

**Комитет образования и науки администрации г. Новокузнецка**  
**Муниципальное автономное образовательное учреждение**  
**дополнительного профессионального образования «Институт повышения**  
**квалификации»**

**Дополнительная профессиональная программа  
(повышение квалификации)**

**Наставничество в дополнительном образовании**

**Разработчик(и) программы:**

**Тарасова В.В., Муниципальное автономное образовательное учреждение**  
**дополнительного профессионального образования «Институт повышения**  
**квалификации»**  
**Цибизова Е.Б., МАОУ ДПО ИПК**

## **Раздел 1. Характеристика программы**

**1.1. Цель реализации программы** - совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников (наставников) дополнительного образования в области методического инструментария наставника в передаче педагогического опыта.

### **1.2. Планируемые результаты обучения:**

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
- Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы; - Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ (Профстандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» от 22.09.2021 №652н)	- Разработка дополнительных общеобразовательных программ (программ учебных курсов, дисциплин (модулей)) и учебно-методических материалов для их реализации; - Проведение групповых и индивидуальных консультаций для педагогов дополнительного образования по разработке образовательных программ, оценочных средств, циклов занятий, досуговых мероприятий и других методических материалов; - Организация под руководством уполномоченного руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, методической работы, в том числе деятельности методических объединений (кафедр) или иных аналогичных структур, обмена и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования	- нормативно-правовые основы реализации наставничества в организациях дополнительного образования; - содержание форм и видов наставничества, стилей и приемом наставнической деятельности; - алгоритм разработки программы наставничества в организациях дополнительного образования - методы и прием мотивации трудового поведения и профессионального развития. - возрастные и индивидуальные особенности наставляемых, в том числе связанные со стадией их профессионального развития; - модели и формы эффективного взаимодействия наставника и наставляемого	- разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого на основе анализа результатов диагностики и мотивации и уровня подготовленности - применять лучшие наставнические практики с целью коррекции собственной наставнической практики; - разрабатывать программу наставничества в организациях дополнительного образования - выделять риски наставничества в организациях дополнительного образования через диагностику мотивации и профессиональных дефицитов; - применять знания об основных приемах общения в наставнических парах; - анализировать конфликтные ситуации, находить альтернативы для разрешения конфликтов

### **1.3. Категория слушателей:**

педагогические работники дополнительного образования детей и взрослых

### **1.4. Форма обучения - Очная**

**1.5. Срок освоения программы:** 72 ч.

## **Раздел 2. Содержание программы**

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Интерактивное (практическое) занятие, час		

1	Модуль 1. Планирование и реализация целевой модели наставничества в учреждении дополнительного образования	0	0	0	0	
1.1	Нормативно-правовые основы реализации наставничества в образовательной организации	6	2	4	0	
1.2	Особенности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта	6	2	4	0	практическая работа
1.3	Определение профессиональных дефицитов молодых специалистов, уровня подготовки и мотивации наставляемых	6	2	4	0	
1.4	Формы и виды наставничества, стили и приемы наставнической деятельности	6	2	4	0	практическая работа
1.5	Эффективные практики наставничества в учреждении дополнительного образования	6	0	6	0	
1.6	Подготовка к процедуре прохождения аттестации на квалификационную категорию «педагог-наставник»	6	2	4	0	
1.7	Промежуточная аттестация по модулю 1	2	0	2	0	контрольная работа
2	Модуль 2. Модели и технологии психологического обеспечения системы наставничества в учреждении дополнительного образования	0	0	0	0	
2.1	Психологические аспекты наставнической деятельности	4	2	2	0	практическая работа

2.2	Психологическое моделирование доверительных и поддерживающих коммуникаций в системе отношений наставничества	6	2	4	0	практическая работа
2.3	Влияние темперамента наставника на адаптацию мо-лодого педагога. Эффективные методы коммуникации	6	2	4	0	практическая работа
2.4	Технологии разрешения и про-филактики конфликтов в си-стеме наставничества	6	2	4	0	практическая работа
2.5	Использование технологий ко-мандообразования в системе наставничества	4	2	2	0	практическая работа
2.6	Промежуточная аттестация по модулю 2	2	0	2	0	тест
3	Итоговая аттестация	6	0	6	0	
	Итого	72	20	52	0	

## 2.2. Рабочая программа

### 1 Модуль 1 Планирование и реализация целевой модели наставничества в учреждении дополнительного образования

#### 2 1.1 Нормативно-правовые основы реализации наставничества в образовательной организации ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )

Лекция·История возникновения и развития наставнической деятельности. Понятийный аппарат целевой модели наставничества. Нормативно-правовое и организационно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества.

