

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»
(ГАУ ДПО СОИРО)

РАССМОТРЕНО

на заседании Ученого совета
ГАУ ДПО СОИРО
Протокол № 1
от 22 января 2021 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора
ГАУ ДПО СОИРО
от 22 января 2021 г.
№ 4-осн/д

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«Наставничество в системе дополнительного образования:
организационно-методические и технологические аспекты»**

(объем 24 часа)

Автор-составитель:

Моисеенко Т.В., старший преподаватель кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО;
Ракицкая М.А., старший преподаватель кафедры ПК и ПП руководящих и педагогических работников системы дополнительного образования детей ГАУ ДПО СОИРО

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» в РФ относит формирование системы наставничества в образовательных организациях к компетенции образовательных организаций.

Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта. Наставничество в условиях дополнительного образования может осуществляться между учащимися под руководством педагогов.

Нормативной основой программ наставничества в дополнительном образовании являются:

1. Приказ Минобрнауки РФ от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

2. Профессиональные стандарты «Педагог», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

3. Проект документа «Ключевые направления развития российского образования для достижения Целей и задач устойчивого развития в системе образования до 2035 г.».

Нормативной основой наставничества на уровне образовательных организаций является:

1. «Положение о наставничестве», которое принимается на заседании педагогического совета и вводится в действие приказом директора.

2. «Индивидуальный план работы наставника» либо «Индивидуальный план работы куратора с наставниками», который регламентирует деятельность наставников в образовательной организации в заданный период времени и принимается также советом внутри образовательной организации.

Актуальность предлагаемой к реализации дополнительной образовательной программы повышения квалификации обусловлена потребностью образовательных организаций в преодолении проблем при проектировании и реализации программ наставничества и формировании необходимых профессиональных компетенций у руководителей образовательных организаций в области оценки эффективности реализации программ наставничества в дополнительном образовании.

Программа разработана на основе требований:

- профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрировано в Минюсте России 06 декабря 2013 г. Регистрационный № 30550);

- профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрировано в Минюсте РФ 28 августа 2018 г. Регистрационный № 52016);

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (бакалавриат) по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, утвержденного Министерством образования и науки РФ от 04.12.2015, регистрационный № 1426.

Цель обучения: совершенствование компетенций слушателей в области наставничества в рамках дополнительного образования детей.

Планируемые результаты работы

В процессе освоения программы совершенствуются следующие компетенции: коммуникативная, информационная, регулятивная, общекультурная, интеллектуально-педагогическая, ценностно-смысловая, компетенция личностного самосовершенствования.

По итогам освоения программы слушатель должен знать:

- суть нового государственного заказа к образованию;
- основания для внедрения программы наставничества в дополнительном образовании;
- особенности и специфика разных видов наставничества;
- методические рекомендации по оценке успешности внедрения программы наставничества в дополнительном образовании;
- условия эффективной реализации программы наставничества в дополнительном образовании.

По итогам освоения программы слушатель должен уметь:

- обосновывать коллективу целесообразность перехода к реализации программы наставничества в дополнительном образовании;
- управлять внедрением программы наставничества на всех этапах ее реализации;
- организовывать педагогического коллектива для создания необходимых условий для внедрения программы наставничества;
- оценивать качество результатов реализации программы наставничества;
- оценивать качество условий, в которых осуществляется образовательная деятельность в рамках реализации программы;
- обеспечивать учебный процесс ресурсами для реализации программы наставничества в дополнительном образовании;

– создавать эффективные условия реализации программы наставничества в дополнительном образовании.

Организационно-педагогические условия освоения дополнительной профессиональной программы семинара

Программа рассчитана на лиц, имеющих высшее образование или среднее профессиональное образование, владеющих компьютером и имеющих навыки работы в сети Интернет.

Целевая аудитория: педагоги, руководители, заместители руководителей образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Обучение на семинаре рассчитано на 24 часа в очной форме с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения; срок освоения программы составляет 4 календарных дня.

