

Управление образования и науки Липецкой области
Государственное автономное учреждение дополнительного
профессионального образования Липецкой области «Институт развития
образования»

Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)

«Основная деятельность участников программы наставничества»

Разработчик(и) программы:
Мерзлякова Е.В., Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования Липецкой области
«Институт развития образования», руководитель ЦНППМПР ГАУДПО ЛО
"ИРО"
Грибцова Ю.В., обособленное структурное подразделение «Центр
непрерывного повышения профессионального мастерства» ГАУДПО ЛО
«ИРО», методист

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы - совершенствование профессиональных компетенций и получение новых компетенций педагогических работников в области наставничества..

1.2. Планируемые результаты обучения:

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 учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам.	-методологию, цели, задачи, принципы, основные понятия системы наставничества;критерии эффективности реализации персонифицированной программы наставничества; -инструменты оценки реализации результатов программы наставничества.	- проектировать индивидуальный образовательный маршрут наставляемого; -разрабатывать персонифицированную программу наставничества; - оценивать результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества.

1.3. Категория слушателей:

педагогические работники общеобразовательных организаций

1.4. Форма обучения - Очно-заочная

1.5. Срок освоения программы: 36 ч.

Раздел 2. Содержание программы

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Интерактивное (практическое) занятие, час		
01	Входная диагностика	1	0	0	1	тест
1	Модуль 1. Наставничество как эффективная стратегия в сфере образования	0	0	0	0	
1.1	Введение. Актуальность системы наставничества	3	2	0	1	
1.2	Методологическая основа системы наставничества педагогических работников	3	2	0	1	
2	Модуль 2. Формы наставничества и модели взаимодействия в общеобразовательных организациях, виды наставничества	0	0	0	0	

2.1.	Форма наставничества «педагог-педагог»	4	2	2	0	практическая работа
2.2	Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»	3	1	2	0	практическая работа
2.3	Формы наставничества «работодатель – ученик или студент педагогического вуза/колледжа»	5	2	2	1	практическая работа
2.4	Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации	4	1	1	2	практическая работа
3	Модуль 3. Реализация программы наставничества и её результативность и эффективность.	0	0	0	0	
3.1	Этапы реализации программы наставничества	5	2	2	1	практическая работа
3.2	Эффективность реализации наставничества	5	2	2	1	практическая работа
4	Выходной контроль	1	0	0	1	тест
5	Итоговая аттестация	2	0	0	2	проект
	Итого	36	14	11	11	

2.2. Рабочая программа

01 Входная диагностика (самостоятельная работа - 1 ч.)

Самостоятельная работа·Слушатели выполняют тестовые задания (15 вопросов), направленных на знания нормативного правового обеспечения внедрения системы наставничества, основных понятий целевой модели наставничества, методологической основы системы наставничества.

1 Модуль 1. Наставничество как эффективная стратегия в сфере образования

1.1 Введение. Актуальность системы наставничества (лекция - 2 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Влияние методологии наставничества на рост значимых показателей учеников, студентов и педагогических работников. Отечественное наставничество в разные исторические периоды. Нормативно-правовое обеспечение системы наставничества. Популяризация института наставничества в Российской Федерации. Проект профессионального стандарта «Наставник». Законопроект «О наставничестве». Ассоциация Наставников. Новые квалификационные категории «педагог- наставник», «педагог-методист». Реализация целевой модели наставничества: региональный сегмент.

Самостоятельная работа·Слушатели знакомятся с материалами регионального конкурса «Лучшие практики наставничества-2023», проведённого ЦНППМ ПР Липецкой области; слушатели смотрят видеоролик церемонии награждения победителей конкурса.

1.2. Методологическая основа системы наставничества педагогических работников (

лекция - 2 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Цели, задачи, принципы системы наставничества. Основные понятия: наставничество, наставник, наставляемый. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый». Принципы руководства программой наставничества. Компетенции, необходимые при осуществлении деятельности наставника. Обратная связь: виды, принципы эффективной обратной связи и способы предоставления.

