

Министерство образования и науки Алтайского края  
Краевое автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Алтайский институт развития образования  
имени Адриана Митрофановича Топорова»

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор

\_\_\_\_\_ М.В. Дюбенко-  
ва  
Приказ КАУ ДПО АИРО имени А.М.  
Топорова  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.  
№ \_\_\_\_\_

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Внедрение целевой модели наставничества  
в профессиональных образовательных организациях**

**Организация – составитель:** КАУ ДПО «Алтайский институт развития образования имени Адриана Митрофановича Топорова»

**Авторы-составители:**

И.Ю. Тиссен, старший преподаватель кафедры педагогики профессионального образования

**Эксперты:**

О.В. Мамеева, заведующий кафедрой педагогики профессионального образования, к.ф.н.

Н.Ф. Дмитриева, начальник отдела профессионального образования Министерства образования и науки Алтайского края

Программа составлена на основе Приказа Минобрнауки РФ от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», Приказа Главного управления образования и молодежной политики от 04.09.2015 № 1494 «О порядке и правилах разработки, согласования и реализации дополнительных профессиональных программ и учебно-методических комплексов в системе повышения квалификации педагогических работников Алтайского края», методических рекомендаций по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № ВК-1031/06).

Программа рассмотрена и рекомендована к утверждению на заседании кафедры педагогики профессионального образования «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. (протокол №\_\_\_)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ О.В. Мамеева

Программа согласована с и.о. заместителя по учебной работе: \_\_\_\_\_ О.М. Чуприяновой

Программа утверждена решением Ученого совета КАУ ДПОАИРО имени А.М. Топорова от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол №\_\_\_)

Программа включена в реестр дополнительных профессиональных программ, рекомендованных к реализации (Приказ Министерства образования и науки Алтайского края № \_\_\_ от «\_\_\_» января 20\_\_ г.)

## Содержание

Пояснительная записка	4
1. Учебный план	7
2. Календарный учебный график	8
3. Содержание программы	9
4. Организационно-педагогические условия реализации программы	11
5. Формы аттестации и оценочные материалы	14
Лист внесения изменений	16
ПРИЛОЖЕНИЕ «Комплект оценочных средств»	17

## Пояснительная записка

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 утверждена целевая модель наставничества, целью которой является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов.

Изменения в нормативной базе показали, что основными затруднениями в области организации наставнической деятельности являются вопросы разработки и реализации программы наставничества.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Внедрение целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях» направлена на преодоление слушателями этих затруднений.

Предлагаемая программа повышения квалификации построена с учетом заказа Министерства образования и науки Алтайского края по развитию наставничества в профессиональных образовательных организациях.

**Цель:** совершенствование профессиональной компетенции слушателей в области организации наставнической деятельности в сфере образования.

### **Задачи:**

- получение теоретических знаний о наставничестве как способе раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;
- формирование представления о формах наставничества и механизме мотивации наставников;
- знакомство с алгоритмом внедрения целевой модели наставничества;
- создание условий для овладения опытом разработки программы наставничества.

**Категории слушателей:** руководящие и педагогические работники профессиональных общеобразовательных организаций.

**Форма обучения:** очная с применением ДОТ и ЭО.

## Планируемые результаты обучения

№ п/п	<b>Знать и понимать</b>	<b>Обоснование разделов программы</b> (указывается соответствующий раздел)
1	Современные модели наставничества в контексте воспитания и развития обучающихся. Механизмы мотивации и поощрения наставников. Психологические аспекты наставничества.	1,2
<b>Уметь</b>		
2	Выбирать наиболее эффективные модели наставничества под определенные задачи, осуществлять мониторинг эффективности программ наставничества.	3, 4
<b>Владеть</b>		
3	Опытот разработки и реализации программ наставничества, <b>эффективными инструментами и техниками наставничества, инструментами мониторинга наставничества.</b>	3,4, 5

### Профессиональный стандарт (ПС), на основе которого разрабатывалась программа

Трудовая функция	Наименование трудовой функции	Код	Уровень (под- уровень) квали- фикации
<b>Квалификационные характеристики должностей работников образования (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н)</b>			
Руководитель образовательной организации	Определяет стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения, принимает решения о программном планировании его работы, участии образовательного учреждения в различных программах и проектах.		

Заместитель руководителя образовательной организации	Организует учебно-воспитательную, методическую, культурно-массовую, внеклассную работу.		
Преподаватель	Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании.		

**1. Учебный план**  
(очная форма обучения с применением ДОТ)

N п/п	Наименование модулей, курсов и дисциплин програм- мы	Количество часов			Форма атте- стации
		все- го	в том числе:		
			Лек- цион- но- прак- тиче- ские	Само- стоя- тель- ная рабо- та	
1	Нормативно-правовые основа- ния наставничества. Актуальность целевой модели наставничества	2	2		
2	Формы наставничества. Типы наставничества. Механизмы мотивации и поощ- рения наставников Психологические аспекты наставничества	2	2	2	Текущий контроль
3	Реализация программы настав- ничества в образовательной ор- ганизации	6	4	2	Практиче- ское зада- ние
4	Мониторинг и оценка эффектив- ности программы наставниче- ства	2	2		Практиче- ское зада- ние
5	Эффективные инструменты и техники наставничества	2	2		
<b>6.</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>Тест</b>
	<b>Итого:</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	

## 2. Календарный учебный график (очная форма обучения)

Количество учебных дней	<b>Продолжительность</b> лекционно-практических занятий (ЛП) и самостоятельной работы (СР), итоговой аттестации (ИА) в день (в часах)
1	6 ЛП; 2СР
1	4ЛП; 2СР; 2ИА
Итого: 2	Итого: 16 ч.

