

Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования  
«Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района

ОДОБРЕНО  
на Педагогическом совете  
Протокол № 4 от « 19 » декабря 2022 г.

Утверждаю:  
Директор



Е.Н. Козина

Дополнительная профессиональная программа  
(программа повышения квалификации)

**«Наставник как навигатор профессионального развития педагога»**

**Авторы:**

С.П. Исакова, зам. директора МУ ДПО «ИОЦ»,  
О.К. Ягодкина, к.п.н., методист МУ ДПО «ИОЦ»,  
А.А. Орлова, методист МУ ДПО «ИОЦ»,  
Н.А. Скворцова, методист МУ ДПО «ИОЦ»



## Раздел 1. Характеристика программы

### Актуальность программы

*Давай наставления только тому, кто ищет знаний...*  
Конфуций

*Кто берется давать наставления,  
должен считать себя искуснее тех, кому он их дает:  
малейшая его погрешность заслуживает порицания.*  
Р. Декарт

*Плохо, если вы учите сотрудников, и они от вас уходят,  
но гораздо хуже, когда вы их не учите, а они остаются!*  
А. Гулимова

В настоящее время наставничество является востребованной и актуальной практикой в социальной и образовательной сферах. Эффективность методологии и института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне. Национальная система учительского роста предполагает и новую систему карьерного роста: не вертикальную — учитель — завуч — директор, а горизонтальную. Являясь кадровой технологией, наставничество обладает преимуществом в том, что дает возможность обучения непосредственно в организации или в ином профессиональном объединении.

Вопрос о развитии системы наставничества в России активно прорабатывается на законодательном уровне. Согласно письму Министерства просвещения от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам на территории РФ, должны организовать внедрение следующих документов, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145:

- методология (целевая модель) наставничества
- методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества.

### Понятийный аппарат

Наставничество (в англ. mentoring) — это процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма отношений между учителем и учеником. В широком смысле наставничество присуще всем формам обучения и системам образования.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и



профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Данная дополнительная профессиональная программа нацелена на подготовку к эффективной и мотивированной деятельности наставников из числа педагогов образовательных учреждений Гутаевского муниципального района.

**Цель программы** – развитие у слушателей компетенций<sup>1</sup>, необходимых для эффективной деятельности в качестве наставников в сфере образования.

#### **Задачи программы:**

- раскрыть современное понимание терминологического пакета по наставничеству;
- изучить нормативно-правовые основы наставничества в системе образования;
- познакомить с наиболее успешными практиками наставничества и мероприятиями для наставников, проводимыми в России;
- разработать инструментарий деятельности наставника;
- апробировать методы, приёмы наставничества;
- создать «портрет» наставника-профессионала.

#### **Планируемые результаты:**

- владение нормативно-правовой базой и терминологией, являющейся основой деятельности наставника;
- знание инструментов наставнической деятельности и умение выбирать из них наиболее эффективные под определенные задачи;
- умение устанавливать контакт на основе вербальной и невербальной коммуникации, конструктивно решать конфликты;
- осуществление рефлексии конкретных шагов деятельности наставляемого и полученных результатов;
- осуществление рефлексии своей деятельности.

**Категория обучающихся:** педагогические работники общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, имеющих педагогический стаж не менее 7 лет и I/высшую категорию. Программа рассчитана на опытного пользователя персонального компьютера, владеющего базовыми навыками обработки информации и работы в сети Интернет.

---

<sup>1</sup> Компетенция – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области, могут быть: общекультурная (ОК), общепрофессиональная (ОП), профессиональная (ПК).



**Форма обучения:** очно – заочная (31,5 час. - очно, 10,5 час - самостоятельная внеаудиторная работа по выполнению домашних заданий).

**Режим аудиторных занятий** – не более 5 час в день.

**Срок освоения программы** – 42 часа в течение одного месяца.

### Календарный учебный график

№	Наименование раздела, темы	Объем нагрузки на об-ся	Учебные недели			
			2	3	4	5
1	Введение. Техника безопасности. Портрет наставника	4,5				
2	Нормативные основы наставничества. Государственная политика в области наставничества в РФ	1,5				
3	Модели наставничества. Андрагогика.	5,5				
4	Алгоритм работы наставника	27,5				
5	Кодекс наставничества	2				
6	Итоговая аттестация	1				
		42				

Уточнённый календарный учебный график представлен расписанием занятий для конкретной учебной группы.

