

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Педагогический институт

Кафедра социальной и возрастной психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Т. И. Гущина

«04» июля 2022 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.ДВ.05.3 Наставничество в системе образования

Направление подготовки/специальность: 44.03.02 - Психолого-педагогическое образование

Профиль/направленность/специализация: Педагогика и психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2022

Тамбов, 2022

**Автор программы:**

Кандидат педагогических наук, Левчук Светлана Васильевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.02 - Психолого-педагогическое образование (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «22» февраля 2018 г. № 122).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры социальной и возрастной психологии «29» июня 2022 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Педагогического института, Протокол от «04» июля 2022 г. № 10.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	12
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	15

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

### 1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- педагогический
- сопровождения

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 01 Образование и наука (в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного образования)

### 1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Осуществляет построение отношений внутри образовательной организации как технологию интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей

### 1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения					
		Заочная (семестр)					
		2	3	4	5	6	7
1	Введение в проектную деятельность	+					
2	Куратор в образовательной организации					+	
3	Межведомственное взаимодействие в работе с детьми "группы риска"					+	
4	Ознакомительная практика			+			
5	Основы психологического консультирования участников образовательного процесса					+	

6	Проектный семинар		+	+	+	+	+
7	Развитие личности в норме и патологии				+		
8	Технологии тьюторского сопровождения инвалидов и лиц с ОВЗ				+		

## 2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Наставничество в системе образования» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 44.03.02 - Психолого-педагогическое образование.

Дисциплина «Наставничество в системе образования» изучается в 5 семестре.

## 3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 2 з.е.

Заочная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Заочная (всего часов)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>72</b>
Контактная работа	8
Лекции (Лекции)	4
Практические (Практ. раб.)	4
Самостоятельная работа (СР)	60
Зачет	4

## 3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		3	3	3	
5 семестр					
1	Нормативно-право вые основы наставничества в образовании	1	1	15	Опрос; Реферат
2	Этические нормы. Личностные качества и компетенции наставника	1	1	15	Опрос; Выполнение заданий
3	Отбор и обучение наставников в работе с обучающимися.	1	1	15	Опрос; Выполнение заданий

4	Методы и технологии наставничества в образовании	1	1	15	Тестирование
---	--	---	---	----	--------------

## **Тема 1. Нормативно-правовые основы наставничества в образовании (УК-3)**

### **Лекция.**

Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных

потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией. Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе. Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет, имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в

образовательных организациях от 0 до 3-х лет или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставляемый (молодой педагог) – специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

Нормативные основы наставничества в образовании: ФЗ РФ №273 «Об образовании в РФ», ст.28, 47, 48., Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего».

### **Практическое занятие.**

Вопросы для обсуждения:

- 1.Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48.
- 2.Приказ Министерства образования и науки от 18.04.2013 г. №291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования».
- 3.Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- 4.Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- 5.Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего».

### **Задания для самостоятельной работы.**

Вопросы для самостоятельного углубленного изучения:

1. Нормативно-правовые основы наставнической деятельности в образовании

## **Тема 2. Этические нормы. Личностные качества и компетенции наставника (УК-3)**

### **Лекция.**

Профессиональная этика педагога: понятие, функции, принципы. Кодекс профессиональной этики педагогических работников. Этические нормы и правила поведения педагогических работников при выполнении ими своей профессиональной деятельности. Права и ответственность педагогического работника при осуществлении профессиональной деятельности.

Этические нормы и правила педагога-наставника. Форма наставничества — это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик — ученик»; «учитель — учитель»; «студент — ученик»; «работодатель — ученик»; «работодатель — студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

### **Практическое занятие.**

1. Форма наставничества «учитель — учитель»
2. Виды и типы наставничества.
3. Этические нормы наставничества

### **Задания для самостоятельной работы.**

Вопросы для самостоятельного углубленного изучения:

1. Этический кодекс педагога. Нормативные документы. Методические письма Министерства образования и науки
2. Этический кодекс педагога-наставника (интернет ресурс:  
[https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/prilozhenie-1/1\\_1.1/](https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/prilozhenie-1/1_1.1/) ).

