

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУРГАНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

«СОГЛАСОВАНО»
на заседании НМС
«21» января 2021 г.
Протокол № 5

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор колледжа
Л.Г. Бобкова
«21» января 2021 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Технология наставничества в профессиональной
образовательной организации**

«Программно-методические издания»

Курган 2021

Жулдыбина Е.Л. «Технология наставничества в профессиональной образовательной организации» / ГБПОУ «Курганский педагогический колледж». – Курган, 2020.- 24 с.

Разработчики

	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень (звание) [квалификационная категория]	Должность
1	Жулдыбина Екатерина Лазаревна	-	Преподаватель

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Технология наставничества в профессиональной образовательной организации
Тип образовательной программы	Повышения квалификации
Объем часов всего в т.ч. теоретических в т.ч. практических	72 часа 22 час. (30,6%) 50 час. (69,4%)
Продолжительность обучения (дней)	10 дней
Форма освоения программы	Очная, с применением дистанционных технологий
Категория обучающихся	Педагогические работники, реализующие программы среднего профессионального образования
Требования к уровню образования слушателей	Среднее профессиональное образование
Программа разработана на основании	Программа разработана на основе ЕТКС, квалификационной характеристики (преподаватель)
Форма(ы) итоговой (промежуточной) аттестации слушателей	Защита разработанной программы наставничества
Шкала(ы) оценок слушателей в ходе их аттестации	Зачтено, не зачтено
Итоговый документ после освоения программы	Удостоверение о повышении квалификации
Совместимость программы с другими программами	Программа повышения квалификации «Педагогическая деятельность в профессиональной образовательной организации в условиях внедрения профессионального стандарта»

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность дополнительной профессиональной программы повышения квалификации заключается в том, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Цель: развитие у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для эффективной деятельности в качестве наставника в сфере образования

Задачи:

1. Содействовать расширению теоретических знаний слушателей о применении технологии наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования.

2. Способствовать формированию представления:

- об особенностях реализации целевой модели наставничества в образовательной организации;

- нормативно-правовой базе разработки программ наставничества;

3. Создать условия для овладения слушателями методическими умения проектирования программ наставничества;

4. Содействовать активизации и актуализации собственного педагогического опыта, самоопределения по отношению к имеющемуся опыту наставничества.

Программа имеет следующую структуру:

- Титульный лист
- Паспорт программы
- Пояснительная записка
- Планируемые результаты
- Календарный учебный график
- Учебный план
- Учебно-тематический план
- Организационно-педагогические условия:
- Учебно-методическое обеспечение
- Перечень технических и программных средств обучения
- Сведения о преподавателях, реализующих данную программу
- Оценочные материалы
- Аннотация программы

Программа носит практико-ориентированную направленность, более 65% - практические занятия.

Требования к преподавательским кадрам, ведущим учебный процесс: высшее профессиональное образование, стаж не менее 1 года.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Планируемые результаты обучения определены с учетом требований ЕТКС квалификационного справочника, требований конкретного заказчика.

Перечень профессиональных компетенций, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения:

ПК 1. Осуществлять социально-педагогическую поддержку наставляемых в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии.

ПК 4. Применять актуальную нормативно-правовую базу для организации профессионально-педагогической деятельности.

ПК 16. Проектировать и оснащать образовательно-пространственную среду для теоретического и практического обучения;

ПК 17. Проектировать и применять индивидуализированные, деятельностно и личностно ориентированные технологии и методики обучения;

ПК 18. Проектировать пути и способы повышения эффективности профессионально-педагогической деятельности.

В результате освоения модуля слушатель должен приобрести знания и умения, необходимые для качественного изменения профессиональной компетенции. Слушатель должен

знать:

1. нормативно-правовую базу процесса внедрения программы наставничества;

2. возрастные особенности наставляемых, стадии профессионального развития; особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения;

3. нормы педагогической этики, приемы педагогической поддержки наставляемых;

4. эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития наставляемых; методику построения беседы с наставляемыми по данным вопросам.

