

Утвержден  
Приказом № 55  
от «10» декабря 2024 года

Директор  
Общества с ограниченной ответственностью  
«Академия коучинга «МЕНТОР»  
Гильмануров Р.Ф.



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
Дополнительного образования,  
дополнительная профессиональная программа  
повышения квалификации  
**«МЕНТОР. Эксперт по созданию траектории развития»**  
(Срок освоения программы – 94 часа;  
Форма обучения: очная с использованием сетевой формы реализации образовательных программ)

Авторы, разработчики программы:  
Гильманурова Анастасия Владимировна –  
сертифицированный коуч, бизнес-тренер, тренер коммуникативных групп,  
педагог дополнительного образования  
Левицкая Евгения Викторовна –  
бизнес-тренер, игротехник, сертифицированный тренер,  
педагог-психолог  
Дормидонтова  
Наталья Николаевна  
Бизнес-тренер, сертифицированный коуч,  
педагог дополнительного образования.

г. Казань  
2024 год

## Содержание:

<b>Наименование</b>	<b>№ стр.</b>
1. Пояснительная записка	3
2. Результаты освоения программы.	5
3. Календарный учебный график	6
4. Учебный план	7
5. Рабочая программа	8
5.1. Учебный модуль 1	8
5.2. Учебный модуль 2	9
5.3. Учебный модуль 3	10
6. Литература, рекомендуемая для самостоятельного изучения	11
7. Кадровое обеспечение образовательного процесса	12
8. Материально-технические условия реализации дополнительной образовательной программы	12
9. Система оценки результатов освоения программы	12
10. Оценочный материал к итоговой аттестации	13

## **1. Пояснительная записка**

1.1. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Ментор. Эксперт по созданию траектории развития» разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 года №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»,

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года №1н об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

- Приказа Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 5 августа 2020 г. N 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»;

Программа направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

### **1.2. Задачи и цель образовательной программы.**

Задача программы: развить лидерский и профессиональный потенциал обучающихся через общение и сотрудничество.

#### **Цель:**

- Освоение профессии ментора-наставника;
- Умение эффективно разрабатывать стратегию развития менти в групповом и индивидуальном формате;
- Приобретение и интеграция навыков в области андрагогики;
- Развитие навыков в области консалтинга, ассессмента;
- Развитие компетенций в области группового сопровождения – тренингов, мастермайнд-групп, основ групповых фасилитационных сессий,
- Развитие компетенций создания развивающих методик, технологий для группы или индивидуального сопровождения;
- Глубокий системный профессиональный и личностный рост в процессе обучения;
- Раскрытие ресурсов собственного стиля наставничества, менторинга;
- Развитие способности к системному, стратегическому мышлению, что позволяет руководителям, HR-специалистам стать лидерами в своей области бизнеса;
- Способность формировать видение, вдохновлять подопечного (менти) и команды достигать результата.

### **1.3. Категория обучающихся:**

владельцы и директора компаний, руководителей подразделений, директора по персоналу, hr-менеджеры, бизнес-тренеры, коучи, бизнес-консультанты, психологи, наставники, специалисты отвечающие за создание системы наставничества, тренеры межличностных коммуникаций.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

### **1.4. Объем программы:** 94 часа трудоемкости.

**1.5. Форма обучения:** очная с использованием сетевой формы реализации образовательных программ

**1.6.** Документ, выдаваемый после завершения полного курса обучения – удостоверение о повышении квалификации.

1.7. Дополнительное профессиональное образование заканчивается проведением итоговой аттестации в форме защиты итогового проекта, супервизии направленного на определение готовности обучающихся к определенному виду деятельности, посредством оценки их профессиональных компетенций, сформированных в ходе освоения учебного материала.

Обучающийся допускается к итоговой аттестации после изучения учебных модулей в объеме, предусмотренном учебным планом дополнительной профессиональной программы «Ментор. Эксперт по созданию траектории развития».