Практическая работа·Практическая работа направлена на формирование понимание нормативно-правовой основы реализации наставничества в образовательной организации. Работа в группах. Анализ текста Концепция развития наставничества в Российской Федерации: «Сущность и содержание деятельности наставника», «Условия результативности наставнической деятельности», «Методы работы наставника», «Критерии результативности наставнической деятельности», «Показатели результативности», «Риски и приоритетные направления».

#### 3 1.2 Особенности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )

Лекция·Особенности дополнительного образования в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с последующими изменениями». Отличительные черты дополнительного образования детей (от других видов образования) как самостоятельного вида образования. Характеристики профессиональных особенностей педагога дополнительного образования.

Практическая работа·Практическая работа направлена на формирование умения представить молодому специалисту особенности корпоративной культуры, традиции, социальные связи и принятые в организации стандарты поведения. Презентация учреждения дополнительного образования.

#### 4 1.3. Определение профессиональных дефицитов молодых специалистов, уровня подготовки и мотивации наставляемых ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )

Лекция·Понятия «профессиональные дефициты», «диагностика профессиональных компетенций», «педагогический самоанализ», «профессиональный стандарт». Методики и инструментарии диагностики определения профессиональных дефицитов.

Практическая работа·Практическая работа направлена на умение разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого на основе анализа результатов диагностик и мотивации и уровня подготовленности. Выявление профессиональных дефицитов, в том числе собственных с применением методик: самоанализа («Мои профессиональные достижения»), экспертных оценок. Формулировка образовательной задачи.

#### **5 1.4.Формы и виды наставничества, стили и приемы наставнической деятельности ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )**

Лекция·Формы наставничества в образовательной организации. Виды наставничества. Стили наставничества: инструктирующий, убеждающий, поддерживающий, делегирующий. Профессиональная позиция наставника в зависимости от уровня наставляемого. Приемы наставничества: постановка ясных целей и задач, создание поддерживающей обучающей среды, индивидуальные методы обучения, систематическая обратная связь, поддержка самостоятельности и инициативности.

Практическая работа·Практическая работа направлена на формирование умения определять стиль наставничества и использовать приемы наставничества, на основе анализа результатов мотивации наставляемых. Решение кейсов, в процессе которого необходимо в предложенной ситуации выбрать наиболее оптимальную технологию взаимодействия наставника с наставляемым.

#### **6 1.5. Эффективные практики наставничества в учреждении дополнительного образования ( практическое занятие - 6 ч. )**

Практическая работа·Практическая работа направлена на формирование умения анализировать лучшие наставнические практики с целью коррекции собственной наставнической практики. Знакомство с лучшими наставническими практиками, реальными конкретными примерами (опытом) организации наставнической деятельности, имеющие высокую эффективность и результативность.

#### **7 1.6.Подготовка к процедуре прохождения аттестации на квалификационную категорию «педагог-наставник» ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )**

Лекция·Нормативные документы, регламентирующие процедуру аттестации, в частности - присвоение квалификационной категории «педагог – наставник». Региональная аттестационная комиссия: критерии и индикаторы для раскрытия содержания аттестационного заявления на квалификационную категорию «педагог-наставник».

Практическая работа·Практическая работа направлена на формирование умения оформлять пакет аттестационных материалов на квалификационную категорию «педагог-наставник». Оформление пакета аттестационных материалов на квалификационную категорию «педагог-наставник» и отправка их в аттестационную комиссию Министерства образования Кузбасса.

