

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ «БОРИСОГЛЕБСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ
И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ ВО «БТПИТ»

М.А.Сердюк

«09» сентября 2022

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА -
ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МИНИМУМА
НАСТАВНИЧЕСТВА»**

г. Борисоглебск, 2022

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Формирование образовательного минимума наставничества» разработана в целях повышения компетентности лиц, с целью формирования у них навыков наставничества.

РАЗРАБОТЧИКИ:

Куратор внедрения программы наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Воронежской области «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий» (ГБПОУ ВО «БТПИТ») Рубцова Н.А.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативные правовые основания разработки программы

-Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012. (в действующей редакции);

-Стратегия развития воспитания в Российской Федерации 2025года, утвержденной распоряжением правительства РФ от 25 мая 2015 № 996-р (в действующей редакции);

-Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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» (в действующей редакции);

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

-Закон Воронежской области от 06.10.2011 N 132-ОЗ (в действующей редакции) "О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве" (принят Воронежской областной Думой 29.09.2011) (в действующей редакции);

-Комплекс мер по реализации государственной (областной) политики, стимулирующей развитие наставничества на 2020-2024 годы, утвержденный Заместителем губернатора Воронежской области — первым заместителем председателя правительства Воронежской области 03.08.2020 г.;

-Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области.

- План мероприятий («дорожная карта») по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Воронежской области на 2019-2022 годы, утвержденный распоряжением правительства Воронежской области от 28 декабря 2019 г. № 1238р).

-Постановление правительства Воронежской области от 04.06.2020 № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального)обучения в Воронежской области».

- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 23.10.2020 г. № 993«О реализации мероприятия «Внедрение целевой модели наставничества обучающихся» в рамках региональных проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в Воронежской области»;

- Приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 18.12.2020 г. №1242 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в профессиональных образовательных организациях Воронежской области». Область применения программы

Настоящая программа предназначена для повышения квалификации специалистов, выполняющих или готовящихся к выполнению функций наставников.

1.2 Требования к слушателям:

- квалификация более высокого уровня (подуровня), чем осваиваемая наставляемым;
- лица, мотивированные выполнять функции наставника и имеющих высокую эффективность и качество профессиональной деятельности.

1.3 Программа обучения наставников

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать.

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить положительный опыт межличностных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с группой (при форме группового наставничества) с семьей наставляемого и др. Эффективный способ для этого - ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу данных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование.

С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и экономическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможности, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых среднего и старшего подросткового возраста.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие обучающихся-наставляемых разного возраста.

Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции - как теоретических, так и практических.

Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех пяти форм наставничества. Куратору или иным лицам, отвечающим за проведение обучения, необходимо тем не менее делать поправку на возраст наставников и общий уровень их психологической и педагогической подготовки. Так, наставнику-обучающемуся первой формы "ученик - ученик" стоит уделить большее внимание организационной составляющей; учителю-наставнику, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций; взрослому наставнику формы "работодатель - ученик" рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных

коммуникаций.

Первичное обучение не может занимать менее четыре встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации. Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации
Для организации эффективной работы с наставляемым куратору необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме.
2. Обучение эффективным коммуникациям. Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Если обучение проводится куратором в формате четырех встреч, то вторая часть разбивается на две. Если обучение проводится в формате двухдневного интенсива, то первая часть разбирается в первый день, вторая - во второй

Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться. коммуникациям>Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями)

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями)

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем - основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволяют ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче.

Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (Приложение 1), а также используя различные тесты, активирующие необходимость проявить:

- активное слушание;
- отсутствие авторитарного подхода;
- организованность и грамотное целеполагание;
- структурность речи;
- ответственность и оперативность;
- позитивный взгляд на вещи и активность.

