

Рабочая программа модуля 2  
**«Методология (целевая модель) наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования»**  
 дополнительной профессиональной программы повышения квалификации  
**«Реализация различных моделей наставничества в профессиональной образовательной организации»**,  
 утвержденной Ученым советом ОГБУ ДПО КИРО  
 (протокол № 1 от 15 января 2021 года)

№ п/п	Виды учебных занятий, учебных работ	Содержание	Планируемые результаты обучения по программе (знать/уметь)
Тема 1. Общие требования к структуре управления региональными наставническими программами	Лекция (1 час) Практическое занятие (1 час) Самостоятельная работа (2 часа)	Структура управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в ПОО. Региональный методический центр по наставничеству и его задачи. <b>Функции</b> организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации наставнических программ, при участии во внедрении целевой модели наставничества. Организация наставничества в образовательной организации. <i>Практикум.</i> Изучение примерной схемы обучения наставника. Изучение типовых материалов для разработка документов и издание распорядительных актов запуска процесса реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (Приказ о внедрении целевой модели наставничества; Протокол заседания педагогического совета; Приказ об	Знать: этапы реализации программы наставничества и роли участников, организующих данные этапы. Уметь: выделить особую роль наставника в процессе формирования личности обучающегося при непосредственной передаче личностного и практического опыта от человека к человеку (а также на основе принципов доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения).

		<p>утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта, Положение о наставничестве, Приказ об утверждении Положения о наставничестве, Приказ о назначении куратора(ов) и наставника(ов) проекта, Приказ о закреплении наставнических пар/групп, Приказ о проведении итогового мероприятия проекта)</p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p> <p>Схематично спрогнозируйте модель организация наставничества в вашей профессиональной образовательной организации.</p>	
<p>Тема 2. Кадровое обеспечение региональной системы реализации целевой модели наставничества</p>	<p>Лекция (1 час)</p> <p>Практическое занятие (1 час)</p> <p>Самостоятельная работа (2 часа)</p>	<p>Общие требования к кадровому обеспечению региональной системы реализации целевой модели наставничества и рекомендации к структуре наставнических пар. Три главных роли целевой программы наставничества и их задачи. Формы наставничества.</p> <p><i>Педагогический тренинг. Практическая реализация форм наставничества. Кейсы.</i></p> <p>Задание 1. Составить портрет участников наставнического взаимодействия (по заданию преподавателя).</p> <p>Задание 2. Осуществить выбор и обоснование ожидаемых результатов правильной организации работы наставников.</p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p>	<p>Знать: цели и задачи деятельности куратора (наставника) по сопровождению обучающихся в вопросах профессионального выбора и развития профессиональной карьеры; особенности подготовки обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.</p> <p>Уметь: выделять особую роль наставника в процессе формирования личности обучающегося при непосредственной передаче личностного и</p>

		<p>Подробно изучите три главных роли целевой программы наставничества, их задачи и в письменном виде предложите свои варианты.</p>	<p>практического опыта от человека к человеку (а также на основе принципов доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимобогащения).</p>
<p>Тема 3. Форма наставничества как эффективная среда для формирования новой образовательной стратегии</p>	<p>Лекция (2 час) Практическое занятие (2 час) Самостоятельная работа (2 часа) Стажировочная практика (2 часа)</p>	<p>Цели и задачи форма наставничества «работодатель – студент». Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент». Система взаимодействия наставнических форм и педагогическо-профессиональное движение в России. <i>Практическое занятие</i> Подготовка сообщения с выходом на презентацию основных компонентов системы наставничества: <i>Самостоятельная работа</i> Изучите характеристики и обоснования ценностно-смыслового, содержательного, технологического, оценочно-диагностического компонентов системы наставничества и обоснуйте необходимость их применения в вашей ПОО. <i>Стажировочная практика</i> Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации</p>	<p>Знать: эффективные подходы, формы и методы общения, стимулирующие профессиональное развитие подростков; методические основы проведения мастер-классов, обеспечение их зрелищности при демонстрации профессиональной деятельности. Уметь: выявлять характеристики современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала обучающихся, в т.ч. посредством привлечения волонтеров-наставников.</p>
<p>Тема 4. Разработка поэтапная реализация программы наставничества</p>	<p>Лекция (2 часа) Практическое занятие (2 часа) Самостоятельная работа</p>	<p>Схема целевой модели наставничества в профессиональной образовательной организации. Этапы реализации программы наставничества</p>	<p>Знать: этапы реализации программы наставничества и роли участников, организующих данные этапы;</p>

