



**МИНИСТЕРСТВО  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



# **ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ПЕДАГОГОВ И НАСТАВНИКОВ КАК ЗАЛОГ ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО УСПЕХА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

---

**ХИСАМУТДИНОВА ЗУХРА АНФАСОВНА**

**директор ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», доктор медицинских наук,  
профессор кафедры общественного здоровья, экономики и управления  
здравоохранением КГМА - филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России,  
член профильной комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации  
по специальности «Управление сестринской деятельностью»**



## Министр просвещения Российской Федерации С.С. Кравцов



*«Мы уже создали Координационный совет по наставничеству при Минпросвещения, объединив представителей разных отраслей.*

*Не исключаю, что будет создана и всероссийская ассоциация наставников. Важно, что наставники есть в любой сфере: и в образовании, и на производстве, и в культуре, и в медицине.*

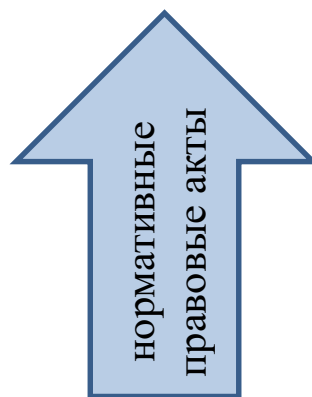
*Каждому, кто начинает свой путь в профессии, нужен человек, который поделится с ним своим опытом и поможет быстрее стать настоящим профессионалом.*

*...В этом году будет разработан профессиональный стандарт наставника. Это позволит ввести новую должность «наставник» и закрепить за ней квалификационные требования».*

# ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В период с 11 марта по 22 марта 2019 г. ФГБОУ ДПО ВУНМЦ Минздрава России провел цикл повышения квалификации в форме стажировки для преподавателей профессиональных модулей образовательных организаций, подведомственных Минздраву России.

Стажировка преподавателей, участвующих в реализации программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 34.02.01 Сестринское дело



МИНИСТЕРСТВО  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



# Программа стажировки

**Изучение передового опыта  
проведения стажировок**

**Учебно-методическое  
и информационное  
обеспечение стажировки  
(анализ нормативной  
правовой документации)**

**Материально-  
техническое обеспечение  
(симуляционное  
оборудование,  
расходные материалы)**

**Кадровое обеспечение  
(подготовка преподавателей  
из практического  
здравоохранения)**



# ГОСТ Р 52623.1-2008 Технологии выполнения простых медицинских услуг функционального обследования

ГОСТ Р 52623.1-2008

Группа Р24

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТЕХНОЛОГИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОСТЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ  
ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ

Technologies of simple medical services for functional check-up

ОКС 11.160  
ОКП 94 4000



НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
СТАНДАРТ  
РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

ГОСТ Р  
52623.4—  
2015

## ТЕХНОЛОГИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОСТЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ ИНВАЗИВНЫХ ВМЕШАТЕЛЬСТВ

Издание официальное

# ГОСТЫ

## ГОСТ Р 52623.3-2015 Технологии выполнения простых медицинских услуг. Манипуляции сестринского ухода

ГОСТ Р 52623.3-2015

Группа Р24

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Технологии выполнения простых медицинских услуг  
МАНИПУЛЯЦИИ СЕСТРИНСКОГО УХОДА

Technologies of simple medical services. Manipulations of nursing  
care

ОКС 11.160  
ОКП 94 4000

Дата введения 2016-03-01

## ГОСТ Р 53079.4-2008 Технологии лабораторные клинические. Обеспечение качества клинических лабораторных исследований. Часть 4. Правила ведения преаналитического этапа

ГОСТ Р 53079.4-2008

Группа Р20

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Технологии лабораторные клинические  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА КЛИНИЧЕСКИХ ЛАБОРАТОРНЫХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ  
Часть 4

Правила ведения преаналитического этапа  
Clinical laboratory technologies. Quality assurance of clinical  
laboratory tests. Part 4. Rules for conducting of preanalytical stage

ОКС 11.020

Дата введения 2010-01-01

# Стажировка преподавателей программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 34.02.01 Сестринское дело



# Стажировка преподавателей программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 34.02.01 Сестринское дело



# Стажировка преподавателей программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 34.02.01 Сестринское дело







## Отчет о реализации ДПП ПК «Стажировка преподавателей программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 34.02.01 Сестринское дело»