Задача 2. Мои сильные и слабые стороны

Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы "Мои сильные стороны" и "Мои слабые стороны" самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?
---------------------	--	---

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество
--------------------	--	--

	задействована моя слабая сторона?	(умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?
--	-----------------------------------	---

Задача 3. Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10 - 15 минут на рефлексии, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Задача 4. Мои недостатки

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Задача 5. Моя мотивация

Мотивация быть наставником - один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос "Чему я могу научиться в работе с подростком (студентом, наставляемым)?"

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения.

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками

Задача 6. Мои умения

Полезность наставника - это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения, развлечения		

Задача 7. Закрепление

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлекссию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Примеры:

1. Научу договариваться.

Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить подростка справляться с желанием нагрубить, искать подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании. Я так экзамены пару раз сдавал!

2. Со мной он научится планировать время.

Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать подростку, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отдавая все работе. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах.

Задача 2. Вопросы и ответы

Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам:

вовлеченность (где 1 - не желает встать на место наставляемого; 5 - проявляет полную эмпатию);

ответственность (где 1 - не оценивает последствие своих слов; 5 - аккуратно все взвешивает);

авторитарность (где 1 - максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 - открыт к диалогу и обсуждению);

уместная настойчивость (где 1 - переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 - контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Вопросы "Блок общения"

Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?

Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить?

Нужно ли это сделать?

Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?

Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?

Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?

Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Вопросы "Блок организации"

Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?

Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?

Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять?

Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?

Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?

Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

программы наставничества

Часть 3. Разбор этапов реализации программы наставничества

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч.

Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные:

знакомству;

планированию будущей работы;

решению конкретной задачи;

решению внезапно возникшей проблемы;

решению ситуации организационного нарушения; завершению программы наставничества.

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества. Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.

Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования - заполнение таблиц "Сильные и слабые стороны", "Мои мечты и цели", совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия - поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого - концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

4. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования "Брось себе вызов"; борьба с вредными привычками.

5. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи") и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым - развивающему и инструментальному:

развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого; инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

1.4 Форма обучения: очно-заочная с применением дистанционных технологий, программа реализуется в течении 2-х недель.

Максимальная учебная нагрузка обучающегося 36 часов, в том числе:
обязательная онлайн/офлайн учебная нагрузка обучающегося 18 часов;
самостоятельная работа обучающегося 16 часов.

1.5 Цель и планируемые результаты освоения программы

В результате обучения наставник должен уметь:

- представлять собственный опыт, ресурсы и возможности и их передачи;
- делиться опытом;
- доходчиво излагать информацию, выделяя важные моменты без лишней детализации, расставляя приоритеты;
- распределять рабочее время и быстро адаптироваться к изменениям, принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки;
- составлять Индивидуальную программу наставничества;
- использовать цифровые компетенции

В результате обучения наставник должен знать:

- методы самоанализа и навыки самопрезентации
- приемы и методики обучения;
- приемы позитивной и конструктивной коммуникации;
- приемы преодоления трудностей в процессе обучения: работа с возражениями и сопротивлением;
- приемы эффективного контроля.

В результате обучения наставник должен иметь практический опыт:

Установить доверительные отношения с наставляемым

Организовать деятельность наставляемого: введение его в профессию (предмет, дисциплину, окружающий социум); поддержка при возникновении трудностей
использовать цифровые технологии.

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Наименование темы		Аудиторные занятия	Практика и внеаудиторная (самостоятельная) работа	Итоговая аттестация		
Раздел 1	Введение в наставничество	4	4			2
Раздел 2	Нормативно-правовая база	4	4			
Раздел 3	Психолого-педагогический раздел	4	4			
Раздел 4	Методологический раздел	6	4			
	Технологический раздел					
	Итоговая аттестация (онлайн-тестирование.)			2		
	Итого	18	16	2		

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОГО МОДУЛЯ

Тема	Содержание учебного материала, тематика учебных занятий, внеаудиторной (самостоятельной) работы и практики обучающихся	Объем часов во взаимодельствии с препрдавт	Объем часов, самостоятельная работа
1	2	3	4
Тема 1. Введение в наставничество	Содержание		
	Понятие, цели, задачи и принципы деятельности наставника. Наставничество как канал передачи явного и	4	2

