

Министерство образования и науки Самарской области

**Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования Самарской области  
«Региональный центр развития трудовых ресурсов»**

**ПРИНЯТА**

на заседании педагогического  
совета Регионального центра  
трудовых ресурсов

Протокол от 01.03.2022 № 1

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Регионального  
центра трудовых ресурсов

\_\_\_\_\_ Е.С. Галкина

« 01 » марта 2022 г.

**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«Наставничество как технология непрерывного профессионального развития  
педагогических работников общеобразовательных организаций»  
(модуль вариативной части повышения квалификации  
по именному образовательному чеку)**

г. Тольятти, 2022

**Аннотация:**

Программа предназначена для педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность с целью совершенствования и/или формирования компетенций в области наставничества.

**Организация-разработчик:** Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов».

**Разработчики:**

Тимофеева Светлана Петровна, заведующий отделом сопровождения подготовки кадров Регионального центра трудовых ресурсов;

Сухачева Алина Владимировна, методист организационно-методического отдела Регионального центра трудовых ресурсов

**Правообладатель программы:**

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов», 445007, Российская Федерация, Самарская область, г.о. Тольятти, ул. Победы, 7.

Тел./факс (8482) 95-22-11

e-mail: office@ctrlt.ru

<http://www.ctrlt.ru>

Рекомендована научно-методическим экспертным советом министерства образования и науки Самарской области к использованию в процессе повышения квалификации работников образования по именному образовательному чеку.

Заключение Совета: Протокол № 3 от «24» февраля 2022 г.

### КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

<b>День занятия</b>	<b>Время проведения</b>
<b>1 день</b>	9.00-10.30
	10.50-12.20
	12.40-14.10
	14.30-16.00
<b>2 день</b>	9.00-10.30
	10.50-12.20
	12.40-14.10
	14.30-16.00
<b>3 день</b>	9.00-10.30
	10.50-12.20
	12.40-14.10
	14.30-16.00
<b>4 день</b>	9.00-10.30
	10.50-12.20
	12.40-14.10
	14.30-16.00
<b>5 день</b>	9.00-10.30
	10.50-12.20

## Раздел 1. Характеристика программы

**1.1. Цель реализации программы** - совершенствование профессиональных компетенций слушателей, необходимых для реализации целевой многофункциональной модели наставничества в общеобразовательной организации.

**1.2. Планируемые результаты обучения:** \_\_\_\_\_

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
<p>Участствует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства. Координирует работу педагогических работников, а также разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения.</p>	<p>Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие наставническую деятельность; лучшие мировые практики наставничества; структуру и содержание целевой модели наставничества; алгоритм внедрения целевой многофункциональной модели наставничества; формы, виды и методы наставничества; ключевые компетенции наставника; механизмы мотивации наставнической деятельности; технологию выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, в том числе с использованием АИС «Кадры в образовании. Самарская область»; алгоритм составления персонализированной программы наставничества; критерии эффективности наставнической деятельности и инструменты оценки.</p>	<p>Определять функционал наставника; выявлять материальные и нематериальные мотивы наставника, разрабатывать систему стимулов для наставников; формировать наставнические пары, в том числе с использованием АИС «Кадры в образовании. Самарская область»; проектировать персонализированную программу наставничества; предоставлять обобщение, анализ и выводы по результату деятельности, в том числе с использованием АИС «Кадры в образовании. Самарская область».</p>

**1.3. Категория слушателей:**

заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения, курирующий вопросы наставничества в образовательной организации

**1.4. Форма обучения** - Очная

**1.4. Срок освоения программы:** 36 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		
	Входная диагностика	1	0	1	0	тест
	Общая характеристика наставничества в разрезе национального проекта «Образование»	0	0	0	0	
1.1.	Нормативно-правовое регулирование наставничества на федеральном и региональном уровнях	1	1	0	0	
1.2.	Современные практики наставничества	1	1	0	0	
1.3.	Модели наставничества	1	1	0	0	
2.	Организационные условия реализации наставничества в образовательной организации	0	0	0	0	
2.1.	Документационное обеспечение наставничества в образовательной организации	1	1	0	0	
2.2.	Ключевые задачи и компетенции наставника	5	1	4	0	кейс
2.3.	Мотивационно - стимулирующие инструменты наставнической деятельности	5	1	4	0	кейс
3.	Реализация персонифицированной программы наставничества	0	0	0	0	
3.1.	Формирование наставнической пары	3	1	2	0	кейс
3.2.	Проектирование персонифицированной программы наставничества на основе оценочных процедур	11	1	10	0	кейс
4.	Эффективность наставнической деятельности	0	0	0	0	