## **Тема 3. Отбор и обучение наставников в работе с обучающимися. (УК-3)**

### **Лекция.**

Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - Н.Н.Булич, Н.А.Корф, Л.Н.Модзалевский, С.А.Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский и др. Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я.Батышева, С.Г.Вершловского, Л.Н.Лесохиной, В.Г.Сухобской и др. Значимость наставничества в профессиональной деятельности: работы Ю.В.Кричевского, О.Е.Лебедева, Ю.Л.Львовой, А.А.Мезенцева, Н.В.Немовой, В.А.Сухомлинского и др. Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М.Павлютенкова, Н.М.Таланчука, А.И.Ходакова, В.М.Шепеля и др. Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А.Абдуллина, В.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А.Сластенин и др. Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др. Теоретические подходы к подготовке наставников в образовании: системный, личностно-ориентированный, комплексный. Типы наставничества.

Отбор и обучение наставников направлено на: расширение их знаний в области педагогики и психологии, форм и методов работы с детьми; информирование их о нормативно-правовых основах их деятельности; информирование о социальных услугах, доступных в образовательных организациях их наставляемым, и способах получения доступа к этим услугам; понимание процедуры выявления рисков, влияющих на жизнь их наставляемых (жестокость в семье, насилие в школе, рискованное поведение наставляемых и др.).

Региональная модель наставничества.

### **Практическое занятие.**

1. Работа с материалами ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ [www.mentori.ru](http://www.mentori.ru).
2. Анализ практик наставничества.

### **Задания для самостоятельной работы.**

Вопросы для самостоятельного углубленного изучения:

1. Анализ позитивных практик наставничества в регионах.
2. Выявление проблем

#### **Тема 4. Методы и технологии наставничества в образовании (УК-3)**

##### **Лекция.**

Интерактивные технологии, тренинговые технологии, проектные технологии. Под интерактивными технологиями подразумеваются дискуссии, дебаты, ролевые игры, работа в малых группах, способствующие развитию коммуникативных навыков, выявлению личностных позиций по отношению к проблеме, снижению агрессивности, выработке конструктивных взаимоотношений. Под тренинговыми понимаются технологии, которые развивают навыки ассертивного поведения и психической саморегуляции, обеспечивающие выбор эффективных способов решения проблемных ситуаций. Использование проектных технологий позволяет выработать среди основных целевых групп социальные инициативы, направленные на формирование и развитие ресурсов личности и социокультурной образовательно-воспитательной среды.

Методы работы наставника: курирование, интервенция, коррекция, психолого-педагогическая поддержка, психологическая помощь, реабилитация, социально-психологическая профилактика, социально-психологическое сопровождение, консультирование, тренинг

##### **Практическое занятие.**

1. Методы наставничества
2. Технологии наставничества

##### **Задания для самостоятельной работы.**

Вопросы для самостоятельного углубленного изучения

1. Методы наставнической работы с детьми группы риска
2. Методы наставничества в работе с одаренными детьми

#### **4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства**

##### **4.1. Распределение баллов:**

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

##### **4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля**

#### **Выполнение заданий**

Тема 2. Этические нормы. Личностные качества и компетенции наставника

Задание 1. Разработать этический кодекс педагога-наставника (групповая работа).

Задание 2. Составить требования к личности педагога-наставника.

Задание 3. Разработать квалификационные требования к педагогу-наставнику

Тема 3. Отбор и обучение наставников в работе с обучающимися.

Задание 1. Составьте таблицу с личностными, социальными и профессиональными качествами, которыми должен обладать педагог-наставник

Задание 2. Составьте перечень задач, которые может решать педагог-наставник в работе с детьми и подростками

#### **Опрос**

Тема 2. Этические нормы. Личностные качества и компетенции наставника

1. Проблема свободы и ответственности в деятельности педагога: в чем она?