уметь:

1. содействовать адаптации наставляемых к условиям учебного (производственного) процесса, принятым нормам и этике поведения в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2. анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, оценочных средств, корректировать их и собственную оценочную деятельность;

3. знакомить наставляемых с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и (или) корпоративной культурой организаций-партнеров, вводить ее элементы в образовательную среду;

4. консультировать наставляемых по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации.

Программа состоит из следующих содержательных разделов (модулей):

1. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых.

2. Этапы реализации программы наставничества. Формы и инструменты наставничества.

3. Мониторинг программ наставничества.

4. Критерии эффективности работы наставника.

При реализации программы предполагается использование следующих форм обучения: лекции, практические работы, практикумы, консультации. При организации самостоятельной работы слушателей рекомендуется применение дистанционных образовательных технологий при соблюдении следующих условий:

- опора на познавательную активность слушателей;
- работа со слушателями в режиме полилога, с опорой на интерактивные технологии, формы и методы обучения;
- создание комфортного психологического климата в группе слушателей, требовательность в сочетании с доверием.

4.КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК
дополнительной профессиональной программы
«Технология наставничества в профессиональной образовательной организации»

Год реализации	2021	2022	2023
Сроки	Февраль	Март	Март
Кол-во	9	20	15

5. УЧЕБНЫЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы повышения
квалификации
«Технология наставничества в профессиональной образовательной
организации»

Объем: 72 часа

Цель: развитие у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для эффективной деятельности в качестве наставника в сфере образования

Категория слушателей: педагогические работники, реализующие программы среднего профессионального образования

Форма обучения: очная

№ п/п	Наименование тем (разделов, модулей)	Всего часов	в том числе		Формы контроля
			лекции	практич.	
1.	Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых	6	4	2	Дискуссии по темам раздела. Обсуждение выбранных вариантов.
2	Этапы реализации программы наставничества.	26	10	16	Практикум: содержание каждого этапа наставничества, представить в виде направлений работы для конкретного образовательного учреждения.
3.	Мониторинг программ наставничества.	14	2	12	Практическая работа Дискуссия
4.	Критерии эффективности работы наставника.	22	6	16	Практическая работа: Написать SWOT анализ программы наставничества
5.	Итоговая аттестация по модулю в форме зачета	4	-	4	самостоятельное создание разработки программы наставничества и ее демонстрация
Итого		72	22	50	

6. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы повышения
квалификации
«Технология наставничества в профессиональной образовательной
организации»

№ п/п	Наименование тем (разделов, модулей)	Всего часов	в том числе		Формы контроля
			лекции	практич.	
1	Модуль 1. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых	6	4	2	Входной контроль (анкетирование) Дискуссия
1.1	Нормативно-правовое оформление программы наставничества. Наставничество, его значение в истории и современности.	2	2	-	
1.2	Востребованность разработки методологии наставничества в современной образовательной организации.	2	2	-	Дискуссии по темам раздела. Обсуждение выбранных вариантов.
1.3	Руководящие принципы наставника. Качества успешных наставников	2	-	2	
	Модуль 2. Этапы реализации программы наставничества.	26	10	16	
2.1	Формы наставничества. Этапы реализации программы наставничества	2	2	-	
2.2	Психологические аспекты наставничества	2	-	2	
2.3	Возрастные особенности наставляемых, стадии профессионального развития.	2	2	-	
2.4	Коучинг. Основные принципы и практики. Современные методы фасилитации командной работы. Типичные кейсы из практики сопровождения наставничества.				
2.4.1	Кейс-практикум «Наставник и наставляемый: взаимодействие через Сотрудничество, СОтворчество»	2	-	2	
2.4.2	Разработка кейсов (проблемные ситуации в рамках наставничества по каждой из форм)	2	-	2	
2.5	Эффективные инструменты в работе наставника. Обучение эффективным коммуникациям	4	2	2	
2.6	Самоанализ и навыки самопрезентации	2	2	-	
2.7	Особенности работы наставника группы студентов с ОВЗ	2	2	-	