Лицам, успешно освоившим соответствующую программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

## 2. Результаты освоения программы:

В результате освоения содержания Программы, обучающиеся должны:

### **уметь:**

- Распознавать потребности клиента в достижении цели и развитии
- Описывать услугу индивидуального менторинга (наставничества) в понятных для клиента формулировках
- Разрабатывать и корректировать индивидуальные планы и программы развития клиента/команды
- Разрабатывать дорожную карту, стратегию развития менти/группы
- Поддерживать своего менти по всей траектории развития компетенций, навыков
- Формировать план коммуникаций с потенциальными клиентами
- Осуществлять очные и дистанционные коммуникации с потенциальными клиентами в соответствии с планом маркетинга
- Устанавливать доверительные отношения с клиентами
- Соблюдать конфиденциальность в отношении информации, предоставленной клиентом в процессе заключения договора
- Анализировать информацию, предоставляемую клиентом
- Оценивать уместность методологии менторинга для клиента
- Разъяснить клиенту суть процесса менторинга (наставничества) и ответственность клиента (менти) и ментора для достижения результата
- Формулировать запрос на работу с подопечными
- Определять категории специалистов помощи и развития, в услугах которых может нуждаться клиент

### **знать:**

- Основные принципы и задачи андрагогики, мотивации, управления изменениями взрослых
- Основы эффективной построения тренинга, шеринга, мозговых штурмов, мастермайнд-групп, структуру построения мастер-классов
- Методология индивидуального менторства (наставничества)
- Последовательность процесса индивидуального менторства (наставничества)
- Распределение ответственности наставника (ментора) и клиента(менти) в процессе оказания услуги индивидуального менторинга.
- Общепринятые нормы делового общения в коммуникациях
- Различия между менторингом и наставничеством, коучингом, психологической помощью, психотерапией, консультированием, тьюторством, для соблюдения границ методологии менторинга.
- Основы методологии смежных профессий помощи и развития для оказания услуги
- Правовые основы соблюдения конфиденциальности в отношении информации, предоставленной клиентом в процессе сотрудничества
- Основы методологии андрагогики 21 века
- Особенности менталитета граждан России для оказания услуги коучинга
- Данные современных научных исследований, в том числе наследие русской и российской науки и научно-практических разработок в области психологии, анатомии, физиологии человека, исследований мозга и развития эмоционального интеллекта
- Основы цифровой грамотности

### 3. Календарный учебный график

Наименование учебных модулей	Номер недели										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1 «Введение в менторинг»	24ч	3ч	3ч								
Модуль 2 «Индивидуальный менторинг»				24ч	3ч	3ч					
Модуль 3 «Групповой менторинг»							20ч	2ч	2ч		
Итоговая аттестация										5ч	5ч

Используемые сокращения:

ч – часы.

**Форма обучения** – очная с использованием сетевой формы реализации образовательных программ. 3 модуля по 3 дня (с пятницы по воскресенье). Все учебные модули проходят в форме интенсивных тренингов: пятница, суббота и воскресенье с 10.00 до 18.00 ч. с перерывами на кофе-брейки и обед. Практическая отработка навыков проходит так же между модулями.

Программа построена по принципу сетевой формы реализации образовательной программы. Образовательная программа реализуется совместно с Индивидуальным предпринимателем Шишовой Миланой Владиславовной (далее – Организация участник) обладающей соответствующими ресурсами.

Организация участник реализует часть образовательной программы на основании договора №1 о сетевой форме реализации образовательных программ от 01.11.2024 года:

Модуль 1 «Введение в менторинг»

Модуль 2 «Индивидуальный менторинг»

#### 4. Учебный план

**Категория обучающихся:** владельцы и директора компаний, руководителей подразделений, директора по персоналу, бизнес-тренеры, бизнес-консультанты, психологи, тренеры личностной эффективности, трекаеры, тьютеры, репетиторы. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