4.1.	Критерии эффективности реализации персонифицированной программы наставничества	3	0	3	0	
4.2.	Инструменты оценки реализации результатов программы наставничества	4	1	3	0	кейс
	Итого	36	9	27	0	

## 2.2. Рабочая программа

**Входная диагностика** (практическое занятие - 1 ч.) Практическая работа-Проводится в форме тестирования.

### 1. Общая характеристика наставничества в разрезе национального проекта «Образование»

#### 1.1. Нормативно-правовое регулирование наставничества на федеральном и региональном уровнях (лекция - 1 я.)

Лекция-Обзор нормативно-правового сопровождения организации наставничества. Значение основ нормативно-правового регулирования наставничества на: федеральном уровне, региональном уровне.

#### 1.2. Современные практики наставничества (лекция - 1 ч.)

Лекция-Обзор мировых и отечественных практик наставничества. Обзор федеральных проектов, реализуемых в рамках национального проекта «Образование». Анализ региональных составляющих федеральных проектов национального проекта «Образование». Анализ региональной программы многофункционального наставничества в рамках реализации (целевой) модели наставничества. Обзор современной системы наставничества в сфере образования, основных понятий, возможных рисков и сильных сторон для участников процесса наставничества (организация-наставник-наставляемый).

#### 1.3. Модели наставничества (лекция - 1 ч.)

Лекция-Вариативность ролевых моделей в современной системе наставничества. Характеристика различных форм наставничества. Кадровая система реализации целевой/многофункциональной программы наставничества в рамках образовательной организации. Анализ и распределение функционала участников процесса наставничества.

### 2. Организационные условия реализации наставничества в образовательной организации

#### 2.1. Документационное обеспечение наставничества в образовательной организации (лекция - 1 ч.)

Лекция-Нормативно-правовые акты, регулирующие реализацию наставничества в образовательной организации: дорожная карта, положение о наставничестве, организационно -распорядительные документы по реализации наставничества, методические документы (индивидуальные планы работы, программы, отчеты).

#### 2.2. Ключевые задачи и компетенции наставника (лекция -1ч. практическое занятие - 4ч.)

Лекция-Ознакомление с ценностями наставничества: кодексом, манифестом, принципами работы наставника и качествами успешного наставника. Профиль компетенций наставника.

Практическая работа-Работа в малых группах: кейс «Определение функционала наставника».

#### 2.3. Мотивационно-стимулирующие инструменты наставнической деятельности (лекция -1ч. практическое занятие - 4 ч.)

Лекция-Механизмы мотивации наставнической деятельности. Материальные и нематериальные формы поощрений наставнической деятельности.

Практическая работа-Индивидуальная работа: кейс «Анализ вариантов мотивации наставников»

### 3. Реализация персонифицированной программы наставничества

#### 3.1. Формирование наставнической пары (лекция - 1 ч. практическое занятие - 2 ч.) Лекция-Роль участников программы наставничества в формировании наставнической пары.

Технология выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, в том числе с использованием АИС «Кадры в образовании. Самарская область», для определения потенциальных наставников и наставляемых. Установление личного контакта наставника с наставляемым.

Практическая работа-Работа индивидуально и в малых группах: кейс «Формирование наставнической пары»

#### 3.2. Проектирование персонифицированной программы наставничества на основе оценочных процедур (лекция -1ч. практическое занятие - 10 ч.) Лекция-Роль участников программы наставничества в проектировании персонифицированной программы наставничества. Структура персонифицированной программы наставничества.

Выбор компетенции для проектирования персонифицированной программы наставничества. Методы и виды наставничества.

Практическая работа-Ознакомление с образцом персонифицированной программы наставничества, составление индивидуального плана (1 час), работа в малых группах: проектирование персонифицированной программы наставничества (9 час).