Семинар проходит на базе ГАУ ДПО СОИРО с применением электронной информационно-образовательной среды на базе СДО Moodle и других информационных сервисов, ресурсов сети Интернет, не противоречащих законодательству РФ.

Предлагаемые формы обучения: лекции, групповые дискуссии; индивидуальная работа с текстом, документацией; индивидуально-групповая работа на рабочих местах; получение консультаций по заявленной проблеме; программой предусмотрены практические работы слушателей за ПК (выполнение заданий, упражнений), самостоятельная теоретическая подготовка.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

семинара

«Наставничество в системе дополнительного образования: организационно-методические и технологические аспекты»

Цель обучения: совершенствование компетенций слушателей в области наставничества в рамках дополнительного образования детей.

Категория слушателей: руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Календарный учебный график:

Объём программы: 24 академических часа.

Продолжительность обучения: 4 учебных дня.

Срок обучения: с ... по ... 20... г.

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Режим занятий: 5–7 академических часов в день.

Количество учебных групп: 1, подгрупп:

№ п/п	Название образовательных модулей (разделов)	Количество часов					Формы промежуточной и итоговой аттестации
		Всего	Аудиторные занятия		ДОТ и ЭО		
			лекц.	практ.	лекц.	практ.	
1.	Диагностический модуль	1	0	0	0	1	Тестирование
2.	Теоретические аспекты организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	8	0	0	7	1	Контрольные вопросы
3.	Практика организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	14	0	13	0	1	Тестирование
4.	Итоговая аттестация	1	0	0	0	1	Зачет
	Итого:	24	0	13	7	4	

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

семинара

**«Наставничество в системе дополнительного образования:
организационно-методические и технологические аспекты»**

Цель обучения: совершенствование компетенций слушателей в области наставничества в рамках дополнительного образования детей.

Категория слушателей: руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательных организаций общего и дополнительного образования.

Календарный учебный график:

Объём программы: 36 академических часов.

Продолжительность обучения: 4 учебных дня.

Срок обучения: с ... по ... 20... г.

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Режим занятий: 5–7 академических часов в день.

Количество учебных групп: 1, подгрупп:

№ п/п	Название образовательных модулей (тем)	Количество часов					ФИО преподавателя степень (звание), должность
		Всего	Аудиторные занятия		ДОТ и ЭО		
			лекц.	практ.	лекц.	практ.	
1.	Диагностический модуль	1	0	0	0	1	
1.1.	Входная диагностика	0,5	0	0	0	0,5	
1.2.	Итоговая диагностика	0,5	0	0	0	0,5	
2.	Теоретические аспекты организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	8	0	0	7	1	
2.1	Веб-лекция «Нормативно-правовая основа организации сопровождения, наставничества, шефства в образовательной организации»	1	0	0	1	0	
2.2	Веб-лекция «Теоретические аспекты сопровождения, наставничества и шефства»	2	0	0	2	0	
2.3	Веб-практикум «Алгоритм создания программ наставничества в дополнительном образовании»	1	0	0	0	1	

№ п/п	Название образовательных модулей (тем)	Количество часов					ФИО преподавателя степень (звание), должность
		Всего	Аудиторные занятия		ДОТ и ЭО		
			лекц.	практ.	лекц.	практ.	
2.4	Веб-лекция «Классификация различных видов наставничества и алгоритм работы в соответствии с выбранным видом наставничества в дополнительном образовании»	2	0	0	2	0	
2.5	Веб-лекция «Управление реализацией программы наставничества в дополнительном образовании»	1	0	0	1	0	
2.6	Веб-лекция «Ресурсное обеспечение реализации программы наставничества в дополнительном образовании»	1	0	0	1	0	
3.	Практика организации процесса сопровождения, наставничества и шефства	14	0	13	0	1	
3.1	Практика наставничества среди обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	3	0	2	0	1	
3.2	Наставничество как одна из составляющих образовательного процесса	2	0	2	0	0	
3.3	Наставничество и шефство в дополнительном образовании (из опыта работы)	2	0	2	0	0	
3.4	Элементы наставничества в деятельности творческих объединений	2	0	2	0	0	
3.5	Наставничество как одна из форм интерактивного обучения в творческом объединении	2	0	2	0	0	
3.6	Практика наставничества в детском оздоровительном лагере «Салют»	3	0	3	0	0	
	Зачет	1	0	0	0	1	
	Итого:	24	0	13	7	4	