2.8	Проведение онлайн-встреч в рамках наставничества (Вк, Zoom)	2	-	2	
2.9	Разработка программы наставничества	6	-	6	Практикум: содержание каждого этапа наставничества, представить в виде направлений работы для конкретного образовательного учреждения.
3	Модуль 3. Мониторинг программ наставничества	14	2	12	
3.1	Первый этап опроса для мониторинга программы. Второй этап опроса для мониторинга программы	4	2	2	Практическая работа
3.2	Анализ макетов опросных анкет для участников пяти форм наставничества.	2	-	2	
3.3	Диагностика личностных качеств наставников	2	-	2	
3.4	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	6	-	6	Практическая работа
4	Модуль 4. Критерии эффективности работы наставника	22	6	16	
4.1	Отечественные и зарубежные рекомендации по оценке социальных программ и проектов.	2	2	-	
4.2	Понятие доказательной социальной практики.	2	-	2	
4.3	Базовые подходы к оценке результатов наставляемых.	2	2	-	
4.4	Допустимые числовые значения по отдельным показателям оценки. Сложности и ловушки оценивания.	4	2	2	
4.5	Практическая работа: Модель оценки результативности программ наставничества.	2	-	2	
4.6	Разбор этапов реализации программы наставничества	4	-	4	SWOT-анализ программы наставничества
4.7	Разработка и анализ программы наставничества.	4	-	4	
4.8	Разработка занятий в рамках наставничества	2	-	2	
5	Итоговая аттестация. Зачет	4	-	4	Самостоятельное создание разработки программы наставничества и ее демонстрация
	Итого	72	22	50	

Содержание

МОДУЛЬ 1. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых (6 ч., 4/2)

Тема 1.1. Нормативно-правовое оформление программы наставничества. Наставничество, его значение в истории и современности. (2ч., 2/0)

Наставничество: понятие и функции. Наставничество как социокультурный феномен. Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности. Компетенции наставника. Институты развития наставничества: АСИ, Академия наставников, Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)».

Практическая работа: дискуссия.

Тема 1.2. Востребованность разработки методологии наставничества в современной образовательной организации. (2ч., 2/0)

Значение наставничества для социально-экономического и социокультурного развития. Типология наставничества: по содержанию деятельности, по временным характеристикам. Приоритетные национальные проекты. Национальный проект «Образование».

Практическая работа: С помощью метафоры «Дерево будущего» определить ключевые шаги развития темы «Востребованность разработки методологии наставничества в современной образовательной организации».

Тема 1.3. Руководящие принципы наставника. Качества успешных наставников. (2ч., 0/2)

Характер и темперамент. Личные качества человека. Качества успешных наставников. Принципы наставника.

Практическая работа: Пример системы нематериальной мотивации наставника (игровая иерархия). Ранжирование личных качеств. Обсуждение результатов ранжирования.

МОДУЛЬ 2. Этапы реализации программы наставничества (26 ч., 10/16)

Тема 2.1. Формы наставничества. Этапы реализации программы наставничества (2ч., 2/0)

Формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

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

Этапы реализации программы наставничества.

Тема 2.2. Психологические аспекты наставничества (2ч., 0/2)

Тренинг. Диалогическая природа общения педагога-наставника и обучающихся в личностно-ориентированной педагогике. Особенности авторитарного (монологического), демократического (диалогического) и конформного (попустительского) стилей общения.

Практическая работа: Манифест наставника. Принципы наставника. Кодекс наставника. Деловая игра «Первая встреча».

Тема 2.3. Возрастные особенности наставляемых, стадии профессионального развития. (2ч., 2/0)

Особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения. Стадии профессионального развития.

Тема 2.4. Коучинг. Основные принципы и практики. Современные методы фасилитации командной работы. Типичные кейсы из практики сопровождения наставничества.

Тема 2.4.1. Кейс-практикум «Наставник и наставляемый: взаимодействие через СОтрудничество, СОтворчество» (2ч., 0/2)

Практическая работа: Коучинговый стиль: партнерство и сотрудничество. Спектр навыков и умений в коучинге. Основы фасилитации. Ценность совместной работы. Динамика группового принятия решений. Стили фасилитации. Навыки фасилитации. Инструменты для каждого этапа работы.