**«Актуальный вклад Центра в разработку и реализацию Программы обусловлен тем, что пополнение собственного опыта профессиональной деятельности позволит педагогу обучать студентов на качественно ином уровне, так как требуя от студентов четкого выполнения манипуляций, зачастую, сам преподаватель, давно оторванный от практического здравоохранения, не может правильно выполнять данную манипуляцию.**

**Именно стажировка помогает восполнить утерянные навыки выполнения практических заданий.**

**У многих преподавателей отсутствует информация о современных расходных материалах, которые используются в практике, отсутствует опыт применения нормативных правовых документов в практическом обучении, таких как порядки оказания медицинской помощи, стандарты медицинской помощи, клинические рекомендации, СанПиНы.**

**Кроме того, потребность в обучении преподавателей связана с необходимостью формирования новых профессиональных компетенций педагогической деятельности:**

- в части применения симуляционного оборудования в образовательной деятельности;**
- в части подготовки выпускников к процедуре первичной аккредитации».**



## Приложение №1 к письму ФГБУ ДПО ВУНМЦ Минздрава России от 30 января 2019 г. №24

***«Одновременно обращаем Ваше внимание, что для качественной реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Стажировка преподавателей программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 34.02.01 Сестринское дело» необходимо привлечение преподавателей из числа работающих специалистов практического здравоохранения, имеющих сертификат специалиста, стаж работы не менее 3-х лет и прошедших обучение по психолого-педагогическому циклу.***

***Это обусловлено тем, что ряд слушателей, участвующих в реализации профессиональных модулей не способны грамотно и точно на уровне современных требований выполнять медицинские манипуляции, иначе говоря, существует огромный разрыв между обучением и новейшими подходами в работе при оказании медицинской помощи».***

# Теории обучения взрослых

**Не существует единой теории обучения взрослых, есть несколько распространенных теорий, а именно:**

- ✓ андрагогика,
- ✓ трансформационное обучение,
- ✓ эмпирическое (или экспериментальное) обучение,
- ✓ самостоятельное обучение.

**Все теории преследуют одну цель - создание эффективных процессов обучения взрослых.**

**Основные причины, по которым преподаватели средних медицинских образовательных организаций обязаны знать теории обучения взрослых:**

- ✓ чтобы создавать программы, которые отвечают потребностям обучающихся;
- ✓ чтобы подбирать стратегии обучения с учетом реального контекста обучения;
- ✓ чтобы использовать технологии, которые максимально соответствуют стратегиям обучения;
- ✓ чтобы применять стратегии, которые учитывают современные особенности обучения: цифровые технологии и мобильность обучающихся.

# Теория 1. Андрагогика

**В основе теории андрагогики лежат особенности взрослых обучающихся.**

**Ключевые отличия взрослых обучающихся от детей:**

**1. Потребность в знаниях.** Работники осознают цель обучения.

**2. Мотивация.** Работниками движет осознание того, зачем им это нужно.

**3. Желание.** Работники учатся, чтобы применять полученные знания, умения и навыки в практической деятельности.

**4. Фундамент или опыт.** Работники, обладая социальным и профессиональным опытом, анализируют и «прокручивают» преподаваемый материал через фильтр собственного опыта.

**5. Самостоятельность.** Работники несут ответственность за свое обучение, заинтересованы в собственном профессиональном развитии.

**6. Отношение к обучению.** Работники понимают, что обучение поможет им снизить профессиональный стресс, изменить профессиональную карьеру к лучшему. Для них актуально проблемно-ориентированное обучение, во время которого формируется способность к быстрому решению производственных вопросов и появляется уверенность, что они могут справляться с любыми профессиональными задачами.

## Теория 2: Трансформационное обучение

Теория трансформационного обучения объясняет, как взрослые учатся через озарения и вспышки вдохновения.

Преподаватели стараются радикально изменить образ мыслей, точку зрения, отношение к вопросу и шаблоны поведения — то есть запустить трансформационные процессы, которые выводят сознание обучающихся на новый уровень и которые пробивают устоявшиеся убеждения и условности.

В теории трансформационного обучения выделяют три стадии:

1. **Выявление дилеммы или кризиса.** Осознать, что мы чего-то не знали или в чем-то ошибались — это всегда кризис, который выводит нас из зоны комфорта.