#### **8 1.7. Промежуточная аттестация по модулю 1 ( практическое занятие - 2 ч. )**

Лекция·0

Практическая работа·Промежуточный контроль (контрольная работа) проводится с целью определения уровня усвоения слушателями знаний в области положений нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность педагога-наставника; знаний видов наставничества, стилей и приемов наставнической деятельности, знаний эффективных практик наставничества в учреждении дополнительного образования

### **9 Модуль 2 Модели и технологии психологического обеспечения системы наставничества в учреждении дополнительного образования**

#### **10 2.1.Психологические аспекты наставнической деятельности ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч. )**

Лекция·Особенности развития психологической компетентности в условиях учреждения дополнительного образования. Роль различных видов психологической компетентности педагога в контексте его включения в систему наставничества. Психологические компетенции,

актуальные в условиях реализации программ наставничества. Возможности диагностики и оценки психологической компетентности педагогов в отношениях наставничества. Психологические проблемы и риски организации наставничества в образовательной организации.

Практическая работа. Практическая работа проводится с целью отработки умений выделять риски наставничества в образовательной организации. Задание: составление таблицы «Психологические проблемы и риски наставничества в образовательной организации»

### **11 2.2. Психологическое моделирование доверительных и поддерживающих коммуникаций в системе отношений наставничества** ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )

Лекция. Условия и характеристики доверительного общения и компетентность в его использовании. Психологические механизмы формирования доверия. Навыки структурирования и формулирования запроса на оказание психологической помощи и поддержки. Формирование умений оказывать, просить и получать психологическую поддержку. Способы оказания эмоциональной поддержки партнеру в ситуациях затруднений в деятельности. Принципы построения программ тренинга доверительного общения для наставнических пар/групп.

Практическая работа. Практическая работа проводится с целью закрепления знаний об основных приемах общения в наставнических парах. Слушатели выполняют задание в виде заполнения таблицы по теме: «Коммуникативные барьеры». Задание: подобрать информацию по данному вопросу и результаты представить в виде, таблицы.

### **12 2.3. Влияние темперамента наставника на адаптацию молодого педагога.**

#### **Эффективные методы коммуникации** ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )

Лекция. Понятие темперамента. Основные характеристики холерики, сангвинаика, флегматика, меланхолика. Мотивация наставников и наставляемых с учетом свойств темперамента. Специфика ролевой ситуации общения, определяемая основной деятельностью и социальным статусом участников наставнической пары/группы. Влияние ролевой позиции на стилевые характеристики и формы коммуникации. Авторитет и доверие как факторы эффективной коммуникации. Анализ видов авторитета в контексте отношений наставничества. Основные причины нарушений коммуникации в наставнической паре/группе и способы их профилактики. Основные приемы общения с учетом характерологических особенностей. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.

Практическая работа. Практическая работа направлена на формирование знаний, представлений о механизмах взаимопонимания в процессе общения. Задание: Проанализируйте сообщение руководителя новому сотруднику, используя модель коммуникации Ф. Шульца фон Туна. Результаты выполнения этого задания представьте в виде таблицы

### **13 2.4 Технологии разрешения и профилактики конфликтов в системе наставничества** ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )

Лекция. Методы разрешения конфликтов. Разрешение конфликтов методом переговоров. Конфликтогены. Карта конфликта. Психологические манипуляции в общении. Рефреминг. 5 приемов наставничества: как научиться себя поддерживать

Практическая работа. Практическая работа направлена на отработку умения анализировать конфликтные ситуации, находить альтернативы для разрешения конфликтов. Задание: решение кейсов.

### **14 2.5 Использование технологий командообразования в системе наставничества** ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч. )

Лекция. Особенности и характерные черты командной работы. Организационная структура, внутренние связи и взаимоотношения в команде, формальная и неформальная структуры. Соотношение личных амбиций и интересов команды как показатель ее развития. Групповая синergия. Согласованность функционально-ролевых ожиданий, взаимная поддержка. Индивидуальные особенности и личностные качества, влияющие на работу в команде. Уровни совместимости: нижний – психофизиологический, средний – функционально-ролевой, высший –

предметно-целевое и ценностно-ориентационное единство.

Практическая работа·Практическая работа направлена на отработку умения оценивать потенциал технологий командообразования для системы наставничества. Задание: разработка плана тренинга на командообразование по плану.

**15 Промежуточная аттестация по модулю 2** ( практическое занятие - 2 ч. )

Практическая работа·Практическая работа. Промежуточный контроль (тестирование) проводится с целью определения уровня усвоения слушателями знаний особенностей организации и работе в системе отношений наставничества.

