

Общество с ограниченной ответственностью «Профессиональное образование
21 века»

«УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
ООО «Профессиональное
образование 21 века»

_____/И.В. Пупасова/

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА -
ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ»**

Трудоемкость:	72 ак.ч.
Форма обучения:	заочная (асинхронная) с применением дистанционных образовательных технологий
Уровень квалификации:	6
Область профессиональной деятельности:	01. Образование

Москва, 2022

1. Пояснительная записка

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации по теме «Наставничество как эффективная форма обучения» трудоемкостью 72 академических часа (далее – Программа) сформирована в соответствии с методическими рекомендациями по внедрению 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.

Программа является нормативно-методическим документом, регламентирующим содержание, организационно-методические формы и трудоемкость обучения.

Дополнительная профессиональная программа составлена в соответствии с нормативными правовыми актами:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

3. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

4. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

5. Приказ Минобрнауки России от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

6. Приказ Минобрнауки России от 25.10.2013 № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам»;

7. Письмо Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»;

8. Письмо Минобрнауки России от 07.05.2014 № АК-1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО»;

9. Инструктивное письмо Минобрнауки России от 08.10.2013 № 06-731 «О дополнительном профессиональном образовании»;

10. Инструктивное письмо Минобрнауки России от 09.10.2013 № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании»;

11. Методические рекомендации по реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (письмо Минпросвещения России от 19.03.2020 № ГД-39/04);

12. Письмо Минобрнауки России от 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн «Методические рекомендации по разработке основных профессиональных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов»;

13. Письмо Минобрнауки России от 12.03.2015 № АК-608/06 «Методические рекомендации по разработке, порядку выдачи и учёту документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования».

Программа реализуется в системе профессионального образования на основании лицензии (регистрационный номер Л035-01298-77/00592511) на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, выданной Департаментом образования и науки города Москвы 03.08.2022 г.

Актуальность программы. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

В современном образовании востребованы педагогические работники, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Подготовка педагогического работника к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как личностным потребностям, так и квалифицированным требованиям педагога.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая направлена на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Система наставничества способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого поколения и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество включает неформальные коммуникации, обычно между двумя людьми, в длительном периоде, между педагогическим работником, имеющим

большой объем актуальных знаний, мудрости или опыта, и тем, который обладает этими качествами в меньшей степени.

Цель программы – освоение и (или) совершенствование компетенций, необходимых для организации и сопровождения наставнических программ в образовательной организации в системе профессионального, общего и дополнительного образования, получение опыта сопровождения проектов.

1.1. Характеристика профессиональной деятельности:

Основная цель вида профессиональной деятельности: Оказание образовательных услуг по основным профессиональным программам образовательными организациями.

Вид программы: практико-ориентированная.

1.2. Контингент и категория обучающихся: педагогические работники образовательных организаций профессионального образования, общеобразовательных организаций, учреждений дополнительного образования.

К лицам, поступающим на обучение по программе, предъявляются следующие требования: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование по направлению «Педагогическое образование» или по профилю преподаваемого предмета.

Не допускаются на обучение:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем.

Занятия проводятся преподавательским составом, состоящим из высококвалифицированных дипломированных специалистов, специализирующихся в педагогической деятельности.

1.3. Объект исследования

Процесс становления и развития наставнической деятельности.

1.4. Предмет исследования

Концептуальные основания, модель и технология формирования наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров.

1.5. Объем программы (трудоемкость)

Общая трудоемкость 72 академических часа.

1.6. Форма обучения, режим и продолжительность занятий

	График обучения	Часов в день	Дней в неделю	Общая продолжительность программы (месяцев, недель, дней)
Форма обучения				

Заочная с применением дистанционных образовательных технологий и /или электронного обучения.	Не более 8 ч.	6	1,5 недели
--	---------------	---	------------

1.7. Оценка качества

Промежуточная аттестация в форме тестирования и практической задачи. Итоговая аттестация включает в себя зачет по результатам представления мультимедийной презентации и подробной аннотации к ней.

1.8. Документ, выдаваемый после завершения обучения

Лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу повышения квалификации, со сроком освоения 72 академических часа, и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

2.1. Описание перечня компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения:

K1 Способность организовывать профессионально-педагогическую деятельность на нормативно-правовой основе;

K2 Готовность осуществлять психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов.

2.2. Планируемые результаты освоения программы

K1 Способность организовывать профессионально-педагогическую деятельность на нормативно-правовой основе.