	<p>неявного (коллективного и личного) знания. Неявное знание о профессиональной деятельности, организационной культуре. Мифы и реальность наставничества.</p> <p>Общение в деятельности наставника. Функции и средства общения, стили общения.</p> <p>Трудовые функции наставника, умения и знания, обеспечивающие их выполнение. Отличия в деятельности наставника и преподавателя (мастера производственного обучения). Изменения в профессиональной деятельности рабочего (специалиста, руководителя), выполняющего функции наставника. Совмещение функций по основной работе и функций наставника.</p> <p>Наставничество: понятие и функции. Наставничество как социокультурный феномен. Компетенции наставника. Институты развития наставничества: АСИ, Академия наставников, Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Значение наставничества для социально-экономического и социокультурного развития.</p> <p>. Факторы, определяющие задачи, содержание и организацию деятельности практиканта (стажера): отличия задач введения в профессиональную деятельность на этапах ее освоения и адаптации к профессии (должности), содержание и уровень квалификации осваиваемой профессиональной деятельности практиканта (стажера), индивидуальные и личностные особенности, особенности психологического состояния на различных этапах практики (стажировки).</p> <p>Обратная связь в процессе обучения и по результатам оценки. Правила и основные функции предоставления обратной связи.</p> <p>Информационные (лекционные) занятия</p> <p>Ключевые направления развития</p> <p>Практические занятия</p> <p>Мотивация, организация деятельности и контроль как система в деятельности наставника</p> <p>Самостоятельная работа по теме</p> <p>Самостоятельное изучение дополнительной литературы</p>	
<p>Раздел 2. Психолого-педагогический раздел Тема 2.1. Роль изучения психологии и педагогики в процессе становления наставника.</p> <p>Предмет и методы психологии и педагогики</p>	<p>Многообразие форм человеческого знания. Соотношение знания и веры, рационального и иррационального в человеческой жизнедеятельности. Типология различных форм знания и ее связь с типологией познавательных способностей и типологией практической, духовно-практической и теоретической деятельности.</p> <p>Психические формы жизни как объект научного знания. Определение психики. Специфический характер психологических феноменов. Объект и предмет психологии и педагогики.</p> <p>Информационные (лекционные) занятия</p> <p>Основные категории психологии (образ, мотив, действие, общение, личность) и педагогики (обучение, воспитание, развитие, образование). Основные формы психики: психические процессы (познавательные и эмоциональные процессы), психические состояния (чувства, настроения), свойства личности. Психолого-педагогическая компетентность и</p>	<p>6</p> <p>4</p> <p>2</p>

	психологическое совершенствование как составляющие и условия профессиональной компетентности, профессионального и личностного роста специалиста.		
	Практические занятия		
	Психолого-педагогическая компетентность и психологическое совершенствование как составляющие и условия профессиональной компетентности, профессионального и личностного роста специалиста.		
Тема 2.2. Мышление, творчество и рефлексия в деятельности педагога-наставника	Мышление как процесс разрешения проблем и решения задач. Моделирование процессов мышления и творчества. Семантические сети. Стратегии в решении задач. Приемы логического и психологического обоснования принятия решения. Диагностика интеллекта. Особенности творческого мышления. Творчество и интеллект	2	
	Практические занятия		
	Диагностика интеллекта. Особенности творческого мышления. Творчество и интеллект. Фазы творческого процесса. Развитие творческого мышления в деятельности педагога-наставника.		
	Самостоятельная работа по теме		
	Самостоятельное изучение дополнительной литературы		
Тема 2.3. Межличностные отношений и проблемы наставничества	Требования к личности наставника и компоненты профессионализма	2	
	Практические занятия		
	Моральный кодекс наставника.		
Раздел 3.		9	5
Методологический Тема 3.1. Наставничество на современном этапе развития общества	Типология наставничества: по содержанию деятельности, по временным характеристикам. Формы наставничества: прямое – опосредованное, индивидуальное – групповое, открытое – скрытое. Модели наставничества: менторинг, супервизия, баддинг, шэдоуинг, дуальное обучение.		
	Информационные (лекционные) занятия		
	Наставничество на современном этапе развития общества Основные модели наставничества . Традиционное наставничество Партнерское наставничество- . Групповое наставничество- Флэш наставничество Скоростное наставничество Реверсивное наставничество		
	Практические занятия		
	Типология наставничества: по содержанию деятельности, по временным характеристикам. Формы наставничества.		
Тема 3.2. Практики наставничества в образовании в России и за рубежом	Наставничество как менторинг. Значение наставничества в современной образовательной практике. Разновидности(методы) наставничества: менторинг, супервизия, баддинг, шэдоуинг, дуальное обучение. Кураторство. Тьюторинг.		