Практика коучинга: эффективные вопросы, активное слушание, модель РОСТ, ранжирование целей, техника икалирования, колесо компетенций. Работа в формате кейс-стади (case study). Совместный анализ реальной ситуации одного из участников, поиск решений; оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Тема 2.4.2. Разработка кейсов (2ч., 0/2)

Практическая работа: Кейс-практикум. Содержание и структура деятельности наставника работа в формате кейс-стади (case study) Проблемные ситуации в рамках наставничества по каждой из форм.

Тема 2.5. Эффективные инструменты в работе наставника. Обучение эффективным коммуникациям (4ч., 2/2)

Универсальные инструменты и техники наставничества.

Инструменты и техники наставничества: метод фокальных объектов, техника «десять пальцев», модель «tell-show-do», модель GROW и др.

IT-инструменты поддержки наставничества.

Практическая работа: Тренинг «eduScrum. Основные шаги построения эффективной работы над проектом» Обучение основным шагам построения

эффективной и рациональной работы по методике eduScrum: Командообразование. Понимание цели проекта. Правильное разбиение задач. Работа над задачами. Оценка итогов работы. Ретроспектива взаимодействия в команде и развития навыков

Тема 2.6. Самоанализ и навыки самопрезентации (2ч., 0/2)

Структура самоанализа профессиональной деятельности педагога. Самопрезентация результатов педагогической деятельности педагога. Проектирование оптимальной стратегии профессионального и личностного роста педагога.

Тема 2.7. Особенности работы наставника группы студентов с ОВЗ (2ч., 2/0)

Психолого-педагогические особенности лиц с ОВЗ и инвалидностью. Специальное оборудование для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ. Особенности работы наставника группы студентов с ОВЗ

Тема 2.8. Проведение онлайн-встреч в рамках наставничества (Вк, Zoom) (2ч., 0/2)

Тренинг. Современные формы организации обучения.
Практическая работа: подготовка и проведение тематических онлайн-встреч в рамках наставничества (Вк, Zoom).

Тема 2.9. Разработка программы наставничества. (6ч., 0/6)

Практическая работа: этапы разработки программы наставничества. Макет программы наставничества

Модуль 3. Мониторинг программ наставничества (14ч., 2/12)

Тема 3.1. Первый этап опроса для мониторинга программы. Второй этап опроса для мониторинга программы

Первый и второй этапы опроса для мониторинга программы. Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества «ученик – ученик», «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». Организация систематического мониторинга программ наставничества.

Практическая работа: работа с материалами для проведения мониторинга программы наставничества

Тема 3.2. Анализ макетов опросных анкет для участников пяти форм наставничества. (2ч., 0/2)

Практическое занятие. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Практическая работа: работа с материалами для проведения мониторинга программы наставничества.

Тема 3.3. Диагностика личностных качеств наставников (2ч., 0/2)

Практическое занятие. Исследование и анализ основных составляющих психологического портрета личности. Источники, эксперты, ресурсы.

Практическая работа: работа с материалами для проведения мониторинга программы наставничества.

Тема 3.4. Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. (6ч., 0/6)

Практическое занятие. Диагностика профессионального роста молодого специалиста.

Практическая работа: «Как составить социально-психологический портрет личности». Мастер-класс «Тайм-менеджмент современного педагога». Тренинг «Профилактика синдрома профессионального выгорания».

Модуль 4. Критерии эффективности работы наставника (22ч., 6/16)

Тема 4.1. Отечественные и зарубежные рекомендации по оценке социальных программ и проектов. (2ч., 2/0)

Практики наставничества в России. Наставничество в Академии Ворлдскиллс Россия. Наставничество в кружковом движении. Зарубежные практики наставничества. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации

Тема 4.2 Понятие доказательной социальной практики. (2ч., 0/2)

Практикум: форматы взаимодействия для каждой пары или группы World safe «Как делать рабочие встречи и групповую работу – быстрее, эффективнее, креативнее» World safe (Мировое кафе) — фасилитационный метод сфокусированного неформального обсуждения. Работа проходит в несколько этапов: 1. Введение. Участники объединяются в группы за столами, озвучиваются или определяются вопросы, с которыми будут работать группы, разъясняются правила работы. 2. Работа в группах. Происходит в несколько раундов, участники ротируются между столами, фиксируют наработанную информацию, изучают результаты труда предыдущих групп. 3. Завершение. Презентация результатов, подведение итогов

Тема 4.3. Базовые подходы к оценке результатов наставляемых. (2ч., 2/0)

Сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. Оцениваемые параметры. Оценка влияния программ на всех участников.