Должен знать:

Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральные государственные образовательные стандарты, законодательство о правах ребенка, трудовое законодательство; нормативные документы по вопросам обучения, воспитания и развития детей и молодежи.

Должен уметь:

Проектировать профессиональную деятельность с учетом формирования и развития системы российского законодательства об образовании; разрабатывать (осваивать) современные психолого-педагогические технологии; организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую.

Владеть и (или) иметь опыт:

Навыками организовывать деятельность на нормативно-правовой основе.

K2 Готовность осуществлять психолого-педагогическое сопровождение молодых специалистов.

Должен знать:

Основные обязанности, требования, предъявляемые к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности.

Должен уметь:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине и обеспечивать его выполнение;

- проводить необходимое обучение разработке рабочей учебной программы по предмету, составлению поурочных планов-конспектов, самостоятельному анализу проведенных молодым специалистом уроков и внеурочных мероприятий.

Владеть и (или) иметь опыт:

Приемами оказания молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении педагогической профессией, передовыми педагогическими технологиями, практическими приемами и способами качественного проведения занятий.

_____/И.В. Пупасова

3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Наставничество как эффективная форма обучения»

Цель Программы – освоение и (или) совершенствование компетенций, необходимых для организации и сопровождения наставнических программ в образовательной организации в системе профессионального и дополнительного образования, получение опыта сопровождения проектов.

Режим занятий: 8 академических часов в день, после 2 академических часов перерыв 10 минут, обеденный перерыв 30 минут, 1 академический час – 45 минут.

Общая трудоемкость: 72 академических часа

Форма обучения: заочная, с применением дистанционных образовательных технологий.


Наименование раздела, дисциплин (тем, модулей)	Трудоемкость, час.	По учебному плану с использованием дистанционных образовательных технологий, ак. час.							Симуляционное обучение, ак. ч.	СРС, час.	Аттестация		
		Синхронное взаимодействие, ак. час.				Асинхронное взаимодействие, ак. час.					Зачет	Экзамен	
		всего	из них			всего	из них						
			лекции	лаб. лаб.	прак., семинар. занятия		лекции	лаб. лаб. работы			прак. зан., семинары		
Модуль 1. Портфолио обучающихся как средство мониторинга знаний и навыков обучающихся	26				26	14		6		6			
Промежуточная аттестация	4				4			4			Д		
Модуль 2. Формирование и использование портфолио педагогов	32				32	20		12					
Промежуточная	4				4			4			Д		

аттестация													
Итоговая аттестация	6					6			6			Д	
Итого академических часов	72					72	34		32			6	



УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор
ООО «Профессиональное
образование 21 века»

/И.В. Пупасова

«_22_» ноября 2022 г.

**4. Учебно-тематический план
дополнительной профессиональной программы повышения
квалификации «Наставничество как эффективная форма обучения»**

№ п/п	Наименование тем и разделов, модулей	Всего ак.час	В том числе			Формы контроля
			Лекция	ПЗ,СЗ	СР	
1	Раздел 1. Современное состояние системы наставничества	26	14	6	6	
1.1.	Нормативные основы наставничества	16	8	2	6	Текущий контроль/ Практическая работа
1.2.	Роль наставничества и его значение	6	4	2		Текущий контроль/ Практическая работа
1.3.	Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества	4	2	2		Текущий контроль/ Практическая работа
.	Промежуточная аттестация	4		4		Практическая задача
2	Раздел 2. Технологии наставничества в системе образования	32	20	12		
2.1.	Формы наставничества	3	1	2		Текущий контроль/ Решение ситуационной задачи
2.2.	Модели организации наставничества	6	4	2		Текущий контроль/ Решение ситуационной задачи
2.3.	Этапы организации наставничества в образовательной организации	8	6	2		Текущий контроль/ Практическая работа
2.4.	Методы и приемы наставничества	4	2	2		Текущий контроль/ Решение ситуационной задачи
2.5.	Роль наставничества в проектной деятельности	6	4	2		Текущий контроль/ Практическая работа
2.6.	Эффективные инструменты в работе наставника	5	3	2		Текущий контроль/ Практическая работа
	Промежуточная аттестация	4		4		Тестирование
	Итоговая аттестация	6		6		Зачет (презентация)
	Итого часов	72	34	32	6	



УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
ООО «Профессиональное
образование 21 века»

И.В. Пупасова /И.В. Пупасова
« 22 » ноября 2022 г.