**16 Итоговая аттестация** ( практическое занятие - 6 ч. )

Практическая работа·Защита итоговой работы.

**Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы**

**Текущий контроль**

**Раздел программы:** Модуль 1 «Планирование и реализация целевой модели наставничества в учреждении дополнительного образования». Тема 1.2 «Особенности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта».

**Форма:** практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

В соответствии с требованиями профессионального стандарта «Наставник» слушателям необходимо составить устное сообщение и мультимедийную презентацию учреждения дополнительного образования для молодого специалиста. В сообщении и презентации необходимо отразить особенности корпоративной культуры учреждения дополнительного образования. Для этого необходимо проанализировать план работы учреждения, материалы сайта, побеседовать с руководством, представителем профсоюзной организации учреждения.

**Критерии оценивания:**

Форма оценки: зачленено/не зачленено. Оценка «зачленено» выставляется, если в сообщении отражены все необходимые позиции, устное сообщение и презентации дополняют друг друга, изложение логичное. Оценка «не зачленено» выставляется, если слушатель не отразил все необходимые позиции, устное сообщение и презентации не дополняют друг друга, изложение нелогичное. При получении оценки «не зачленено» слушателю предлагается обратиться к материалам курса и выполнить повторно практическое задание.

**Примеры заданий:**

Подготовьте сообщение и презентацию для молодых специалистов с целью их ознакомления с корпоративной культурой и условиями работы в учреждении, по следующему плану:

1. Год создания учреждения, реорганизация.
2. Миссия, логотип.
3. Достижения учреждения.
4. Особенности и режим выполнения трудовых обязанностей.
5. Традиции и ритуалы.
6. Стиль руководства и лидерства.
7. Мотивация и стимулирование сотрудников.
8. Условия и ресурсы для выполнения трудовых обязанностей.

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Тема 1.4. Формы и виды наставничества, стили и приемы наставнической деятельности.

**Форма:** практическая работа.

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателям необходимо решить кейсы, в процессе которого необходимо в предложенной ситуации выбрать наиболее оптимальную технологию взаимодействия наставника с наставляемым.

**Критерии оценивания:**

Форма оценки: зачтено/не зачтено. Оценка «зачтено» выставляется, если слушатель: верно выбрал стиль наставничества, дал ему полную характеристику; разработал не менее трех развивающих вопросов, пояснив какую пользу они принесут наставляемому. Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель: не смог верно выбрать стиль наставничества для этого типа наставляемого или выбрал, но не смог дать полную характеристику; разработал менее трех вопросов и не смог пояснить их пользу для наставляемого. При получении оценки «не зачтено» слушателю предлагается обратиться к материалам курса и выполнить повторно практическое задание.

**Примеры заданий:**

Ваш наставляемый уже многое умеет и знает. Однако, по какой-то причине находится в состоянии протеста, некого саботажа. Другими словами, в позиции «могу, но не хочу» (способен, но не настроен). Какой стиль наставничества нужно выбрать? Укажите его отличительные особенности, преимущества и ограничения. Используя прием работы наставника «развивающие вопросы», разработайте вопросы для этапа «Осознание ситуации и имеющихся ресурсов» и пояснение, какую пользу они принесут вашему наставляемому.

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Модуль 2 Модели и технологии психологического обеспечения системы наставничества в учреждении дополнительного образования. Тема 2.1. Психологические аспекты наставнической деятельности.

**Форма:** практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

: Слушателям необходимо заполнить таблицу «Психологические проблемы и риски организации наставничества в образовательной организации».

**Критерии оценивания:**

Форма оценки: зачтено/не зачтено. Оценка «зачтено» выставляется, если слушатель заполнил полностью все графы таблицы, отметил психологические проблемы и риски наставничества в образовательной организации. Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель не заполнил все графы или частично заполнил графы таблицы, не отметил риски наставничества в образовательной организации. При получении оценки «не зачтено» слушателю предлагается обратиться к материалам курса и выполнить повторно практическое задание.

