

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**Автономное учреждение дополнительного профессионального
образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Институт развития образования»**



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СЕРТИФИКАТ
00A149B935DEB390813D33F26DAD2317F1
ВЛАДЕЛЕЦ ДИРЕКТОР
АУ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
КЛЮСОВА ВИКТОРИЯ ВИКТОРОВНА
ДЕЙСТВИТЕЛЕН С 14.02.2022 ПО 10.05.2023

**Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)**

Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике

Разработчик(и) программы:

Акентьева Ирина Юрьевна, старший преподаватель кафедры педагогики, психологии и управления образованием, АУ «Институт развития образования»

Ханты-Мансийск, 2022

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы – совершенствование профессиональных компетенций слушателей, необходимых для обеспечения развития системы наставничества и менторства педагогов в образовательной организации в условиях создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Заместитель руководителя образовательного учреждения

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Организует повышение их квалификации и профессионального мастерства	Теоретические и методологические основы наставничества и менторства педагогов в образовательной организации; нормативную базу развития системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; условия и механизмы развития системы наставничества в образовательной организации; алгоритм действий в организации по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;	Анализировать особенности организации наставничества и менторства педагогических работников в практике образовательной организации; разрабатывать модель наставничества для конкретной образовательной организации на основе нормативной базы; разрабатывать локальные нормативные акты, обеспечивающие внедрение системы наставничества в образовательной организации; планировать внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации
Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий	Алгоритм разработки и методику оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников образовательной организации	Разрабатывать, сопровождать и проводить оценку эффективности и результативности персонализированной программы наставничества педагогических работников

Методист

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждения, в	Теоретические и методологические основы наставничества и менторства педагогов в образовательной организации; нормативную базу развития системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; условия и механизмы развития системы	Анализировать особенности организации наставничества и менторства педагогических работников в практике образовательной организации; разрабатывать модель наставничества для конкретной образовательной организации на основе нормативной базы; планировать внедрение

разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам	наставничества в образовательной организации; алгоритм действий в организации по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; особенности наставничества и менторства как составной части методической работы в образовательной организации	системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации
Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений.	Инструменты выявления профессиональных дефицитов педагогов; алгоритм разработки и методику оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников образовательной организации	Диагностировать профессиональные педагогические дефициты; разрабатывать, сопровождать и проводить оценку эффективности и результативности персонализированной программы наставничества педагогических работников

Педагог (Учитель)

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Общепедагогическая функция. Обучение А/01.6	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	Теоретические и методологические основы наставничества и менторства в образовательной организации; особенности системы (целевой модели) наставничества для образовательных организаций, подходы к реализации наставничества и менторства; формы и виды наставничества в образовательной организации	Анализировать особенности организации наставничества и менторства педагогических работников в практике образовательной организации; разрабатывать модель наставничества для конкретной образовательной организации на основе нормативной базы
Развивающая деятельность А/03.6	Оказание адресной помощи обучающимся	Инструменты выявления профессиональных дефицитов педагогов; алгоритм разработки и методику оценки эффективности и результативности реализации	Диагностировать профессиональные педагогические дефициты; разрабатывать, сопровождать и проводить оценку эффективности и результативности

		персонализированной программы наставничества педагогических работников образовательной организации	персонализированной программы наставничества педагогических работников
--	--	--	--

1.3. Категория слушателей: заместители руководителя, методисты, учителя образовательных организаций

1.4. Форма обучения – очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий

1.5. Срок освоения программы: 72 часа

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный тематический план

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоят ельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Интеракти вное (практичес кое) занятие, час		
	Входной контроль	1	0	0	1	тест
1.	Модуль 1. Методология наставничества и менторства: современные подходы	34	4	13	17	
1.1.	Государственная политика РФ в области поддержки наставничества, нормативно-правовое обеспечение организации работы по развитию системы наставничества.	2	1	0	1	
1.2.	Наставничество и менторство: особенности, принципы, условия реализации	6	0	2	4	
1.3.	Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательной организации	8	1	4	4	Практическая работа
1.4.	Наставничество и	10	2	3	4	