5. Календарный учебный график
дополнительной профессиональной программы повышения
квалификации «Наставничество как эффективная форма обучения»
форма обучения - заочная (асинхронная) с применением дистанционных образовательных технологий;

трудоемкость - 72 ак.ч. (не более 18 ак.ч. совокупной учебной нагрузки в неделю)

учебные модули	общая трудоемкость, ак.ч.	Учебные недели			
		1	2	3	4
Раздел 1. Современное состояние системы наставничества	30	18	12		
Раздел 2. Технологии наставничества в системе образования	36		6	18	12
Итоговая аттестация	6				



Заочная (асинхронная) форма обучения



Итоговая аттестация

6. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ РАЗДЕЛОВ

6.1. Рабочая программа учебного раздела 1 «Современное состояние системы наставничества»

Трудоемкость освоения: 26 ак.ч.

Содержание рабочей программы

Код	Наименование тем, элементов
1	Раздел 1. Современное состояние системы наставничества
1.1	Нормативные основы наставничества
1.2	Роль наставничества и его значение
1.3.	Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества

6.1.1. Учебно-методическое сопровождение реализации рабочей программы

Тематика лекционного материала

№ п/п	Форма занятий	Тема занятий	Формируемые компетенции (индекс)
1.	Лекция вводная / Практическая работа	Нормативные основы наставничества	К-1 К-2
2.	Лекция / Практическая работа	Роль наставничества и его значение	К-1 К-2
3.	Лекция / Практическая работа	Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества	К-1 К-2

Тема 1.1. (Вводная) Нормативные основы наставничества

Актуальность и проблемы наставничества. Нормативное правовое обеспечение системы наставничества.

Наставничество: основные понятия и функции. Наставничество в системе образования. Характерные особенности системы наставничества. Цель и задачи, принципы системы наставничества.

Механизм наставничества в образовательной организации. Локальные нормативные акты образовательной организации. Организация наставничества в образовательной организации. Назначение наставника. Замена наставника. Функции по управлению и контролю в системе наставничества. Общий порядок прохождения наставничества.

Тема 1.2. Роль наставничества и его значение

Содержание педагогического наставничества. Кто такой наставник: для чего нужно наставничество. Критерии назначения наставников. Формирование круга наставляемых. Права и обязанности наставника. Права и обязанности наставляемого. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый». Результаты деятельности наставников и критерии их оценки.

Тема 1.3. Основные компетенции, необходимые современному наставнику, и типы наставничества

Компетенции наставника. Личностные качества наставника. Условиями результативного функционирования наставничества. Комплекс решаемых задач. Типы наставничества.

6.2. Рабочая программа учебного раздела 2. «Технологии наставничества в системе образования»

Трудоемкость освоения: 32 ак.ч.

Содержание рабочей программы

Код	Наименование тем, элементов
2.1.	Формы наставничества
2.2.	Модели организации наставничества
2.3.	Этапы организации наставничества в образовательной организации
2.4.	Методы и приемы наставничества

Код	Наименование тем, элементов
2.5.	Роль наставничества в проектной деятельности
2.6.	Эффективные инструменты в работе наставника

6.2.1. Учебно-методическое сопровождение реализации рабочей программы

Тематика лекционного и практического материала

№ п/п	Форма занятий	Тема занятий	Формируемые компетенции (индекс)
1.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Формы наставничества	К-1 К-2
2.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Модели организации наставничества	К-1 К-2
3.	Лекция / Практическая работа	Этапы организации наставничества в образовательной организации	К-1 К-2
4.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Методы и приемы наставничества	К-1 К-2
5.	Лекция / Решение ситуационной задачи	Роль наставничества в проектной деятельности	К-1 К-2
6.	Лекция / Практическая работа	Эффективные инструменты в работе наставника	К-1 К-2

Тема 2.1. Формы наставничества

Формы наставничества: прямое – опосредованное, индивидуальное – коллективное – групповое, открытое – скрытое, традиционное-виртуальное. Формы реализации наставничества.

Тема 2.2. Модели организации наставничества

Модели наставничества. Традиционная модель наставничества. Ситуационное наставничество. Партнерское наставничество. Групповое наставничество. Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Скоростное наставничество. Флэш-наставничество. Виртуальное наставничество. Саморегулируемое наставничество. Реверсивное наставничество. Командное наставничество. Супервизия. Модель «Тень». Модель «Баддинг». Выбор модели наставничества.