2. **Определение личной выгоды.** С самого начала курса важно создать и поддерживать правильный контекст — личный, профессиональный или социальный — который будет подогреть интерес обучающихся и держать их «на крючке». Чтобы мотивировать взрослых, дайте им возможность представить будущие плоды своих трудов.

3. **Критическое мышление.** На занятиях нужно создавать моменты рефлексии, чтобы они могли пересмотреть свои убеждения и взгляды. Давать слушателям возможность разобраться со своими чувствами и осознать, над чем нужно работать — тогда они с гораздо большим желанием будут впитывать знания.

# Теория 3. Эмпирическое обучение

*Китайский философ Конфуций говорил: «Скажи мне — и я забуду, покажи мне — и я запомню, дай мне сделать — и я пойму».*

Эмпирическая теория обучения утверждает, что суть обучения взрослых — в осмыслении практического опыта.

**Стадии цикла эмпирического обучения:**

- 1. Практический опыт.** В результате практического обучения слушатель обретает опыт, который он не забудет.
- 2. Рефлексивное наблюдение.** После практического обучения слушателям нужно дать время для рефлексии, чтобы они могли понаблюдать за процессом со стороны, проанализировать процессы и процедуры через демонстрации, разборы кейсов и др.
- 3. Абстрактная концептуализация.** Секрет успеха эмпирического обучения в том, что обучающийся начинает критически мыслить, на основании своих рассуждений формулировать концепции и процедуры, обобщать идеи и осознавать их связь с реальностью.
- 4. Активное экспериментирование.** Ролевые игры, стажировки и другие практические задания позволяют обучающимся применять свои знания и действительно «учиться через действие».

# Принципы, гарантирующие повышение профессионализма и достижение устойчивого индивидуального успеха педагогов и наставников

- ✓ осознанность обучения педагогов и наставников (в школах педагогического мастерства, школах наставников и т.п.);
- ✓ формирование и развитие образовательных потребностей;
- ✓ индивидуализация образовательной траектории;
- ✓ системность обучения педагогов и наставников;
- ✓ приоритет самостоятельного обучения;
- ✓ опора на жизненный опыт (профессиональный и социальный);
- ✓ рефлексивность и осмысленность процесса познания;
- ✓ корректировка устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих освоению новых знаний;
- ✓ контекстность (обучение преследует жизненно важные для обучающегося цели и строится с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и сопутствующих пространственных, временных, профессиональных, бытовых условий);
- ✓ актуализация результатов обучения (безотлагательное применение на практике приобретенных знаний, умений, навыков, качеств);
- ✓ востребованность результатов обучения в последующей профессиональной деятельности работника.

**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**  
(утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145)

**Цели внедрения целевой модели наставничества:**

- **максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;**
- **создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.**

**Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

- ✓ **улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;**
- ✓ ...



# Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность

## Задачи внедрения целевой модели наставничества:

✓ ...

- ✓ подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- ✓ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- ✓ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- ✓ формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**Методические рекомендации по разработке и внедрению системы  
(целевой модели) наставничества педагогических работников  
в образовательных организациях  
(Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования  
от 21 декабря 2021 г. №№ АЗ-1128/08, 657)**

**I. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях**

**1.1. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества**

**1.2. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества**

**II. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

**2.1. Кадровые условия и ресурсы**

**2.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы**

**2.3. Материально-технические условия и ресурсы**

**2.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование**

**2.5. Психолого-педагогические условия**

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

## III. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

3.1. Внутренний контур: образовательная организация

3.2. Внешний контур: региональный уровень

1. Региональный институт развития образования/институт повышения квалификации (далее - ИРО/ИПК)

2. Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР)

3.3. Внешний контур: федеральный уровень

1. ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

2. Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования)

IV. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски

Приложение

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

**Цель системы (целевой модели) наставничества** - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

**Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

# Терминология

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве *(Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).*

**Наставничество** - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество *(Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. №№ АЗ-1128/08, 657).*

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний и умений, приобретения новых профессиональных навыков, компетенций и метакомпетенций, формирования системы нравственных и гражданских ценностей с учетом многонациональной основы нашего государства через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, направленное на повышение компетентности наставляемых, ознакомление их с особенностями работы в медицинской организации, надлежащее исполнение ими должностных обязанностей, успешную их адаптацию в трудовом коллективе *(Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях).*

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях

**Цель системы (целевой модели) наставничества** – создание системы правовых, организационных, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в отрасли здравоохранения в целом и в медицинских организациях в частности для обеспечения непрерывного профессионального развития работников, их самореализации и закрепления в профессии.