**Примеры заданий:**

Таблица «Психологические проблемы и риски организации наставничества в образовательной организации»

Психологические проблемы	Риски в организации наставничества
--------------------------	------------------------------------

Отбор наставников и молодого педагога, организация взаимоотношений между ними	Формирование неэффективного наставничества
Психологическая личность наставника	Недостаточная компетентность в решении проблем молодого специалиста
Психологическая адаптация молодого педагога и наставника	Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Тема 2.2. Психологическое моделирование доверительных и поддерживающих коммуникаций в системе отношений наставничества Форма: практическая работа

**Форма:** практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателям необходимо заполнить таблицу «Виды коммуникативных барьеров».

**Критерии оценивания:**

Форма оценки: зачленено/не зачленено. Оценка «зачленено» выставляется, если слушатель записал все виды коммуникативных барьеров; в таблице заполнены все графы. Оценка «не зачленено» выставляется, если слушатель не подобрал или подобрал не все виды коммуникативных барьеров в соответствии с заданными критериями; в таблице не заполнены все графы или заполнены частично. При получении оценки «не зачленено» слушателю предлагается обратиться к материалам курса и выполнить повторно практическое задание.

**Примеры заданий:**

Таблица «Виды коммуникативных барьеров»

<i>Виды коммуникативных барьеров</i>	<i>Причина возникновения</i>	<i>Пример (краткое описание ситуации)</i>
Избегание	Стремление защититься от «опасного» (неприятного) источника информации	Человек находит причины для откладывания встречи с неприятным для него человеком

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Тема 2.3. Влияние темперамента наставника на адаптацию молодого педагога. Эффективные методы коммуникации. Форма: практическая работа.

**Форма:** практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателям необходимо составить таблицу «Модели коммуникации».

**Критерии оценивания:**

Форма оценки: зачленено/не зачленено. Оценка «зачленено» выставляется, если слушатель заполнил полностью все графы таблицы, отметил модель коммуникации и реакцию подчиненного на

аспект переданного руководителем сообщения, которое может оказаться началом конфликтной ситуации. Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель не заполнил все графы или частично заполнил графы таб-лицы, не отметил модель коммуникации и реакцию подчиненного на аспект переданного руководителем сообщения, которое может оказаться началом конфликтной ситуации. При получении оценки «не зачтено» слушателю предлагается обратиться к материалам курса и выполнить повторно практическое задание.

**Примеры заданий:**

Таблица «Модели коммуникации»

Аспекты сообщения	Переданное руководителем сообщение	Воспринятое подчиненным сообщение
Предметное содержание		
Самовыражение		
Отношение		
Воздействие		

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Тема 2.4. Технологии разрешения и профилактики конфликтов в системе наставничества

**Форма:** практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателям необходимо решить кейсы.

**Критерии оценивания:**

Форма оценки: зачтено/не зачтено. Оценка «зачтено» выставляется, если слушатель ответил на вопросы к каждому кейсу, обосновал свой ответ; решил не менее 3-х кейсов. Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель: не решил кейсы или решил менее 3-х; при решении кейсов не ответил на поставленные вопросы, не привел аргументов для обоснования. При получении оценки «не зачтено» слушателю предлагается обратиться к материалам курса и выполнить повторно практическое задание.

**Примеры заданий:**

Решение кейсов «Подбери наставника»

Ситуация 1. Виктория Николаевна, 24 года, молодой специалист, учитель истории в тверской школе. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы ей попался сложный класс, у которого явные проблемы с дисциплиной. К тому же, составление бесконечных отчетов и нехватка времени на проверку тетрадей доводят Викторию Николаевну до желания отказаться от этой работы и уйти в сферу обслуживания. Среди ее знакомых больше нет педагогов, а на

форумах не дают никакой конкретной поддержки. Где искать рабочие программы и наглядные пособия, чтобы не покупать их самой, она не знает. Опишите образ наставника, который лучше всего подойдет для педагога.

Ситуация 2. Валентина Ивановна, 68 лет, опытный специалист, учитель математики в новгородской школе. Давно и бессменно работает здесь. На лицо профессиональное выгорание: говорит, что система образования слишком стремительно развивается, она не успевает, детям на уроках интересны только гаджеты. Ходила на курсы повышения квалификации по цифровым технологиям в образовании, но безуспешно, поскольку постоянно не успевала на занятиях. Эмоциональна, обидчива. Дети в классе ее любят. Опишите образ наставника, который лучше всего подойдет для педагога.