## 3. Содержание рабочей программы учебного модуля

N п/п	Тематическое содержание	Количество часов	Процессуальное содержание
1.	<p><b>Нормативно-правовые основания наставничества.</b>  <b>Актуальность целевой модели наставничества.</b>                      Наставничество: понятие и функции. Наставничество как социокультурный феномен. Институты развития наставничества: АСИ, Академия наставников, Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Значение наставничества для социально-экономического и социокультурного развития.</p>	2	<p>Фронтальная работа: анализ темы и содержания программы повышения квалификации, выполнение слушателями самооценки и выявление дефицитов в области организации наставничества. Формулирование вопросов, ответы на которые важно получить в ходе освоения программы и ликвидации профессиональных затруднений.</p> <p>Определение на основе проделанной работы цели и задач изучения программы, соотнесение их с техническим заданием на повышение квалификации.</p> <p>Концептуальное обоснование целевой модели наставничества.</p>



2.	Формы наставничества. Механизмы мотивации и поощрения наставников. Психологические аспекты наставничества	2	Фронтальная работа: знакомство с формами и типами наставничества, механизмами мотивации и поощрения наставников, психологическими аспектами наставничества. Выполнение теста-анкеты и его анализ на тему «Внутренняя предрасположенность к наставничеству»; выполнение теста-опросника «Профессиональное выгорание».
3.	Реализация программы наставничества в образовательной организации:	6	Знакомство с этапами реализации программы наставничества: подготовка условий для запуска программы наставничества; формирование базы наставляемых и наставников; отбор и обучение наставников; формирование наставнических пар и групп; организация работы наставнических пар и групп; завершение наставничества Практическое задание: разработка в группах программы наставничества
4.	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества	2	Знакомство с ключевыми целями мониторинга: оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы. Практическое задание: работа с анкетами и опросниками мониторинга
5.	Эффективные инструменты и техники наставничества	2	Работа в группах. Знакомство с инструментами и техниками наставничества: основы методики eduScrum, основные принципы и практики коучинга, менторинга, современные методы фасилитации командной работы.
6.	Итоговая аттестация	2	Выполнение тестового задания
	ИТОГО	16	

## **4. Организационно-педагогические условия**

### **4.1. Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих реализацию образовательного процесса**

Освоение программы повышения квалификации, обеспечивает профессорско-преподавательский состав кафедры педагогики профессионального образования и привлеченные специалисты. Преподавательский состав имеет высшее педагогическое образование и стаж работы в системе образования. Уровень квалификации преподавательского состава подтверждён документами об образовании, повышении квалификации.

### **4.2. Требования к материально-техническим условиям**

Программа повышения квалификации предполагает наличие следующих материально-технических условий: наличие аудитории вместимостью не менее 30 человек, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям, требованиям пожарной безопасности, требованиям охраны труда обучающихся и преподавателей; мультимедийный проектор и экран, доска, маркеры.

### **4.3. Требования к информационным и учебно-методическим условиям**

Перечень информационно-коммуникационных ресурсов, учебных, учебно-методических, справочных и иных печатных и/или электронных изданий:

#### *Нормативно-правовые акты*

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ.

3. План мероприятий по реализации в 2016-2020 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 12 марта 2016 г. № 423-р).

4. Методические рекомендации по реализации Стратегии развития воспитания на уровне субъекта Российской Федерации (письмо Минобрнауки РФ № 09-3066 от 8 декабря 2016 года).

5. Распоряжение Минпросвещения России 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».

6. Письмо Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № 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 об-

щеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

#### *Основная литература*

1. Методология (целевая модель) 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. – М.: «Ментори», 2019.

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

#### *Дополнительная литература*

1. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников: учебно-методическое пособие. – Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. – 81 с.

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

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

4. Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Проблемы и зарубежный опыт технологизации наставничества в профессиональном развитии педагога // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – №53-10. – С. 17– 23.

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

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

7. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дисс. канд. пед. наук. – М., 2007.

8. Кручинина А.А. Наставничество в программах Академии Ворлдскиллс Россия // ФИРО. URL: <https://clck.ru/J8Gcc> 24

9. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников. – Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. – 183 с.

10. Обзор международных методик создания условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов: экспертноаналитические материалы // Верконт-сервис. URL: <https://clck.ru/J8GGq>

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

12. Родионова Е.Л., Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Институт двойного наставничества – основа механизма постдипломного сопровождения выпускника

целевой подготовки педагога // Нижегородское образование. – 2017. – №2. – С. 85-92.

13. Светлана Чупшева, гендиректор АСИ: Хороший человек – это профессия / Программа «В круге СВЕТА». Тема «Что такое наставничество?» 23 января 2018. URL: <https://echo.msk.ru/blog/partofair/2134930-echo/>

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

15. Червонный М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – №3. – С. 16-23.

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

#### **4.4. Общие требования к организации образовательного процесса**

Работа в ходе курсов строится на принципах системно-деятельностного подхода, предполагает выявление проблем в профессиональной деятельности в области самоанализа профессиональной деятельности, конкретизацию цели и задач освоения содержания.

