

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования

«ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Отделение непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников

УТВЕРЖДЕНА
решением Ученого совета
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»
от 13.12.2024 г.
протокол № 6

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации**

**«Наставничество как форма социально-педагогического
сопровождения в образовательных организациях»
(24 час.)**

Автор:
Струтинская А.А.,
ст. преподаватель ОНППМ ПР г. Тобольск
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Тюмень – 2024

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы – совершенствование уровня компетенций слушателей в направлении наставничества как формы социально-педагогического сопровождения в образовательной организации, в соответствии с должностными обязанностями методиста, согласно Единому квалификационному справочнику.

1.2. Планируемые результаты обучения

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт "Педагог"	Оказывать помощь педагогическим работникам – учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной – деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам.	Знать: – приоритетные направления образовательной политики РФ; – основные понятия, технологии, формы наставничества; – алгоритм внедрения целевой модели наставничества, разработки и проектирования ИОМ; – психолого-педагогические основы эффективного наставничества.	Уметь: – осуществлять практики наставничества с учетом приоритетных направлений образовательной политики РФ; – применять в деятельности наставника педагогические и психолого-педагогические, коучинговые технологии, эффективный опыт наставничества; – разрабатывать программу наставничества согласно запросу наставляемого.

1.3. Категория слушателей: педагогические работники (имеющее

стаж более пяти лет или готовящиеся к выполнению роли наставника).

1.4. Форма обучения – очная

1.5. Срок освоения программы: 24 ч.

Раздел 2. Содержание программы

№	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекции, час	Интерактивное (практическое) занятие, час		
	Входная диагностика Блок Теоретические аспекты наставничества					
1	Актуальные тенденции развития наставничества на современном этапе (отечественный и зарубежный опыт)	2	1	1		Практическая работа
2	Нормативно-правовая база наставничества на федеральном и региональном уровнях	2	1	1		Практическая работа
3	Национальный проект «Образование» Целевая модель	3	1	2		Практическая работа

	наставничества .					
	Промежуточная аттестация					
	Блок Социально-педагогическое сопровождение наставничества в образовательных организациях					
4	Организация сопровождения профессиональной деятельности педагогических кадров	3	1	2		Практическая работа
5	Профессиональное выгорание педагогических работников	4	1	3		Практическая работа
6	Диагностика профессиональных дефицитов, алгоритм, этапы, анализ	2	0	2		Практическая работа
7	Этапы проведения собеседования при проектировании ИОМ	2	0	2		Практическая работа
	Блок «Инструменты коучинга в сопровождении педагога в ОО»					

8	Технологии постановки целей, развития мотивации, выбора приоритетов.	3	1	1	1	Практическая работа
9	Использование коучинговых технологий в работе пары «наставник – наставляемый»	3	1	1	1	Практическая работа
	Итоговое тестирование					
	Итого	24	7	15	2	

2.2. Рабочая программа

I. Блок «Теоретические аспекты наставничества»

1. Актуальные тенденции развития наставничества на современном этапе (отечественный и зарубежный опыт) (лекция – 1 ч. практическое занятие – 1 ч.)

Лекция: Основные понятия и специфика наставничества (ментор, тьютор, коуч). Традиции наставничества в истории отечественного образования. Роль наставника в личностном и профессиональном развитии работников системы образования. Практика наставничества в крупных компаниях и холдингах. Лучшие международные практики наставничества. Возможности использование зарубежного опыта в ОО.

Практическая работа: проанализировать различные модели наставничества с позиции SWOT анализа.

2. Нормативно-правовая база наставничества на федеральном и региональном уровнях (лекция – 1 ч. практическая работа – 1 ч.).

Лекция: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. От 08.06.2020). Указ Президента Российской Федерации от 27.07.2020 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года». Паспорт национального проекта «образование» (утв. Призициумом Совета при президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16). Распоряжение

Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

«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»).

Практическая работа: Составить перечень нормативно-правовой базы, которая будет регулировать деятельность при реализации наставничества в ОО (работая с КонсультантомПлюс).

3. Национальный проект «Образование». Целевая модель наставничества (лекция – 1 ч. практическое занятие – 2 ч.).