### 4. Эффективность наставнической деятельности

#### 4.1. Критерии эффективности реализации персонифицированной программы наставничества (практическое занятие - 3 ч.)

Практическая работа-Работа в малых группах: формирование основных критериев эффективности реализации

персонифицированной программы наставничества, презентация результатов работы в малых группах.

**4.2. Инструменты оценки реализации результатов программы наставничества** (лекция -1 ч. практическое занятие - 3 ч.)

Лекция-Представление имеющихся инструментов оценки реализации результатов программы наставничества со знакомство со структурными элементами формы отчета о реализации программы наставничества в АИС «Кадры в образовании. Самарская область».

Практическая работа-Индивидуальная работа: кейс, включающий описание результатов определенной наставнической деятельности. Анализ качественных и количественных результатов с учетом критериев эффективности. Формирование выводов об успешности реализации программы наставничества; составление отчета о реализации программы наставничества в АИС «Кадры в образовании. Самарская область».

### Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

#### Входной контроль

**Форма:** тестирование

**Описание, требования к выполнению:**

входной контроль проводится в форме тестирования. На выполнение отводится 1 час. Тестирование проводится с использованием АИС «Кадры в образовании. Самарская область». Количество заданий в тесте - 15.

**Критерии оценивания:**

каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов: 15. Интерпретация результатов: 11-15 баллов - уровень выполнения высокий; 7-10 баллов - уровень выполнения средний; 3-6 балла - уровень выполнения низкий. Оценка выполнения - «зачет/незачет».

**Примеры заданий:**

1) Что такое наставничество?

- а) универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
- б) добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе
- в) тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах

2) Целевая модель наставничества - это:

- а) система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
- б) система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом
- в) комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого

3) Кто является наставником?

- а) участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
- б) сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам, который отвечает за организацию программы наставничества
- в) специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом

4) Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника?

- а) аналитическая деятельность
- б) реабилитационная деятельность
- в) методическая деятельность

5) Каковы сроки реализации программы наставничества в образовательных организациях?

- а) от 6 месяцев до 3 лет б) от 1 месяца до 1 года в) до 5 лет

**Количество попыток:** 1

## Текущий контроль

**Раздел программы:** Ключевые задачи и компетенции наставника.

**Форма:** кейс «Определение функционала наставника».

**Описание, требования к выполнению:**

обучающимся из представленного функционала участников наставничества предлагается выбрать позиции наставника. Решение кейса обучающиеся выполняют в малых группах с дальнейшей презентацией результатов. Время выполнения - 4 часа.

**Критерии оценивания:**

обучающийся показал умение: определять функционал наставника; оценка выполнения - «зачет/незачет».

**Примеры заданий:**

1. Определите функционал наставника, исключив задачи, характерные для следующих участников процесса наставничества: руководитель, куратор наставничества.

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Мотивационно-стимулирующие инструменты наставнической деятельности.

**Форма:** кейс «Анализ вариантов мотивации наставников».

**Описание, требования к выполнению:**

обучающимся предлагается проанализировать результаты анкетирования педагогических работников, содержащие варианты материальной и нематериальной мотивации наставников. Решение кейса обучающиеся выполняют индивидуально. Время выполнения - 2 часа.

**Критерии оценивания:**

обучающийся показал знания и умения: знает механизмы мотивации наставнической деятельности, выявлять материальные и нематериальные мотивы наставника, разрабатывать систему стимулов для педагогов - участников наставничества. Оценка выполнения - «зачет/незачет».

**Примеры заданий:**

1. Проанализируйте результаты анкетирования педагогических работников, содержащие варианты материальной и нематериальной мотивации наставников, выберите, на Ваш взгляд, лучший способ (ы) мотивации наставников из предложенных и добавьте предлагаемые Вами. Конкретизируйте выбранные механизмы мотивации и поощрения наставников: нематериальные и материальные, путем разработки персонально значимых стимулов или выбора из представленного перечня стимулы качественного осуществления наставнической деятельности. Данные необходимо занести в таблицу.

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Формирование наставнической пары.

**Форма:** кейс «Формирование наставнической пары».

**Описание, требования к выполнению:**

обучающимся предлагается сформировать наставническую пару путем выявления профессиональных дефицитов/профицитов, используя модули «Персонификация» и «Наставничество» АИС «Кадры в образовании. Самарская область». Решение кейса обучающиеся выполняют индивидуально. Время выполнения - 2 часа.