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1 «Диагностический»

Входная и итоговая диагностика

Для входной и итоговой диагностики используется тестирование для выявления уровня компетентности слушателей в области реализации программ наставничества в дополнительном образовании детей.

Тест

Уважаемые коллеги!

Просим Вас заполнить данную анкету с целью выявления вашего уровня готовности к реализации программ дополнительного образования. Все вопросы являются обязательными.

Заранее благодарим за участие!

Входная диагностика

Тест

1. Из перечисленных документов выберите относящиеся к нормативной базе в дополнительном образовании:

- а) Приказ Министерства просвещения о дополнительном образовании детей;
- в) Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования;
- с) Концепция ФГОС;
- д) Паспорт Приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей»;
- е) все вышеперечисленное.

2. Допустима ли реализация программ наставничества в дополнительном образовании на основе проектной деятельности?

- а) да;
- б) нет.

3. Кто разрабатывает методический алгоритм создания программ наставничества в ОО?

- а) региональный учебно-методический центр (РУМЦ);
- б) методист (приглашенный специалист на почасовой оплате);
- с) педагог-наставник;
- д) внутриорганизационное методическое объединение.

4. На чем основано управление реализацией программы наставничества в дополнительном образовании на:

- a) на системно-деятельностном подходе;
- b) на теории управления человеческими ресурсами в ОО;
- c) на ресурсном обеспечении программы наставничества.

5. Необходимо ли участие куратора в программе наставничества педагог-педагог?

- a) да;
- b) нет.

6. Основная функция педагога в модели педагог-учащийся состоит в:

- a) передаче педагогом-наставником культурных норм и ценностей;
- b) трансляции необходимой информации на доступной для учащихся уровне;
- c) формировании навыков учебной деятельности;
- d) управлении самостоятельной учебной деятельностью учащихся в дополнительном образовании.

7. Назовите компоненты модели наставничества учащийся-учащийся:

- a) педсовет, куратор, наставник, учащийся, мероприятия, оценка, отчет;
- b) обмен опытом, организация взаимодействия кураторов с наставниками, налаживание обратной связи между подопечными и наставниками;
- c) предметная среда, средства деятельности, методы и формы работы.

8. Назовите системообразующий компонент ресурсного обеспечения реализации программы наставничества в дополнительном образовании в образовательной организации:

- a) финансовые ресурсы;
- b) материально-технические ресурсы;
- c) человеческие ресурсы;
- d) природные ресурсы;
- e) информационные ресурсы.

Итоговая диагностика

Тест

1. Каковы цели и задачи наставничества в модели «Педагог-педагог» для наставника?

- а) передача передового опыта и инновационных технологий от специалиста к специалисту в образовательной организации;
- б) адаптация молодого специалиста, интеграция молодого специалиста с работой педагогического коллектива ОО с принятой организационной культурой;
- с) алгоритмизация профессиональной деятельности педагогических кадров образовательной организации.

2. Какова ведущая функция педагога-наставника в модели «Педагог–учащийся»?

- а) координация деятельности подопечных;
- б) формирование знаний, умений, навыков;
- с) формирование исследовательских компетенций.

3. Каковы условия реализации модели «Учащийся–учащийся» с точки зрения куратора наставников?

- а) адекватное материально-техническое оснащение;
- б) проведение проблемного педсовета, организация мероприятий кураторов с наставниками; наставников с подопечными;
- с) своевременное повышение квалификации;
- д) проведение воспитательных мероприятий.