**Цели наставничества в медицинской организации** – подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к занимаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении новых профессиональных навыков, формирования системы нравственных и гражданских ценностей.

**Персонализированная программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, обладающий высокими нравственными качествами, готовый и способный делиться опытом, знаниями и умениями, проводящий в индивидуальном порядке работу по приобретению новых профессиональных навыков, компетенций и метакомпетенций, по ускорению процесса профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает жизненные, личные и производственные задачи, приобретает новые профессиональные знания, умения и навыки, компетенции и метакомпетенции, добивается намеченных результатов, являясь субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста.

**Совет наставников** – коллегиальный орган, создаваемый в медицинской организации при наличии десяти и более наставников, осуществляющий свою деятельность в целях распространения положительного опыта и оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, реализации персонализированных программ наставничества.

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях

## Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- погружение наставляемых в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к служебному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинских организаций;
- определение профессионального потенциала наставляемых;
- воспитание профессионально-значимых качеств личности, формирование у наставляемых сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии;
- содействие приобретению новых профессиональных навыков, компетенций и метакомпетенций, перенятие наставляемыми профессионального опыта наставника;
- ...



# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях

## Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- ...
- развитие у наставляемых мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень;
- ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации наставляемых;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемыми в преодолении профессиональных затруднений, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- профилактика возникновения синдрома эмоционального выгорания, профессиональной деформации личности работников.

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях

**Под условиями** понимается совокупность факторов, процессов и особенностей функционирования медицинской организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности.

**Под ресурсами** понимается совокупность трудовых, материальных, технических и финансовых средств, необходимых для реализации персонализированных программ наставничества.

**Кадровые условия и ресурсы** предполагают наличие в медицинской организации руководителя, разделяющего ценности отечественной системы здравоохранения, приоритетные направления ее развития, а также наставников, которые имеют подтвержденные результаты профессиональной деятельности, демонстрируют лучшие профессиональные и личностные качества во взаимодействии с коллегами и пациентами и молодых специалистов в качестве наставляемых, мотивированных перенимать опыт наставников.

**Финансово-экономические условия и ресурсы** включают в себя мотивирование, стимулирование и поощрение наставничества. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях

**Психолого-педагогические условия** включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в коллективе.

**Психолого-педагогический ресурс** в системе наставничества подразумевает:

- **широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих;**
- **психологическую поддержку формируемым парам/группам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик самообразования, саморазвития и самооценки, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;**
- **формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию профессионального роста и развития.**

# Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества в медицинских организациях

**Организационное обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в медицинской организации предполагает следующие виды деятельности:**

- **формирование пар/групп «наставник – наставляемый»;**
- **составление персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;**
- **разработка методических материалов для наставника и наставляемого;**
- **разработка материалов для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью поиска областей для улучшения;**
- **повышение квалификации наставников («школа наставников»);**
- **распространение положительного наставнического опыта среди коллег;**
- **помощь наставляемым в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;**
- **подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар/групп.**

# Формы наставничества в образовательных и медицинских организациях

## Основные формы наставничества:

- традиционное наставничество (наставничество «один на один»),
- партнерское наставничество («равный – равному»),
- реверсивное наставничество,
- саморегулируемое наставничество,
- ситуационное наставничество,
- скоростное наставничество,
- флеш-наставничество,
- виртуальное (дистанционное) наставничество,
- командное наставничество,
- краткосрочное или целеполагающее наставничество,
- групповое наставничество.

Конкретные формы наставничества, предполагаемые для использования в организации, должны быть изложены во внутренних нормативных документах, в том числе положении о системе наставничества в организации, приказе об организации наставничества в организации, дорожной карте (плане мероприятий) по реализации положения о системе наставничества.

# Основные этапы реализации наставничества в организациях

**1. Организация наставничества:** разработка и утверждение внутренних нормативных документов, в том числе положения о системе наставничества в организации, приказа об организации наставничества в организации, дорожной карты (плана мероприятий) по реализации положения о системе наставничества.