Реализация программы предусматривает организацию учебно-профессиональной деятельности слушателей в самостоятельной и групповой формах, рефлексию проделанной работы.

В случае необходимости обучающиеся могут обратиться за консультацией к преподавателю.

Завершается обучение – выполнением теста.

## 5. Формы аттестации и оценочные материалы

Целью аттестации является установление соответствия достигнутых индивидуальных результатов освоения требованиям, сформулированным в программе.

Текущий контроль направлен на оценку преподавателем качества выполнения заданий и самооценку слушателями меры своего продвижения в освоении программы. Самооценка является наиболее предпочтительной формой текущего оценивания и направлена на соотнесение достигнутых результатов с учебно-профессиональными задачами, сформулированными слушателями в начале работы по программе. Текущий контроль направлен на коррекцию учебно-профессиональной деятельности на основе полученных выводов и не предусматривает присвоения баллов за выполнение заданий. Осуществляется в соответствии с порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации слушателей КГБУ ДПО АКИПКРО от 23.06.2016 № 110/Прик/1/224.

Итоговая аттестация осуществляется в форме выполнения итогового тестового задания, направлена на определение соответствия демонстрируемых слушателями результатов освоения дополнительной профессиональной программы целям и планируемому результату. Осуществляется в соответствии с Положением о порядке организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ, утверждённым приказом Главного управления образования и молодёжной политики Алтайского края № 2006 от 23.11.2015, положением об итоговой аттестации слушателей КГБУ ДПО АКИПКРО от 23.06.2016 № 110/Прик/1/224. Уровни освоения дополнительной профессиональной программы, устанавливаемые в результате итоговой аттестации: допустимый (от 8 до 12 баллов), базовый (от 13 до 17 баллов), инновационный (от 18 до 20 баллов).

### Оценочные материалы

#### Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
<b>Знать и понимать (знания)</b>		
Современные модели наставничества в контексте воспитания и развития обучающихся. Механизмы мотивации и поощрения наставников. Психологические аспекты наставничества.	Результаты выполнения заданий текущего контроля	Полнота и аргументированность ответа

<b>Уметь (умения)</b>		
Выбирать наиболее эффективные модели наставничества под определенные задачи, разрабатывать программы наставничества, осуществлять мониторинг эффективности программ наставничества.	Практическое задание	Полнота выполнения Качество выполнения
<b>Владеть (трудовые действия)</b>		
Эффективными инструментами и техниками наставничества (eduScrum, коучинг, менторинг, фасилитация командной работы).	Результаты выполнения заданий текущего контроля	Полнота и аргументированность ответа

### Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания

Оценка результатов направлена на определение соответствия результатов освоения программы слушателями поставленным задачам программы.

Оценка итогового задания осуществляется по критериям и показателям (оценочным требованиям). Обучающийся считается успешно выполнившим задание итоговой аттестации и освоившим учебный модуль на допустимом уровне, если он набрал по результатам теста – 8-12 баллов; на базовом уровне – 13-17 баллов; на повышенном (инновационном) уровне – 18-20 баллов.

### Характеристика дифференцированных уровней профессиональной квалификации компетенции

N п/п	Уровень	Характеристики и показатели проявления в учебно-профессиональной деятельности
1..	Компетенция не освоена (до 8 баллов)	Слушатель не справился с выполнением итоговой аттестационной работы - тестовый балл ниже 55%.
2.	Допустимый (от 8 до 12 баллов)	Слушатель справился с выполнением итоговой аттестационной работы. - тестовый балл от 56% до 65%
3.	Базовый (от 13 до 17 баллов)	Слушатель справился с выполнением итоговой аттестационной работы. - тестовый балл от 66 % до 74%

4.	Инновационный (от 18 до 20 баллов)	Слушатель справился с выполнением итоговой аттестационной работы. - тестовый балл более от 76% и выше .
----	---------------------------------------	---

**Лист внесения изменений в дополнительную профессиональную программу**

Дата внесения изменений	Описание изменений	Реквизиты протокола кафедры	Подпись куратора программы



**Комплект оценочных средств****Текущее оценивание****Тема 2. Формы наставничества. Мотивации и поощрения наставников. Психологические аспекты наставничества****Тест «Сможете ли вы стать наставником?» ([newtonew.com](http://newtonew.com))**

Наставничество сегодня — это полноценная профессия, которой можно научиться. Но любому делу, помимо профессионализма, нужна внутренняя предрасположенность. Если вы многократно помогали другим людям, когда-то обучали новичков, занимались с младшей сестрой подготовкой к экзаменам, и вам это нравилось — возможно, профессия наставника вам подходит. Представьте себя в 7 жизненных ситуациях и определите, сможете ли вы стать хорошим наставником.

**1. Одиннадцатиклассник Артём не знает, что ему делать после окончания школы. Он замечательно рисует, но родители говорят, что художник — это вечно голодный бродяга, и выбрать стоит нормальную специальность с понятным карьерным развитием. Как поможем Артёму разобраться в своём пути?**

А) Просто слушай своё сердце. Это твоя жизнь, и тебе ей управлять, тем более ты уже почти взрослый.

Б) Иди в дизайн, лучше даже веб-дизайн. Изучай потихоньку основы UI/UX, запишись на курсы.

В) И ты прав, Артём, и твои родители. Конечно, тебе хочется заниматься любимым делом. А родителям хочется, чтобы ты стал самостоятельным и успешным. И ваши пожелания совсем не противоречат друг другу. Теперь ваша задача — найти компромисс.