Лекция: Актуальность целевой модели наставничества. Цель и задачи внедрения модели. Дорожная карта целевой модели наставничества. Основные компоненты, формы наставничества. Механизмы мотивации и поощрения, кадровое обеспечение реализации модели наставничества. Показатели эффективности реализации целевой модели наставничества в ОО. Типовые документы для внедрения целевой модели наставничества в ОО.

Практическая работа: 1. Знакомство и анализ целевой модели наставничества. 2. Разработка проекта локальных актов нормализующих деятельность наставничества в ОО.

II. Блок «Социально-педагогическое сопровождение наставничества в образовательных организациях»

4. Организация сопровождения профессиональной деятельности педагогических кадров (лекция – 1 ч. практическое занятие – 2 ч.).

Лекция: Индивидуальные особенности управления профессиональным развитием. Сущность понятий «компетентность», «профессиональная компетентность», «инновационная образовательная среда», «развитие и саморазвитие профессиональной компетентности» и их соотношение. Мотивация педагога к личностно-профессиональному развитию, внешние и внутренние условия профессионального самосовершенствования, управленические механизмы мотивации профессионального развития.

Практическая работа: «Личностно развивающий тренинг».

Цель тренинга – развитие профессиональной компетентности учителя и формирование навыков ее саморазвития.

Задачи тренинга:

1. Актуализировать профессиональный потенциал личности

учителя.

2. Способствовать осознанию своих индивидуальных особенностей, препятствующих развитию профессиональной компетентности.
3. Выработать личную стратегию развития профессиональной компетентности.
4. Снизить уровень ригидности и тревожности.
5. Освоить конструктивные технологии развития профессиональной компетентности.
5. Профессиональное выгорание педагогических работников (лекция – 1 ч. практическое занятие – 3 ч.).

Лекция: Основные понятия профессионального выгорания. Отличительные особенности эмоционального выгорания. Факторы выгорания. Повышение контроля над рабочим процессом. Навыки анализа и решения проблем. Смысл и ценность работы. Роль коллектива и общения в выгорании.

Практическая работа: Тренинг профилактика профессионального выгорания. Цель: предоставить информацию о современных техниках и приемах стабилизации эмоционального состояния педагогов. Задачи: Научить педагогов практическим навыкам борьбы с синдромом практического выгорания” Создать в группе атмосферу эмоциональной свободы и открытости, дружелюбия и доверия друг к другу.

Формировать профессиональные качества: коммуникативные способности, рефлексию, способность к эмпатии.

6. Диагностика профессиональных дефицитов, алгоритм, этапы, анализ (практическое занятие – 2 ч.).

Практическая работа: Пройти анкету «Самоанализ профессиональной деятельности педагога». Выделить дефициты основных компетенций.

7. Этапы проведения собеседования при проектировании ИОМ (практическое занятие – 2 ч.).

Практическая работа: Слушателям необходимо разделиться на пары и составить чек лист для проведения собеседования, с целью проектирование ИОМ в паре «наставник- наставляемый».

III. Блок «Инструменты коучинга в сопровождении педагога в ОО»

8. Технологии постановки целей, развития мотивации, выбора приоритетов (лекция – 1 ч. практическое занятие – 1 ч. самостоятельная работа – 1 ч.).

Лекция: Современный учитель как лидер, коуч. Методологические основы использования коучинга в образовании. Особенности целеполагания. Эффективное целеполагание. Технологии проектирования и достижение результата. Позиции целеполагания. Эффективные приемы и техники целеполагания.

Практическая работа: Отработка навыков использования коучинговых

моделей для проектирования ИОМ (модель GROW в достижении целей. Модель SCORE).

Самостоятельная работа: Соотнести методологию системно-деятельностного обучения и коучингового подхода.

9. Использование коучинговых технологий в работе пары «наставник – наставляемый» (лекция – 1 ч. практическое занятие – 2 ч.).

Лекция: «Использование коучинговых технологий в работе пары «наставник – наставляемый».