2. Согласны ли Вы с тем, что консерватизм является специфической чертой в профессиональной деятельности педагога? Консерватизм — добро или зло в педагогической профессии? В чем Вы видите опасности его проявления?
3. Каковы возможные формы творчества в педагогической деятельности? Есть ли у Вас личные творческие планы?
4. «...Соответствовать требованиям современной Школы ...» Согласны ли Вы с этими требованиями? Готовы ли им соответствовать? И если нет; что Вы\_ намереваетесь предпринять? Предложите свои «варианты соответствия».
5. Сформулируйте Ваше понимание и отношение к интегральному стилю мышления педагога. Какие из его составляющих представляются Вам наиболее значимыми?
6. Имеет ли право учитель на собственную точку зрения?
7. Должно ли обучение зависеть от мнений и пожеланий учащихся?

### Тема 3. Отбор и обучение наставников в работе с обучающимися.

Примерные вопросы:

1. Назовите принципы отбора наставников для работы с детьми и подростками. Раскройте их содержание.
2. Какие критерии отбора актуальны при работе с потенциальными наставниками?
3. Какие задачи решаются при подготовке наставников?
4. Какие личностные качества необходимы для успешного наставника?
5. Назовите принципы работы наставника с детьми и подростками?

## Реферат

### Тема 1. Нормативно-правовые основы наставничества в образовании

Примерные темы рефератов:

1. Наставничество: история и современность
2. Предпосылки развития наставничества в образовании
3. Модели наставничества в России и за рубежом
4. Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)
5. Ситуационное наставничество (Situational Mentoring)
6. Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring).
7. Скоростное наставничество (Speed Mentoring)
8. Флэш-наставничество (Flash Mentoring)
9. Саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring)
10. Модель реверсивного наставничества (Reverse Mentoring)
11. Командное наставничество (Team Mentoring)

## Тестирование

### Тема 4. Методы и технологии наставничества в образовании

Примерные вопросы теста:

1. В каких годах понятие «Наставничество» вошло в педагогическую практику:
  - а) 20-30 гг. XX века
  - б) 80-х гг. XX века
  - в) 70-х гг. XX века (!)
  - г) 90-х гг. XX века
2. Кто является автором утверждения « НАСТАВНИЧЕСТВО – система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»
  - а) С.Я.Батышев

б) А.С.Макаренко

в) Г. Льюис (!)

г) В.Даль

3. Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника:

а) Аналитическая деятельность (!)

б) Реабилитационная деятельность

в) Информационная деятельность

г) Методическая деятельность

4. Что по мнению Сократа являлось главной задачей наставника:

а) Приобщить молодых специалистов к корпоративной культуре

б) Пробудить мощные душевные силы ученика (!)

в) сформировать у подрастающего поколения необходимые устойчивые морально-волевые качества, высокую сознательности, дисциплинированность, трудолюбие

е) развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения

5. Выберите основные сферы применения наставничества

а) Экономическая

б) Социальная

в) Духовная

г) Все перечисленные варианты (!)

6. Какой тип взаимоотношений характерен для наставничества:

а) Субъект-субъектный (!)

б) Объект-объектный

в) Субъект-объектный

г) Смешанный

7. Какой из факторов, по мнению ведущих ученых в области психологии, не является основополагающим при взаимодействии с подростками в процессе наставнической деятельности:

а) наследственность; (!)

б) внутреннюю позицию человека;

в) условия развития / среду обитания.

г) применение технических средств обучения

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

### **Типовые вопросы зачета (УК-3)**

1. Цели, задачи, функции подготовки специалистов педагогического профиля.

2. Современные отечественные и зарубежные модели тьюторства в образовании

3. Институт наставничества как механизм социально-профессиональной адаптации начинающих специалистов.

4. Роль постобучающего сопровождения в профессиональном развитии педагога

5. Особенности обучения и воспитания взрослых.

6. Проектирование учебного процесса образования взрослых.

7. Особенности дистанционного обучения взрослых.

8. Сущность и характеристика основных системообразующих элементов педагогического менеджмента

9. Проблема гендерного подхода к организации образовательного процесса.

10. Педагогическое мастерство наставника.

11. Диагностика готовности и адаптированности личности к наставнической профессии.

12. Психотехнические навыки современного наставника.