Ситуация 3. Николай Константинович, 26 лет, учитель математики, аспирант. В школу пришел работать по просьбе своего научного руководителя, так как математиков очень не хватает, а директор школы – давний знакомый научного руководителя. Николай Константинович твердо знает, что умеет преподавать свой предмет, но на большее не соглашается – организация воспитательных мероприятий, классное руководство, выступление на методических объединениях и педсоветах – не его. К тому же он чувствует, что не получает должного внимания ни от учеников, ни от коллег, которые не интересуются его научной работой, а концентрируются на школьной жизни. Опишите образ наставника, который лучше всего подойдет для педагога.

Каким должен быть наставник для данных наставляемых? Как осуществить его подбор? Укажите наиболее оптимальный стиль взаимодействия наставника с наставляемым (в каждой ситуации).

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Тема 2.5. Использование технологий командообразования в системе

**Форма:** практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателю необходимо разработать план тренинга или групповой консультации по укреплению доверия в наставнической паре/группе.

**Критерии оценивания:**

Форма оценки: зачтено/не зачтено. Оценка «зачтено» выставляется, если слушатель составил план тренинга, учитывая шаблон, указал цель, задачи, целевую аудиторию, подобрал игры и упражнения в соответствии с темой тренинга, продумал оценку эффективности тренинга;

Оценка «не зачтено» выставляется, если слушатель: не составил план тренинга или тренинг составлен не по шаблону, не указал цель, задачи, целевую аудиторию, не подобрал игры и упражнения в соответствии с темой тренинга, не продумал оценку эффективности тренинга.

При получении оценки «не зачтено» слушателю предлагается обратиться к материалам курса и выполнить повторно практическое задание.

**Примеры заданий:**

Слушателю необходимо разработать план тренинга на командообразование по шаблону:

1. Определите цель и задачи тренинга

Цель: Какую главную цель преследует тренинг (например, развитие коммуникативных навыков, обучение продажам, тимбилдинг)?

**Задачи:** Что конкретно должны освоить участники, чтобы достичь цели? (например, научиться эффективно вести переговоры, повысить стрессоустойчивость, разработать план действий)

**2. Определите целевую аудиторию**

Кто будет участвовать? Уровень подготовки, должность, возраст и другие характеристики участников.

Какие у них потребности? Какие проблемы и сложности они хотят решить?

**3. Составьте структуру и содержание тренинга**

Вступление (5-15% времени):

Знакомство тренера и участников, создание комфортной атмосферы.

Согласование цели и задач тренинга с группой.

Формирование правил работы группы.

Разминка, чтобы снять напряжение.

Основная часть (60-70% времени):

Чередование теории и практики:

Теоретический блок: Краткое изложение ключевых идей, моделей, техник.

Практический блок: Интерактивные упражнения, ролевые игры, деловые игры, кейсы, мозговые штурмы, групповые дискуссии.

Заключение (15-20% времени):

Подведение итогов, анализ результатов упражнений.

Рефлексия, обратная связь от участников и тренера.

Оценка эффективности тренинга.

Планирование дальнейших действий участников.

**4. Выберите методы и инструменты**

Методы: Ролевые и деловые игры, кейсы, мозговой штурм, групповая дискуссия, тренинговые упражнения (например, двигательные или на основе групповых обсуждений).

Инструменты: Презентации, раздаточные материалы, флипчарт, маркеры, проектор, обратная связь (в виде анкет, тестов).

**5. Продумайте оценку эффективности**

Уровень привлекательности: Насколько понравился тренинг?

Уровень знаний: Получили ли участники новые знания?

Уровень навыков: Смогут ли участники применить полученные навыки на практике?

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Модуль 1 «Планирование и реализация целевой модели наставничества в учреждении дополнительного образования».

**Форма:** контрольная работа

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателю предлагается ответить на 10 вопросов. Правильный ответ оценивается в 1 балл.

**Критерии оценивания:**

Каждый верный ответ оценивается одним баллом. Контрольная работа выполнена успешно, если правильно выполнено не менее 60 % заданий, соответственно набрано не менее 6 баллов. Интерпретация результатов: 60% выполненных заданий и выше – слушатель освоил содержание темы; менее 60 % выполненных заданий - рекомендовано повторное изучение материалов темы.