	менторство как составная часть методической работы в образовательной организации					
1.5.	Наставничество и менторство как мера поддержки молодых специалистов и педагогов при вхождении в новую должность	7	0	4	3	
	Промежуточный контроль	1	0	0	1	тест
2.	Модуль 2. Условия и механизмы развития наставничества в образовательной организации	34	4	13	17	
2.1.	Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	6	1	2	3	
2.2.	Внедрение системы наставничества в образовательной организации	10	1	3	6	Практическая работа
2.3.	Проектирование персонализированной программы наставничества педагогических работников: планирование и реализация	10	2	4	4	
2.4.	Оценка результативности и эффективности персонализированной программы наставничества	7	0	4	3	
	Промежуточный контроль	1	0	0	1	тест
	Итоговая аттестация	2	0	2	0	Проект
	Выходной контроль	1	0	0	1	Защита проекта
	Итого:	72	8	28	36	

2.2. Рабочая программа

Входной контроль (самостоятельная работа - 1 ч.)

Самостоятельная работа. Определение стартовых условий запуска программы.

1. Модуль 1. Методология наставничества и менторства: современные подходы (лекция – 4 ч. практическое занятие - 13 ч., самостоятельная работа - 17 ч.)

1.1 Государственная политика РФ в области поддержки наставничества, нормативно-правовое обеспечение организации работы по развитию системы наставничества (лекция – 1 ч., самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция. Приоритетные направления федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и роль наставничества в развитии данной системы. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации. Универсальность технологии наставничества для решения задач профессионального роста педагогических работников. Нормативно-правовые документы федерального и регионального уровней, являющиеся стратегическим ориентиром для развития системы наставничества. Функции органов власти и образовательных организаций по созданию условий для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Самостоятельная работа. Изучить нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней и создать перечень нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность по созданию системы наставничества педагогических работников в образовательной организации. Познакомиться с содержанием документов.

1.2 Наставничество и менторство: особенности, принципы, условия реализации (практическое занятие - 2 ч., самостоятельная работа - 4 ч.)

Практическая работа. Групповая работа. Наставничество и менторство – что общего и в чем различия? Составление сравнительной характеристики понятий «наставничество» - «менторство». Краткий информационный блок от преподавателя об особенностях, принципах наставничества и менторства. Условия и ресурсы наставничества и менторства. Групповое выявление проблем в кадровых, организационно-методических, материально-технических, финансово-экономических, психолого-педагогических условий менторства и наставничества в практике образовательной организации. Поиск ресурсов для решения выявленных проблем.

Самостоятельная работа. Изучить и сделать сравнительную характеристику принципов менторства (добровольного участия; конфиденциальности; совершенствования навыков принятия решений; совершенствования культуры поведения) и наставничества (добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов; индивидуализации и персонализации; вариативности, систематичности и стратегической целостности). Провести анализ документов образовательной организации с целью выявления сложившейся практики создания условий организации наставничества в образовательной организации.

1.3 Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательной организации (лекция – 1 ч. практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 4 ч.)

Лекция. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации: внутренний и внешний контур. Внутренний контур: образовательная организация, куратор реализации программ наставничества, методическое объединение / совет наставников. Внешний контур: региональный и федеральный уровень сопровождения внедрения системы наставничества педагогических работников.

Практическая работа. Групповая разработка концептуальных обоснований, структуры, требований к кадровому обеспечению и ожидаемых результатов модели наставничества педагогических работников образовательной организации. Разработка структуры и содержания заседания педагогического совета по вопросу реализации модели наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Самостоятельная работа. Изучение материалов федеральных и региональных информационно-методических ресурсов по организации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации. Создание списка полезных ресурсов для размещения на сайте образовательной организации в разделе «Наставничество педагогов».