### Типовые задания для зачета (УК-3)

Анализ ситуационных задач:

Ситуация 1: Авторитет или авторитарность

Дискуссия на заседание педагогического совета... - Педагогу приходится всё время быть разным: когда-то настаивать на своём, а когда-то согласиться с ребятами, уступить им, признать их правоту! - Но такое признание ослабляет наш авторитет, ослабляет позицию! Разве детям позволено обсуждать требования педагога? Тогда не будет ни порядка, ни дисциплины! - Опасения Ваши понятны, но чего стоит дисциплина, если она – следствие авторитаризма, что называется из-под палки, под страхом, а не из уважения к учителю?..

Вопросы: На чем основан авторитет? Он черта личности или атрибут профессии? Говорят, авторитет завоёвывают? С кем, с чем это «война»? Как «побеждать»?

Комментарий наставника:

Оценка: Авторитарность – это свойство характера, которое может проявиться в разных обстоятельствах. Авторитет же приобретается своей деятельностью, и его важно не потерять.

Прогнозирование: Будете Вы авторитарны или авторитетны для своих учеников, может зависеть от стиля, принятого в конкретной педагогической среде, но в большей степени зависит от Вас самих.

Решение: Авторитет и авторитарность понятия однокоренные, то есть восходящие к некому, изначально общему смыслу, и в то же время – взаимоисключающие, поскольку и без того пользующемуся уважением ребят педагогу вовсе нет нужды быть жестоким с ними, подавлять их своим «Я», а педагогам, склонным подавлять других, трудно рассчитывать на подлинный авторитет. Завоевать авторитет можно, только сражаясь с собственными страхами и недостатками; воюя с собственной неуверенностью или самоуверенностью; побеждая свою лень, при подготовке к занятиям; выигрывая словестную баталию с «любителем поумничать»; не скрывая своих достижений, уважая чужие; удивляя воспитанников на каждом занятии, какой-нибудь маленькой деталью. Кто-то из великих сказал: «Воспитание начинается с удивления». Можно продолжить, что с удивления может начаться любое педагогическое воздействие, в том числе и завоевание педагогического авторитета. Удивив ребёнка своими навыками, способностями, знаниями, педагог может быть уверен, что обучающийся захочет пойти за ним, открыть его секрет. При этом важно учитывать, что для младших школьников наиболее важен личностный компонент авторитета, а для подростков – профессиональный. Главное не гнаться за так называемым дешёвым авторитетом, когда педагог практикует вседозволенность на занятиях и поддерживает критику обучающихся в отношении других педагогов, чтобы казаться более дружелюбным и демократичным. Это приведёт к ухудшению дисциплины, а уважения к самому педагогу не добавит. В определенных случаях, принимая на себя ответственность в критических ситуациях, педагог может быть авторитарным. По прошествии ситуации, лучше объяснить детям, чем было вызвано столь несвойственное для Вас поведение, и вернуться к обычному стилю общения

Ситуация 2. Новичок в коллективе

Вы пришли в новый для Вас, уже давно сложившийся педагогический коллектив и стремитесь, как можно скорее, заняться любимым делом. Все педагоги вокруг заняты своей работой, они сдержанно дружелюбны и постоянно чем-то увлечены. У Вас есть ряд вопросов и интересных идей, но вы не знаете, кому лучше задать свои вопросы и с кем обсудить идеи. Вопросы к педагогу: Как вести себя, чтобы быстро войти в коллектив и начать полноценно реализовывать себя как специалист?

Комментарии наставника:

Оценка: Найти свое место в новом коллективе не просто, но, как правило, люди, любящие свое дело, находят.

Прогнозирование: Если педагог не сможет стать полноправным членом коллектива, работать будет сложнее.