Г) У тебя есть замечательное умение, которое дано не каждому. Наверняка ты знаешь, чем можно заниматься, когда у тебя получается работать с визуальными образами. Где ещё нужно умение рисовать? Что ещё требуется уметь в этих сферах? У тебя есть замечательное умение, которое дано не каждому. Наверняка ты знаешь, чем можно заниматься, когда у тебя получается работать с визуальными образами. Где ещё нужно умение рисовать? Что ещё требуется уметь в этих сферах?

**2. Сергей отказывается заниматься русским языком, говоря, что единственные языки, которые нужно изучать - это языки программирования, а всё остальное - пережитки прошлого. Что скажем Серёже?**

А) Ты большой молодец. Вот только ЕГЭ всё равно нужно сдавать, а ЕГЭ по русскому языку, как ты знаешь, входит в список обязательных. Поэтому, хочешь-не хочешь, а заниматься русским нужно.

Б) А с коллегами ты будешь общаться на C++ или на Python?

В) Нормальный план, Серёж. Только изучай не только языки (и, кстати, не каждый стоит изучать, начни с самых популярных, чтобы не остаться без практики), но и управление проектами, основы работы в команде, процессы разработки программного продукта.

Г) Решение совсем бросить занятия русским языком принципиально? Как ты думаешь, грамотная устная и письменная речь может где-то пригодиться? А замечал ли ты что-то схожее при изучении искусственного языка и языка человеческого?

**3. Вика вместе с подругами репетирует танцевальную постановку к последнему звонку. Вика взяла на себя роль хореографа, но после третьей ссоры, возникшей в ходе бурного обсуждения пары движений, готова бросить всё и пусть они там сами разбираются. Что скажем Вике?**

А) Послушай, а какая часть постановки уже готова? Сколько времени у вас на это ушло? Кто был инициатором конфликтов всё это время? Может быть, это ещё один лидер в коллективе, который может помочь тебе? Послушай, а какая часть постановки уже готова? Сколько времени у вас на это ушло? Кто был инициатором конфликтов всё это время? Может быть, это ещё один лидер в коллективе, который может помочь тебе?

Б) Правильно, ты ведь не нянькой им нанималась. Свои нервы нужно беречь.

В) Времени на эти разборки у вас уже не так и много. Предлагай кому-то другому из команды взять на себя роль хореографа. Если никто не согласен, ты берёшь на себя ответственность за результат, а все остальные выполняют.

Г) Сочувствую, роль лидера простой не бывает. Но, если уж ты за что-то взялась, нужно закончить. Это закаляет характер и даёт тебе бесценный опыт. Сочувствую, роль лидера простой не бывает. Но, если уж ты за что-то взялась, нужно закончить. Это закаляет характер и даёт тебе бесценный опыт.

**4. Макс - избалованный мальчик из состоятельной семьи. Сообразительный, амбициозный и юморной, он с вызовом реагирует на любые, даже самые интересные задания: «Зачем я буду это делать, если папа уже держит для меня высокооплачиваемое место в своей компании?»**

А) Твою энергию отрицания да в мирное русло, у тебя бы уже своя компания была, а не папина.

Б) Я тебе вот что скажу: рутина явно не для тебя. Подумай о том, чтобы приступить к изучению управления персоналом и менеджмента организации.

В) Если ты не хочешь заниматься даже тем, что тебе нравится, сможешь ли ты выполнять рутинные задачи, которые есть в любой работе? Думаю, отец

скажет тебе спасибо, если ты у него в компании будешь не бездельничать, а вкладываться в ее будущее.

Г) А какие обязанности предполагаются в папиной компании? У тебя есть представление о том, чем ты будешь там заниматься? Как думаешь, какие компетенции тебе пригодятся для того, чтобы компания твоего отца росла и развивалась?

**5. Алиса не хочет ехать на олимпиаду по английскому языку, повторяет, что у нее ничего не получится, что соревноваться с сильными ребятами со всего региона — это самоубийство и что она выставит себя посмешищем.**

А) Что именно у тебя не получится? Раз ты дошла до областного этапа, значит, многое уже получилось? Что тебе помогало побеждать до этого? Что изменилось в этот раз?

Б) Понимаю, что ты боишься возможной неудачи. Но именно ошибки и неудачи учат не сдаваться и ведут к самосовершенствованию. Даже если не всё получится идеально в этот раз, в следующий раз ты справишься гораздо лучше.

В) Хочешь победить? Значит, составляем тебе план победы. Четыре раза в неделю по два часа, и через полтора месяца ты — чемпион. Давай искать преподавателя. Хочешь победить? Значит, составляем тебе план победы. Четыре раза в неделю по два часа, и через полтора месяца ты — чемпион. Давай искать преподавателя.

Г) Я тебя уверяю, Алиса, каждый из тех ребят, кем ты так восхищаешься, тоже не уверен в себе и считает себя недостойным. И что теперь, завернуться в плед и идти грустить?

**6. Отличница Маша вторую неделю пугает одноклассников чудовищными кругами под глазами. Как будем выяснять, что с ней происходит?**

А) Маш, прости за личный вопрос: как ты себя чувствуешь? В какое время ты ложишься и встаёшь? Тебе достаточно этого времени? Ты успеваешь всё, что ты планируешь на день? Может быть, мы можем как-то поработать над твоим расписанием?