**2. Назначение наставников и наставляемых на основании соответствующего приказа.**

**3. Прохождение наставничества:** определение конкретных инструментов, форм и методов работы наставников с наставляемыми, реализация персонализированных программ наставничества, оценка их результативности и эффективности.

**4. Завершение наставничества:** подведение итогов наставничества путем предоставления отчета наставника о результатах работы наставляемого, предоставления отчета наставляемого о реализации плана мероприятий персонализированной программы наставничества; публикация результатов наставничества; осуществление мер материального и морального стимулирования наставников; оценка результативности и эффективности внедрения и реализации системы наставничества в организации, осуществление корректирующих действий при необходимости.

# Рекомендации при организации наставничества

**Особое внимание при организации наставничества следует уделять:**

- 1) нормативному закреплению механизмов наставничества, начиная с локальных актов и заканчивая нормативными правовыми актами органов государственного управления;**
- 2) институциализации практики наставничества с учетом особенностей деятельности медицинской организации, её организационной культуры, обычаев, традиций и т. д.;**
- 3) индивидуализации процесса обучения — несмотря на то, что наставничество может принимать коллективную форму, акцент делается на персональный подход;**
- 4) практикоориентированности наставничества, предполагающего обучение и воспитание в процессе труда;**
- 5) наличие взаимного доверия, формирующего у наставника уверенность в том, что наставляемый в данной организации намерен работать долго и успешно;**
- 6) обеспечению наставников особого рода ресурсами, прежде всего, временем, доступом к необходимому для обучения оборудованию и др.;**
- 7) наличие желания, умений и навыков обучения у наставника;**
- 8) использованию инструментов материального и морального стимулирования.**

# Результаты внедрения и реализации системы наставничества в организации

**В результате внедрения и реализации системы наставничества в организации будет создана позитивная производственная среда, включающая:**

- **изменение менталитета персонала на качество выполняемой работы;**
- **мотивацию работников на непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию;**
- **увеличение числа закрепившихся в профессии молодых специалистов;**
- **развитие профессиональных перспектив работников старшего возраста в условиях цифровой трансформации здравоохранения;**
- **обмен опытом между наставниками.**

**Результатом успешной реализации персонализированных программ наставничества может быть признано:**

- **улучшение профессиональных результатов и у наставляемого, и у наставника;**
- **повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах профессионального самообразования и саморазвития;**
- **ускорение темпов адаптации наставляемого на новом месте работы;**
- **увеличение числа работников, планирующих стать наставниками в ближайшем будущем.**



# Риски внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

**Среди рисков внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества можно назвать следующие:**

**1. Отсутствие у части работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста работников.**

**Возможные мероприятия по минимизации риска:**

- **создание в организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение лучших практик наставничества на сайте организации, в социальных сетях и других доступных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;**
- **расширение возможностей профессионального роста работников за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;**
- **участие в региональных программах и мероприятиях по наставничеству, а также в деятельности профессиональных ассоциаций;**
- **рефлексия результатов профессиональной деятельности работников, реализующих программы наставничества.**

...

# Риски внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

**Среди рисков внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества можно назвать следующие:**

...

## **2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.**

**Возможные мероприятия по минимизации риска:**

- **разработка системы мотивирования, материальных и моральных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;**
- **соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их корпоративной солидарности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;**
- **вовлечение большего количества работников в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих работников путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого и др.).**

...

# Риски внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

**Среди рисков внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества можно назвать следующие:**

...

**3. Формализм в выполнении функций наставника, плохое качество наставнической деятельности.**

**Возможные мероприятия по минимизации риска:**

- **вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;**
- **разработка методического обеспечения и диагностического инструментария для предоставления его наставнику;**
- **планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;**
- **использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;**
- **психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;**
- **выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.**

...

# Риски внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

**Среди рисков внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества можно назвать следующие:**

...

**4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.**

**Возможные мероприятия по минимизации риска:**

- **развитие реверсивных форм наставничества;**
- **вовлечение наставника и наставляемого в инновационные процессы организации.**

# Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Киркпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает организация в целом от внедрения и реализации системы наставничества.

В соответствии с этой моделью оценку реализации персонализированной программы наставничества целесообразно разделить на четыре уровня: реакция – обучение – поведение – результаты.