4. Одной из типичных ошибок наставника является:

- а) отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;
- б) регулярное совместное проведение мероприятий, на которых обсуждаются результаты совместной деятельности наставника и подопечного;
- с) предоставление подопечному самостоятельности в выборе средств, задач, способов действия по достижению учебной цели.

5. Как организовано по структуре Положение о наставничестве?

- а) структура положения меняется в зависимости от рекомендаций Министерства просвещения;
- б) пояснительная записка, срок реализации программы, цель, задачи, ожидаемые результаты, ожидаемые результаты для молодого специалиста,

ожидаемые результаты для наставника, ожидаемые результаты для образовательной организации, принципы наставничества.

6. В чем состоят особенности процедуры оценивания программ наставничества?

а) оценивание осуществляется по трем группам результатов, выраженных в критериях и в совокупности показателей, составляющих содержание критериев;

б) оценка осуществляется с помощью тестирования по изучаемым предметам;

с) оценивание осуществляется с помощью анкетирования родителей;

д) оценка осуществляется с помощью критериев, разработанных для программы доступная среда в дополнительном образовании.

7. Какие образовательные результаты можно ожидать по итогу реализации программ наставничества в дополнительном образовании?

а) победа обучающихся в олимпиадах;

б) личностные изменения в подопечных, выражаемые в трех группах результатов;

с) повышение среднего бала ЕГЭ по ОО;

д) улучшение психологического климата в ОО.

8. Какие требования предъявляются к отчетной документации по реализации программ наставничества в дополнительном образовании?

а) должно быть представлено календарно-тематическое планирование работы наставника с отметкой о достигнутом результате;

б) субъективное оценивание наставниками образовательных достижений подопечных;

с) в отчетной документации по реализации программ наставничества в дополнительном образовании должна содержаться графа корректировка цели.

Рабочая программа образовательного модуля 2

«Теоретические аспекты организации процесса сопровождения, наставничества и шефства»

2.1. Нормативно-правовая основа организации сопровождения, наставничества, шефства в образовательной организации

Занятие проводится в форме веб-лекции

Нормативно-правовая база федерального уровня. ФЗ-273 «Об образовании в РФ».

Нормативно-правовая база институционального уровня. Возможная структура положения о наставничестве в образовательных организациях. Направления развития системы наставничества. Нормативные локальные акты.

2.2. Теоретические аспекты сопровождения, наставничества и шефства

Занятие проводится в форме веб-лекции

Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дополнительном профессиональном образовании. Модель наставничества «педагог–педагог»: критерии и показатели эффективности. Мотивационный фактор в работе молодого педагога с педагогом- наставником. Каскадно-кластерная модель наставничества в образовательной организации. Деятельно-компетентностная модель управления процессом обучения в рамках наставничества в дополнительном образовании (по Г.И. Скворцовой). Основные позиции деятельно-компетентностного подхода в современном образовании в области наставничества. Мотивационный фактор в работе педагога- наставника с учащимися. Модель наставничества «учащийся– учащийся» в современном дополнительном образовании. Критерии и показатели эффективности внедрения и реализации модели учащийся– учащийся в современном дополнительном образовании.

2.3. Алгоритм создания программ наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-практикума

История технологии наставничества. Технология наставничества в современном образовании. Способы организации методической работы: модификация наставничества в организации. Различные методологические модели и методические подходы к разным видам программ наставничества в дополнительном образовании: технологическая карта этапов наставнической деятельности в опережающих системах дополнительного профессионального педагогического образования. Алгоритм создания программ наставничества. Структура и содержание электронного ресурса наставнического сопровождения (на основе использования методического коллектора).

2.4. Классификация различных видов наставничества и алгоритм работы в соответствии с выбранным видом наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-лекции

Цели и задачи наставничества в зависимости от выбранной модели. Модели, типы, виды наставничества. Классификация различных видов

наставничества и алгоритм работы в соответствии с выбранным видом наставничества в дополнительном образовании.