1.4 Наставничество и менторство как составная часть методической работы в образовательной организации (лекция – 2 ч., практическая работа – 3 ч., самостоятельная работа - 4 ч)

Лекция. Методическая работа образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства. Преимущества введения менторства и наставничества в

методическую работу образовательной организации: положительное влияние на подбор и удержание кадров; эффективное планирование преемственности; увеличение эффективности труда и др. Задачи наставничества и менторства в рамках методической работы образовательной организации, включающие, организацию работы с молодыми специалистами, деятельность по адаптации административного персонала и педагогических кадров в новой организации, работу с управленческими и педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий, обмен опытом. Компетенции наставника и ментора.

Практическая работа. Групповая разработка алгоритма действий по организации работы с педагогическими кадрами при введении новых технологий, инноваций, обмене опытом на принципах наставничества. Разработка плана заседания методического объединения по вопросам наставничества при введении ФГОС.

Самостоятельная работа. Изучить школьную документацию по методической деятельности, проанализировать план методической работы с позиции представленности направления наставнического/менторского сопровождения педагогов, подготовить краткие рекомендации по совершенствованию плана методической работы.

1.5 Наставничество и менторство как мера поддержки молодых специалистов и педагогов при вхождении в новую должность (практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 3 ч.)

Практическая работа. Проектирование наставнического и менторского сопровождения молодых педагогов. Распределение ролей, выполняемых ментором и наставником в процессе поддержки молодых специалистов и педагогов при вхождении в новую должность: наблюдателя (анализ уроков и воспитательных мероприятий); проводника (объяснение принципов деятельности организации); инструктора (составление методических рекомендаций); защитника интересов (помощь в разрешении конфликтов); кумира (стимулирование профессионального самосовершенствования молодого учителя личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения); координирующая роль (демонстрация образцов деятельности); консультанта (организация помощи); критикующего друга (предоставление конструктивной критики); равноправного партнера (взаимообучение); управленческая роль (контроль учебного процесса в образовательном учреждении); квалифицированного контролера (проверка работы обучающихся). Краткий информационный блок от преподавателя об основных подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый» Групповая разработка чек-листов: «Чек-лист наставника – организация взаимодействия с молодым специалистом» / «Чек-лист ментора – организация взаимодействия с молодым специалистом».

Самостоятельная работа. Слушатели изучают опыт образовательных организаций по организации процесса индивидуальной работы с молодым педагогом по выявлению, формированию и развитию его профессиональных компетентностей; персональное сопровождение молодого педагога в практической деятельности и в процессе адаптации в образовательной организации; создание условий для индивидуализации процесса формирования стиля педагогической работы (планирование индивидуальных образовательно-профессиональных траекторий); помощь в организации эффективного взаимодействия молодого педагога со всеми участниками образовательного процесса.

Промежуточный контроль (самостоятельная работа - 1 ч.)

Самостоятельная работа. Тестирование по итогам изучения первого модуля.

2. Модуль 2. Условия и механизмы развития наставничества в образовательной организации (лекция – 4 ч. практическое занятие - 13 ч., самостоятельная работа - 17 ч.)

2.1. Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации (лекция – 1 ч. практическое занятие - 2 ч., самостоятельная работа - 3 ч.)

Лекция. Правовые механизмы и условия организации наставничества педагогических работников в системе образования, поддержки наставников. Локальные нормативные акты, обеспечивающие реализацию системы наставничества педагогических работников.

Организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной

организации. Информационно-методическое обеспечение системы наставничества педагогов на сайте образовательной организации. Организация участия педагогов в сетевых предметных сообществах регионального и муниципального уровней.

Практическая работа. Виды деятельности при организации наставничества в образовательной организации. Групповая разработка чек-листа организации наставничества в образовательной организации. По результатам представления результатов работы в группах формируется итоговый вариант чек-листа.

Самостоятельная работа. Опираясь на опыт образовательной организации, проанализировать имеющиеся документы, обеспечивающие наставническую деятельность, на соответствие федеральным рекомендациям по разработке локальных нормативных актов, обеспечивающих реализацию системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»). Подготовить перечень локальных нормативных актов, включающий приказы образовательной организации об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников, «дорожной карты» (плана мероприятия) по реализации системы наставничества педагогических работников, о назначении куратора и закреплении наставнических пар / групп.