**Форма обучения:** очная с использованием сетевой формы реализации образовательных программ.

**Срок освоения программы:** 94 часа.

№	Учебные модули	Форма обучения (очная с использованием сетевой формы)		
		Всего часов	Лекции (час)	Практика (час)
1.	Модуль 1 «Введение в менторинг»	30	6	24
2.	Модуль 2 «Индивидуальный менторинг»	30	6	24
3.	Модуль 3 «Групповой менторинг»	24	6	18
4.	Итоговая аттестация	10	0	10
	Итого	94	18	76

**5. Рабочая программа**  
**5.1. Учебный модуль 1**  
**«Введение в менторинг»**

**5.1.1. Трудоемкость освоения:** 30 часов

**5.1.2.** Пройдя данный раздел обучения, обучающиеся научатся:

- использовать принципы андрагогики в работе с менти;
- выстраивать истинное доверие с менти;
- создавать пространство для эффективной работы;
- подбирать инструменты под выявление запроса менти;
- задавать эффективные, продвигающие вопросы;
- работать с обратной связью (алгоритмами, формами, методами);
- разрабатывать дорожные карты, ИПР, стратегии и траектории развития;
- создавать пространства для развития, реализации, развивающей обратной связи;
- корректировать разработанные ИПР, траектории развития;
- создавать энергетические ресурсы для реализации видения, целей, планов.

**5.1.3.** Содержание учебного модуля:

1.	Презентация программы
2.	Содержание 3-х модулей.
3.	Введение в профессию
4.	Место ментора (наставника) в системе профессий. «Польза» и «вред»
5.	Основные ценности и принципы менторинга (наставничества), как личностного, так профессионального подхода в работе
	Принципы менторинга, философия менторинга
	Стадии менторинга.
	Ключевые концепции, которые разделяет ментор с клиентом (менти)
	Служение людям как основа профессии
6.	Стили менторства. Особенности личности ментора.
7.	«Вопросы» как инструмент
8.	Роль тонов голоса в работе коуча.
9.	Отношения ментор-клиент.
10.	3 уровня слушания. Трансформационная сила слушания
11.	Раппорт.
12.	Типология клиентов. Теория поколений.
13.	Заключение контракта на формат наставничества. Критерий успеха сотрудничества ментор-менти
14.	Обратная Связь. Задачи. Формы.
15.	Алгоритмы работы с обратной связью. Особенности
16.	Ресурсы в работе с клиентами. Профилактика профессионального выгорания

Практика:

1. Требования к сертификации. Ответы. Вопросы.
2. Индивидуальный план развития. Примеры и шаблоны.



## 5.2. Учебный модуль 2 «Индивидуальный менторинг»

**5.2.1. Трудоемкость освоения:** 30 часов.

**5.2.2.** Пройдя данный раздел обучения, обучающиеся научатся:

- выявлять мотивацию, внутренние ресурсы и бессознательные знания своих клиентов;
- своевременно раскрывать глубинные убеждения, принципы «тормозящие» реализацию проекта и трансформировать их в ресурс;
- управлять собственными ресурсными состояниями и поддерживать своих клиентов в этой способности;
- использовать творчество в реализации, внедрение проектов менти;
- различать мета-программы профили своих менти и подбирать дорожные карты, траектории развития, систему поддержки и мотивации;
- решать ситуации «конфликта» с клиентом, «слива» клиента.

**5.2.3.** Содержание учебного модуля:

1.	<p>Мотивация и инструменты работы с менти          Виды мотивации          Демотивация          Мета-программы в мотивации          Особенности создания личностной и профессиональной траектории роста          Модель GROW</p>
	<p>Ассесмент как инструмент диагностики</p>
	<p>Арт-технологии в работе</p>
2.	<p>Сопротивление. Этапы саботажа в работе с менти          «Час быка»          Срывы, откаты. Взлеты и падение.          Привычки.          Решение конфликтов с клиентом          Работа «с тенью»</p>
3.	<p>«Второе дыхание»          «Ресурсные состояния»          Техники создания «квантовых скачков»          Арт-техники в работе с выгоранием, стрессом, сопротивлением.</p>
4.	<p>Работа с ограничивающими убеждениями , нересурсными состояниями. Создание ресурсных состояний через работу с физическим, мыслительным пространством.</p>
4.	<p>Индивидуальная работа. Тренды</p>
5.	<p>Работа с «внутренним бюрократом». Первые шаги.</p>
6.	<p>Технологии на создание индивидуальной поддерживающей окружающей среды</p>
7.	<p>Домашнее задание. Чек-листы. Раздаточные материалы.</p>