рубежом	Информационные (лекционные) занятия Модели наставничества. Практические занятия Самостоятельная работа по теме Самостоятельное изучение дополнительной литературы	
Раздел 4. Технологический Тема 4.1. 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. Информационные (лекционные) занятия Универсальные инструменты и техники наставничества Этапы взаимодействия наставника и наставляемого Практические занятия Техники наставничества.	16
Тема 4.2. Наставничество в системе «педагог – обучающийся»	Технология наставничества в системе «педагог – обучающийся» (наставничество в образовании). Педагог как куратор и тьютор детских проектных команд. Информационные (лекционные) занятия Наставничество в системе «педагог – обучающийся». Практические занятия Педагог как куратор и тьютор детских проектных команд. Тренинг профессионально-личностного развития наставника	
Тема 4.3. Наставничество в системе «педагог – педагог»	Технология наставничества в системе «педагог – педагог». Опытный педагог как ментор и супервайзер молодых педагогов. Информационные (лекционные) занятия Наставничество в системе «педагог – педагог». Практические занятия Опытный педагог как ментор и супервайзер молодых педагогов.	
Тема 4.4. Наставничество в системе «работодатель – студент	Самостоятельная работа по теме Самостоятельное изучение дополнительной литературы Выполнение функций наставника обучающихся по программам профессионально-Практическая подготовка обучающихся. Программа практики под руководством наставника. Независимая оценка квалификации как инструмент оценки результатов обучения по образовательной программе и прохождения практики. Разработка и применение оценочных средств, используемых в системе независимой оценки квалификации, для аттестации студентов по практике Лекция 2.1.	

	<p>Знакомство с основными приемам преодоления трудностей в процессе обучения: работа с возражениями и сопротивлением</p>	
	<p>Практическое занятие 2.1. Определение целей и задач практической подготовки под руководством наставника. Применение инструментария и процедуры независимой оценки квалификации для оценки результатов практической подготовки обучающихся.</p> <p>Практическое занятие 2.2. Разработка типовой программы практики</p> <p>Практическое занятие 2.3. Разработка плана знакомства практиканта с предприятием, корпоративной культурой, традициями и правилами поведения в подразделении</p> <p>Практическое занятие 2.4. Разработка фрагмента сценария занятия на практике</p> <p>Семинар 2.1. Презентация и обсуждение разработанных материалов</p> <p>Практика и внеаудиторная (самостоятельная) учебная работа (выполняется при выборе слушателем соответствующей темы итоговой аттестационной работы):</p> <p>Изучение литературы;</p> <p>Планирование знакомства практиканта с предприятием, корпоративной культурой, традициями и правилами поведения в данном подразделении;</p> <p>Разработка типовой индивидуальной программы практики студента или рекомендацией студенту по разработке такой программы.</p> <p>Знакомство с предприятием, корпоративной культурой, традициями и правилами поведения в данном подразделении (факультативно). Профессиональная поддержка практиканта в процессе разработки и согласования с руководителем(ями) практики индивидуальной программы практики).</p> <p>Организация (трудоной) деятельности практикантов: постановка задач, обеспечение ресурсами, необходимыми для работы, контроль безопасности условий прохождения практики, их соответствия санитарным нормам и правилам, требованиям охраны труда, помощь в овладении квалификацией, развитии общих и профессиональных компетенций, установлении социальных связей в организации, поддержка при возникновении коммуникативных, организационных и иных проблем (факультативно).</p>	
<p>Тема 4.4. Наставничество в системе «студент – студент</p> <p>Тема 4.5 Коммуникация в процессе наставничества</p>		
	<p>Установление доверительного контакта «Наставник – Наставляемый»</p> <p>Техники активного слушания и проявления эмпатии</p> <p>Практические занятия</p> <p>Конфликты, способы их предупреждения и разрешения.</p>	4