2.2. Внедрение системы наставничества в образовательной организации (лекция – 1 ч. практическое занятие - 3 ч., самостоятельная работа - 6 ч.)

Лекция. Основные этапы внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации: подготовительный, основной, заключительный. Цель и задачи наставнической деятельности, типы наставничества. Формы, виды и методы наставничества. Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый». Личностные качества и компетенции наставников. Современные требования к компетенциям наставника. Функции наставника в образовании. Формирование банка наставляемых и наставников. Отбор и обучение наставников. Результаты применения разнообразных форм наставничества. Оценка результативности внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Практическая работа. Групповая разработка «дорожной карты» (плана мероприятий) по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации». Презентация результатов работы и обсуждение рисков и возможных путей минимизации рисков внедрения системы наставничества в образовательной организации.

Самостоятельная работа. Изучение методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели)»). Выделение преимуществ внедрения системы наставничества в практику деятельности образовательной организации. Изучение опыта образовательных организаций по внедрению системы наставничества представленные в кейсе (в том числе победителей регионального конкурса моделей наставничества).

2.3. Проектирование персонализированной программы наставничества педагогических работников: планирование и реализация (лекция – 2 ч. практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 4 ч.)

Лекция. Подходы к определению понятий «персонификация», «персонифицированное сопровождение» педагогов и «персонализированная» программа наставничества. Основные функции наставничества в условиях персонифицированного подхода к сопровождению педагогов. Характеристика персонализированной программы наставничества педагогических работников. Структура персонализированной программы наставничества. Разработка персонализированных программ наставничества. Совместная деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Условия завершения персонализированной программы

наставничества. Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества, пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.

Практическая работа. Групповая работа по созданию проекта персонализированной программы наставничества педагогов. Работа с конструктором (шаблоном) персонализированной программы наставничества: описание проблемы, цели и задачи наставничества; участники наставнической деятельности; формы и виды наставничества; направления наставнической деятельности; сроки реализации программы; план мероприятий, направленный на устранение профессиональных затруднений наставляемого (расписание встреч, режим работы и др.); планируемые результаты. Обсуждение механизмов реализации персонализированной программы наставничества, инструментов мотивации наставников.

Самостоятельная работа. Изучение современных форм и методов деятельности образовательных организаций по персонифицированному сопровождению педагогов. Коучинг. Менторинг. Модерирование. Консультирование. Супервизия. Тьюторство и тьюторские практики. Проблемные семинары. Мастер-классы. Конференции по обмену опытом и др. На основе изученного материала подготовить перечень основных форм и методов наставнического сопровождения педагогов, планируемых к реализации в практике деятельности образовательной организации.

2.4. Оценка результативности и эффективности персонализированной программы наставничества (практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 3 ч.)

Практическая работа. Групповая разработка карты мониторинга реализации персонализированной программы наставничества опираясь на материалы представленные в кейсе: направления оценки результативности и эффективности программы; этапы реализации мониторинга персонализированной программы наставничества, цель, объект, показатели, технологии и инструментарий проведения мониторинга. Обсуждение предложений и рекомендаций по итогам мониторинга реализации персонализированной программы наставничества педагогов.

Самостоятельная работа. Изучить материалы: 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества (цели и задачи мониторинга, SWOT-анализ, ожидаемые и оцениваемые результаты; параметры оценивания, опросники и технология проведения опроса). 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников (цели и задачи мониторинга, параметры оценивания, ожидаемые и оцениваемые результаты, опросники и технология проведения опроса). Сформировать методическую копилку инструментов для оценки результативности и эффективности персонализированной программы наставничества педагогов. Познакомиться с результатами регионального мониторинга внедрения системы наставничества в образовательных организациях.

Промежуточный контроль (самостоятельная работа - 1 ч.)

Самостоятельная работа. Тестирование по итогам изучения второго модуля.