**1-й уровень – реакция.**

Оценка первого уровня – это оценка эмоциональной удовлетворенности наставляемых от обучения в рамках наставничества, их реакция на реализуемую персонализированную программу наставничества. Чтобы сделать оценку, целесообразно использовать:

- 1) анкетирование;
- 2) интервьюирование;
- 3) фокус-группы.

# Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

## 2-й уровень – обучение.

На втором уровне оценивается эффективность усвоения знаний, полученных во время реализации персонализированных программ наставничества, и изменений, происходящих с наставляемыми.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Основными инструментами оценки второго уровня модели являются:

- 1) тестирование знаний;
- 2) проверка приобретенных умений;
- 3) составление личного плана действий;
- 4) обучение коллег.

# Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

## 3-й уровень – поведение.

Эффективность третьего уровня можно определить путем выявления различий в поведении «до» и «после» реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности наставляемого. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности работников.

В рамках оценивания эффективности третьего уровня обучения необходимо оценить, как наставляемые применяют полученные знания, умения и навыки на своем рабочем месте.

Для оценки используются следующие инструменты:

- контрольный лист поведения;
- обзор поведения;
- наблюдение за работой наставляемого на рабочем месте;
- проверка плана действий.

# Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

## 4-й уровень – результаты.

На четвёртом уровне оценивается степень достижения намеченных результатов. Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации в условиях внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества.

Необходимо оценить, какова степень достижения целевых показателей измеряемых характеристик процесса наставничества (экономических, социальных, моральных и др.). Ключевым в оценке четвертого уровня будет вопрос: повлияли ли положительно на организацию результаты проводимых мероприятий по наставничеству?

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами организации.



# Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

**Возможность подстраивать модель Киркпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых организациях в качестве стандарта оценивания уровня обучения.**

**Автор модели постоянно проводил исследования в этом направлении, сделал упор на прогнозирование результатов. При таком подходе специалисты, отвечающие за обучение, будут уделять больше внимания достижению ожидаемых результатов, тогда как раньше основное внимание было сфокусировано на процессе.**

**Прежде чем начинать реализацию персонализированной программы наставничества, которая бы гарантировала результаты, необходимо сформулировать цели и задачи, определить ожидаемые показатели и способы, по которым будет проводиться оценка, и лишь затем приступить к воплощению в жизнь программы.**

# Результаты работы наставника

**Результаты работы наставника считаются эффективными, если наставляемые ориентированы на:**

- **освоение и использование в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, готовность и способность применять полученные теоретические знания, практические умения и навыки в профессиональной деятельности;**
- **положительную мотивацию к профессиональной деятельности и профессиональному самообразованию и саморазвитию;**
- **самостоятельность и инициативность при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;**
- **дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.**

**Результаты работы наставника могут учитываться при продвижении его по службе, материальном и моральном стимулировании.**

# **Анализ/мониторинг внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества**

**Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать не только ее результативность, но и эффективность, то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.**

**Анализу/мониторингу внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:**

- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение наставничества;**
- задействованные кадровые ресурсы;**
- реализация функций управления наставничеством (планирование, организация, координация и руководство, мотивация и стимулирование, учет и контроль);**
- удовлетворенность работников, принявших участие в реализации персонализированных программах наставничества и др.**

**При необходимости в организации следует проводить корректирующие действия при реализации системы (целевой модели) наставничества.**

## Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

Ожидаемыми результатами внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества с учетом потребностей работников в профессиональном росте и развитии, а также с учетом выявленных у них профессиональных затруднений;
- создание электронной базы наставничества, доступной для взаимодействия работников вне зависимости от их места работы (открытое наставничество);
- создание материалов для мониторинговой оценки результативности и эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли работников, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого специалиста в профессиональной среде;
- снижение текучести кадров, закрепление молодых специалистов в организации.

# Ожидаемые эффекты от внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

Ожидаемыми эффектами от внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества являются:

- повышение профессионального мастерства работников, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности работников при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

Успех системы наставничества в огромной степени зависит, прежде всего, от того, кто будет являться наставником.

Помимо большого практического опыта и высокого профессионализма он должен четко понимать свою роль, быть коммуникабельным, уметь передавать смысл своих идей, иметь авторитет среди коллег, быть эмоционально уравновешенным, иметь организаторские способности, относиться к делу с творческим подходом и позитивным настроем.

От наставника требуется не только готовность и желание передать свой опыт молодым, но и умение это делать.