Б) Я знаю, что ты очень стараешься, и ты большая молодец — мало кто в твоём возрасте обладает таким упорством. Не забывай, что ресурсы мозга не бесконечны, и ему отдых нужен точно так же, как и телу, иначе все твои старания будут напрасны.

В) В общем, Маш, слушай сюда. Отпрашиваешься сейчас с занятий, берёшь больничный на неделю, отменяешь все кружки и секции. Дома просто спи, читай, гуляй, смотри кино. Эта передышка тебя перезарядит и позволит понять, что и ради чего ты делаешь.

Г) Да, Маш, видок у тебя — хоть святых выноси. Ты что, совсем не спишь? Так же нельзя, пожалей себя, ты просто скоро сторишь. Нужно остановиться и передохнуть.

**7. Восьмиклассница Аня получила свою первую двойку по физике и очень из-за этого расстраивается — по остальным предметам у девочки всё хорошо, а вот с этой замечательной наукой она пока не справляется. Что посоветуем Ане?**

А) Ань, не парься, это всего лишь одна двойка. Разберёшься потихоньку, потом всё получится!

Б) Так, Ань, отставить панику! Сейчас подходим к учителю физики, спрашиваем, что нужно сделать, чтобы исправить двойку. Переписываешь контрольную и проблемы нет.

В) Знаешь, каждый из нас когда-то получал двойку. Где-то что-то недопонял, не разобрался в требованиях, пропустил пару занятий и не догнал... Но двойка — это не приговор, это всего лишь указание на то, что нужно побольше постараться.

Г) Ого, представляю, как непросто получить первую двойку. А ты расстроилась потому, что это твоя первая в жизни плохая оценка? Может, ты переживаешь из-за того, что не разобралась в новом материале?

**1-г; 2-г; 3-а; 4-г; 5-а; 6-а; 7-г.**

**Кажется, я типичный наставник.**

Вы анализируете информацию, не допуская собственных оценочных суждений, стараетесь вникнуть в суть ситуации и переживаний другого человека, умеете выстроить равноправную и прозрачную коммуникацию и никогда не даёте непрошенных советов. Даже если кто-то просит у вас совет, вы не поленились выяснить контекст и сделать так, чтобы совет человек дал себе сам. В вас есть все задатки хорошего наставника.

**1-б; 2-б; 3-б; 4-а; 5-г; 6-г; 7-а.**

**Кажется, я типичный провокатор.**

Вы любите рубить с плеча и окатывать человека ушатом холодной воды, потому что верите: лучше горькая правда, чем сладкая ложь. Такой подход может встряхнуть человека и привести его в чувство, но только того, кто сам готов к переменам и переосмыслению. Если вы научитесь правильно использовать метод шоковой терапии, у вас есть все шансы стать неординарным наставником.

**1-а; 2-а; 3-в; 4-б; 5-в; 6-в; 7-б.**

**Кажется, я типичный тренер.**

Вы склонны давать готовые пошаговые инструкции. Это полезное свойство, но хороший наставник не пожалеет времени на то, чтобы подтолкнуть подопечного к размышлениям и самостоятельной оценке. Ваше умение мгновенно соорудить удачные рецепты станет надёжным фундаментом для развития в себе качеств наставника

**1-в; 2-в; 3-г; 4-в; 5-б; 6-б; 7-в.**

**Кажется, я типичный учитель.**

Ваша сильная черта — способность детально разъяснить, что происходит вокруг. Вы сразу схватываете проблему, видите возможности для её решения и готовы поделиться своими рассуждениями. Но там, где учитель предпочтёт донести все подробности и удостовериться, что ученик всё понял, настоящий наставник будет отталкиваться от потребностей и мотивации своего подопечного. Ваша способность объяснить каждый шаг станет надёжным фундаментом для развития в себе качеств наставника.

## **Оценка личностных результатов участников программы наставничества**

### **Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»**

В качестве стимульного материала используется тестирование Р.М. Бэлбина, адаптированное для двух возрастных категорий 5–11 классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая – «командная», которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

- Методика легла в основу квеста для обучающихся «Класс будущего», где дети погружаются в ситуации создания класса мечты.

- Методика легла в основу квеста для педагогов «Школа будущего», где педагоги погружаются в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.

- Методика легла в основу квеста для специалистов «Создай свой бизнес», где специалисты погружаются в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

Цель диагностики – выявление ролевых моделей с использованием в условиях команды симуляции различных жизненных ситуаций, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ».

Определены 7 командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорийно-условно были названы: аналитик, лидер, креатор, диджитал-эксперт, продюсер, визионер, координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

- критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствуют ролевой модели аналитика;

- эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;

- креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;

- цифровое мышление соответствует ролевой модели диджитал-эксперта;

- коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;

- трансдисциплинарность и системное мышление соответствует ролевой модели визионера;
- кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция – 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование «Твоя роль в команде»).

**Процедура.** Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на тематическом фоне на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже – варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей.

**Аналитик – твой ведущий навык будущего** заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

**Лидер – твой ведущий навык будущего** – развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других то, что вполне можно было бы сделать самому.

**Креатор – твой ведущий навык будущего** – развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отметать идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

**Диджитал-эксперт – твой ведущий навык будущего** – хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром мо-

жет доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими людьми.

**Продюсер** – твой ведущий навык будущего – хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта – «клиентоориентированность»: ты чувствуешь, в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы «продать» ее потенциальному потребителю. Увлечись упаковкой и жанрами, формой подачи материала, тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе, и возникает желание, не закончив одно, приступать сразу к другому.