Тема 2.3. Этапы организации наставничества в образовательной организации

Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар/групп. Завершение наставничества. Мониторинг. Оценка результатов. Программа наставничества. SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Тема 2.4. Методы и приемы наставничества

Методы наставнической деятельности. Стили наставничества. Квадрат «Могу, хочу». Модель ситуационного руководства Херси-Бланшара. Приемы (правила) наставничества.

Тема 2.5. Роль наставничества в проектной деятельности

Специфика деятельности наставника проектного обучения. Области компетенций. Уровни компетентности. Базовая модель компетенций.

Тема 2.6. Эффективные инструменты в работе наставника.

Инструменты и техники наставничества. Методический коучинг. Стадии цикла методического коучинга. Рефлексия. Рефлексивные методы обучения. Самонаблюдение. Гетероскопия и аутоскопия. Адаптация.

7. ФОРМЫ И МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ

Контроль результатов обучения осуществляется посредством текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестаций.

Текущий контроль – контроль знаний и навыков осуществляется в ходе учебного процесса.

Промежуточная аттестация обучающихся – проводится по окончании освоения рабочей программы учебного раздела. Формы и порядок проведения промежуточной аттестации определены учебным планом программы.

Итоговая аттестация – проводится по окончании освоения рабочей программы всех разделов. Формы и порядок проведения промежуточной аттестации определены учебным планом программы.

8. ТРЕБОВАНИЯ К ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Итоговая аттестация проводится в форме зачета по результатам представления мультимедийной презентации и подробной аннотации к ней по одной из моделей наставничества.

Общие требования к содержанию и оформлению мультимедийной презентации:

1. Подготовка презентации выполняется самостоятельно.
2. В презентации должна быть представлена одна из форм наставничества.
3. Описание содержания:
 - демонстрация одной из моделей наставничества на конкретной ситуации;
 - описание механизмов проектирования совместной деятельности с подопечным/и с учетом его/их склонностей и индивидуальных особенностей;
 - перспективность использования выбранной модели и формы наставничества и возможность ее реализации в образовательной организации.
4. Формат презентации не превышает 10 слайдов.

Мультимедийная презентация сопровождается аннотацией объемом 5-10 страниц с комментариями, описанием проблемной ситуации, выбранной модели наставничества.

Обучающиеся допускаются к итоговой аттестации после изучения всех тем, в объеме предусмотренным учебным планом программы.

9. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Текущая аттестация осуществляется в форме выполнения практических работ и ситуационных задач. Оценка производится с учетом творческого отношения к решению вопросов.

Для допуска к итоговой аттестации слушателям выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Формой итоговой аттестации является зачет, который выставляется в виде зачета по результатам представления мультимедийной презентации и аннотации к ней по одной из моделей наставничества.

Основная цель проведения зачета – проверка уровня усвоения компетенций, приобретенных в процессе освоения программы.

10. Набор оценочных средств

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки	Критерий оценки
Современное состояние системы наставничества	Знание механизма, типологии, видов наставничества	Выполнение или невыполнение задания	«Зачтено» или «не зачтено» соответственно
Технологии наставничества в сфере образования	Знание форм, моделей, практик наставничества в сфере образования, инструментов и техник наставничества	Выполнение или невыполнение задания	«Зачтено» или «не зачтено» соответственно

Знание вопросов:

1. Природа психики человека.
2. Основные функции психики и их физиологические механизмы.
3. Соотношение природных и социальных факторов в становлении психики человека.
4. Методы психологических и педагогических исследований.
5. Познавательные процессы и их характеристика.
6. Психические состояния и их характеристика.
7. Основные этапы творческого процесса.
8. Виды мышления и их характеристика.
9. Мышление как процесс решения задач.
10. Роль сознания и самосознания в поведении, деятельности человека и формировании его личности.
11. Значение воли, эмоций, потребностей и мотивов.
12. Приемы психической саморегуляции.
13. Задатки и способности.
14. Личность. Структура личности.
15. Особенности и закономерности межличностных отношений.
16. Ценности и цели образования.
17. Воспитание. Понятие морали и нравственности.
18. Наставничество: понятие и функции.
19. Наставничество как социокультурный феномен.
20. Компетенции наставника.
21. Институты развития наставничества: АСИ, Академия наставников, Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».
22. Значение наставничества для социально-экономического и социокультурного

развития.

23. Типология наставничества: по содержанию деятельности, по временным характеристикам.

24. Формы наставничества: прямое – опосредованное, индивидуальное – групповое, открытое – скрытое.

25. Модели наставничества: менторинг, супервизия, баддинг, шэдоуинг, дуальное обучение.