**Примеры заданий:**

Примерные вопросы для контрольной работы:

1. Перечислите основные программные документы, регламентирующие внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях.
2. Перечислите шесть направлений содержания деятельности в наставничестве, обозначенных в Концепции развития наставничества в РФ.
3. Перечислите условия результативности деятельности наставника, обозначенных в Концепции развития наставничества в РФ.
4. Назовите шесть признаков наставнической практики?
5. Охарактеризуйте методы работы наставника, одну из групп (воспитательные, профессионально-образовательные, адаптационно-психологические) на выбор.
6. Раскройте взаимосвязь типа наставляемого и стиля наставничества.
7. Какие методики может использовать наставник для выявления профессиональных дефицитов молодого специалиста в учреждения дополнительного образования?
8. Перечислите пять приемов эффективного наставничества.
9. Раскройте правила верного построения обратной связи, которую дает наставник.
10. Какую пользу приносят наставляемому развивающие вопросы на этапе «Осознания возможностей и препятствий».

**Количество попыток:** 2

**Раздел программы:** Модуль 2 «Модели и технологии психологического обеспечения системы наставничества в учреждении дополнительного образования».

**Форма:** тестирование

**Описание, требования к выполнению:**

Тест включает 10 вопросов.

**Критерии оценивания:**

Каждый верный ответ оценивается в 1 балл. Тестирование пройдено успешно, если правильно выполнено не менее 60 % заданий, соответственно набрано не менее 6 баллов. Интерпретация результатов: 60% выполненных заданий и выше – слушатель освоил содержание темы; менее 60 % выполненных заданий – рекомендовано повторное изучение материалов темы.

**Примеры заданий:**

1. Определите, что такое общение:

- A. множественные, непосредственные контакты незнакомых людей, а также коммуникация, опосредованная различными видами массовой информации
- B.** сложный процесс взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информацией, а также в восприятии и понимании партнерами друг друга
- C. авторитарная, директивная форма воздействия на партнера по общению с целью достижения контроля над его поведением и внутренними установками, принуждения к определенным действиям или решениям

ответ В

2. Цель общения:

- A.** в обращении к человеку по любой причине
- B. в обращении к человеку по определённой причине
- C. в обращении только к знакомому человеку
- D. в обращении к человеку ради знакомства

ответ А

3. Процесс, в ходе которого два или более человек обмениваются и осознают получаемую информацию, которого состоит в мотивировании определённого поведения или воздействия на него – это:

- A. восприятие
- B.** коммуникация
- C. взаимодействие
- D. эмпатия

ответ В

4. Обратная связь:

- A. препятствует коммуникативному процессу
- B. способствует коммуникативному процессу
- C. иногда способствует, а иногда препятствует коммуникативному процессу
- D. все ответы правильные

ответ В

5. Поиск решения, полностью удовлетворяющий интересы двух сторон – это ....

- A. Компромисс
- B.** Сотрудничество
- C. Избегание

D. Приспособление

ответ В

6. Первым этапом усвоения личностью социальной роли является

A. Установление хороших взаимоотношений данной личности с определенными людьми

B. Согласие личности с требованиями данной социальной роли

C. Получение личностью информации о требованиях данной социальной роли

D. Социализация личности

ответ C

**Количество попыток:** не ограничено

#### **Итоговая аттестация**

**Форма:** практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

Итоговая аттестация предполагает выполнение практической работы. Слушатели разрабатывают проект индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста с учетом ресурсов образовательной организации.

**Критерии оценивания:**

3 балла – проект отвечает следующим требованиям:  профессиональные дефициты наставляемого выявлены в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования»;  профессиональный дефицит преобразован в образовательную задачу;  действия, направленные на решение образовательной задачи, являются необходимыми и достаточными;  предполагаемый результат прописан четко и в соответствии с поставленной образовательной задачей;  определены оптимальные сроки решения образовательной задачи;  форма предъявления результата позволяет, прежде всего, продемонстрировать наставляемому свои достижения. 2 балла – проект частично отвечает требованиям; 1 балл – проект составлен, но не в соответствии с представленными требованиями. Максимальное количество баллов: 3.