**Визионер** – твой ведущий навык будущего – умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить все это в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

**Координатор** – твой ведущий навык будущего – управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей и можешь помогать в этом другим людям. Ты – уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроем и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

**Инструкция по прохождению тестирования:** внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных или неправильных ответов.

### **Тема 3. Реализация программы наставничества в образовательной организации**

**Работа в малых группах.** Каждая группа должна разработать программу наставничества одной из моделей наставничества: традиционное наставничество, ситуационное наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество, групповое наставничество, флеш-наставничество, реверсивное наставничество.

**Контроль:** защита мини-проекта малой группой.

### **Тема 4. Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества**

**Работа в малых группах.** Каждая группа должна подготовить SWOT-анализ программы наставничества.

## **Тема 5. Эффективные инструменты и техники наставничества**

### **Практическое задание**

#### **Деловая игра «ТЕРНИСТЫЙ ПУТЬ»**

#### **Продолжительность 60-70 минут**

Представление игры: **сейчас мы тратим время на вещи, которые все знают, они часто очевидны. Но в них не всегда верят и не всегда о них помнят. Сейчас мы попробуем их оживить в памяти и убедимся в том, что они работают.**

Участники разбиваются на группы по 3- 4 человека: в группе 1 менеджер, 1 сотрудник, 1-2 наблюдателя.

Все, кроме наблюдателей, выходят на время за дверь.

Расставьте стулья в три дорожки, так, чтобы между ними можно было пройти, но с трудом.

Верните участников в зал и объясните им цель игры. Цель игры в том, что сотрудник с завязанными глазами должен пройти через стулья, не задев их, и затратив как можно меньше времени.

Команды проходят этапы по очереди.

Игра состоит из 4-х этапов:

#### **Первый этап**

– Менеджер объясняет сотруднику, у которого завязаны глаза, как пройти через стулья, не задев их. И сотрудник все также с завязанными глазами пытается самостоятельно пройти через стулья, руководствуясь только быстрыми формальными объяснениями менеджера (параллель с формальным тренингом)

– После прохождения каждой команды на ФЛИПЧАРТЕ записывается количество касаний и время

– После прохождения всех команд количество касаний суммируется, делится на количество команд и выводится средний результат для одной команды. То же самое делается для времени

– Попросите также «сотрудников» оценить этот этап по степени комфортности (шкала от -3 до +3). Запишите на ФЛИПЧАРТ

#### **Второй этап**

– Менеджер берет за руку своего сотрудника, у которого завязаны глаза, и проводит его через стулья

– После прохождения каждой команды на ФЛИПЧАРТЕ записывается количество касаний и время

– После прохождения всех команд количество касаний суммируется, делится на количество команд и выводится средний результат для одной команды. То же самое делается для времени

– Попросите также «сотрудников» оценить этот этап по степени комфортности (шкала от -3 до +3). Запишите на ФЛИПЧАРТ. Оценки могут быть противоположными. Одним это будет комфортно. Другие могут сказать, что им



неприятно, т.к. их ведут как «собаку на поводке» и не дают принимать самостоятельных решений

### **Третий этап**

– Сотрудник пытается пройти через стулья самостоятельно. Менеджер ничего не объясняет сотруднику

– После прохождения каждой команды на ФЛИПЧАРТЕ записывается количество касаний и время

– После прохождения всех команд количество касаний суммируется, делится на количество команд и выводится средний результат для одной команды. То же самое делается для времени

– Попросите также «сотрудников» оценить этот этап по степени комфортности (шкала от -3 до +3). Запишите на ФЛИПЧАРТ. Здесь после предыдущего этапа, когда «сотрудника» вели за руку, примером ответа может быть следующее: «мне казалось, я все знал, а на самом деле после первой ошибки растерялся»

### **Четвертый этап (8 минут на подготовку)**

– Менеджер предварительно обсуждает с сотрудником, у которого завязаны глаза, как лучше пройти через стулья, они составляют маршрут, советуются, а затем сотрудник самостоятельно проходит через стулья

– После прохождения каждой команды на ФЛИПЧАРТЕ записывается количество касаний и время.

– После прохождения всех команд количество касаний суммируется, делится на количество команд и выводится средний результат для одной команды. То же самое делается для времени

– Попросите также «сотрудников» оценить этот этап по степени комфортности (шкала от -3 до +3). Запишите на ФЛИПЧАРТ

○ Попросите наблюдателей фиксировать время и действия менеджера на всем протяжении игры

○ Объявите команду-победителя

○ Проанализируйте результат и сделайте выводы

○ Сравните на ФЛИПЧАРТЕ все 4 этапа по следующим параметрам: 1) время менеджера перед этапом 2) количество касаний 3) время менеджера в процессе выполнения задачи 4) комфортность для «сотрудника». Сделайте небольшую таблицу, где отметьте, присутствуют на данном этапе эти параметры или нет

○ Спросите: **Что имитирует каждый из этапов игры? (Ситуация с обучением)**

○ Проанализируйте каждый этап отдельно:

1) скорее всего, не понравится никому из участников, т.к. показатель по ошибкам высокий, время, затраченное на решение задачи – существенное, и т.п. **(Работа после формального тренинга)**

2) На этом этапе результат хороший, но существует проблема – зависимость ведомого от ведущего. Излишний контроль и опека губят самостоятельность и инициативность **(Работа в ситуации, когда начальник слишком опекает, «ведет за руку»)**

3) этот этап имитирует сотрудника, который после 2-го этапа самостоятельно выходит в поля. Примером может быть следующее: «мне казалось, я все знал, а на самом деле после первой ошибки растерялся»

4) этот этап занимает больше всего времени до выполнения задания. Однако затем «сотрудник» может выполнять его самостоятельно более эффективно, экономя время менеджера (**Работа с использованием коучинга**).