Тема 4.4. Допустимые числовые значения по отдельным показателям оценки. Сложности и ловушки оценивания. (4ч., 2/2)

Числовые значения по отдельным показателям оценки. Сложности и ловушки оценивания. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Практическая работа: работа с материалами для выявления эффективности программы наставничества.

Тема 4.5 Модель оценки результативности программ наставничества. (2ч., 0/2)

Практическая работа: анализ этапов модели оценки результативности программ наставничества.

Тема 4.6. Разбор этапов реализации программы наставничества (4ч., 0/4).

Практическая работа: SWOT-анализ программы наставничества.

Тема 4.7. Разработка и анализ программы наставничества. (4ч., 0/4).

Практическая работа: работа над программой наставничества.

Тема 4.8. Разработка занятий в рамках наставничества (2ч., 0/2).

Практическая работа: разработка конспекта занятия в рамках наставничества.

7. Организационно–педагогические условия

7.1. Учебно-методическое обеспечение модуля

Список литературы

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145. Методические рекомендации 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.

2. Андреева Я.Н. Принципы хорошего наставничества // Скиф. 2018. №1 (17).

3. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 с.

4. Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе [Текст] / А. С. Батышев. - М.: Высш. шк., 1985. -272 с.

5. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
6. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма, 2017. - 352 с.
7. Долгов Д. С. Наставничество // Образование. Карьера. Общество. 2016. №2 (49).
8. Кашук Ирина, Тимофеева Яна Развитие института наставничества // Клиническая геронтология. 2017. №9-10.
9. Коликова Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2017. №4 (33).
10. Кравченко, А.И. Психология и педагогика: Учебное пособие / А.И. Кравченко. - М.: Риор, 2018. - 112 с.
11. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. - 160 с.
12. Морева, Н.А. Педагогика среднего профессионального образования: Практикум: Учебное пособие / Н.А. Морева. - М.: Академия, 2018. - 256 с.
13. Наставничество - современный вектор развития // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. №1 (17).
14. Осипова Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. 2015. №3.
15. Поздеева Светлана Ивановна Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Ped.Rev.. 2017. №2 (16).
16. Распопов, В.М. Корпоративное управление: Уч. / В.М. Распопов, В.В. Распопов. - М.: Магистр, 2018. - 477 с.
17. Теплов А. О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. №28.
18. Урмина И.А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. - 2010. - № 7. - С. 85-94.
19. Фролова Светлана Владимировна, Базарнова Надежда Дмитриевна НАСТАВНИЧЕСТВО И МЕНТОРИНГ: АНАЛИЗ ПОНЯТИЙ // Проблемы современного педагогического образования. 2018. №61-2.
20. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.
21. Чернявская А. П., Данилова Л. Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. 2019. №4.
22. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.

Интернет-ресурсы

1. Комплексный проект информатизации образовательных учреждений. – URL: <http://km-school.ru/company/companies.asp>
2. Издательский дом «Первое сентября». Педагогическая мастерская. - URL: <http://1september.ru/>
3. Издательский дом «Первое сентября». Фестиваль «Открытый урок». - URL: <http://festival.1september.ru/> (дата обращения: 10.10.2019)
4. Педсовет. Персональный помощник педагога. - URL: <http://pedsovet.org/>
5. Открытый класс. Сетевые образовательные технологии. - URL: <http://www.openclass.ru/>

7.1 Материально-технические условия реализации программы

- компьютеры (ноутбуки) для практической работы
- предоставление возможности выхода в Интернет
- мультимедиа проектор
- интерактивная доска (панель)
- документ
- камера
- флипчарт
- пульт для презентаций с лазерной указкой - 1

7.2. Кадровые ресурсы

Жулдыбина Екатерина Лазаревна – преподаватель ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»