Самостоятельная работа·Анализ техник предоставления обратной связи в наставнических парах. Слушатели знакомятся с техниками SOR (Standart, Obversation, Result), SLC (Success, Learn, Change) и Правилom сэндвича. (Материалы открытого источника:

<https://www.unicraft.org/blog/2992/kak-davat-obratnuyu-svyaz-v-protseesse-obucheniya/>).

2 Модуль 2. Формы наставничества и модели взаимодействия в общеобразовательных организациях, виды наставничества

2.1 Форма наставничества «педагог-педагог» (лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч.)

Лекция·Применение формы наставничества «педагог-педагог». Модели взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»; «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»; «педагог-новатор – консервативный педагог»; «опытный предметник – неопытный предметник». Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста. Формы работы с молодыми специалистами.

Практическая работа·Слушатели анализируют готовность молодого специалиста к работе, по модели ситуационного руководства Херси-Бланшара. Затем анализируют ошибки и стили наставничества. Слушатели заполняют таблицу «Преимущества и ограничения методов наставничества».

2.2 Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» (лекция - 1 ч. практическое занятие - 2 ч.)

Лекция·Применение и задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог». Руководитель образовательной организации (как представитель работодателя) – педагог. Руководитель образовательной организации (как успешный предметник) – педагог.

Практическая работа·Слушатели разрабатывают описательную модель формы реверсивного наставничества (Портреты наставнической пары), в которой наставник - молодой/начинающий педагог, а наставляемый – опытный руководитель ОО.

2.3 Формы наставничества «работодатель – ученик или студент педагогического вуза/колледжа» (лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Применение формы «работодатель – ученик» и вариации ролевых моделей внутри формы. Применение формы наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» и вариации ролевых моделей внутри формы. Профориентация.

Практическая работа·Слушатели, самостоятельно изучив дополнительный материал «Адаптация молодых педагогов в школе: эффективные инструменты и практики», заполняют Таблицу, связанную с программой наставничества по адаптации студента педагогического вуза/колледжа и его закреплению в профессии

Самостоятельная работа·Слушатели изучают дополнительный материал «Адаптация молодых педагогов в школе: эффективные инструменты и практики».

2.4 Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации (лекция - 1 ч. практическое занятие - 1 ч. самостоятельная работа - 2 ч.)

Лекция·Дистанционное наставничество. Наставничество в группе. Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Реверсивное наставничество. Ситуационное наставничество. Скоростное консультационное наставничество. Традиционная форма наставничества. Партнерское наставничество: «равный – равному» (Peer-to-peer Mentoring). Флэш наставничество (Flash Mentoring). Роли педагогов-наставников.

Практическая работа·Слушатели заполняют таблицу «Основные модели наставничества».

Самостоятельная работа·Обзор лучших зарубежных практик наставничества. Анализ опыта

наставничества в России. Анализ опыта наставничества Липецкой области регионального конкурса «Лучшие практики наставничества-2023».

3 Модуль 3. Реализация программы наставничества и её результативность и эффективность

3.1 Этапы реализации программы наставничества (лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Основная деятельность участников программы наставничества. Категории наставнических пар или групп. Этапы реализации модели наставничества. Техники, инструменты, технологии.

Практическая работа·Анализ эффективности дорожной карты ИОМ, взятого в своей образовательной организации или имеющегося в открытом доступе. Экспертная оценка ИОМ наставляемого. Разработка рекомендаций для доработки и корректировки ИОМ.

Самостоятельная работа·Слушатели изучают типовую форму индивидуального образовательного маршрута педагогического работника Липецкой области.

3.2 Эффективность реализации наставничества (лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Эффективность реализации индивидуальной программы наставничества (ИОМ). Ключевые показатели результативности. Управление рисками. Оценка результатов программы наставничества. Завершающие этапы реализации модели наставничества. Мониторинг. Аналитика.