# Наставничество - универсальная технология профессионального развития персонала и залог достижения устойчивого успеха организации

**Наставничество способствует:**

- ускоренной передаче знаний, умений и навыков от наставников к наставляемым, необходимых для улучшения показателей работы организации;
- получению молодыми специалистами четко структурированной и практикоориентированной информации;
- сокращению сроков профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов и вновь принятых сотрудников;
- обучению молодых специалистов с учетом специфики медицинской организации;
- улучшению психологического микроклимата в коллективе;
- воспитанию навыков командной работы, взаимовыручки и взаимопомощи;
- снижению текучести кадров за счёт формирования сплоченного грамотного коллектива.

***Наставничество – залог достижения устойчивого успеха образовательных и медицинских организаций.***



## НАСТАВНИК

**Бурханова Елена Валерьевна**  
преподаватель сестринского дела  
ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»,  
менеджер компетенции  
«Медицинский и социальный уход»



## НАСТАВЛЯЕМАЯ

**Гарипова Айгуль Ильдусовна**  
преподаватель сестринского дела  
ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»,  
победитель XIII конкурса «Лучший молодой  
преподаватель Казани – 2021» среди преподавателей  
профессиональных образовательных организаций



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ  
СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

2021 год

**Методические рекомендации по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях с включенным Примерным положением о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации окажут практическую помощь руководителям, административным и педагогическим работникам образовательных организаций в определении наиболее оптимальных форм, видов наставничества педагогических работников, в разработке необходимых локальных нормативных правовых актов по развитию системы наставничества, в организации профессионально активности соответствующих субъектов образовательной деятельности.**







МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Методология (целевая модель)  
наставничества обучающихся  
для организаций, осуществляющих  
образовательную деятельность  
по общеобразовательным, дополни-  
тельным общеобразовательным  
и программам среднего профессио-  
нального образования, в том числе с  
применением лучших практик обмена  
опытом между обучающимися

**Настоящая Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации.**



# Научные и методические материалы по развитию наставничества

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»



**НАСТОЛЬНАЯ КНИГА**

## **НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**



Казань  
2020

**Настольная книга посвящена наставничеству как кадровой технологии, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов.**

**Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции.**

**Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонализацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.**



*Л. Н. Казакова, М. П. Бобро,  
В. Н. Орлова, Л. Н. Шилова*

**Р**АЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
как ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
& УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ  
СОВРЕМЕННОГО СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



*Монография*

В монографии обобщены наиболее распространенные и принятые в мировой и отечественной системе образования практики наставничества в контексте их эволюции, проанализированы виды и формы наставничества, дана их классификация, выделены существенные компетенции наставников, рассмотрены проблемы эффективности наставничества (признаки, предикторы, условия, критерии оценки) и вопросы профессиональной переподготовки и обучения наставников.

Издание адресовано руководителям, методистам, психологам, социальным педагогам — наставникам, преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций.



Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области  
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного  
профессионального образования  
«Ленинградский областной институт развития образования»

Методические рекомендации по вопросам организации наставничества,  
поддержки и адаптации молодых педагогов

Санкт-Петербург

2020

**Методические рекомендации включают в себя материалы по вопросам организации наставничества в образовательных организациях в целях адаптации педагогов в профессиональной деятельности.**

**Для руководителей и педагогов образовательных организаций, специалистов органов управления образованием, методистов, экспертной общественности Ленинградской области.**



Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
Санкт-петербургская академия постдипломного педагогического образования  
Центр развития наставничества  
Кафедра социально - педагогического образования

Организация наставничества обучающихся в организациях,  
осуществляющих образовательную деятельность  
по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным  
и программам среднего профессионального образования  
Методические рекомендации

Санкт-Петербург  
2021

1

**Методические рекомендации посвящены вопросам организации внедрения 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.**

**Методические рекомендации адресованы специалистам информационно-методических центров административных районов Санкт-Петербурга, кураторам программ наставничества в образовательных учреждениях.**



Министерство образования и молодежной политики Свердловской области  
Государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования Свердловской области  
«Институт развития образования»  
Кафедра педагогики профессионального образования

М. А. Герасимова, Е. В. Игонина, Т. А. Корчак

**Особенности наставничества в процессе реализации  
программ среднего профессионального образования**

*Методические рекомендации для руководящих работников  
профессиональных образовательных организаций Свердловской области*

Екатеринбург  
2019

В данном издании сформулированы методические рекомендации, направленные на осмысление особенностей наставничества в процессе подготовки по программам среднего профессионального образования с целью создания в профессиональных образовательных организациях Свердловской области условий эффективного функционирования и развития института наставничества.

