i> Анализ информации об уровне подготовки и мотивации наставляемых
<i>Умения</i>	<i>У 1.1.</i> Анализировать документы, необходимые для планирования и организации наставнической деятельности <i>У 1.2.</i> Определять работы, которые должны выполнять наставляемые, их последовательность, объем и требования к качеству с учетом уровня подготовки наставляемых <i>У 1.3.</i> Определять формы, методы и периодичность взаимодействия с наставляемыми с учетом уровня подготовки и личностных характеристик наставляемых
<i>Знания</i>	<i>З 1.1.</i> Требования к результатам, содержанию и организации деятельности наставляемых (в зависимости от категории наставляемых), отраженные в индивидуальном плане развития наставляемого <i>З 1.2.</i> Методы организации деятельности наставляемых
<b>ПК 2</b>	<b>Организация деятельности наставляемых обучающихся по соответствующим рабочим программам воспитания</b>
<i>Практический опыт</i>	<i>ПО 2.1.</i> Постановка наставляемым задач в рамках выполняемой (осваиваемой) деятельности

	<p>ПО 2.2. Психологическая поддержка наставляемых в установлении социальных связей в организации при возникновении трудностей в решении задач</p> <p>ПО 2.3. Презентация опыта профессиональной деятельности на мероприятиях, проводимых с целью трансляции наставляемым лучших практик</p>
Умения	<p>У 2.1. Ставить наставляемым задачи в рамках выполняемой (осваиваемой) деятельности</p> <p>У 2.2. Использовать формы и методы практического обучения, приемы мотивации с учетом возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых, обучать планированию, самоорганизации и самоконтролю</p> <p>У 2.3. Создавать условия для формирования адекватной самооценки наставляемых, оказывать помощь в осмыслении и преодолении ошибок и сдвигов в работе</p>
Знания	<p>З 2.1. Локальные нормативные акты, регламентирующие наставничество в организации</p> <p>З 2.2. Методические основы решения профессиональных задач</p>

## II. Содержание программы

### 2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов, модулей, дисциплин	Общая трудоемкость (час)	Занятия (час.)				Формы и методы контроля
			Всего	Лекции	Прак. занятия, семинары	Самостоятельная работа	
1.	Воспитательные аспекты Концепции развития наставничества в РФ	2	2	1	1	0	Тест
2.	Методическая поддержка наставников в развитии духовно-нравственных ценностей наставляемых	12	12	9	3	0	тест
3.	Психолого-	16	16	12	4	0	тест

	педагогическая поддержка семьи наставляемого и работа наставника с родителями						
4	Возможности использования коучинга в раскрытии потенциала наставляемого	4	4	1	3	0	Практическая работа
5	Итоговая аттестация	2	2	0	2	0	тест
	<b>Итого:</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	

## 2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование модулей	Общая трудоемкость (час)	Аудиторные занятия (час)				Формы и методы контроля
			Всего	Лекции	Прак. занятия, семинары	Самостоятельная работа	
1.	Воспитательные аспекты Кошценции развития наставничества в РФ	2	2	1	1	0	тест
1.1	Воспитательные аспекты Кошценции развития наставничества в РФ	2	2	1	1		
2	Методическая поддержка наставников в развитии духовно-правственных ценностей наставляемых	12	12	9	3	0	тест
2.1	Использование кинопедагогики как средства воспитания	4	4	3	1	0	

	традиционных духовно-нравственных ценностей						
2.2.	Социально-значимые проекты в деятельности наставника	4	4	3	1	0	
2.3	Возможности духовно-просветительского направления волонтерства в деятельности наставника	4	4	3	1	0	
<b>3</b>	<b>Психолого-педагогическая поддержка семьи наставляемого и работа наставника с родителями</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>тест</b>
3.1	Детско-родительские отношения	4	4	3	1	0	
3.2	Нарушения жизнедеятельности семьи	4	4	3	1	0	
3.3	Содержание и технологии работы с несовершенным в семье	4	4	3	1	0	
3.4	Основные направления деятельности по профилактике и преодолению девиантного поведения подростков	4	4	3	1		
<b>4</b>	<b>Возможности использования коучинга в раскрытии потенциала наставляемого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>практическая работа</b>

4.1	Возможности использования коучинга в раскрытии потенциала наставляемого	4	4	1	3	0	
5	<b>Итоговая аттестация</b>	2	2	0	2	0	тест
	<b>Итого</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	

### 2.3. Календарный учебный график

*Нормативный срок освоения программы:* 20.11.2024 – 29.11.2024

*Режим обучения:* 4 ч. в день

*Трудоемкость обучения:* 36 ч.