Итоговая аттестация (практическая работа - 2 ч.)

Практическая работа. Презентация проекта персонализированной программы наставничества педагогов (выполняется каждым слушателем индивидуально).

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Цель: определить уровень готовности слушателей к обучению по данной программе

Задачи:

- осуществить объективную оценку знаний слушателей в области направления программы;
- проанализировать уровень готовности слушателей к обучению по данной программе.

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Входное тестирование состоит из 15 вопросов с выбором правильного ответа. Правильный ответ оценивается в один балл. Максимальное количество баллов: 15.

Критерии оценивания:

Интерпретация результатов: 10-15 баллов – достаточные исходные знания в области направления программы, у слушателя высокий уровень готовности к обучению по данной программе. 0-9 баллов – недостаточные исходные знания в области направления программы.

Примеры заданий:

1. Выделите верную трактовку понятия. Наставничество – это:

- a) основная форма среднесрочного и долгосрочного структурированного профессионального консультирования с целью рефлексии и выполнения профессиональных задач;
- b) процесс (действия) по оказанию помощи младшим и/или менее опытным коллегам помощи в профессиональной деятельности и образовании, способ интеграции новичка в профессиональную среду и создания условий для его роста посредством продуктивного диалога и обратной связи, с учетом деятельности по формированию у работника определенной теоретической базы;
- c) дидактическая поддержка профессиональными педагогами, ровесниками или другими соответствующими специалистами индивидуализации образования (профессионального развития), обеспечивающая формирование индивидуальных образовательных маршрутов (программ) и их реализацию с последующей образовательной рефлексией;
- d) целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

2. Выберите верный ответ. Наставник – это:

- a) специалист в области педагогики, осуществляющий дидактическую поддержку, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом;
- b) участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- c) специалист с профессиональным опытом, оказывающий помощь протеже в определенный период времени, излагая теоретические положения и демонстрируя образец действий;
- d) специалист, осуществляющий среднесрочное и долгосрочное профессиональное консультирование с целью рефлексии и выполнения профессиональных задач.

3. Куратор внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации назначается:

- a) решением педагогического совета образовательной организации;
- b) решением методического (научно-методического) совета образовательной организации;
- c) решением собрания трудового коллектива образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества;
- d) решением руководителя образовательной организации.

Количество попыток: не ограничено

Промежуточный контроль

Раздел программы: Модуль 1. Методология наставничества и менторства: современные подходы

Цель: выявить уровень освоения материалов модуля

Задачи:

- осуществить объективную оценку знаний слушателя по теме модуля;
- принять решение о продолжении обучения слушателя на курсах.

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Тестирование состоит из 15 вопросов с выбором правильного ответа. Правильный

ответ оценивается в один балл. Максимальное количество баллов: 15.

Критерии оценивания:

60% выполненных заданий и выше – оценка «зачтено» (слушатель освоил содержание темы программы). Менее 60% выполненных заданий – оценка «не зачтено» (результат недостаточен, рекомендовано повторное прохождение темы).

Примеры заданий:

Задания с выбором ответов.

1. Основными принципами менторства и наставничества педагогических работников являются:

- a) добровольное участие;
- b) конфиденциальность;
- c) совершенствование навыков принятия решений;
- d) совершенствование культуры поведения

2. К внешнему контуру системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации относится:

- a) образовательная организация,
- b) региональный куратор системы наставничества,
- c) куратор реализации программ наставничества,
- d) методическое объединение наставников,
- e) муниципальный совет наставников.

Количество попыток: 2

Раздел программы: Модуль 2. Условия и механизмы развития наставничества в образовательной организации.

Цель: выявить уровень освоения материалов модуля

Задачи:

- осуществить объективную оценку знаний слушателя по теме модуля;
- принять решение о продолжении обучения слушателя на курсах.

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Тестирование состоит из 15 вопросов с выбором правильного ответа. Правильный ответ оценивается в один балл. Максимальное количество баллов: 15.