2.5. Управление реализацией программы наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-лекции

Различные модели управления реализацией программы наставничества в дополнительном образовании. Механизм внедрения системы наставничества в компании. Понятие управленческой модели. Стили управления. Технология проектных команд.

Принципы подбора и управления командой, ориентированной на задачи. Создание организационных условий для управления коллективом в условиях внедрения и реализации программ наставничества в дополнительном образовании.

2.6. Ресурсное обеспечение реализации программы наставничества в дополнительном образовании

Занятие проводится в форме веб-лекции

Типы и виды ресурсов. Материально-технические ресурсы; финансовые ресурсы; информационные ресурсы; временные ресурсы; человеческие ресурсы. Управление человеческими ресурсами в условиях реализации программы наставничества в дополнительном образовании. Выявление сильных и слабых сторон ресурсного обеспечения программы наставничества в дополнительном образовании.

Вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. В чем особенность нового государственного заказа к образованию в области наставничества в дополнительном образовании?

2. Каков порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам в рамках программы наставничества?

3. Перечислите возможные типы и виды наставничества в образовательном пространстве образовательной организации в рамках дополнительного образования.

4. Перечислите необходимые документы и локальные акты по программе наставничества в рамках дополнительного образования.

5. Каков алгоритм создания программ наставничества в дополнительном образовании?

Рабочая программа образовательного модуля 3 «Практика организации процесса сопровождения, наставничества и шефства»

3.1. Практика наставничества среди обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей

Практика наставничества в МБУ ДО ЦДТ г. Ярцево. Цели, задачи и принципы наставничества в дополнительном образовании. Эффективные формы взаимодействия в практике наставничества в дополнительном образовании. Направления деятельности в практике наставничества среди обучающихся в Центре детского творчества. Формы взаимодействия в блоке наставничества «педагог-обучающийся». Наставничество в психологической службе Центра детского творчества. Направления наставнической деятельности педагога-психолога. Обучающийся-наставник в Центра детского творчества.

3.2. Наставничество как одна из составляющих образовательного процесса

Создание системы взаимодействия старших и младших школьников на занятиях по программам дополнительного образования (на примере занятий керамикой в МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» г. Смоленска). Формы организации совместной работы старшеклассников-тьюторов и учащихся младших классов (подготовительное отделение детской художественной школы). Результаты наставничества для участников процесса.

3.3. Наставничество и шефство в дополнительном образовании (из опыта работы)

Наставничество и шефство как инструмент вовлечения обучающихся в социальные и культурные практики. Наставническая деятельность обучающихся МБОУ Дорогобужская СОШ № 1. Опыт реализации интерактивной педагогической стратегии, направленной на становление личности обучающегося как субъекта деятельности и собственной жизни. Деятельность школьного отряда волонтеров.

3.4. Элементы наставничества в деятельности творческих объединений

Использование приёмов наставничества в обучении детей по дополнительным общеобразовательным программам художественной направленности (профиль – декоративно-прикладное творчество). Наставничество как форма личного влияния более способного обучающегося

на «новичка». Особенности реализации вида наставничества «ученик–ученик» в ходе выполнения обучающимися творческой проектной деятельности. Роль обучающихся-помощников при проведении мастер-классов, конкурсов, традиционных массовых мероприятий, игр и викторин.

3.5. Наставничество как одна из форм интерактивного обучения в творческом объединении

Преимущество наставничества перед традиционными формами обучения. Модели наставничества, применяемые на занятиях английского языка.

Моделирование взаимоотношений между обучающимися в творческом объединении «Английский язык» в СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества». Роль наставничества в стимулировании познавательной деятельности.

3.6. Практика наставничества в детском оздоровительном лагере «Салют»

Организация наставничества в детском оздоровительном лагере «Дети учат детей». Направления наставничества в детском оздоровительном лагере. Мероприятия, проводимые в рамках наставничества.

Вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Каково ресурсное обеспечение реализации программ наставничества в дополнительном образовании?
2. Какие типы и виды ресурсов, используемых в дополнительном образовании существуют?
3. Как осуществляется управление человеческими ресурсами в условиях реализации программ наставничества в дополнительном образовании?
4. Какие существуют сильные и слабые стороны ресурсного обеспечения программ наставничества в дополнительном образовании?
5. Каковы условия и этапы эффективной реализации программ наставничества в дополнительном образовании?
6. Что понимается в современной ситуации под понятием создание базы наставников?

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Промежуточная и итоговая аттестация проходит в форме тестирования. К итоговой аттестации допускаются только те слушатели, которые выполнили задания текущего контроля и успешно прошли промежуточную аттестацию по модулям программы.

Итоговая аттестация слушателей проводится в форме зачета (тестирование). Оценка выставляется по двухбалльной системе («зачтено», «не зачтено»). Для успешного прохождения итоговой аттестации слушателю нужно правильно ответить на 75% вопросов теста.

Итоговое тестовое задание

1. Из перечисленных нормативных документов выберите относящиеся к проблеме наставничества в дополнительном образовании:

- а) Концепция развития дополнительного образования;
- б) Приоритетный проект «Доступное дополнительное образование для детей»;
- в) Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г);
- г) Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых (от 5 мая 2018 г. № 298н);
- д) Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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»;
- е) Национальный проект «Образование», утвержденный 24 декабря 2018 г. на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.

2. Какие формы наставничества могут быть?

- А) коллективная
- Б) групповая
- В) индивидуальная
- Г) фронтальная

3. Каким образом нормативно закрепляются требования к организации наставничества в образовательном учреждении?

- а) локальным актом – положением;
- б) приказом руководителя;
- в) устной договоренностью;
- г) дополнительным соглашением.

4. Назовите системообразующий (ведущий) компонент ресурсного обеспечения реализации программы наставничества в дополнительном образовании в образовательной организации:

- а) материально-технические ресурсы;
- б) человеческие ресурсы;
- в) финансовые ресурсы;
- г) информационные ресурсы.

5. Кто может быть объектом наставничества в образовательном учреждении?

- а) ученик;
- б) все вышеперечисленные;
- в) педагог, начинающий трудовую деятельность;
- г) любой педагог.

6. Кто может быть наставником в образовательном учреждении?

- а) ученик;
- б) волонтер-профессионал, обладающий соответствующими компетенциями;
- в) все вышеперечисленные;
- г) любой педагог.
- д) опытный педагог, обладающий соответствующими компетенциями.

7. Вставьте пропущенное в определении слово.

Наставничество – это форма ... и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением

Выберите один или несколько ответов:

- а) сопровождения;
- б) воспитания;
- в) наблюдения;
- г) обучения.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ЛИТЕРАТУРА

Нормативные правовые документы

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

2. Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.08.2018. Регистрационный № 52016).

3. Паспорт национального проекта «Образование», утверждённый решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года № 16 [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/info/35566/>

4. Инструментарий работника системы дополнительного образования детей: Сборник методических указаний и нормативных материалов для обеспечения реализации приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей». – М.: Фонд новых форм развития образования, Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2017. – 608 с.

5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 2 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. – URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027>

6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Основная литература

1. Бордовский Г.А., Нестеров А.А., Трапицын С.Ю. Управление качеством образовательного процесса: Монография. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2019. – 169 с.

2. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации. // Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 4. С. 248-255.

3. Ворон И.А. Наставничество: слияние теории и практики. // Альманах современной науки и образования. 2009. № 4-1. С. 55-58.
4. Горелова Н.Н. Наставничество как форма воспитания детей в молодой семье. // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 27-31.
5. Дрейзин В.Э. Управление качеством электронных средств / В.Э. Дрейзин. - М.: Academia, 2018. - 44 с.
6. Елохов А.М. Управление качеством: Учебное пособие / А.М. Елохов. - М.: Инфра-М, 2018. - 672 с.
7. Ларионов Г.В. Теоретические и методологические аспекты инновационного менеджмента в сфере управления персоналом. -М.: Изд.-торг. корпорация «Дашков и Ко», 2019.
8. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования. // Мир науки. 2018. Т. 6. № 3. С. 45.
9. Разумов В.А. Управление качеством: Учебное пособие / В.А. Разумов. - М.: Инфра-М, 2018. - 288 с.
10. Савинова С.Ю., Кудрявцева В.В. Наставничество: традиция и новые смыслы. // Научное мнение. 2015. № 11-3. С. 130-137.