*Форма обучения:* очная с использованием дистанционных технологий.

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

### 2.4. Рабочие программы модулей

*Модуль 1. Воспитательные аспекты Концепции развития наставничества в РФ (лекции – 1 ч., практическое занятие – 1 ч.)*

*Осваиваемые ПК: ПК1*

*Практический опыт: ПО 1.1, 1.2.*

*Умения: У 1.1.*

*Знания: З 1.1, 1.2.*

*Тема 1.1. Воспитательные аспекты Концепции развития наставничества в РФ (лекции – 1 ч., практическое занятие – 1 ч.)*

Среди приоритетных направлений развития наставничества: работа над развитием гражданской позиции и социальной активности молодых людей, их включенность в жизнь российского государства, в утверждение российских духовных ценностей. Появление воспитательных аспектов в определении понятия «Наставничество». Определение наставнической деятельности как социальной системы и вида социальной деятельности.

Характеристика наставничества как симбиоза нескольких видов деятельности, в числе которых – воспитательная (формирование социально и профессионально значимых личностных качеств). Определение приоритетных методов работы наставника – воспитательные и адапционно – психологические. Выделение в перечне основных обязанностей наставника - привитие наставляемому уважения к российским духовно – нравственным ценностям, ответственного отношения к своим обязанностям. Включение в критерии результативности наставнической деятельности «умения оказывать воспитательное воздействие на наставляемого» как условие результативности наставнической деятельности «достаточный уровень духовной и нравственной зрелости социокультурной среды».

*Практическая работа – 1 ч.* Сравнительный анализ нормативных документов федерального и регионального уровней, определения понятий «наставничество», «формы наставничества». Заполнить таблицу.

Понятие / документ	Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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»	Приказ Министерства образования Кузбасса от 28.06.2022 № 1605 «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»	Законодательство Кемеровской области – Кузбасса от 5.10.2022 г. №103-ОЗ «О наставничестве над несовершеннолетними в Кемеровской области – Кузбассе»	Концепция развития наставничества в РФ до 2030 года (проект)
«наставничество»				
«формы наставничества»				
выводы				

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

Контроль освоения 1 модуля проводится в форме оценки результатов практической работы (сравнительный анализ нормативных документов федерального и регионального уровней, определения понятий «наставничество», «формы наставничества»).

### ***Модуль 2. Методическая поддержка наставников (лекции - 9 ч., практические работы – 3 ч.)***

Осваиваемые ПК: ПК2

Практический опыт: ПО 2.1, 2.2, 2.3.

Умения: У 2.1, 2.2, 2.3.

Знания: З 2.1, 2.2.

*Тема 2.1. Использование кинопедагогике как средства воспитания традиционных духовно-нравственных ценностей (лекция – 3 ч., практическая работа – 1 ч.)*

Характеристика поколений. Характеристика направлений кинематографа: документальный и художественный. Воспитательный потенциал кинопедагогике. Алгоритм организации и проведения кинолектория. Анализ фильма. Презентация списка фильмов министерства культуры. Обзор – презентация международных и всероссийских фестивалей.

*Практическая работа – 1 ч.* Разработка сценария проведения мероприятия – кинолектория по фильму патриотической направленности (с учетом формы наставничества)

*Тема 2.2. Социально значимые проекты в деятельности наставника (лекция – 3 ч., практическая работа – 1 ч.)*

Система организации волонтерского движения детей и молодежи на интерактивных платформах Добро.РФ и «Движения Первых». Основные федеральные проекты, порядок вовлечения наставников, условия

регистрации на платформах проектов. Специалисты первичных, территориальных организаций «Движения Первых», их обязанности и возможности поддержки деятельности наставников и наставляемых. Участие специалистов «Движения Первых» в региональных проектах в качестве наставников.