Обратная связь и контроль в наставничестве		<i>1</i>	
Итоговая аттестация	Тестирование см. Google форму онлайн-тестирование.	<i>1</i>	

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-техническое обеспечение

Реализация программы предполагает наличие учебного кабинета Оборудование учебного кабинета и рабочих мест кабинета:

- рабочие места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- доска(и) для записей или флипчарт(ы).

Кабинет должен предусматривать возможность организации работы в группе, микрогруппах и индивидуальной работы. Желательно оснащение легко перемещаемыми столами и стульями для трансформации пространства кабинета или наличие в кабинете нескольких зон.

Технические средства обучения:

- персональные компьютеры с выходом в Интернет по числу обучающихся (возможна организация работы в микрогруппах);
- мультимедиа-проектор с экраном;
- принтер и копировальная техника.

3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень используемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основная литература

1. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников: учебно-методическое пособие. Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. 81 с. <https://clck.ru/J7v2z>

2. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3(19). С. 18–26.

3. Федоров В. А. Подготовка к рабочим профессиям в условиях корпоративного образования / В. А. Федоров, С. В. Васильев // Педагогика. 2018. № 1. С. 94–102.

4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

Дополнительная литература

1. Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>

2. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. №1. С. 49-61.

3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6, №2. С.1. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-2-1

4. Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Проблемы и зарубежный опыт технологизации наставничества в профессиональном развитии педагога //

Проблемы современного педагогического образования. 2016. №53-10. С. 17-23.

5. Кириллова И.О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. – 2017. – № 4. – С. 75-79.

6. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2016. №5. С. 92–112.

7. Кручинина А.А. Наставничество в программах Академии Ворлдскиллс Россия // ФИРО. URL: <https://clck.ru/J8Gcc>

8. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. 2015. №03. С.1-9.

9. Родионова Е.Л., Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Институт двойного наставничества – основа механизма постдипломного сопровождения выпускника целевой подготовки педагога // Нижегородское образование. 2017. №2. С. 85-92.

10. Светлана Чупшева, гендиректор АСИ: Хороший человек – это профессия / Программа «В круге СВЕТА». Тема «Что такое наставничество?» 23 января 2018.

URL:<https://echo.msk.ru/blog/partofair/2134930-echo/>

11. Уманец О.А. Использование коучингового подхода и репрезентативных систем обучающихся для управления траекторией образования лицейстов // КоучингвОбразовании.РФ. Наставничество в образовании и кружковом движении. 28.02.2018. URL: <https://coachingineducation.ru/nastavnichestvo-v-obrazovanii-i-kruzhkovom-dvizhenii/>

12. Червонный М.А. Педагогическое сопровождение подготовки будущих педагогов на основе наставничества в интегрированном образовательном пространстве высшего педагогического и дополнительного образования // Вестник Томского государственного университета. 2018. №432. С. 199-204. DOI: 10.17223/15617793/432/26

13. 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.

Интернет-ресурсы

1. ProШколу.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.proshkolu.ru/>.

2. .