**Критерии оценивания:**

обучающийся показал умения: формировать наставническую пару на основе выявленных дефицитов/профицитов профессиональных компетенций с использованием модуля «Наставничество» АИС «Кадры в образовании. Самарская область» Оценка выполнения - «зачет/незачет».

**Примеры заданий:**

1. Проанализируйте профиль профессиональных компетенций, полученный в результате мониторинга профессиональных дефицитов педагогов по определенной должностной позиции, укажите выявленные профессиональные дефициты наставляемого/ профициты наставника. Объедините педагогических работников в наставническую пару по признаку противоположной сформированности профессиональных компетенций. Внесите данные в модуль «Наставничество» АИС «Кадры в образовании. Самарская область» согласно инструкции.

**Количество попыток:** 1

**Раздел программы:** Проектирование персонифицированной программы наставнической деятельности на основе оценочных процедур.

**Форма:** кейс «Проектирование персонифицированной программы наставнической деятельности».

**Описание, требования к выполнению:**

обучающимся предлагается разработать персонифицированную программу наставнической деятельности для



конкретной наставнической пары (группы) в рамках заданного алгоритма. Решение кейса обучающиеся выполняют в малых группах. Время выполнения - 10 часов.

**Критерии оценивания:**

обучающийся показал умения: выбирать формы, виды и методы для конкретной наставнической пары; проектировать персонифицированную программу наставнической деятельности, используя результаты мониторинга профессиональных дефицитов педагогических работников в АИС «Кадры в образовании. Самарская область» в качестве средства выявления сформированности профессиональных компетенций; Оценка выполнения - «зачет/незачет».

**Примеры заданий:**

1. Инструкция:

Персонифицированная программа наставничества - документ, регламентирующий комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы куратор проектирует персонифицированную программу наставничества (Предлагаемый формат программы носит ориентировочный характер и может адаптироваться под конкретные цели образовательной организации):

УТВЕРЖДАЮ

должность лица, ответственного за организацию наставничества

(подпись)

(И.О. Фамилия)

« \_ >» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Персонафицированная программа наставничества

Ф.И.О., должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О., должность наставника \_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность куратора \_\_\_\_\_

Период наставничества: с « \_\_\_\_ »20 \_\_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ »20 \_\_\_\_\_ г.

Цель программы наставничества:

*Комментарии: цель программы наставничества в модели «педагог-педагог», как правило, определяется дефицитной компетенцией, выявленной на предыдущем этапе, например:*

*«Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями обучающихся, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов», которая оказалась актуальной в нынешней ситуации. При этом наставляемый занимает активную позицию в проектировании собственного маршрута.*

Ожидаемый результат: сформированное умение взаимодействовать с родителями обучающихся, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов *Комментарии: ожидаемый результат обсуждается с наставляемым и согласуется с куратором*

Персонафицированная программа наставничества

№ п/п	Общий трек/форма организации	Действия наставника	Действия наставляемого	Действия куратора	Срок/ тайминг	Ожидаемый результат	Документирование
1.							

Согласовано: Куратор

подпись

Ф.И.О.

дата

Наставник	_____ / _____		
	подпись	Ф.И.О.	дата
Наставляемый	_____ / _____		
сотрудник	подпись	Ф.И.О.	дата

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Инструменты оценки реализации результатов программы наставничества.

**Форма:** кейс «Составление лучшей практики наставничества, размещение в АИС «Кадры в образовании. Самарская область»».

**Описание, требования к выполнению:**

обучающимся предлагается смоделировать описание лучшей практики наставничества, каждого из показателей эффективности реализации программы наставничества, по предложенной форме. Решение кейса обучающиеся выполняют индивидуально. Время выполнения - 3 часа.

**Критерии оценивания:**

обучающийся показал умения: предоставлять обобщение, анализ и выводы по результату деятельности, в том числе с использованием АИС «Кадры в образовании. Самарская область» Оценка выполнения — «зачет/незачет».