**Работа с наблюдателями.** Попросите наблюдателей перечислить действия «менеджеров» на 4-м этапе

Возможные ответы:

- разбиение большой задачи на подзадачи/поэтапное решение проблемы
- предложение реального возможного решения. Комментарий: если все время предлагать эти решения, существует риск, что подчиненный перестанет сам искать решения, «сядет менеджеру на шею». Чтобы не попасть в такую ситуацию, можно не предлагать готовые решения, а задавать вопросы
- поощрение
- отсутствие модели «Смотри, как надо...». У сотрудника есть возможность попробовать на себе самостоятельно
- обратная связь
- совместное принятие решений (не директивный метод) и т.п.

**Итоги игры:**

○ **Подведите участников к мысли о том,** что существуют разные пути решения со своими плюсами и минусами. Можно заучить алгоритм решения проблемы до автоматизма и не думать о ситуации. А можно развить в подчиненных гибкость в принятии решений, научить анализировать обстоятельства и самостоятельно принимать решения (Примеры: «думающая» компания – компания с директивными методами управления; команда – армия; управление просто человеческими ресурсами – управление талантами; возможность ограниченного роста до конкретной планки – рост постоянный, неограниченный ничем)

○ **Подведите участников к тому,** что на первых 2-х этапах действия менеджера быстро забываются, и сотруднику нужно снова помогать в следующий раз. Кроме того, на этапе самостоятельного выполнения «вслепую» время, как правило, возрастает. На 4-м этапе время не станет равным тому, которое получается на 2-м этапе, но будет меньше, чем на 3-м этапе. К тому же, у сотрудника останется план решения поставленной перед ним задачи и в случае необходимости он сможет действовать самостоятельно

○ Чтобы дать представления о коучинге, скажите следующее:

Коучинг – затратен по времени, терпению, наблюдательности менеджера. Он не дает мгновенных результатов. **Коучинг требует огромное количество времени на первом этапе,** наблюдательности, систематичности и нацелен на результат на длительном промежутке времени

○ Спросите: **В чем состояла работа менеджера в этой игре?** Коучинг – это не трансляция своей успешной модели поведения на подчиненного, а помощь в формировании своей собственной успешной модели. (Пример: формирование растущего куста. Можно помогать ему расти, так,

как он хочет. А можно **самостоятельно** формировать этот куст настолько свободно, насколько позволяет горшок.)

### **Тренинг «eduScrum. Основные шаги построения эффективной работы над проектом»**

Слушатели через тренинговые упражнения знакомятся с EduScrum– системой совместного (командного) обучения, в которой ученики сами ставят себе рабочие задачи на определённые отрезки времени, придумывают, как их решить, следят за процессом и затем оценивают собственные результаты. Учитель в такой модели играет роль наставника.

**Контроль:** упражнение «Круг вопросов». Слушатели задают друг другу вопросы по кругу на изучаемую тему. Нужно дать развернутый ответ, демонстрируя экспертность по пройденной теме.

### **Практикум «Коучинг-упражнения»**

Групповая и индивидуальная работа по изучению коучинговых методик.

**Контроль:** 1. разработка и заполнение методики «Колесо компетенций наставника»

2. Через выполнение упражнения «Контакт с наставляемым» поделиться полученным результатом методики «Колесо компетенций наставника» в паре с партнером.

### **Worldcafe «Как делать рабочие встречи и групповую работу –быстрее, эффективнее, креативнее»**

**Работа в малых группах.** Слушатели изучают один из форматов работы в фасилитации через поиск ответа на вопрос «Как делать рабочие встречи и групповую работу – быстрее, эффективнее, креативнее».

**Контроль:** защита мини-проекта малой группой.

## Итоговый тест

**Выберите один ответ:**

**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

с. Тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах

**2. Кто такой наставник?**

а) сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам, который отвечает за организацию программы наставничества

б) 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

с) специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом

**3. В каких годах впервые появилось понятие «наставничество»?**

а. 80-е гг. XX века

б. 70-е гг. XX века

с. 20-30-е гг. XX века

д. 90-е гг. XX века

**4. Показателями эффективности работы наставника являются...**

а. Отсутствие конфликтных ситуаций

б. Отсутствие правонарушений

с. Положительная динамика успеваемости подростка

д. Все перечисленные варианты

**5.** Какой из факторов не является основополагающим при взаимодействии с подростками в процессе наставнической деятельности?

- a. Наследственность
- b. Среда обитания
- c. Применение технических средств обучения
- d. Внутренняя позиция человека

**6.** Обучение посредством предоставления модели действий и их корректировки в ходе обратной связи называется...

- a. Наставничеством
- b. Тьюторством
- c. Коучингом
- d. Менторством

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

- a. Фасилитатор
- b. Андрагог
- c. Тьютор
- d. Коуч

**8.** Обязан ли работодатель доплачивать сотруднику за наставничество?

- a. Обязан, если такое условие прописано в коллективном трудовом договоре
- b. На усмотрение работодателя
- c. Обязан, так как это регламентировано Трудовым Кодексом
- d. Не обязан

**9.** В рамках какого всероссийского проекта сформировалось несколько форматов наставничества и проводится конкурс по данному направлению?