Методические рекомендации адресованы руководящим работникам профессиональных образовательных организаций Свердловской области.



# Научные и методические материалы по развитию наставничества

Министерство образования Кировской области

Кировское областное государственное образовательное автономное  
учреждение дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Кировской области»

**Методические рекомендации по реализации  
целевой модели наставничества на базе  
профессиональных образовательных  
организаций Кировской области**

Киров  
2021

**Данные методические рекомендации разработаны для руководителей и педагогических работников профессиональных образовательных организаций для внедрения и реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области.**

**Рекомендации содержат нормативно-правовые акты, типовые документы, определяющие общие подходы реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций.**



# Научные и методические материалы по развитию наставничества

Министерство образования и науки  
Челябинской области  
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Областной Центр дополнительного образования детей»

Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования

Челябинск  
2021

Методические рекомендации адресованы руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительном общеобразовательным программам, внедряющих методологию (целевую модель) наставничества.

В методических рекомендациях рассматриваются вопросы по внедрению методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

Приложения содержат научно-методический и теоретический материал, а также образцы локальных актов и диагностических методик.





Министерство образования и науки Челябинской области  
Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации  
работников образования»

**Наставничество в школе.  
Педагогические перспективные  
способы совершенствования  
культуры наставнической деятельности  
участников образовательных  
отношений**

*Сборник ситуационных задач  
для слушателей курсов  
профессиональной  
переподготовки*

Челябинск  
ЧИПКРО  
2021

В первой части сборника представлен теоретический анализ наставнической деятельности, предложено функциональное назначение моделей наставничества во взаимодействии участников образовательных отношений. Содержание главы представляет различные подходы к наставнической деятельности, а также практико-ориентированные аспекты применения ситуационных задач в совершенствовании наставнической деятельности.

Вторая часть содержит более восьмидесяти педагогических ситуаций с решениями и для самостоятельной работы. В сборнике представлены ситуации из педагогической практики, предметно-ориентированные, а также смоделированные задачи.

Сборник ситуационных задач предназначен для использования на занятиях в дополнительном профессиональном образовании.



# Научные и методические материалы по развитию наставничества

## «Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника»

### Лекция 1.1. Методология наставничества как целостная система деятельности

#### Содержание

1. Цель, объект, субъект, условия для эффективного наставничества, сущность понятия «методология наставничества».
2. Перспективные подходы при построении системы наставничества.
3. Принципы реализации программы наставничества.
4. Пять основных типов наставничества.
5. Критерии эффективности наставнических взаимоотношений.
6. Нормативно правовое обеспечение образовательной деятельности по направлению «Наставничество».



# Научные и методические материалы по развитию наставничества

Министерство просвещения Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Армавирский государственный педагогический университет»  
Научно-исследовательский институт развития образования

Утверждаю  
Проректор  
по научно-исследовательской  
и инновационной деятельности ФГБОУ ВО «АГПУ»  
Ю.П. Ветров  
« 22 » 11/2020 2020 г.



ПРИНЯТО  
Ученым советом  
ФГБОУ ВО «АГПУ»  
протокол № 13 от « 22 » 11/2020 2020 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«МЕТОДИЧЕСКИЕ И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ  
ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА»

Армавир, 2020

## «Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника»

### Лекция 1.2. Реализация программы наставничества в системе образования.

#### Содержание

1. Модель реализации программы  
наставничества в образовательных организациях  
Российской Федерации.

2. Формы наставничества «Учитель-учитель»,  
«Учитель-ученик», «Работодатель –ученик»,  
«Студент – ученик».



Государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования и социальных технологий»

## **Наставничество в образовании: современная практика**



Международная (заочная) научно-практическая конференция

(Курган, 20 ноября 2019 года)

Сборник материалов

Курган, 2019

**Авторы опубликованных материалов несут ответственность за точность приведенных цитат, собственных имен, прочих сведений и соответствие ссылок оригиналу.**

**Позиции оргкомитета конференции и авторов материалов не всегда совпадают.**



Б л а г о д а р  
ю  
з а  
в н и м а н и е