Практическая работа: Ролевая игра. Слушателям необходимо смоделировать ситуацию, где у каждого будет своя роль. Роли выбираются рандомно, исходя из форм наставничества, которые прописаны в положении о наставничестве. Далее участником необходимо использовать навыки полученные при прохождении I и II блока и провести собеседование по проектированию индивидуального трека развития на один

месяц. Каждому участнику дается по 30 минут.

Раздел 3. «Формы аттестации и оценочные материалы»

Оценочные и аттестационные материалы направлены на оценку усвоенного материала в процессе обучения. В программе для получения информированности слушателей о феномене наставничества, присутствует входное тестирование, которое позволит узнать начальный уровень знаний о данном понятии.

- Входная диагностика проводится в форме тестирования с выбором одного или нескольких вариантов ответов.
- Входная диагностика состоит из шести вопросов с выбором ответа и одного задания, которое направлено на решение кейса.
- Критерий оценивая входной диагностики, предполагает, за каждый правильный ответ слушателю назначается один балл, за правильное решение кейса 10 баллов, за частично правильное, например, был дан прогноз развития компетенцией, но не были прописаны наставнические решения, то тогда начисляется 5 баллов.

Максимальное количество баллов шестнадцать, присваивается в том, случае, если все верные ответы даны на каждое задание.

Оценка выполнения – «зачет/незачет».

Решить кейс

К Вам в школу перевели молодого человека, для окончания 11 класса: Евгений. Из беседы с ним Вы узнали следующее. Евгений самостоятельно научился читать и писать еще до поступления в школу, из-за этого ему было скучно в первые годы учебы, он осваивал материал гораздо быстрее, чем его одноклассники и выдавал по несколько вариантов решения проблем, которые ставили педагоги. Не испытывая особого интереса на уроках, Евгений увлекся рисованием, музыкой и начал заниматься в секции хоккея. Рисунки Евгения получали призовые места на конкурсах, в секции хоккея команда с его

участием выиграла в городском чемпионате, а в музыке он получил приз «Лучшая молодая скрипка города».

В возрасте 11 лет родители Евгения развелись. Вскоре Евгений был вынужден прекратить занятия в художественной и музыкальной школах, часто пропускал школу и тренировки из-за необходимости сидеть с младшим братом. Учеба давалось ему легко, но систематически заниматься не было времени. Евгений увлекся компьютерными играми и компьютерной графикой, самостоятельно освоил графические программы. Когда семья Евгения получила новое жилье, ему пришлось перевестись в другую школу.

В новой школе отношения с одноклассниками не сложились. Коллектив учеников сразу начал относится к нему негативно к новенькому высокочке, не забывая списывать у него на контрольных работах. Вскоре Евгений начал пропускать уроки из-за внезапно развившейся астмы. Из-за этого он отстал от программы, снизилась успеваемость. После очередных насмешек одноклассников Евгений взломал аккаунт одного из них и разместил на его странице отредактированные с помощью фотошопа фотографии. Вскоре после этого последовал другой одноклассник, затем учительница русского языка, поставившая тройку за сочинение. На Евгения посыпались замечания учителей, вызовы к директору, угрозы исключения из школы. Евгений замкнут, смотрит исподлобья как загнанный зверь, на вопросы и претензии отвечает резко, не чувствуя за собой вины. Итак, Вам предстоит поработать с Евгением и решить в результате случайного выбора один из 4 кейсов – вопросов:

Задание 1. Как Вы поможете Евгению приобрести лучшие и необходимые знания о жизнедеятельности (в контексте задач и целей Вашей школы) для оперативного и эффективного включения его в решение реальных задач организации.

Предложите Ваше наставническое решение.

Количество попыток: 1

Пример заданий к практическим работам

Раздел программы: I. Блок «Теоретические аспекты наставничества»

1. Актуальные тенденции развития наставничества на современном этапе (отечественный и зарубежный опыт)

Форма: Практическая работа

Описание, требования к выполнению:

Проанализировать модели наставничества с позиции SWOT-анализа, представленные на nastavnik.apkpro.ru. Выбрать две понравившиеся модели из изученных. В процессе анализа слушатель оценивает с позиции четырех групп факторов: 1. Сильные стороны (S).