3. Информационно-коммуникационные технологии в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ict.edu.ru/>.
4. Открытый класс [Электронный ресурс]: база данных цифровых образовательных ресурсов и учебных материалов пользователей. – Режим доступа: http://www.openclass.ru/dig_resources.
5. Педагогика online [Электронный ресурс]: электронный журнал. – Режим доступа: <http://aneks.spb.ru/>
6. Педагогическое сообщество учебного проектирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://community.edu-project.org>.
7. Предложения Microsoft для образования [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://www.microsoft.com/rus/education/pil/curriculum.aspx>.
8. Российское образование [Электронный ресурс]: федеральный портал. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/>.
9. Сеть творческих учителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.it-n.ru/>.
10. Фестиваль педагогических идей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/>.

3.3. Организация образовательного процесса

Реализация программы подразумевает практикоориентированную подготовку с индивидуальным зачетом на основе оценивания итоговых работ обучающихся.

Перед началом занятий обучающиеся должны собрать пакет документов (предпочтительно в электронном формате), необходимых для обучения, включая:

- тексты действующих ФГОС, программ и учебных планов образовательных организаций, участвующих в реализации дуального обучения совместно с соответствующим предприятием (организацией);
- тексты профессиональных стандартов и описания квалификаций;

В зависимости от состава группы (ориентации на ставников на работу со студентами и(или) молодыми специалистами и иными работниками предприятия) продолжительность изучения тем 2 и 3 может меняться в пределах, установленных рабочей программой.

Занятия проходят в группе (до 20-25 человек) и предусматривают деление на малые группы (2-7 человек). При работе в малых группах, как правило, определяется модератор. Для эффективной организации самостоятельной работы, практики и других видов деятельности по подготовке итоговой работы организуется тьюторское сопровождение слушателей (оптимально - не более 10 слушателей на одного тьютора).

Индивидуальные консультации организуются дистанционно с использованием электронной почты, а также технологий голосового общения (телефон, Скайп и т. д.).

При выполнении самостоятельной работы и(или) на практике обучающиеся завершают подготовку материалов для итоговой (промежуточной) аттестации.

3.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Требования к квалификации педагогических кадров: высшее образование, опыт научно-методической деятельности в сфере подготовки кадров, разработки контента системы квалификаций, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, опыт преподавания по программам повышения квалификации, в том числе обязательен опыт разработки и ведения тренингов.

1. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ, ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Форма аттестации

Текущая аттестация осуществляется в форме выполнения практических заданий. Оценка производится преподавателем с учетом активности работы слушателей на занятии и творческого отношения к решению вопросов.

При ответе слушателей учитываются:

- раскрытие и анализ соответствующих принципов, законов, категорий;
- подкрепление выдвинутых теоретических положений фактами и иллюстрациями, взятыми из жизни, особенно областей знания, связанных с профилем будущего специалиста;
- критическое восприятие научных идей и формулирование собственной позиции;
- объективное и осмысленное отношение к информационному продукту;
- умение обращать внимание на разницу в оценочных моментах, доводах и аргументах, на ракурс рассмотрения события.

Форма проведения текущей аттестации вариативна: аналитическое выступление, самостоятельный аудиторный проект, презентация и пр.

По итогам работы на практических занятиях для допуска к итоговой аттестации слушателям выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Формой итоговой аттестации является зачет, который проходит в виде тестового опроса.

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

Помещение (аудитория) для проведения зачета должно иметь отдельные рабочие места по числу слушателей. В процессе проведения зачета запрещается использование мобильных телефонов, учебников, учебных пособий, конспектов лекций, пр. вспомогательных учебных материалов. Во время проведения зачета в помещении (аудитории) не должно быть посторонних лиц.

Комиссия может состоять из 1–3 экзаменаторов. Допускается приглашать в качестве экспертов лиц из числа ведущих специалистов или профессорско-преподавательского состава, привлекавшихся к ведению занятий в рамках реализации данной программы. В этом случае председателем комиссии считается основной преподаватель, ведущий курс.

Преподаватель, проводящий зачет, проверяет готовность аудитории к его проведению, оглашает порядок проведения, уточняет организационные вопросы, обращает внимание на необходимость внимательного и вдумчивого прочтения вопросов и напоминает о запрете пользования вспомогательными материалами и сотовыми телефонами. Итоговая аттестация предполагает защиту методических материалов.