Практика:

1. Форматы Обратной связи по итогам мероприятия от участников менторинга. Шаблоны. Стандарты. Разбор обратной связи (ОС) на примере.

### 5.3. Учебный модуль 3 «Групповой менторинг»

**5.3.1. Трудоемкость освоения:** 24 часа.

**5.3.2.** Пройдя данный раздел обучения, обучающиеся научатся:

- находить ценность как ресурс и выводить ее на осознанный уровень;
- использовать глубинную мотивацию для реализации проектов как свою так у своих сотрудников, клиентов;
- использовать особенности возраста для мотивации, эффективности помогать в этом своим клиентам, сотрудникам;
- проводить сессии по исследованию, развитию ценностей в проектах, жизни;
- создавать и подбирать мероприятия и формы менторинг в групповом формате;
- использовать инструменты групповых дискуссий.

**5.3.3.** Содержание учебного модуля:

1.	<p>Работа с группой.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Построение структуры работы с группой. Контракт.</li> <li>- Создание дорожной карты. Распределение функций, ролей.</li> <li>- Особенности управления процессом группового взаимодействия</li> <li>- Работа с пространством</li> <li>- Синергетический эффект в менторинге</li> <li>- Инструменты управления вниманием группы и повышение вовлеченности</li> </ul>
2.	<p>Метафоры в работе с группой</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание метафор</li> <li>- переход из «Я» в «Мы»</li> <li>- подключение к групповому бессознательному</li> <li>- виды метафор</li> <li>- особенности применения метафор в персональной и групповой работе</li> </ul>
3.	<p>Построение группового менторинга</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Формы и виды взаимодействия «ментор и группа»</li> <li>- Стратегические сессии, обучающие программы, игры (трансформационные, бизнес) как элемент развития.</li> <li>- Программа группового менторинга. Матрица.</li> </ul>
4.	<p>Модерация</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Формы групповых дискуссий</li> <li>Сенемалогия</li> </ul>
5.	Работа с групповой динамикой в менторинге
6.	Решение конфликтов в группе
7.	Формы обратной связи после группового менторинга

Практика:

1. Способы создания поддерживающей и развивающей среды для Менти. Клубы. Сообщества. Форматы Нетворкингов.
2. Отработка полученных знаний, практика в группах. Деловые игры по урегулированию конфликтов.