Характеристики, которые выделяют модель наставничества среди других.

2. Слабые стороны (W). То, что на ваш взгляд, мешает развивать

модель и выступает ее слабой стороной. 3.Возможности (О). Благоприятные факторы внешней среды, которые стоит использовать для развития в будущем. 4. Угрозы (Т). Негативные факторы внешней среды, которые могут тормозить развитие и помешать.

Блок I: Тема 2. Нормативно-правовая база наставничества на федеральном и региональном уровне

Форма: Практическая работа

Инструкция к выполнению:

Составить перечень нормативно-правовой базы, которая будет регулировать деятельность и реализацию модели наставничества в ОО (работая с КонсультантомПлюс).

Блок I: Тема 3. Национальный проект «Образование». Целевая модель наставничества Форма: Практическая работа

Инструкция к выполнению:

Составить дорожную карту по реализации модели наставничества в своей образовательной организации. В дорожной карте слушатели отражают цели, задачи, основные мероприятия (от 6 до 10) но и сроки реализации, показатели выполнения для каждого этапа, ответственные. Проект дорожной карты, может выполняться, как индивидуально, так и в группе, при условии, если участники курсов с одной образовательной организацией, так как в дорожной карте должна учитываться специфика образовательной организации.

Раздел программы: I. Блок.

Промежуточная аттестация

Форма: Практическая работа

Описание, требования к выполнению: проводится по завершению первого теоретического блока, цель данного этапа оценить полученные знания.

Критерии оценивания:

Оценка будет производиться в виде игры «Дебаты». За основу был взят формат Карла Поппера, это формат образовательных дебатов, чаще всего используется для начинающих дебатов. По правилам в каждом раунде дебатов команды — Утверждение и Отрицание, одна из которых поддерживает заявленную тему, а другая, соответственно, ее отрицает.

После каждой речи, кроме двух последних (аналитических), спикерам задаются вопросы от противоположной команды (раунд перекрестных вопросов, или раунд перекрестного допроса).

Количество попыток: не ограничено

Задания для практических работ

Раздел программы: II. Блок «Социально-педагогическое сопровождение наставничества в образовательных организациях».

Тема 4. Организация сопровождения профессиональной деятельности педагогических кадров.

Форма: Практическая работа

Инструкция к выполнению:

Слушателям необходимо заполнить таблицу «Мои возможности и ограничения» Задание направлено на анализ тех достижений, которые стали возможными, благодаря знаниям, умениям и способностям рамках профессии учителя, а также барьеров, которые вызваны дефицитом соответствующей информации.

Блок II: Тема 6. Диагностика профессиональных дефицитов, алгоритм, этапы, анализ

Форма: Практическая работа

Инструкция к выполнению:

Составить карту профессиональных потребностей, запросов, дефицитов. На каждую из компетенций (методическая, психолого-педагогическая, предметная, коммуникативная) составить не более 3-х показателей, как сделано в примере.

Блок II: Тема 7. Этапы проведения собеседования при проектировании ИОМ

Форма: Практическая работа

Инструкция к выполнению:

Заполнить и составить перечень вопросов для проведения собеседования, с целью проектирование ИОМ. На каждом из предложных этапов необходимо предположить вопросы для актуализации и заполнению ИОМ.

Раздел программы: III. Блок «Инструменты коучинга в сопровождении педагога в ОО»

Тема 8. Технологии постановки целей, развития мотивации, выбора приоритетов

Форма: Практическая работа

Инструкция к выполнению:

Слушателям необходимо заполнить таблицу. Соотнести и проанализировать методологию системно-деятельностного подхода и коучингового подхода.

Блок III: Тема 9. Использование коучинговых технологий в работе

пары «наставник - наставляемый»

Форма: Практическая работа

Описание, требования к выполнению:

Составить чек-лист технологий и краткое описание, что можно использовать в работе с наставляемым.

Критерии оценивания:

Зачет/не зачет.

Примеры заданий:

SMART

Specific: Конкретный.

Цель по SMART должна быть конкретной, что увеличивает вероятность ее достижения. Понятие «Конкретный» означает, что при постановке цели точно определен результат, который Вы хотите достичь.