6.1. Оценочные материалы по программе

Результаты обучения	Основные показатели оценки результатов
<p>ПК 1. Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы</p>	<p>Должен уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - Осуществлять деятельность и(или) демонстрировать элементы деятельности, соответствующей программе дополнительного образования; - Готовить информационные материалы о возможностях и содержании дополнительной общеобразовательной программы и представлять ее при проведении мероприятий по привлечению учащихся; - Понимать мотивы поведения учащихся, их образовательные потребности и запросы (для детей – и их родителей (законных представителей)); - Создавать условия для развития учащихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и развивающих возможностей образовательной среды, освоению выбранного вида деятельности (выбранной программы), привлекать к целеполаганию. <p>Должен знать – Приоритетные направления развития образовательной системы РФ, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в РФ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основные правила и технические приемы создания информационно-рекламных материалов о возможностях и содержании дополнительных общеобразовательных программ на бумажных и электронных носителях; - Принципы и приемы презентации дополнительной общеобразовательной программы; - Техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников; - Федеральные государственные требования (ФГТ) к минимуму содержания, структуре и условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в избранной области (при наличии); - Психолого-педагогические основы и методика применения технических средств обучения, ИКТ, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, если их использование возможно для освоения дополнительной общеобразовательной программы
<p>ПК 2. Проектирование и реализация образовательного процесса в образовательных организациях начального общего, основного общего,</p>	<p>Должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде

среднего общего образования	<ul style="list-style-type: none"> - Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности Должен знать: <ul style="list-style-type: none"> - Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики - Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий
-----------------------------	---

Набор оценочных средств

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки	Критерий оценки
Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы	Знание приоритетных направлений развития образовательной системы РФ, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в РФ, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания	Выполнение или невыполнение задание	«Зачтено» или «не зачтено» соответственно
Методология наставничества в сфере образования	Знание типологии, форм, моделей, практик наставничества в сфере образования в России и за рубежом.	Выполнение или невыполнение задание	«Зачтено» или «не зачтено» соответственно
Технологии наставничества в сфере образования	Знание инструментов и техник наставничества в системах «педагог – обучающиеся» и «педагог – педагог»	Выполнение или невыполнение задание	«Зачтено» или «не зачтено» соответственно

Перечень оценочных средств (вопросов)

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки	Критерий оценки
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с	Знание приоритетных направлений развития образовательной системы РФ, законов и иных нормативных	Достижение высокого уровня освоения компетенции	зачтено

требованиями ФГОС основного общего, среднего общего образования	правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в РФ, нормативных документов по вопросам обучения, ФГОС основного общего, среднего общего образования	Достижение повышенного уровня освоения компетенции	
		Достижение порогового уровня освоения компетенции	
		Не освоен пороговый уровень	незачтено
Методология и технологии наставничества в сфере образования	Знание типологии, форм, моделей, практик наставничества в сфере образования в России и за рубежом, инструментов и техник наставничества в системах «педагог – обучающиеся» и «педагог – педагог»	Достижение высокого уровня освоения компетенции	зачтено
		Достижение повышенного уровня освоения компетенции	
		Достижение порогового уровня освоения компетенции	
		Не освоен пороговый уровень	незачтено
<ol style="list-style-type: none"> 1. Природа психики человека. 2. Основные функции психики и их физиологические механизмы. 3. Соотношение природных и социальных факторов в становлении психики человека. 4. Методы психологических и педагогических исследований. 5. Познавательные процессы и их характеристика. 6. Психические состояния и их характеристика. 7. Основные этапы творческого процесса. 8. Виды мышления и их характеристика. 9. Мышление как процесс решения задач. 10. Роль сознания и самосознания в поведении, деятельности человека и формировании его личности. 11. Значение воли, эмоций, потребностей и мотивов. 12. Приемы психической саморегуляции. 13. Задатки и способности. 14. Личность. Структура личности. 15. Особенности и закономерности межличностных отношений. 16. Ценности и цели образования. 17. Воспитание. Понятие морали и нравственности. 18. Наставничество: понятие и функции. 19. Наставничество как социокультурный феномен. 20. Компетенции наставника. 21. Институты развития наставничества: АСИ, Академия наставников, Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». 22. Значение наставничества для социально-экономического и социокультурного развития. 			