*Практическая работа – 1 ч.* Разработка алгоритма участия в проекте «Движение Первых» по выбранной теме.

*Тема 2.3. Возможности духовно-просветительского направления волонтерства в деятельности наставника (лекция – 3 ч., практическая работа – 1 ч.)*

Подготовка и сопровождение Всекузбасского отряда волонтеров – просветителей в сфере духовно-правственного и семейного воспитания молодежи. Проведение просветительских мероприятий. Практики волонтеров духовно-просветительской деятельности: «Смысл жизни в контексте семейных ценностей», «Воспитание юношей и девушек как будущих супругов и родителей». Лекции волонтеров духовно-просветительской деятельности: «Семья как фактор формирования духовно-правственной сферы молодежи: барьеры и ресурсы детско-родительских отношений», «Технология психолого-педагогического сопровождения и профилактической работы с дисфункциональными семьями».

*Практическая работа – 1 ч.* Разработка плана-графика встреч с определением тематики мероприятий волонтеров-просветителей.

*Формы и методы контроля освоения модуля 2*

Контроль освоения 2 модуля проводится в форме оценки результатов практической работы (разработка плана-графика встреч с определением тематики мероприятий волонтеров-просветителей).

**Модуль 3. Психолого-педагогическая поддержка семьи  
наставляемого и работа наставника с родителями  
(лекции – 12 ч., практические работы – 4ч.)**

Осваиваемые ПК: ПК1, ПК2

Практический опыт: ПО 1.2, 2.1, 2.2, 2.3.

Умения: У 1.2, 2.1, 2.2, 2.3.

Знания: 2.1, 2.2

*Тема 3.1. Детско-родительские отношения (лекция – 3 ч.,  
практическая работа – 1 ч.)*

Задачи семьи, параметры и характер детско-родительских отношений. Материнская и отцовская любовь. Причины нарушений родительской любви. Характер эмоционального отношения ребенка к родителю. Семейное воспитание, стили общения и взаимодействия родителей с детьми. Модели взаимодействия с детьми, стили родительского поведения.

*Практическая работа – 1 ч.* Сравнительный анализ «Модель поведения ребенка в семье / во взрослой жизни». Заполните таблицу:

Обозначение роли	Модель поведения ребенка в семье	Модель поведения во взрослой жизни
Положительные роли ребенка в семье		
кумир семьи		
роль «вундеркинда» («надежды семьи»)		
«что-то сокровище»		
цайнька		
любимец семьи		
болезненный ребенок		
герой семьи		
потерянный ребенок		
Отрицательные роли в семье		
ужасный ребенок		
мучитель		
козел отпущения		
серая мышка		
путающийся под ногами		
хитрец		
золушка		

*Тема 3.2. Нарушения жизнедеятельности семьи (лекция – 3 ч., практическая работа – 1 ч.)*

Трудные жизненные ситуации. Круг семей, нуждающихся в оказании помощи. Семейный стресс, копинг и ресурсы семьи. Латентные семейные нарушения, «проблемная» семья, ее особенности и типы.

*Практическая работа – 1 ч.* Сравнительная характеристика гармоничных и дисгармоничных семей.

*Тема 3.3. Содержание и технологии работы с несовершеннолетними в семье (лекция – 3ч., практическая работа – 1 ч.)*

Организационные и методические принципы работы с семьей. Профилактика и ее компоненты. Формы социально-психолого-педагогической помощи ребенку и семье. Методы работы специалиста с семьей – беседы, консультации (образовательные, социализирующие, психологические), тренинги. Формы работы специалиста с семьей (воспитательные игры, воспитательные мероприятия, педагогические практикумы, лекции, «Круглые столы»). Ритуалы. Семейные фотографии «Указания (директивы)». Семейная дискуссия. Проигрывание семейных ролей. Психотерапевтические игры для взрослых.

*Практическая работа – 1 ч.* Составление персонального чек-листа работы с подростком и его семьей.