Решение: Постарайтесь запомнить имена коллег, найти индивидуальный способ общения. Не стесняйтесь задавать вопросы. Это самый надёжный способ избежать ошибок. Лишний раз уточняйте: кто и что от вас хочет, и как должен выглядеть результат. Запомните, в любом учреждении есть курирующий Вас педагог. Это или педагог-наставник, или заведующий отделом, или заместитель директора. Именно ему Вы можете смело задавать свои вопросы и делиться идеями. Высказывая свое мнение, пользуйтесь оборотом «мне кажется, что...». Не старайтесь активно вмешиваться в текущие процессы, не выступайте с критикой в адрес коллег и пр. Если в коллективе нет единства, придерживайтесь нейтральной позиции. Не стремитесь встать на чью-либо сторону, заняв непримиримую позицию по отношению к оппонентам: ведь вам еще не известны все скрытые причины подобного раскола и вы можете легко и непоправимо ошибиться. Не уклоняйтесь от «неформальных» обычаев и мероприятий, принятых в коллективе. Если на вашей работе существует обычай знакомства с новым работником, например, за чашечкой чая с тортом, не разочаровывайте своих будущих коллег. В неформальной обстановке легче найти близких по духу и манере общаться людей, а значит и развить приятельские отношения. Будьте активны, участвуя в групповой подготовке к конкурсам и мероприятиям, у Вас будет возможность не только показать себя, но и лучше узнать своих коллег. Некоторых вещей на первых порах нужно избегать. Не будьте фамильярны, даже если собеседник, казалось бы, дает вам к этому повод. Слишком незначительный срок, проведенный вами в стенах данного учреждения, еще не дает вам права на панибратские отношения.

#### 4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено»	УК-3	Демонстрирует способность и готовность осуществлять построение отношений внутри образовательной организации как технологию интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний
«не зачтено»	УК-3	Не демонстрирует способности и готовности осуществлять построение отношений внутри образовательной организации как технологию интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

#### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

#### 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

### 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

### 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Основная литература:**

1. Прохорова О. Г. Управление образовательной организацией: воспитательная деятельность : Учебное пособие. - 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 117 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/472127>

### **6.2 Дополнительная литература:**

1. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 288 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/452504>
2. Тимохина Т. В. Гувернерство : Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 117 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/477071>

### **6.3 Методические разработки:**

1. Захарова, И. М., Олейник, Н. С., Хакимова, Н. Г. Саморегуляция одаренных подростков. Диагностика, развитие, сопровождение : пособие для педагогов, наставников, родителей. - 2029-07-01; Саморегуляция одаренных подростков. Диагностика, развитие, сопровождение. - Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2018. - 91 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/77570.html>

### **6.4 Иные источники:**

1. Библиотека научной и учебной литературы - <http://sbiblio.com>
2. 7. Библиотека учебной и научной литературы Русского гуманитарного интернет- университета. [Электронный ресурс]. - <http://sbiblio.conibiblio/default.asDX?groim=0>
3. Вопросы образования - <http://www.ecsocman.edu.ru/vo>
4. Газета "Первое сентября" - <http://ps.1september.ru>
5. Гуманитарная электронная библиотека - <http://www.lib.ua-ru.net/katalog/41.html>
6. Журнал Вопросы психологии - <http://www.voppsy.ru/>
7. Журнал "Педагогика" - <http://www.pedagogika-rao.ru/>
8. Журнал «Вопросы образования» - <http://www.ecsocman.edu.ru/vo>
9. Интернет-ресурсы для психолога - <http://www.petrofal.narod.ru/>
10. Каталог образовательных интернет-ресурсов - [http://www.edu.ru/index.php?page\\_id=6](http://www.edu.ru/index.php?page_id=6)

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

7-Zip 9.20

Abby FineReader 10.0

Adobe flash player

Adobe Reader

Fine reader 12 Professionals

Foxit reader

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Microsoft Windows 10

Mozilla Firefox

Nero 8 Nero AG 07.10.2010 553,00 MB 8.10.308

Office 2007, 2010, 2016

Paint.NET v 3.36

Skype

SPSS Statistic

Плагията.НЕТ

Проигрыватель Windows Media 11

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Scopus: база данных . – URL: <https://www.scopus.com>

2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>

3. Научная электронная библиотека Российской академии естествознания. – URL: <https://www.monographies.ru>

4. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prilib.ru>

5. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>

6. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>

7. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов». – URL: <http://school-collection.edu.ru>

8. Федеральный портал «Российское образование». – URL: <https://www.edu.ru>

9. Электронная библиотека ТГУ. – URL: <https://elibrary.tsutmb.ru/>

10. Электронная библиотека РФФИ. – URL: <https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library>

11. Электронная библиотека. Образовательная платформа «Юрайт». – URL: <https://biblio-online.ru/book/sud-prisyazhnyh-442275>

12. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>

### **Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.