23. Типология наставничества: по содержанию деятельности, по временным характеристикам.
24. Формы наставничества: прямое – опосредованное, индивидуальное – групповое, открытое – скрытое.
25. Модели наставничества: менторинг, супервизия, баддинг, шэдоунг, дуальное обучение.
26. Практики наставничества в России. Наставничество в Академии Ворлдскиллс Россия. Наставничество в кружковом движении.
27. Зарубежные практики наставничества. Наставничество в профессиональном развитии молодых педагогов в зарубежной школе: менторство, курс адаптации, внешкольная вводная программа, индивидуальная работа с учителем.
28. Модели наставничества в сфере образования. Наставничество в проектной деятельности обучающихся. Кураторство. Тьюторинг. Менторинг.
29. Значение наставничества в современной образовательной практике.
30. Инструменты и техники наставничества: метод фокальных объектов, техника «десять пальцев», модель «tell-show-do», модель GROW и др.
31. IT-инструменты поддержки наставничества.
32. Педагог как куратор и тьютор детских проектных команд.
33. Технология наставничества в системе «педагог – обучающийся» (наставничество в образовании).
34. Опытный педагог как ментор и супервайзер молодых педагогов.

Результаты	Объект оценки	Основные критерии оценки
<p>ПК 1. Выполнение функций наставника обучающихся по программам профессионального обучения и профессионального образования</p>	<p>1) Отчет о прохождении практики (стажировки) по выполнению функций наставника обучающихся по программам профессионального обучения и профессионального образования, 2) Защита итоговой работы</p>	<p>Критерии оценки разработанных материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствуют поставленным целям (задачам), возрастным особенностям студентов /стажеров, этапу их профессионального развития - реализуют принцип практикоориентированности, - обеспечивают субъектную позицию участников, - проведен самоанализ деятельности слушателя на практике или дано обоснование (пояснительная записка) к разработанным планам (программам), иным материалам
<p>1)</p>	<p>1)</p>	<p><u>Критерии оценки защиты (собеседования):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - доступность и наглядность презентации итоговой работы; - точность и аргументированность ответов на вопросы в процессе защиты

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ

Задания для входной диагностики

Входная диагностика знаний осуществляется с помощью стандартного теста

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. Показателями эффективности работы наставника являются...

- 1) положительная динамика успеваемости подростка
- 2) отсутствие конфликтных ситуаций
- 3) отсутствие правонарушений
- 4) все перечисленные варианты

10. 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

11. Обучение посредством предоставления модели действий и их корректировки посредством обратной связи называется...

- 1) Наставничество
- 2) Менторство
- 3) Тьюторство
- 4) Коучинг

12. Какая из предложенных моделей наставничества предполагает взаимодействие исключительно со взрослыми людьми?

- 1) Фасилитатор
- 2) Коуч
- 3) Андрогог
- 4) Тьютор

13. 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

14. 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

16 Традиционная модель образования предполагает

Выберите один ответ:

- a. обеспечение обучаемых знаниями, умениями, навыками и практическое приспособление их к существующему обществу
- b. персональный характер обучения с учетом индивидуально-психологических особенностей обучающихся
- c. организацию образования вне социальных институтов, в частности, школ и вузов
- d. передачу молодому поколению универсальных элементов культуры прошлого

17 Существуют классификации видов мышления по _____ и _____.

- a. степени увлеченности
- b. степени развернутости
- c. скорости
- d. форме

18 К высшей стадии психического отражения относятся :

- a. подсознание
- b. самосознание
- c. бессознательное
- d. сознание