### Раздел 2. Содержание программы

#### 2.1. Учебный план

№	Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе			Форма контроля
			лекции	ПЗ	СР	
1	Введение. Техника безопасности. Портрет наставника	4,5	1,5	1,5	1,5	Проверка результатов выполнения практического задания
2	Нормативные основы наставничества. Государственная политика в области наставничества в РФ	1,5	1,5			
3	Модели наставничества. Андрагогика.	5,5	1	3	1,5	Проверка результатов выполнения практического задания



4	Алгоритм работы наставника	27,5	5	15	7,5	Проверка результатов выполнения практического задания
5	Кодекс наставничества	2		2		Проверка результатов выполнения практического задания
6	Итоговая аттестация	1		1		<b>Рефлексия</b> <b>Тестирование</b>
		<b>42</b>	<b>9</b>	<b>22,5</b>	<b>10,5</b>	

## 2.2. Рабочая программа

	Раздел	Виды учебных занятий/работ, час	Содержание
1	Введение. Портрет наставника.	Инструктаж (0,5 ч) Лекция (1 ч) Практическое занятие (1,5 ч) Самостоятельная работа (1,5 ч)	Обзор программы курса, организация учебного процесса, итоговый учебный продукт и форма итоговой аттестации. Техника безопасности. Функции и роли наставника (ментор, тьютор, эдвайзер, коуч, фасилитатор). Портрет наставника: профессиональный и личностные качества. (Работа в тетради и в Яндекс-документе)
2	Нормативные основы наставничества. Государственная политика в области наставничества в РФ	Лекция (1,5 ч)	Изучение письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" и "Методических рекомендаций 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" (форма «учитель-учителю»).
			Обзор эффективных практик наставничества при государственной поддержке.
3	Модели наставничества. Андрагогика.	Лекция (1 ч) Практическое занятие (3 ч) Самостоятельная работа (1,5 ч)	Модели наставничества (традиционное, партнерское, групповое, флэш, скоростное, реверсивное, виртуальное, Buddying, Shadowing и др.) Преимущества и ограничения методов наставничества.



			<p>Особенности обучения взрослых и рекомендации по проведению обучения – андрагогика.</p> <p>Навыки наставника по взаимодействию с наставляемым (наблюдение, активное слушание, постановка эффективных вопросов, работа с возражениями и сомнениями, развивающая обратная связь, устранение сопротивления, поддерживающая коммуникация).</p> <p>(Работа в тетради и в яндекс-документе)</p>
4	Алгоритм работы наставника	<p>Лекция (1 ч)</p> <p>Практическое занятие (3 ч)</p> <p>Самостоятельная работа (1,5 ч)</p>	<p>Этапы работы наставника (составление алгоритма).</p> <p>Первый этап: встреча-знакомство (риски, личностные особенности наставляемого, индивидуальные траектории).</p> <p>Взаимодействие между наставником и наставляемым. Формирование первого впечатления. Использование средств невербального общения. Правила активного слушания. Алгоритм и основные техники активного слушания.</p> <p>Вопросы как приём воздействия на наставляемого. (Работа в тетради и в яндекс-документе)</p>
		<p>Лекция (1 ч)</p> <p>Практическое занятие (3 ч)</p> <p>Самостоятельная работа (1,5 ч)</p>	<p>Второй этап: выявление запроса (риски, методы и приёмы выявления запроса, личностные особенности наставляемого, индивидуальные траектории).</p> <p>Способы определения готовности наставляемого к работе.</p> <p>(Работа в тетради и в яндекс-документе)</p>
		<p>Лекция (1 ч)</p> <p>Практическое занятие (3 ч)</p> <p>Самостоятельная работа (1,5 ч)</p>	<p>Третий этап: планирование деятельности (риски, личностные особенности наставляемого, индивидуальные траектории). Решение кейсов.</p> <p>(Работа в тетради и в яндекс-документе)</p>
		<p>Лекция (1 ч)</p> <p>Практическое занятие (3 ч)</p> <p>Самостоятельная работа (1,5 ч)</p>	<p>Четвёртый этап: контроль и обратная связь (риски, личностные особенности наставляемого). Формы и методы контроля.</p> <p>(Работа в тетради и в яндекс-документе)</p>
		<p>Лекция (1 ч)</p> <p>Практическое занятие (3 ч)</p> <p>Самостоятельная работа (1,5 ч)</p>	<p>Пятый этап: завершение наставничества (анализ, самоанализ, рефлексия). Формы фиксации результатов наставничества (наставника и наставляемого).</p> <p>(Работа в тетради и в яндекс-документе)</p>
5	Кодекс наставничества	<p>Практическая работа (2 ч)</p>	<p>Разработка и принятие кодекса наставника, регламентирующего взаимодействие и решение ситуаций.</p> <p>(Работа в тетради)</p>



6	Итоговая аттестация	Рефлексия, тестирование (1 ч)	Рефлексия по итогам программы. Онлайн-тестирование (Яндекс.Формы)
---	---------------------	-------------------------------	---

### Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

**Текущий контроль уровня освоения учебного материала** осуществляется в виде проверки результатов практических заданий и самостоятельной работы в Яндекс-документе.

