

# **1. Название «Применение технологии наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования»**

## **Описание учебного модуля**

### **2. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:**

К освоению программы (модуля) допускаются лица, имеющие высшее образование и опыт работы не менее 3 лет.

**3. Цель освоения модуля:** совершенствование у слушателей компетенций и приобретение ими новых компетенций в сфере области применения технологии наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования

### **4. Форма обучения *очная***

### **5. 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. Социально-педагогическая поддержка наставляемых в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии.

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.

### 6. Учебный план

№ п/п	Наименование раздела	Всего, час	Аудиторные занятия, час.		Занятия с использованием ДОТ и ЭО, час.		СРС/проектная работа, час.	Форма аттестации по модулю
			из них		из них			
			теоретические занятия	практические занятия	теоретические занятия	практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых	4	2	2				Дискуссии по темам раздела. Обсуждение выбранных вариантов.
2	Этапы реализации программы наставничества. Формы и инструменты наставничества.	4	2	2				Практикум: содержание каждого этапа наставничества, представить в виде направлений работы для конкретного образовательного учреждения.
3.	Мониторинг программ наставничества.	2	-	2				Практическая работа Дискуссия
4.	Критерии эффективности работы наставника.	2	-	2				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
Всего:		16	4	12				

### 7.Календарный учебный график

Наименование разделов	Объем нагрузки, ч.	Учебные дни (недели, месяцы)									
		октябрь	октябрь	октябрь	октябрь	октябрь	октябрь	октябрь	октябрь	октябрь	октябрь
Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых	4	■	■	■	■						
Этапы реализации программы наставничества. Формы и инструменты наставничества.	4		■	■	■	■					
Мониторинг программ наставничества.	2				■	■					
Критерии эффективности работы наставника.	2					■	■				
Итоговая аттестация по модулю в форме демонстрационного экзамена	4					■	■	■	■		

## 8. Организационно–педагогические условия

### 8.1 Материально-технические условия реализации модуля

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество
Компьютерный класс	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
Программное обеспечение для реализации модуля на основе дистанционных образовательных технологий или в рамках смешанного обучения	
Канцелярские товары	Тетради, ручки, карандаши

### 8.2. Кадровые ресурсы

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество
Руководитель проекта/куратор	наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля - 1.
Разработчик контента	наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным – 1.
Лектор	наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным – 3.
Модератор	наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы

	является обязательным – 1.
Тьютор	наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю модуля. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным – 1.

### 8.3. Учебно-методическое обеспечение модуля

#### Список литературы

Основная и дополнительная

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.

## **2.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/>

## 9. Оценка качества освоения модуля

### 1.1 Формы текущего контроля успеваемости и аттестации по модулю:

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

1.2. Примеры оценочных материалов для текущего контроля успеваемости и аттестации по модулю (примеры оценочных материалов, примеры решений, требования к содержанию заданий).

## **Тема 1. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых (4 ч., 2/2)**

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. Этапы реализации программы наставничества. Формы и инструменты наставничества (4 ч., 2/2)**

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	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. Критерии эффективности работы наставника. (2 ч., 0/2)**

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.

### Тема 5. Итоговая аттестация в форме зачета

Практическая работа: Создание разработки 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"> <li>- формы наставничества в содержании;</li> <li>-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;</li> <li>-нормы педагогической этики, приемы педагогической поддержки наставляемых;</li> <li>- 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.</li> <li>-Грамотность речи</li> <li>-Соответствие содержания программы указанному направлению</li> <li>-Достижение поставленных целей и планируемых результатов</li> <li>-Аккуратность</li> <li>-Творческий подход</li> </ul>	Зачтено
Программа не представлена или не соответствует установленным требованиям	Не зачтено