**Примеры заданий:**

Выявленные профессиональные дефициты в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования»
---

Образовательная задача для устранения профессионального дефицита
--

Действия, направленные на решение образовательной задачи
--

Предполагаемый результат
--------------------------

Сроки
-------

Форма предъявления результатов

**Количество попыток:** 2

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

##### **4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы**

###### **Нормативные документы**

- 1.Паспорт федерального проект «Успех каждого ребенка». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018г. №3. [Электронный ресурс]/ URL:[https://edu.sbor.net/sites/default/files/fed\\_proekt\\_COS.pdf](https://edu.sbor.net/sites/default/files/fed_proekt_COS.pdf)(дата обращения: 15.01.2024)
- 2.Приказ Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей». [Электронный ресурс]/ URL: <https://base.garant.ru/73178052/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/>(дата обращения: 15.01.2024)
- 3.Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. N 678-р Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации [Электронный ресурс]/ URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403709682/> (дата обращения: 15.01.2024)

###### **Литература**

###### **Основная литература:**

- 1.Дополнительное образование детей: история и современность: учебное пособие для вузов ответственный редактор А. В. Золотарева. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. - 277 с.
- 2.Волчек В.А. Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса : методическое пособие / Волчек В. А., Шмакова Л. Е., Стальмакова Т. А. ; отв. ред. Л. А. Богданова. - Кемерово : ГБУ ДПО «КРИРПО», 2021. - 106 с.
- 3.Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023) [Электронный ресурс] URL : <http://ddut.tumos.gov.spb.ru/doc/d3926.pdf> (дата обращения: 01.11.2025)
- 4.Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества [Электронный ресурс] URL : <https://www.seviro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf?ysclid=mhfwfa4kbn368454473> (дата обращения: 01.11.2025)

###### **Дополнительная литература:**

- 1.Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i..stavnik.html> (дата обращения: 01.11.2025)

2.Соколова, Л.В. Управление професиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС [Текст] / Л. В. Соколова, А. В. Молчанова, О. П. Дроздова // Методист. - 2020 - №2. - С. 14-19.

3.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.- URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения: 10.05.2021)

4.Теслинов А.Г. Образование по-взрослому: дух андрагогики развития / Андрей Теслинов, Ирина Протасова. - Москва: ФЛИНТА, 2020. - 110с.

5.Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022 - №8. - С.27-29. 12. Шестакова, Т.В. Рефлексия: моё методическое продвижение в проекте "Наставник 3.0" [Текст] / Т. В. Шестакова // Методист. - 2022 - №8. - С.30-37.

6.Хохлова А.А. Творческая составляющая профессионально-педагогической деятельности: от психологического обоснования к моделированию процесса// Современное педагогическое образование-2020.-№2.- С.122-125.

## **Электронные обучающие материалы**

### **Интернет-ресурсы**

1.Институт новых технологий образования. Сайт представляет различные дидактические и методические пособия [Электронный ресурс] URL : <http://www.int-edu.ru> (дата обращения: 05.02.2025)

2.Институт наставничества. Сайт представляет различные дидактические и методические пособия [Электронный ресурс] URL : <http://www.nastavnichestvo.su/mentoring/> (дата обращения: 11.03.2025)

3.Наставник.РФ. <https://наставник.рф/> [Электронный ресурс] URL : (дата обращения: 05.03.2025)

4.Профсоюз наставников [Электронный ресурс] URL : <https://nastavnikirossii.ru/> (дата обращения: 11.03.2025)

5.Наставничество педагогических работников [Электронный ресурс] URL : <https://nastavnik.apkpro.ru/> (дата обращения: 11.03.2025)

## **4.2. Материально-технические условия реализации программы**

### **Технические средства обучения**

#### **Технические средства обучения**

Оборудование учебной аудитории при проведении лекционных/практических занятий:

- рабочие места слушателей, оснащенные персональными компьютерами (ноутбуками) с выходом в сеть Интернет;

- рабочее место преподавателя, оснащённое персональным компьютером (ноутбуком) с выходом в сеть Интернет; мультимедийный проектор, экран/электронная доска, доска, аудио колонки.

**Технические средства обучения, необходимые для выполнения слушателями заданий для самостоятельной работы:** персональный компьютер/ноутбук/смартфон/планшет с выходом в сеть Интернет