**Итоговая аттестация** проводится на основании оценки работ в Яндекс-документе и итогового тестирования.

Критерии оценки работы в Яндекс-документе: 0 – работа не выполнена; 1-приведён 1 пример (кейс, форма, приём, техника и т.д.); 2 – приведено не менее 2 примеров (кейс, форма, приём, техника и т.д.). Зачёт ставится при 80% выполнения работ в Яндекс-документе и 85% правильного выполнения теста.

Обучающиеся, освоившие программу, получают удостоверение о повышении квалификации.

### Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

#### 4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

1. Федеральный закон РФ № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 28, 47, 48.
2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».
3. Письмо Министерства просвещения от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/#104094>
4. Приказ Департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области».
5. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»».
6. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
7. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. – 2014. № 4. – Ч. 1. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 06.10.2020).
8. Ляхова Е. Как оценить работу наставника? // Управление персоналом. 2008. №1 Мельникова, Н.В. Наставничество: Метод обучения персонала. – URL: <https://hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-metod-obucheniya-personala> (дата обращения 06.10.2020).
9. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей.



ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>

10. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса: анализ, прогноз, управление: электронный научно-экономический журнал. 2017. № 6 (38). С. 8—13.

#### **Источники, имеющиеся в инфотеке МУ ДПО «ИОЦ» Тутаевского МР**

1. Барабаш С.Г. Консолидация школьных волонтерских объединений и социально ориентированных некоммерческих организаций как важный ресурс наставничества подрастающего поколения // Методист. - 2019. - № 1. - С.14-16.
2. Громова Л.А. Семантическая конвергенция светской и профессиональной этики в деятельности педагога // Методист. - 2017. - № 10. - С.51-53.
3. Дехтяренко В.В. Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования // Методист. - 2019. - № 1. - С.50-52.
4. Ермакова Н.И. Практика наставничества в системе работы с детьми социального риска в условиях подростковых клубов по месту жительства // Методист. - 2018. - № 2. - С.24-29.
5. Ерохина Т.А. Тьюторское сопровождение несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации // Методист. - 2018. - № 6. - С.27-33.
6. Кузнецова Е.В. Организация наставничества - эффективная форма стимулирования непрерывного роста профессиональной компетентности педагогических работников УДО // Методист. - 2016. - № 6. - С.36-38.
7. Левина Е.А. Организация работы с молодыми специалистами // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2017. - № 2. - С.78-86.
8. Трунов Д.В. Наставничество как элемент управления кадровым потенциалом организации дополнительного образования детей // Методист. - 2018. - № 6. - С.23-26.

#### **Дополнительные ресурсы для самообразования педагогов по теме ДПП**

1. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2007.
2. Модель TELL — SHOW — DO. URL: <https://www.mental-skills.ru/dict/model-tell-show-do/> (дата обращения: 07.10.2022).
3. Модель GROW: метод наставничества. URL: <http://www.hr-portal.ru/blog/model-grow-metod-nastavnichestva> (дата обращения 07.10.2022).
4. Наставничество (менторство). URL: <https://www.mental-skills.ru/dict/nastavnichestvo-mentorstvo/> (дата обращения: 07.10.2022).
5. Отрубянникова Д. Мировые практики использования системы наставничества. — URL: <https://hrbazaar.ru/articles/mirovye-praktiki-ispolzovaniya-sistemy-nastavnichestva/> (дата обращения 06.10.2021).
6. Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. 2016. № 12 (72). URL: <https://sovman.ru/article/7202/> (дата обращения: 15.09.2022).
7. Практики отбора и подготовки наставников <http://youtu.be/644Ly1wFfw4/>
8. Форум «Наставник 2018» <https://www.youtube.com/playlist?list=PLRqHN2GyUff6nvUuOCxPI3vlb9VJKMX6P>
9. Черникова Е.А. Личность наставника как условие профессионально-личностного становления специалиста социальной службы // Alma mater: Вестник высшей школы. 2012. №9. С. 106—108.
10. Что такое наставничество: путь от падавана к джедаю. URL: <https://habr.com/company/smartprogress/blog/296006/> (дата обращения: 10.10.2022).



#### 4.2. Материально-техническое обеспечение

Для реализации программы в аудиторных условиях необходим класс, в котором не менее 12 ПК, подключённых к сети Интернет, с установленным программным обеспечением; экран, проектор, маркерная доска, 1 рабочее место преподавателя. Для выполнения самостоятельной работы у обучающихся должен быть доступ к ПК с тем же программным обеспечением и с выходом в Интернет.

#### Раздел 5. Посткурсовое сопровождение

Предполагается обсуждение с обучающимися на итоговом занятии выбора предпочтительных для них вариантов посткурсового сопровождения. Например, консультационная деятельность (по запросу) с преподавателем/лями ДПП по вопросам, вызвавшим затруднения; обучающие семинары и др.