Сформулировать конкретную цель поможет ответ на следующие вопросы:

Какого результата я хочу достичь за счет выполнения цели и почему?

Кто вовлечен в выполнение цели?

Существуют ли ограничения или дополнительные условия, которые необходимы для достижения цели?

Всегда существует правило: одна цель — один результат. Если при постановке цели выяснилось, что в результате требуется достичь нескольких результатов, то цель должна быть разделена на несколько целей.

Measurable: Измеримый

Цель по SMART должна быть измеримой. На этапе постановки цели необходимо установить конкретные критерии для измерения процесса выполнения цели. В постановке измеримой цели помогут ответы на вопросы:

Когда будет считаться, что цель достигнута?

Какой показатель будет говорить о том, что цель достигнута?

Какое значение у данного показателя должно быть для того, чтобы цель считалась достигнутой?

Achievable or Attainable: Достижимый

Цели по SMART должны быть достижимы, так как реалистичность выполнения задачи влияет на мотивацию исполнителя. Если цель не является достижимой — вероятность ее выполнения будет стремиться к 0. Достижимость цели определяется на основе собственного опыта с учетом всех имеющихся ресурсов и ограничений.

Ограничениями могут быть: временные ресурсы, инвестиции, трудовые ресурсы, знания и опыт исполнителя, доступ к информации и ресурсам, возможность принимать решения и наличие управленческих рычагов у исполнителя цели.

Relevant: Значимый/ Иногда Relevant заменяют на Realistic (реалистичный).

Для определения значимости цели важно понимать, какой вклад решение конкретной задачи внесет в достижение глобальных стратегических задач компании. В постановке значимой цели поможет следующий вопрос: Какие выгоды принесет компании решение поставленной задачи? Если при выполнении цели в целом компания не получит выгоды — такая цель считается бесполезной и означает пустую трату ресурсов компании.

Time bound: Ограниченный во времени

Цель по SMART должна быть ограничена по выполнению во времени, а значит должен быть определен финальный срок, превышение которого говорит о невыполнении цели. Установление временных рамок и границ для выполнения цели позволяет сделать процесс управления контролируемым.

При этом временные рамки должны быть определены с учетом возможности достижения цели в установленные сроки.

Итоговое тестирование

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению итоговой аттестации, проводится в форме тестирования, в тесте есть вопросы с выбором вариантов ответа, а также решить кейсы. Вопросы и кейсы представленные в итоговом тестировании рассматривались на теоретических и практических занятиях.

На выполнение отводится 1 час.

Количество заданий в тесте – 15.

Критерии оценивания: каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. За правильное решение кейса 3 балла.

Интерпретация результатов:

Вопросы с выбором правильного ответа

11-15 баллов – уровень выполнения высокий;

7-10 баллов – уровень выполнения средний;

3-6 балла – уровень выполнения низкий.

Задания с кейсами

10-12 баллов – уровень выполнения высокий;

7-10 баллов – уровень выполнения средний;

3-6 балла – уровень выполнения низкий.

По итогу баллы суммируются, и выставляется оценка выполнения – «зачет/незачет».

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Федеральный закон от 29.12.2012 N2 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 08.06.2020 с изменениями и дополнениями).

3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 NQ 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 N2 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

5. Паспорт национального проекта «(Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 N916).
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 N9 3273-р " Обутверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
7. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 N9 996-р).
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 N9 703 утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».
9. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 NQ MP-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»).
10. 11. Письмо Минобрнауки России от 02.02.2016 N2 ВК-163/07 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по подготовке и организации профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах»), другие нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, регламентирующие деятельность института наставничества в образовательных организациях.

Литература

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. 144 с.
2. Громкова, М.Т. Андрагогика. Теория и практика образования взрослых: учеб. пособие для системы доп. проф. образования; учеб. пособие для студентов вузов / М.Т. Громкова. - М.: Юнити-Дана, 2017. 495с.
3. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг / М.В. Кларин. - М.: ЮРАЙТ, 2017. 288 с.
4. Наставничество в образовательной организации / сост.: С. В.Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Вашиной. - Кемерово: МБОУ ДПО Научно-методический центр, 2017. 88 с.

5. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. Новокузнецк: ГБОУ СПО КузТСиД, 2015. 89 с.
 6. Организация работы школы в области поддержки молодых учителей: обобщение опыта: сборник статей / под общ. ред. А.Н. Шевелева, О.Н. Шиловой, Т.В. Щербовой. - СПб.: СПб АППО, 2018. 127 с.
 7. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя: метод. рекомендации / сост.: М.Г. Тымчек, И.В. Клименко, О.И. Грицкан, Н.А. Лоцманова. - Тирасполь: ГОУ ДПО «ИРОиПК», 2020. 113 с.
 8. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: методические рекомендации / О.Б. Даутова, М.Г. Ермолаева, А.Н. Шевелев. - СПб.: АППО СПб., 2019. 141 с.
 9. Тарасова, Н.В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов: рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. - М.: Перспектива, 2020. 108 с.
- Электронные обучающие материалы
- Базовая модель компетенций наставника проектного обучения [электронный ресурс] / коллектив авторов кружкового движения НТИ и Фонда «Сколково». - М: Академия наставников. - 23 с.
- URL:<https://old.sk.ru/academy/b/news/archive/2019/10/21/bazovayamodelkompetency-nastavnika-proektnogo-obucheniya.aspx> (дата обращения: 01.05.2022).
1. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент [электронный ресурс] / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. С. 4-8. URL: https://firo.ranepa.ru/files/docs/nastavnichestvo_v_obrazovaii.pdf (дата обращения: 12.5.2022).
 2. Блинов, В.И. Наставничество на производстве: дайджест 2013 - 2019 [электронный ресурс] / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, Л.Н. Куртеева, А.И. Сатдыков, И.С. Сергеев, Х.Х. Кресс. - М.: Научно исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. - 2019. 58с.
- URL:https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/nastavnichestvo_na_proizvodstve.pdf (дата обращения: 18.05.2022).

3. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [электронный ресурс] // Управление корпоративной культурой. - 2009. - №4. С.282-289. URL: <https://grebennikon.ru/article-cziq.html> (дата обращения: 05.08.2022).

4. Мазницына, О. Индивидуальный образовательный маршрут педагога [Электронное издание] /О.Мазницына// Академия бизнеса и управления системами. URL:

https://www.akbiz.ru/publications/obshcheye_obrazovaniye/individualnyjobrazova telnyjmarshrut-pedagoga (дата обращения: 13.03.2022).

5. Мазурова, Е.Г. Наставничество как стратегия непрерывного развития [электронный ресурс] / Е.Г. Мазурова. - Ханты-Мансийск: АУ «Институт развития образования». - 2019. 29 с. URL:

<https://iro86.ru/images/documents/> обращения: 01.06.2022).

Интернет-ресурсы

Институт наставничества <http://www.nastavnichestvo.su/mentoring> (дата обращения: 05.03.2022)

Наставник.РФ <http://xn--80aagyknd3aj.xn--p1ai/> (дата обращения: 25.05.2022)

Профсоюз наставников <https://xn--80aagyaaanwdoxgiag.xn--p1ai/> (дата обращения: 25.05.2022)

Наставничество педагогических работников <https://nastavnik.apkpro.ru/> (дата обращения: 01.06.2022)

Материально-технические условия реализации программы

Технические средства обучения помещения для проведения лекционных и практических занятий, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет (интерактивная панель), оборудованные учебной мебелью; компьютерные классы.

Аудиторные занятия – практические по программе проходят в аудиториях, оборудованных мультимедийными средствами обучения, в компьютерных классах, обеспечивающих доступ к сети Интернет, оборудованных специализированными программными комплексами, ноутбуками.

Лекционные и практические занятия разрабатываются и проводятся с применением моноблочного интерактивного устройства SAMSUNG, моноблока AQUARIUS, ноутбуков AQUARIUS, принтер-ксерокс полноцветный WorkCntrre 6515. Также могут применяться моноблок DELL, сканер, VR-очки.