образовательной организации	(2 часа) Стажировочная практика (2 часа)	и роли участников, организующих данные этапы <i>Практикум (индивидуальная работа)</i> <i>Задание 1.</i> Познакомиться с целевой моделью этапов реализации программы наставничества в образовательной организации. <i>Задание 2.</i> Подготовиться к дискуссии и ответить на вопросы: Как происходит реализация программы наставничества в образовательной организации по внутреннему и внешнему контурам? Что включает в себя работа с внешней средой, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества? Что включает в себя работа с внутренней средой, направленная на поддержание программы внутри ПОО? Кто несет ответственность за реализацию программы наставничества внутри ПОО? Каковы семь основных этапов реализации программы наставничества в образовательных организациях? Кто и как проводит отбор и обучение наставников? Как производится формирование наставнических пар (групп наставников и наставляемых)? Характеристика уровней завершения программы наставничества и популяризация лучших практик.	требования к структуре управления наставническими программами Уметь: знакомить обучающихся с видами профессиональной деятельности, условиями труда, требованиями к развитию личности и корпоративной культурой предприятий реального сектора экономики
-----------------------------	--	--	--

		<p><i>Задание 3.</i> Выполнить схематичное построение целевой модели реализации программы наставничества в конкретной профессиональной образовательной организации</p> <p><i>Задание для самостоятельной внеаудиторной работы:</i></p> <p>Разработать проект внедрения целевой модели реализации программ наставничества в конкретной профессиональной образовательной организации</p> <p><i>Стажировочная практика</i></p> <p>Использование поэтапной реализации программы наставничества в конкретной профессиональной образовательной организации</p>	
<p>Тема 5. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества</p>	<p>Лекция (2 час) Практическое занятие (2 час) Самостоятельная работа (2 часа)</p>	<p>Основные и вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества. SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.</p> <p><i>Практикум. Работа в малых группах.</i></p> <p><i>Задание 1.</i> Сформулируйте критерии оценки:</p> <p>а) наставнической программы;</p> <p>б) эффективности всех участников наставнической деятельности образовательной организации;</p> <p>в) изменений в личности наставляемого-участника</p>	<p>Знать: роль наставника в процессе формирования личности. факторы ускорения процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.</p> <p>Уметь: выявлять характеристики современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала обучающихся, в т.ч. посредством привлечения волонтеров-наставников.</p>

		<p>программы наставничества.</p> <p><i>Задание 2.</i> Опишите ключевые цели мониторинга процесса реализации программ наставничества используя материал «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества»</p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p> <p>Самостоятельно познакомиться с методиками, данными в приложении программы (Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде». Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн. Методика оценки уровня развитости метанавыков. Тест на личностную тревожность. Методика определения ведущего предметного интереса. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс. Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскаяязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова))</p>	
<p>Тема 6. Механизмы мотивации и поощрения наставников</p>	<p>Лекция (2 часа)</p> <p>Практическое занятие (2 часа)</p> <p>Самостоятельная работа (2 часа)</p> <p>Стажировочная практика (2 часа)</p>	<p>Меры по популяризации роли наставника.</p> <p>Моральные формы поощрений наставников.</p> <p>Материальные формы поощрений наставников.</p> <p>Система нематериальной мотивации поощрения наставников.</p> <p><i>Педагогический тренинг в формате дискуссии:</i></p>	<p>Знать: различные формы мотивации и поощрения наставников</p> <p>Уметь: устанавливать контакт, стимулировать интерес и познавательную активность обучающихся, оказывать у них эмоциональную поддержку</p>

		<p>Кто такой куратор образовательных программ наставничества в ПОО и его функции?</p> <p>Каковы мотивирующие факторы наставничества?</p> <p>Каковы нематериальные (моральные) виды поощрений наставников?</p> <p>Что такое геймифицированная иерархия наставников?</p> <p>Как происходит начисление баллов куратором наставнической программы?</p> <p>Почему необходим этап завершения взаимоотношений наставничества?</p> <p><i>Самостоятельная работа</i> Подготовьте эссе на тему: В чем вы видите основные направления и механизмы популяризации роли наставника в ПОО?</p> <p><i>Стажировочная практика</i> Механизмы мотивации и поощрения наставников</p>	<p>мероприятиях профессионального развития и роста</p>
--	--	--	--