*Тема 3.4. Основные направления деятельности по профилактике и преодолению девиантного поведения подростков (лекция – 3 ч., практическая работа – 1 ч.)*

Этапы развития девиантного поведения у подростков. Профилактика индивидуальных предпосылок развития девиантного поведения. Взаимодействие семьи и школы. Работа с семьей. Методы коррекции отклоняющегося поведения, приемы коррекционно-воспитательного воздействия. Осуществление мероприятий, направленных на восстановление

важнейших видов деятельности детей. Создание условий для организации досуга детей.

*Практическая работа – 1ч.* Составление примерного алгоритма профилактических мероприятий с подростками.

#### *Формы и методы контроля освоения модуля 3*

Контроль освоения 3 модуля проводится в форме оценки результатов практической работы (составление примерного алгоритма профилактических мероприятий с подростками, чек-листа работы с подростком и его семьей).

### ***Модуль 4. Возможности использования коучинга в раскрытии потенциала наставляемого (лекция – 1 ч., практическая работа – 3 ч.)***

Осваиваемые ПК: ПК2

Практический опыт: ПО 2.1, 2.2.

Умения: У 2.1, 2.2, 2.3.

Знания: 2.1, 2.2

Тема 4.1 *Возможности использования коучинга в раскрытии потенциала наставляемого (лекция – 1ч., практическая работа – 3ч.)*

Коучинг как инструмент развития профессиональных навыков наставника. Почему важно применять коучинг в работе наставника. 5 ошибок, которые совершают наставники, используя коучинг, и как их избежать. От проблем к решениям: как коучинг помогает наставникам достигать целей. Как помочь подопечным развить самоанализ через коучинг. Как стать лучшим наставником: базовые принципы коучинга. Коучинг и эффективное взаимодействие в работе наставника. Трансформация проблем в возможности: использование коучингового подхода для решения сложных ситуаций в работе наставника. Эффективное и результативное наставничество с использованием коучинга.

*Практическая работа – 3 ч.* Коуч-тренинги в малых группах

#### *Формы и методы контроля освоения модуля 4*

Контроль освоения 4 модуля проводится в форме оценки результатов выполнения практических заданий коуча в ходе тренингов.

#### ***Итоговая аттестация (2 ч.)***

Формой итогового контроля и оценки знаний слушателей по курсу является выполнение тестового задания в электронной форме.

Примерные вопросы тестового задания:

#### **1. Под социальным проектированием понимается деятельность:**

А) социально значимая, имеющая социальный эффект, результатом которой является создание реального «продукта», имеющего для наставляемого практическое значение и принципиально, качественно новое в его личном опыте;

Б) задуманная, продуманная и осуществленная наставляемым, в ходе, которой наставляемый вступает в конструктивное взаимодействие с миром, со взрослой культурой, с социумом;

В) через которую формируются социальные навыки наставляемого.

Ответ - все ответы верны.

В) процесс решения возникшей проблемы, когда участники обсуждения предлагают, как можно больше самых разных вариантов решения, из которых потом выбираются наиболее удачные

Г) способ иллюстрации усилий, достижений в различных областях жизни.

Ответ -- А

#### **2. Выберите из предложенного перечня, какие характеристики относятся к документальному кино:**

А) Реалистичность и достоверность;

В) Трансляция события от «первого лица»;

С) Запечатлены искренние эмоции и переживания героев;

Ответ – все ответы верны

**3. Выберите из предложенного списка фамилии режиссеров, которые снимают документальное кино:**

А) Шигина О. Н.

В) Гугуева Н. М.

С) Зимина Н. В.

Ответ – все ответы верны

**4. Что относится к техникам установления контакта:**

А) приветствие: улыбка, обращение по имени или по имени-отчеству; рукопожатие или легкий поклон;

Б) установление контакта глаз;

В) изменение дистанции – социальной, психологической и физической.

Ответ – все ответы верны.

**5. Что относится к технике «малого разговора»:**

А) беседа о семье, хобби, погоде, забавных пустяках;

Б) беседа о трудностях и проблемах в жизни наставляемого;

В) обсуждение религиозных предпочтений;

Г) беседа о политических взглядах.

Ответ – А

**6. Как называется техника интервью «сознательное и намеренное сообщение информации о себе, выраженное словами, мимикой, улыбкой или отрицательным кивком в ответ на слова наставляемого»:**

А) сочувственный отклик;

Б) изучение ожиданий;

В) техника самораскрытия;

Г) техника интерпретации.