Дополнительная литература

1. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10-1. – С. 119–121.
2. Бабина Л.Н. Модель психолого-педагогического сопровождения адаптации молодого педагога в сфере дошкольного образования // Педагогический практикум: Материалы IV Международной учебно-методической конференции. – 2017. – С. 9–12.
3. Барабашёва И.В. Роль «наставничества» и «профессионального содействия» в профессиональном развитии преподавателя иностранного языка // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 7. – С. 76–80.
4. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 9.
5. Валахов Е.Б., Швачко Е.В., Годлевская Е.В. Наставничество в профессиональном образовании: сущность и предпосылки модификации

процесса // Инновационное развитие профессионального образования. – 2020. – № 2 (26).

6. Горелова Н.Н. Роль наставничества в социализации личности // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2012. – № 6 (106). – С. 151–153.

7. Ерёмина И.Ю., Джиева Ф.А. Особенности и преимущества коучинга и наставничества в профессиональном развитии работников // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2012. – № 8.

8. Журавлева М.Л. Наставничество как условие повышения качества педагогической подготовки будущих учителей и молодых специалистов // Образование и саморазвитие. – 2008. – № 4 (10). – С. 16–22.

9. Золотарева Н.Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога. // Образование в современной школе. 2012. № 8. С. 9-11.

10. Круглова И., Погребняк Л. // Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Народное образование. – 2007. – № 9 (1372). – С. 109–111.

11. Круглова И.В. Как организовать наставничество в образовательном учреждении. М.: Департамент образования г. Москвы, Московский гуманитарный пед. ин-т. 2009.

12. Лучкина Т.В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 2 (6).

13. Мавлявиева Л.И. Роль и функции наставника в осуществлении нравственного воспитания молодого поколения // Молодежь современной России: Альтернативы выбора духовных и нравственных убеждений: Сборник статей. (Серия «Проблемы философии»). Центр гуманит. науч.-информ. исслед. Отд. Философии / Отв. ред. В.А. Зернов, Г.В. Хлебников; ред.-сост. Д.Г. Шкаев. – Москва, 2012. – С. 104–116.

14. Микляева Н.В. Особенности формирования культуры наставничества в детском саду // Детский сад: теория и практика. – 2011. – № 5.

15. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – №2 (16). – С. 87–91.

16. Развитие человеческих ресурсов организации: Учеб.-метод. пособие – Кн. 1: Руководитель и ближний круг / К. М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2000.

17. Сиденко Е.А. Андрагогический подход к подготовке фасилитаторов в системе дополнительного профессионального педагогического образования в условиях реализации ФГОС // Педагогическое образование и наука. – 2017. – № 5. – С.27–32.

18. Сокол В.Б. «Дидактика философии» в высшем образовании (опыт философского наставничества в пробуждении разума студента) // Омский научный вестник. – 2007. – № 5 (59). – С. 183–184.
19. Стыжных А.С. Развитие института наставничества в сельском социуме // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2012. – № 4.
20. Сыроквашина (Серебрякова) И.Б. Традиции преподавания и наставничества в истории нашей семьи // Сибирский учитель. – 2010. – № 5 (71). – С. 36–43.
21. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление: Электронный вестник. – 2011. – № 28. – С. 16.
22. Филатова Е.В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2012. – № 18. – С. 196–201.
23. Фомин Е.Н. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста // Образование. Наука. Научные кадры. – 2012. – № 3.