Критерии оценивания:

60% выполненных заданий и выше – оценка «зачтено» (слушатель освоил содержание темы программы). Менее 60% выполненных заданий – оценка «не зачтено» (результат недостаточен, рекомендовано повторное прохождение темы).

Примеры заданий:

1. Выберите утверждения относящиеся к организационно-методическому обеспечению реализации системы наставничества педагогов в образовательной организации:

- a) Информационно-методическое обеспечение системы наставничества педагогов на сайте образовательной организации.
- b) Разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированной программы наставничества.
- c) Помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах.
- d) Организация участия педагогов в сетевых предметных сообществах регионального и муниципального уровней.
- e) Разработка методических материалов для наставника и наставляемого.

2. Срок реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательной организации составляет:

- a) от 1 месяца до 1 года
- b) от 3 месяца до 1 года
- c) от 6 месяца и до 1 года
- d) от 1 года до 3 лет

Количество попыток: 2.

Текущий контроль

Раздел программы: Тема. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Цель: измерение и оценка «составляющих» компетенций (знаний, практических умений, опыта деятельности), которые демонстрирует слушатель в процессе взаимодействия с преподавателем.

Форма: практическая работа.

Описание, требования к выполнению:

Количество занятий: 2

Время выполнения 4 часа

Критерии оценивания:

Зачет \ незачет.

Примеры заданий:

- 1) Опираясь на федеральные методические рекомендации разработайте модель наставничества педагогических работников для вашей образовательной организации.
- 2) Подготовьте проект заседания педагогического совета по вопросу реализации модели наставничества педагогических работников в вашей образовательной организации.

Количество попыток: 1.

Раздел программы: Тема. Внедрение системы наставничества в образовательной организации

Цель: измерение и оценка «составляющих» компетенций (знаний, практических умений, опыта деятельности), которые демонстрирует слушатель в процессе взаимодействия с преподавателем.

Форма: практическая работа.

Описание, требования к выполнению:

Количество занятий: 1

Время выполнения 3 часа

Критерии оценивания:

Зачет \ незачет.

Примеры заданий:

На основе федеральных методических рекомендаций разработайте «дорожную карту» (плана мероприятий) по реализации системы наставничества педагогических работников в вашей образовательной организации.

Выходной контроль

Цель: выявление уровня удовлетворенности курсами повышения квалификации и уровня готовности применять полученные компетенции на практике.

Форма: тест

Описание, требования к выполнению:

Тестирование состоит из 10 вопросов с выбором ответа и открытыми ответами.

[Количество заданий] заданий. Время выполнения [Количество часов] час.

Примеры заданий:

1. Насколько Вы в целом удовлетворены качеством образовательного процесса?
 - a. Вполне.
 - b. В достаточной мере.
 - c. Частично.
 - d. Не удовлетворен.
 - e. Другое _____
2. Что из разрабатываемого на практических занятиях вы будете использовать в вашей практической деятельности?

Количество попыток: 1.

Итоговая аттестация

Цель: выявить способность слушателей на практике применять знания и умения, полученные в процессе проектирования и разработки программы наставничества на курсах повышения квалификации

Форма: презентация проекта

Описание, требования к выполнению:

Одно задание. Время выполнения 2 часа.

Слушателям необходимо презентовать проект персонализированной программы наставничества педагога. Формат – презентация PowerPoint (до 7 слайдов).

Формат оценки: зачтено / не зачтено

Критерии оценивания:

Соответствие содержания проекта персонализированной программы наставничества требованиям, заявленным в федеральных методических рекомендациях. Наличие всех структурных элементов персонализированной программы наставничества. Проработанность и достаточность персонализированной программы наставничества. Форма изложения материала (грамотность устной или письменной речи, последовательность, полнота изложения, четкость и логичность структуры изложения). Качество дизайна и эргономических характеристик презентации проекта.

Максимальный балл по каждому критерию 3.

Максимальное количество баллов – 15. Минимальное количество баллов для прохождения аттестации – 7.