Никулина Людмила Юрьевна – педагог-психолог ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»

Селиверстова Элина Юрьевна – методист по инклюзивному образованию ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»

8. Оценка качества освоения модуля

Формы текущего контроля успеваемости и аттестации по модулю:

Наименование раздела	Форма текущего контроля успеваемости и аттестации по модулю	Шкала оценки (баллы, «зачтено» / «не зачтено»)	Критерии оценивания
Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей	Текущий контроль осуществляется в ходе выполнения практических работ и обсуждения результатов	«зачтено» / «не зачтено»	Критерии оценки участия в дискуссии

наставляемых			
Этапы реализации программы наставничества. Формы и инструменты наставничества.	Текущий контроль осуществляется в ходе выполнения практических работ и обсуждения результатов	«зачтено» / «не зачтено»	Критерии оценки выполнения письменных работ в рабочей тетради
Мониторинг программ наставничества.	Текущий контроль осуществляется в ходе выполнения практических работ и обсуждения результатов	«зачтено» / «не зачтено»	Критерии оценки выполнения практической работы
Критерии эффективности работы наставника.	Текущий контроль осуществляется в ходе выполнения практических работ и обсуждения результатов	«зачтено» / «не зачтено»	Критерии оценки выполнения практической работы
Итоговая аттестация по модулю в зачета	Итоговый контроль проходит в форме демонстрационного экзамена, предполагающего самостоятельное создание программы наставничества и ее презентация	«зачтено» / «не зачтено»	Наличие программы

9. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Задания для входной диагностики

Тест «Наставничество»

1. В каких годах впервые появилось понятие «наставничество»?

- 1) 20-30-е гг. XX века
- 2) 80-е гг. XX века
- 3) 70-е гг. XX века
- 4) 90-е гг. XX века

2. Кто утверждал, что в процессе наставничества «один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»?

- 1) С.Я. Батышев
- 2) А.С. Макаренко
- 3) Г. Льюис
- 4) В. Даль

3. Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника?

- 1) Аналитическая деятельность
- 2) Реабилитационная деятельность
- 3) Информационная деятельность
- 4) Методическая деятельность

4. Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника:

- 1) Приобщить к корпоративной культуре
- 2) Пробудить душевные силы
- 3) Сформировать морально-волевые качества
- 4) Развить личностные качества

5. Какова основная сфера применения наставничества?

- 1) Экономическая
- 2) 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

Текущий контроль

Текущий контроль осуществляется в ходе выполнения практических работ и обсуждения результатов

Тема 1.1 Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых

Примерный перечень тем для дискуссии:

1. Нормативно-правовое оформление программы наставничества.
2. Руководящие принципы наставника.
3. Качества успешных наставников.

Критерии оценки участия в дискуссии

За участие в дискуссии начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице:

Критерий оценки	Балл
1. Теоретический уровень знаний	15
2. Качество ответов на вопросы	10
3. Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)	10
4. Практическая ценность материала	10
5. Способность делать выводы	10
6. Способность отстаивать собственную точку зрения	15
7. Способность ориентироваться в представленном материале	15
8. Степень участия в общей дискуссии	15
<i>Итоговая сумма баллов:</i>	100

Перевод баллов в пятибалльную шкалу оценок представлен в таблице:

Количество баллов	Зачет
76–100	Зачтено
51–75	
26–50	
0–25	Не зачтено

Тема 2.10. Разработка программы наставничества

Задания для выполнения в рабочей тетради:

1. Практическая работа: Содержание каждого этапа наставничества, представить в виде направлений работы для конкретного образовательного учреждения.

Критерии оценки выполнения письменных работ в рабочей тетради:

Критерии оценки	Зачет
Все задания выполнены самостоятельно, прослеживается авторская позиция, продемонстрирована способность систематизировать и анализировать учебный материал	Зачтено

Задания сводятся в основном к цитирование учебной литературы, но есть авторские выводы по каждому из предложенных заданий	
Выполнены не все предложенные задания либо все выполненные задания представляют собой только цитирование учебной литературы без авторских выводов	
Задания не выполнены	Не зачтено

Тема 3. Мониторинг программ наставничества (2 ч., 0/2)

Практическая работа: Работа в малых группах.