## 6. Литература, рекомендуемая для самостоятельного изучения:

1. Аткинсон М, Чойс Р.Т. «Наука и Искусство коучинга: Внутренняя динамика коучинга». – Киев: Companion Group, 2009 г., 208 стр.
2. Аткинсон М, Чойс Р.Т. «Наука и Искусство коучинга: Пошаговая система коучинга». – Киев: Companion Group, 2009 г., 256 стр.
3. Михай Чиксентмихайи «Эволюция личности». – Москва 2013, АНФ, 419 стр.
4. Михай Чиксентмихайи «В поисках потока». - Москва 2013, АНФ, 192 стр.
5. Бакингом М., Коффман К. «Сначала нарушьте все правила! Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому?» – М.: Альпина Паблишерз, 2010 г., 256 стр.
6. Голви. У.Т. «Максимальная самореализация. Работа как внутренняя игра». – М.: Альпина бизнес бук, 2010 г., 272 стр.
7. Вильямс П., Дейвис Д. «Лайф коучинг — новая профессия для психотерапевтов. Как перейти от психотерапии к коучингу». – М.: МА КУБ, 2007 г., 256 стр.
8. Уитмор Д. «Коучинг высокой эффективности». – М.: МА КУБ, 2007 г., 168 стр.
9. Врица П., Ардуи Я. «Когда качество действий встречается с центровкой. Компас для коучей». – М.: Международная Академия Трансформационного Коучинга и Лидерства, 2008 г, 278 стр.
10. Ландсберг М. «Коучинг: повышайте собственную эффективность». – М.: Эксмо, 2008 г., 160 стр.
11. А.Д. Савкин, М.А. Данилова, «Коучинг по-русски. От смелости желать к смелости быть» - М. «Проспект» 2014 г., 174 стр.
12. Марина Мелия «Как усилить свою силу? Коучинг» Москва 2012 , «Альпина Паблишер», 321 стр
13. Паркин М. «Сказки для бизнес-тренеров». – М.: Хорошая книга, 2005 г., 285 стр.
14. Паркин М. «Сказки для коучинга». – М.: Хорошая книга, 2009 г., 304 стр.
15. Паркин М. «Сказки для управления изменениями». – М.: Хорошая книга, 2007 г., 240 стр.

## **7. Кадровое обеспечение образовательного процесса**

Реализация программы обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.

## **8. Материально-технические условия реализации дополнительной образовательной программы**

Материально-техническая база учебного центра в настоящее время приведена в соответствие с задачами по обеспечению реализации дополнительной образовательной программы, необходимого учебно-материального оснащения образовательного процесса и созданию соответствующей образовательной среды.

Кабинет для проведения занятий оснащен мебелью и инвентарем:

- столы,
- стулья,
- магнитно-маркерная доска (флипчарт),
- ватман,
- мультимедийный проектор ИнФокус,
- компьютер (ноутбук),
- вешалка.

Ресурсы, предоставляемые Организацией участником в соответствии договором №2 о сетевой форме реализации образовательных программ от 01.11.2024 года по адресу: РТ, г. Казань, ул. Вагапова д.ба, 3,4 этажи:

### 4 этаж:

- флипчарт,
- проектор,
- стулья,
- учебные столы,
- ноутбук.

Зона кофе брейка оборудована столами, диванами, термопотом, кофемашиной, вешалками, шкафами.

### 3 этаж:

- флипчарт,
- проектор,
- стулья,
- учебные столы,
- ноутбук.

## **9. Система оценки результатов освоения программы**

Форма приема итоговой аттестации – итоговый проект, супервизия.

Экзаменующийся на право получения удостоверения должен защитить итоговый проект, провести супервизию в качестве обратной связи для своих коллег по их итоговому проекту.

Результаты итогового экзамена оцениваются по системе: «Зачет», «Незачет».

«Зачет» (задание выполнено более чем на 50%) выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил материал курса, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с итоговым проектом, не

затрудняется с выполнением творческого задания, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения заданий;

«Незачет» (задание выполнено менее чем на 50%) выставляется обучающемуся, который не знает значительной части материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями защищает итоговый проект, творческое задание или не справляется с ними самостоятельно.

По результату успешной сдачи итоговой аттестации, учащемуся выдается удостоверение о повышении квалификации.

В случае, если слушатель не может сдать итоговую аттестацию по уважительным причинам (болезнь, производственная необходимость и др.), которые могут быть подтверждены соответствующими документами, ему могут быть перенесены сроки сдачи итоговой аттестации на основе личного заявления.

Лицам, не сдавшим итоговую аттестацию, выдается Справка об обучении.

## **10.Оценочный материал** к итоговой аттестации

Итоговая аттестация состоит из трех заданий:

1. Защита итогового проекта:  
сценарий мастер-класса, тренинга, вебинара (по выбору участника).
2. Супервизия в качестве обратной связи для своих коллег по их итоговому проекту. В свободной форме.
3. Творческое задание: Эссе на тему «Мой Путь Ментора».