Примеры заданий:

Подготовьте презентацию проекта персонализированной программы наставничества педагога на выбор:

- персонализированная программа наставничества молодого педагога;
- персонализированная программа наставничества опытного педагога вновь принятого в образовательную организацию;
- персонализированная программа наставничества опытного педагога испытывающего потребность в освоении новых компетенций/технологий.

Количество попыток: 1

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы

1. Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».

2. Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

3. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 ноября 2019 года № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагог-наставник».

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы

профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

7. Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

8. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

9. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

Литература

1. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 21.02.2022)
2. Бородина, Е.П. Центр наставнической деятельности как методический проект для развития профессиональной компетентности молодых специалистов в условиях муниципального образовательного пространства / Е. П. Бородина, А. Л. Бородин // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2019. № 1. С. 37–47.
3. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18.
4. Волкова, Т. А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики / Т. А. Волкова // Вестник Марийского государственного университета. — 2015. — № 1 (16). — С. 15–18. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorstvo-i-mentorstvo-v-sisteme-pedagogicheskoy-praktiki/viewer> (дата обращения: 21.02.2022)
5. Гарифуллина А.М. Фокус роста в менторинге: профессиональные компетенции руководителя дошкольной образовательной организации // Профессиональное образование в современном мире. — 2021 - № 3 - с. 126-134 [Электронный ресурс]. URL: <file:///C:/Users/akentievnaui/Downloads/877-1504-1-SM.pdf> (дата обращения: 21.02.2022)
6. Горячкова С.А. Управленческие аспекты развития практики наставничества // Северная Двина. — 2020. — № 6. — С. 7-15 [Электронный ресурс]. URL: http://www.sdvina.ru/upload/iblock/fea/ZHurnal_6_2020-2.pdf (дата обращения: 21.02.2022)
7. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. — 2017. — № 5 — с. 25-36 [Электронный ресурс]. URL: <https://repo.nspu.ru/bitstream/nspu/2118/1/nastavnichestvo-kak-osobyi-vid-p.pdf> (дата обращения: 21.02.2022)
8. Зияева Г.А. Наставничество как важнейший элемент развития образовательной организации/ Г.А. Зияева// Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2020. - №1. [Электронный ресурс]. URL: <https://disk.yandex.ru/i/300LM-BHFaMCKw> (дата обращения: 21.02.2022)
9. Исланова Н.Н., Корнева С.Н. Наставничество как управленческий механизм модернизации и повышения качества образования в образовательных организациях/ Н.Н.Исланова, С.Н.Корнева // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. — 2019. - №4. [Электронный ресурс]. URL: https://disk.yandex.ru/i/e25Vb_Qfz92wvA (дата обращения: 21.02.2022)
10. Михайлова И. Коучинг, менторинг, наставничество. Сходства и различия. // Вестнике АРК. — 2018. — № 3 — С. 22-27Ме [Электронный ресурс]. URL: http://www.coach-rus.org/wp-content/uploads/2018/09/Vestnik-ARK-3_2pravka.pdf (дата обращения: 21.02.2022)
11. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

12. Наставничество – современный вектор развития // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – Т. 17, № 1. – С. 107-118. [Электронный ресурс]. URL: https://chirpo.ru/files/72/2018/jurnal_17_2018.pdf (дата обращения: 21.02.2022)
13. Панфилова, А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов / А.П. Панфилова // Современные технологии управления. – 2016. - № 12 (72). – С. 7-12. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-i-obuchenie-na-rabochem-meste-terminologicheskiiy-analiz-zarubezhnyh-metodov> (дата обращения: 21.02.2022)
14. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – [Электронный ресурс]. URL: <https://edutrg.educhel.ru/download/file/1170812/614dee7fa162cb4d653fdc16953b000e> (дата обращения: 26.01.2022)
15. Сундукова Т.О., Ваныкина Г.В. Коучинг, менторинг и эдвайзинг: традиции и инновации // Современная педагогика. 2016. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <https://pedagogika.snauka.ru/2016/11/6217> (дата обращения: 26.01.2022).
16. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – [Электронный ресурс]. URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения: 21.02.2022)
17. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Рекомендации по применению инструментария персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательных организаций для сотрудников центров непрерывного повышения профессионального мастерства и организаций дополнительного профессионального образования/ Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. — [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. – 94 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://firo.ranepa.ru/files/docs/recnppm2020.pdf> (дата обращения: 21.02.2022)
18. Троешестова Д.А., Шишочкина Е.В. Интернет-технологии в деятельности педагога-наставника/ Д.А. Троешестов, Е.В. Шишочкина // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. – 2019. - №4. [Электронный ресурс]. URL: <https://disk.yandex.ru/i/CicoQNTXJ23XsQ> (дата обращения: 21.02.2022)
- 19.
20. Чуланова О. Л. Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала // Материалы Афанасьевских чтений. — 2018. — № 3. — С. 6–16. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-i-riski-nastavnichestva-i-baddinga-kak-metodov-obucheniya-i-razvitiya-personala> (дата обращения: 21.02.2022)