1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).
2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).
3. Анализ макетов опросных анкет для участников пяти форм наставничества.

Критерии оценки выполнения практической работы:

Критерии	Зачет
все задания выполнены, прослеживается авторская позиция, работа в команде, продемонстрирована способность систематизировать и анализировать учебный материал	Зачтено
задания сводятся в основном к цитированию учебной литературы, но есть авторские выводы по каждому из предложенных заданий	
выполнены не все предложенные задания либо все выполненные задания представляют собой только цитирование учебной литературы без авторских выводов	
задания не выполнены	Не зачтено

Тема 4.6 Разбор этапов реализации программы наставничества

1. Практическая работа: Работа в малых группах. Подготовить SWOT-анализ программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Критерии оценки– см. критерии, предложенные к теме 3.

Итоговая аттестация в форме зачета

Практическая работа: разработка программы наставничества с описанием каждого этапа наставничества и презентация программы группе слушателей. Тема (форма наставничества) для разработки программы дается перед итоговым контролем. Заранее формируется папка с контентом для практической работы.

Критерии оценки разработки программы наставничества:	Зачет
<p>Наличие и представление программы наставничества. Соответствие требованиям к структуре выбранной формы наставничества. Презентация программы наставничества. Наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы наставничества в содержании; - знание возрастных особенностей наставляемых, стадии профессионального развития; особенностей обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения; - нормы педагогической этики, приемы педагогической поддержки наставляемых; - эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития наставляемых; методику построения беседы с наставляемыми по данным вопросам. - Грамотность речи - Соответствие содержания программы указанному направлению - Достижение поставленных целей и планируемых результатов - Аккуратность - Творческий подход 	Зачтено
<p>Программа не представлена или не соответствует установленным требованиям</p>	Не зачтено

АННОТАЦИЯ

Наименование программы	Технология наставничества в профессиональной образовательной организации
Вид/подвид образовательной программы	дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
Составители программы	Жулдыбина Е.Л.
Объем часов	72 часа
Категория слушателей	Педагогические работники, реализующие программы среднего профессионального образования
Цель программы	Совершенствование у слушателей компетенций и приобретение ими новых компетенций в области применения технологии наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования
Методы и формы обучения	лекции, практические работы, выполнение и разработка программы и ее презентация
Форма контроля, образовательный продукт	разработка программы наставничества с описанием каждого этапа наставничества и презентация программы группе слушателей
Содержание программы	<p>1. <i>«Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых».</i> Нормативно-правовое оформление программы наставничества. Наставничество, его значение в истории и современности. Востребованность разработки методологии наставничества в современной образовательной организации. Руководящие принципы наставника. Качества успешных наставников. (6 час.)</p> <p>2. <i>«Этапы реализации программы наставничества. Формы и инструменты наставничества».</i> Психологические аспекты наставничества. Формы наставничества. Возрастные особенности наставляемых, стадии профессионального развития; особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения. Эффективные инструменты в работе наставника. Коучинг. Основные принципы и практики. Современные методы фасилитации командной работы. Типичные кейсы из практики сопровождения наставничества. (22 час.)</p> <p>3. <i>«Мониторинг программ наставничества».</i> Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Анализ макетов опросных анкет для участников пяти форм наставничества. Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. (14 час.)</p> <p>4. <i>«Критерии эффективности работы наставника».</i> Отечественные и зарубежные рекомендации по оценке социальных программ и проектов. Понятие доказательной социальной практики. Базовые подходы к оценке результатов наставляемых. Допустимые числовые значения по</p>

	<p>отдельным показателям оценки. Сложности и ловушки оценивания.</p> <p>Модель оценки результативности программ наставничества. SWOT-анализ программы наставничества. (26 час.)</p> <p>5. <i>Итоговая аттестация в форме зачета.</i></p> <p>Разработка программы наставничества и презентация программы группе слушателей.</p> <p>Проводится в форме защиты программы по наставничеству с использованием интерактивного оборудования. (4 час.)</p>
--	--