26. Практики наставничества в России. Наставничество в Академии Ворлдскиллс Россия. Наставничество в кружковом движении.

27. Зарубежные практики наставничества. Наставничество в профессиональном развитии молодых педагогов в зарубежной школе: менторство, курс адаптации, внешкольная вводная программа, индивидуальная работа с учителем.

28. Модели наставничества в сфере образования. Наставничество в проектной деятельности обучающихся. Кураторство. Тьюторинг. Менторинг.

29. Значение наставничества в современной образовательной практике.

30. Инструменты и техники наставничества

31. IT-инструменты поддержки наставничества.

32. Педагог как куратор и тьютор детских проектных команд.

33. Технология наставничества в системе «педагог – обучающийся» (наставничество в образовании).

34. Опытный педагог как ментор и супервайзер молодых педагогов.

35. Технология наставничества в системе «педагог – педагог» (наставничество в организации).

11. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация настоящей дополнительной программы повышения квалификации обеспечивается высококвалифицированными педагогическими и научно-педагогическими кадрами, имеющими достаточный опыт в области профессиональной деятельности, соответствующей направленности образовательной программы и привлекаемыми к педагогической деятельности на других законных основаниях.

12. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

12.1. Материально-технические условия реализации программы

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса

- каналы связи;

- система дистанционного обучения, обеспечивающую формирование информационной образовательной среды;

- компьютерное оборудование;

- периферийное оборудование;

- программное обеспечение.

В процессе обучения могут использоваться видеоматериалы, дополняющие лекционный материал.

Педагогические технологии, методы, приемы и формы организации образовательного процесса

№	Педагогическая технология, метод	Применение в программе
1	Информационно-коммуникативная технология	Отдельные занятия сопровождаются видеоматериалами, схемами и таблицами,

		упражнениями. Разработаны практические работы и подобраны ситуационные задачи по тематике.
2	Технология дифференцированного обучения	Учет индивидуальных ошибок
3	Здоровьесберегающая технология	Проведение занятий с учетом рекомендаций СанПиНа

12.2. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по курсу, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем, включает:

- Справочно-правовая система «Гарант»;
- Справочно-правовая система КонсультантПлюс.

Список литературы:

1. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании [Электронный ресурс] // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. №1. С. 49-61. URL: <https://repo.nspu.ru/bitstream/nspu/2062/1/soderzhanie-nastavnichestva-v-si.pdf>

2. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников: Монография [Электронный ресурс]. – Казань: изд-во «Печать-Сервис-XXI век, 2013. – 183 с. URL: https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/MASALIMOVA_MONOGRAFIYa_2013.pdf

3. Наставничество, как стратегия непрерывного развития. Обзорная информационно-методическая статья / Мазурова Е.Г, ведущим экспертов проектного управления АУ «Институт развития образования» [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--80aagyaaanwdoxgiag.xn--plai/wp-content/uploads/2020/10/nastavnichestvo-strategiya nepreryvnogo razvitiya.pdf>

4. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки [Электронный ресурс] / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с. URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/e45/e454a115b7bfea288cb1b953cf3f8d37.pdf>

5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Электронный ресурс] / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/>

6. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми [Электронный ресурс]: Материалы региональной научно-практической конференции. Сыктывкар: Управление государственной гражданской службы Республики Коми, 2014. 200 с.

URL:https://mintrud.gov.ru/uploads/imperavi/ru-RU/2015-33.03._Sbornik_materialov_po_nastavnichestvu.pdf

7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» [Электронный ресурс]: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с. URL: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf

8. Об организации наставничества в школе [Электронный ресурс] / авт.-сост. Сеничева Ю.А., 2020 г. URL: <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii.-nastavnichestvo.pdf>

9. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/9a4/9a4d9619f6a47cb489f5c2807fb53e63.pdf>

10. Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса [Электронный ресурс]: методическое пособие / Волчек В.А., Шмакова Л.Е., Стальмакова Т.А. ; отв. ред. Л. А. Богданова. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИПО», 2021. – 106 с. URL: https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2021/11/metodicheskoe-posobie_realizacija-celevoj-modeli-nastavnichestva-.pdf

11. Стандарт наставничества Общероссийский народный фронт. URL: http://cmrp.ru/uploads/nastav_paper.pdf