Электронные обучающие материалы

Электронные учебные кейсы в программе Moodle

Интернет-ресурсы

<https://edu.gov.ru/>– сайт Министерства просвещения Российской Федерации

<https://fip.expert/home> - сайт Информационная система сопровождения деятельности федеральных инновационных площадок

<http://www.methodolog.ru/index.htm> - сайт Методология

<https://nastavnik.apkpro.ru/> - сайт Наставничество

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Технические средства обучения

Для реализации программы необходимо компьютерное и мультимедийное оборудование с подключением к сети интернет, пакет слайдовых презентаций (по темам учебной программы).

Функционирующий сайт с разработанным специальным разделом, на базе которого реализуется обучение с использованием дистанционных образовательных технологий. В специализированном разделе сайта размещаются лекционные материалы, материалы практических и самостоятельных работ, оценочные материалы согласно разработанной программе повышения квалификации.

Аннотация
к дополнительной профессиональной программе
(повышение квалификации)

Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике

Образовательная программа повышения квалификации «**Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике**» (далее – Программа) разработана для заместителей директора, методистов, педагогов и направлена на совершенствование профессиональных компетенций слушателей, необходимых для обеспечения развития системы наставничества и менторства педагогов в образовательной организации в условиях создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

Данная программа повышения квалификации построена на основе модульного принципа. Первый модуль программы «Методология наставничества и менторства: современные подходы» предусматривает изучение следующих вопросов: государственная политика РФ в области поддержки наставничества, нормативно-правовое обеспечение организации работы по развитию системы наставничества; особенности, принципы, условия реализации наставничества и менторства; система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательной организации; наставничество и менторство как составная часть методической работы в образовательной организации; наставничество и менторство как мера поддержки молодых специалистов и педагогов при вхождении в новую должность.

Второй модуль программы «Условия и механизмы развития наставничества в образовательной организации» предусматривает изучение следующих вопросов: нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; внедрение системы наставничества в образовательной организации; проектирование персонализированной программы наставничества педагогических работников; оценка результативности и эффективности персонализированной программы наставничества.

В целях обеспечения персонализации обучения и контроля достижения планируемых результатов обучения в программе предусмотрен входной контроль, который позволяет определить уровень готовности слушателей к обучению по данной программе. После каждого модуля предусмотрен промежуточный контроль, который позволяет выявить уровень освоения материалов модуля. Итоговая аттестация в форме проекта позволяет выявить способность слушателей на практике применять знания и умения, полученные в процессе проектирования и разработки программы наставничества на курсах повышения квалификации.

Программа одобрена на заседании Ученого совета АУ «Институт развития образования», протокол № 4 от «26» апреля 2022 г.

**Календарный учебный график
к дополнительной профессиональной программе
(повышение квалификации)**

**Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической
практике**

Календарный месяц, в котором проводится обучение по программе	Срок проведения обучения по программе
Январь – декабрь (по мере комплектования групп)	Срок освоения программы: 72 часа в течение 14 дней

Примечание:

Календарным учебным графиком является расписание учебных занятий, которое составляется и утверждается для каждой учебной группы