**Примеры заданий:**

**Примерная форма описания лучшей практики наставничества по форме «педагог-педагог»**

<b>Общая информация</b>	
<b>Цель персонифицированной программы наставничества</b>	
<b>Результат реализации персонифицированной программы наставничества</b>	
<b>Организация процесса наставничества в образовательной организации</b>	
<b>Требования к наставникам</b>	<i>Опишите основные требования, предъявляемые к наставнику</i>
<b>Задачи наставников</b>	<i>Опишите основные задачи наставников</i>

<b>Механизмы и формы стимулирования наставника</b>	<i>Опишите наиболее эффективные формы материального и нематериального стимулирования</i>
<b>Критерии эффективности деятельности наставника</b>	<i>Опишите основные критерии эффективности деятельности наставника</i>
<b>Системность взаимодействия участников наставничества в образовательной организации</b>	
<b>Механизмы формирования наставнических пар</b>	<i>Укажите способы определения пар «наставник-наставляемый»</i>
<b>Организационные аспекты по выстраиванию деятельности наставника- наставляемого</b>	<i>Опишите, как определяется содержание деятельности наставнической пары</i> <i>Укажите, как оценивается деятельность наставника и наставляемого</i>
<b>Аспекты деятельности наставника</b>	
<b>Инструменты наставничества</b>	

**Количество попыток:** не ограничено

### Итоговая аттестация

Итоговая аттестация осуществляется по совокупности результатов всех видов контроля, предусмотренных программой.

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

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

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями).
2. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями).
3. Паспорт национального проекта «Образование» 2018-2024 гг. (паспорт проекта утверждён решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16).
4. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями и дополнениями).
5. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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».
6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 года № P- 76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно - методического сопровождения педагогических работников».

7. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 N P-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

8. Письмо Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

9. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

10. Постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 N 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» [с изменениями на 5 февраля 2021 года].

11. Постановление Правительства Самарской области от 20 декабря 2018 года N 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесению изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 N 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области».

12. Постановление Губернатора Самарской области от 30.12.2019 г. № 230 «О проведении на территории Самарской области конкурса «Лучшие практики наставничества в Самарской области».

13. Паспорт региональной составляющей федерального проекта «Социальная активность».

14. Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 18 января 2021 №54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».

## **Литература**

1. Акимов А.М. Персонифицированный подход к формированию информационной компетентности руководителя образовательной организации в системе дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2015. №4. С. 296 -299.

2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошезаточенный инструмент //Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №3. С.4-18.

3. Галкина Т.Э. Персонализированный подход в системе повышения квалификации / Т.Э. Галкина, Н.И. Никитина // Научное обеспечение системы повышения квалификации. 2011. №2 (7). С. 40-45.

4. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям / М. В. Кларин. Москва: Юрайт, 2020. 287с.

5. Куприянова О.И., Симонова Л.В., Измайлова Г.В. Организация методической работы в школе: фокус внимания - молодой специалист// Методист. 2019. № 5. С.21-27.

6. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М. 10. Ефимочкина и др.; под общ. ред. Г.А. Башкиной. - Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно - методический центр», 2017. 88 с.

7. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова, А.С. Пасечник.// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 3(37). С. 18-24.

8. Фишман, Л.И. Обратные связи в управлении педагогическими системами: опыт классификации и конструирования: монография. - СПб - Самара, 1993. 394 с.

9. Фомин Е.И. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста // Образование. Наука. Научные кадры. М.: ЮНИГИ-ДАНА, 2012. № 3. С. 254-256.

10. Фролова С.В. Наставничество и менторинг/С.В. Фролова, Н.Д. Базарнова// Проблемы современного педагогического образования. 2018. №61-2. С. 213 - 215.

11. 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**

Комплекты нормативных правовых документов;

Обучающие презентации из учебно-методического фонда преподавателя;

Комплекты кейсов для практикума.

#### **Интернет-ресурсы**

1- Региональный центр трудовых ресурсов. АИС «Кадры в образовании. Самарская область» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://staffedu.samregion.ru/>.

2- Межрегиональная тьюторская ассоциация: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://thetutor.ru/>.

3- Сайт Национального ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mentori.ru/>.

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

##### **Технические средства обучения**

1. Аудитории, оснащенные презентационным мультимедийным оборудованием.
2. Персональные компьютеры с лицензионным пакетом офисных программ Microsoft Office и доступом к сети Интернет.
3. Мультимедийный проектор.
4. Экран для проектора.
5. Магнитная доска.