12.3. Оценочные материалы для контроля результатов обучения

12.3.1. Задания для текущего контроля

1. Разработка индивидуального плана наставника.
2. Разработка системы результатов наставничества.
3. Разработка матрицы возможных видов наставничества с учетом существующей типологии наставничества.
4. Решение ситуационной задачи – предложить краткое возможное решение одной из ситуаций на выбор без проведения глубокого анализа проблемной ситуации.
5. Решение ситуационной задачи – проанализировать одну из ситуаций на выбор и предложить возможное решение задачи согласно предложенному алгоритму решения ситуации.
6. Проработать перечень мероприятий, которые необходимо реализовать на каждом этапе организации наставничества в образовательной организации, и заполнить таблицу:

Наименование этапа	Описание (перечень мероприятий)	Ответственный	Частота выполнения этапа

7. Решение ситуационной задачи – подготовка анкеты обратной связи:

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
--------	-----------------------------

8. Написание эссе о роли наставничества в проектной деятельности.

9. Провести сравнительную характеристику разнообразных техник и инструментов наставничества:

Техники и инструменты наставничества	Краткое описание	Возможности	Преимущества

12.3.2. Задания для промежуточной аттестации

12.3.2.1. Решение практической задачи.

Необходимо разработать портрет наставника с учетом особенностей выбранной конкретной целевой группы с определением составляющих содержания наставничества и результатов наставнической деятельности.

12.3.2.2. Тест «Наставничество»

- В каких годах впервые появилось понятие «наставничество»?
 - 20-30-е гг. XX века
 - 80-е гг. XX века
 - 70-е гг. XX века
 - 90-е гг. XX века
- Кто утверждал, что в процессе наставничества «один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»?
 - С.Я. Батышев
 - А.С. Макаренко
 - Г. Льюис
 - В. Даль
- Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника?
 - Аналитическая деятельность
 - Реабилитационная деятельность
 - Информационная деятельность
 - Методическая деятельность
- Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника:
 - Приобщить к корпоративной культуре
 - Пробудить душевные силы
 - Сформировать морально-волевые качества
 - Развить личностные качества
- Какова основная сфера применения наставничества?
 - Экономическая
 - Социальная

- 3) Духовная
- 4) Все перечисленные варианты
6. Какой тип наставничества является наиболее эффективным при работе трудными подростками?
 - 1) Наставник-руководитель
 - 2) Наставник-лидер
 - 3) Наставник-тьютор
 - 4) Наставник-партнер (навигатор)
7. Для успешной реализации программы сопровождения наставнику необязательно обладать...
 - 1) Гибким и критическим мышлением
 - 2) Коммуникативными и организаторскими способностями
 - 3) Эмоционально устойчивой психикой
 - 4) Развитой интуицией и рефлексией
 - 5) Специальным образованием
8. Одной из специфических особенностей наставничества является...
 - 1) Тесная взаимосвязь с традиционной системой воспитания
 - 2) Отсутствие взаимосвязи с традиционной системой воспитания
 - 3) Наличие дистанции между наставником и подопечным
 - 4) Формальный подход к реализации этапов
9. Какой тип взаимоотношений характерен для наставничества?
 - 1) Субъект-субъектный
 - 2) Объект-объектный
 - 3) Субъект-объектный
 - 4) Смешанный
10. Показателями эффективности работы наставника являются...
 - 1) Положительная динамика успеваемости подростка
 - 2) Отсутствие конфликтных ситуаций
 - 3) Отсутствие правонарушений
 - 4) Все перечисленные варианты
11. Какой из факторов не является основополагающим при взаимодействии с подростками в процессе наставнической деятельности?
 - 1) Наследственность
 - 2) Внутренняя позиция человека
 - 3) Среда обитания
 - 4) Применение технических средств обучения
12. Обучение посредством предоставления модели действий и их корректировки посредством обратной связи называется...
 - 1) Наставничество
 - 2) Менторство
 - 3) Тьюторство
 - 4) Коучинг
13. Какая из предложенных моделей наставничества предполагает взаимодействие исключительно со взрослыми людьми?
 - 1) Фасилитатор
 - 2) Коуч
 - 3) Андрагог

4) Тьютор

14. Обязан ли работодатель доплачивать сотруднику за наставничество:

1) Обязан, так как это регламентировано Трудовым Кодексом

2) Обязан, если такое условие прописано в коллективном трудовом договоре

3) Не обязан

4) На усмотрение работодателя

15. В рамках какого всероссийского проекта сформировалось несколько форматов наставничества и проводится конкурс по данному направлению:

1) WorldSkills Russia

2) Наставник

3) Сетевичок

4) Лучшие практики наставничества