- a. WorldSkillsRussia
- b. Сетевичок

- c. Лучшие практики наставничества
- d. Наставник

**10.** Кто утверждал, что в процессе наставничества «один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»?

- a. Г. Льюис
- b. А.С. Макаренко
- c. В. Даль
- d. С.Я. Батышев

**11.** Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника?

- a. Информационная деятельность
- b. Методическая деятельность
- c. Реабилитационная деятельность
- d. Аналитическая деятельность

**12.** Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника?

- a. Сформировать морально-волевые качества
- b. Приобщить к корпоративной культуре
- c. Развить личностные качества
- d. Пробудить душевные силы

**13.** Какова основная сфера применения наставничества?

- a. Духовная
- b. Все перечисленные варианты
- c. Социальная
- d. Экономическая

**14.** Какой тип наставничества является наиболее эффективным при работе с трудными подростками?

- a. Наставник-тьютор

- b. Наставник-руководитель
- c. Наставник-партнер (навигатор)
- d. Наставник-лидер

**15.** Для успешной реализации программы сопровождения наставнику обязательно обладать...

- a. Специальным образованием
- b. Гибким и критическим мышлением
- c. Эмоционально устойчивой психикой
- d. Развитой интуицией и рефлексией
- e. Коммуникативными и организаторскими способностями

**16.** Одной из специфических особенностей наставничества является...

- a. Наличие дистанции между наставником и подопечным
- b. Тесная взаимосвязь с традиционной системой воспитания
- c. Формальный подход к реализации этапов
- d. Отсутствие взаимосвязи с традиционной системой воспитания

**17.** Целевая модель наставничества – это:

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

**18.** Каков результат наставничества в форме взаимодействия "Ученик-ученик"?

- a. численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- b. улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах).
- c. увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

**19.** Каков результат наставничества в форме взаимодействия "Учитель-учитель"?

а. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации.

б. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

с. снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**20.** Какие этапы включает программа наставничества в образовательных организациях?

а. подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар или групп. Организация работы наставнических пар или групп. Завершение наставничества.

б. сбор предварительной информации. Знакомство с объектом. Изучение численного состава. Сбор адресных сведений. Контроль организаторов за качеством и сроками.

с. систематизация собранных данных. Первичная проверка собранных материалов на точность и полноту заполнения. Классификация ответов на открытые вопросы анкет. Ручная обработка материалов. Определение надежности, достоверности информации.

**21.** Выберите стадии работ внутри организации на этапе «Подготовки условий для запуска программы наставничества»:

а. определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества.

б. информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.

с. сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы.

**22.** Из каких частей состоит "Первичное обучение наставников"?

а. самоанализ и навыки самопрезентации. Обучение эффективным коммуникациям. Разбор этапов реализации программы наставничества.

б. Я рассказываю – Ты слушаешь. Я показываю – Ты смотришь. Сделаем вместе ты и Я.

с. Мой опыт. Моя мотивация. Вопросы и ответы. Ролевые ситуации.

**23.** Какова основная задача этапа завершения программы наставничества в образовательной организации?

а. закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

б. сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.



с. подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества, награждения лучших наставников.

**24.** Выберите формы наставничества:

а) «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель-учитель»

б) «работодатель-учитель», «ученик – ученик», «учитель – учитель»

в) «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент»

**25.** К какой разновидности наставничества относится технология обучения через наблюдение за наставником

а) Шедоуинг

б) Баддинг

в) Менторинг

г) Коучинг

**26.** К какой разновидности наставничества относится технология равноправия, поддержки и обратной связи

а) Шедоуинг

б) Баддинг

в) Менторинг

г) Коучинг

**27.** К какой разновидности наставничества относится технология помощи в развитии как профессионала

а) Шедоуинг

б) Баддинг

в) Менторинг

г) Коучинг

**28.** К какой разновидности наставничества относится технология помощи в целеполагании

а) Шедоуинг

б) Баддинг

в) Менторинг

г) Коучинг

29. Укажите предназначение инструментов и техник наставничества

	Поиск новых идей	Анализ ресурсов и ожиданий	Быстрое овладение необходимыми навыками	Постановка целей и решение проблем	Управление работой команды над проектом
Метод фокальных объектов	+				
«Расскажи-покажи-сделай»			+		
«Десять пальцев»		+			
Trello					+
Модель GROW				+	

**Критерии оценки теста**

Оцениваемый показатель	Количество баллов, обеспечивающих получение:			
	незачет		зачет	
Процент набранных баллов из 100% возможных	От 1-55%		56% и более	
<b>Количество тестовых заданий:</b>				
29	1-15 (до 8 баллов)	16-18 (от 8 до 12 баллов)	19-22 (от 13 до 17 баллов)	23-29 (от 18 до 20 баллов)

**Ключ к тесту:**

№ вопроса	№ ответа
1	a
2	b
3	c
4	d
5	c
6	d

7	b
8	c
9	c
10	a
11	c
12	d
13	b
14	a
15	a
16	d
17	a
18	c
19	b
20	a
21	b
22	a
23	c
24	B
25	a
26	б
27	B
28	Г