Ответ – В

**7. К факторам, определяющим наличие мотивации достижения, относятся:**

А) стремление достигнуть высоких результатов (успехов);

- Б) выбор сложных заданий и желание их выполнить;
- В) стремление совершенствовать себя в своем мастерстве.

Ответ - все ответы верны

**8. Что относится к эмоциональным приёмам, влияющим на мотивацию наставляемого?**

- А) соревнование;
- Б) эмоциональное «заражение»;
- В) убеждение;
- Г) активизация чувства собственного достоинства.

Ответ – Б

**9. Что относится к социальным приёмам, влияющим на мотивацию наставляемого?**

- А) соревнование
- Б) эмоциональное «заражение»
- В) убеждение
- Г) активизация чувства собственного достоинства

Ответ - Г

**10. Репродуктивный метод в деятельности наставника для повышения мотивации и компетентности – это:**

- А) рассмотрение своих действий и оценку их эффективности;
- Б) неоднократное повторение действий за своим наставником;
- В) участие в проектной деятельности, в ходе которой он может получить новый ценный опыт или закрепить уже приобретенные навыки;
- Г) процедура, включающая в себя обмен определенными знаниями, навыками или практическим опытом решения различных задач.

Ответ - Б

**11. Укажите основные причины конфликта:**

- А) потеря или искажение сведений при осуществлении взаимодействия;
- Б) несбалансированное ролевое взаимодействие;

В) непонимание.

Ответ - все ответы верны.

### **12. Управление конфликтами – это:**

А) это целенаправленное воздействие по устранению (минимизация) причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта

Б) способ самоутверждения и самореализации

В) возможность избавиться от проблем, развитие личности

Г) устранение противоречия в функционировании коллектива.

Ответ – А

### **13. Как называются технологии регулирования конфликта:**

«Ликвидация дефицита информации в конфликте; исключение из информационного поля ложной, искаженной информации; устранение слухов и т.п.»

А) коммуникативные;

Б) социально-психологические;

В) информационные;

Г) организационные.

Ответ – В

## **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 и деканом и утверждаются ректором ГБУ ДПО «КРИРПО» им. А.М. Тулеева. Расписание занятий формируется с учетом формы обучения, основных видов учебной деятельности, предусмотренных

дополнительной профессиональной программой. Оно включает в себя занятия в дистанционной форме: лекции и практические занятия.

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.

ГБУ ДПО «КРИПО» им. А. М. Тулеева 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, используемой 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 и технологии дистанционного обучения, применяется визуализация учебной информации. По всем модулям и темам разработаны электронные презентации и методические материалы.

В качестве программного обеспечения используются следующие программные продукты: пакеты MSWord, MSPowerPoint.

Обучение проходит с применением дистанционных технологий на платформе Moodle. Возможность использовать мобильное приложение New Mentor для обмена информацией в группах по интересам. Слушатели обеспечиваются в электронной форме необходимыми информационными материалами, методическими рекомендациями. Желающие могут приобрести учебно-методическую литературу, изданную в ГБУ ДПО «КРИПО» им. А. М. Тулеева. 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, работников Регионального центра наставничества ГБУ ДПО «КРИПО» им. А.М. Тулеева и специалистов в области наставничества.

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

Оценка качества освоения программы проводится путем выполнения слушателями итогового теста с выставлением оценки «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется слушателю, выполнившему не менее 80% заданий итогового теста.

Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, выполнившему менее 80% заданий итогового теста.

Курс обучения считается успешно завершенным, если слушатель освоил образовательную программу, успешно прошел промежуточный контроль по каждому модулю и процедуру итоговой аттестации. 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-tselevoj-modeli-nastavnichestva-problemy-i-resheniya>

2. 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>

3. 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>

### ***Дополнительная:***

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

4. 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 87 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. 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/)

9. 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/)

10. 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».

11. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации 1.12.2021. № АЗ – 1128/08 « Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

12. 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>

### **Составители программы**

Начальник Регионального центра  
наставничества



Т. А. Стальмакова