Практическая работа·Слушатели на основе анализа Положения о системе наставничества педагогических работников, взятого в своей образовательной организации или имеющегося в открытом доступе разрабатывают критерии и показатели эффективности дорожной карты по реализации Положения, используя чек-лист «Критерии эффективности», вносят критерии в Таблицу 7.

Самостоятельная работа·Слушатели оценивают результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества, используя частично или полностью модель Дональда Кирпатрика,

4 Выходной контроль (самостоятельная работа - 1 ч.)

Самостоятельная работа·Слушатели выполняют тестовые задания (15 вопросов).

5 Итоговая аттестация (самостоятельная работа - 2 ч.)

Самостоятельная работа·Слушатели проектируют индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) - программу наставляемого.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Слушатели выполняют тестовые задания (15 вопросов), направленных на знания нормативного правового обеспечения внедрения системы наставничества, основных понятий целевой модели наставничества, методологической основы системы наставничества. Время выполнения: 1 ч.

Критерии оценивания:

За каждый верный ответ заданий теста слушатель получает 1 балл, за неверный ответ или отсутствие ответа – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 15 баллов. Результаты тестирования оцениваются в баллах (%): менее 60% – высокий дефицитарный уровень; 61-80% - средний дефицитарный уровень; 81 – 100% – минимальный дефицитарный уровень или отсутствие дефицита.

Примеры заданий:

1) Какой значимый ожидаемый результат может быть достигнут по итогам реализации программы наставничества в образовательной организации?

- включенность молодого педагога в деятельность образовательной организации
- готовность молодого педагога самостоятельно решать профессиональные задачи
- партнерские отношения в педагогическом коллективе образовательной организации
- реализации дорожной карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

2) Какой документ представляет концептуальные обоснования реализации программ наставничества в образовательной организации?

- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. №996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"

Количество попыток: 1

Выходной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Слушатели выполняют 5 заданий, направленных на реализацию программ наставничества. Задания №1 и №2 – кейсы, связанные с проблемными ситуациями наставничества молодых педагогов, требующие развернутого ответа. Задание №3 на упорядочивание действий наставника. Задание №4 на соотнесение описания с типом взаимодействия наставляемого и наставника. Задание №5 на соотнесение инновационных форм педагогического наставничества с их признаками. Далее слушатели выполняют тестовые задания (10 вопросов), направленных на знания нормативного правового обеспечения внедрения системы наставничества, основных понятий целевой модели наставничества, методологической основы системы наставничества. Время выполнения: 1 ч.

Критерии оценивания:

За задание №1 слушатель получает: за каждое предложение эффективного решения на каждый поставленный из 4-х проблемных вопросов – 1 балл. Максимально – 4 балла. Предложения недостижимы и неэффективны или решают менее 2-х проблемных вопросов - 0 баллов. Зачет за задание №1 выставляется при условии получения не менее 2-х баллов. За задание №2 слушатель получает максимально – 4 балла при условии выполнения следующих требований: 1) Определён характер деятельности молодого педагога и ожидаемые результаты, которые могут быть достигнуты при демонстрации урока наставника 2) Определён характер деятельности молодого педагога и ожидаемые результаты, которые могут быть достигнуты при совместном обсуждении проекта урока 3) Сделан выбор между «демонстрация урока наставника» и «совместное обсуждении проекта урока» 4) Раскрыт смысловой ракурс современного наставничества, отражающий выбор. За задание №3 слушатель получает: полный правильный ответ - 3 балла, восемь верных соответствия – 2

балла, пять верных соответствий – 1 балл, все остальные случаи – 0 баллов. За задание №4 слушатель получает: полный правильный ответ – 2 балла, два верных соответствия – 1 балл, остальные случаи – 0 балл. За задание №5 слушатель получает: полный правильный ответ – 2 балла, два верных соответствия – 1 балл, остальные случаи – 0 балл. За каждый верный ответ заданий №6-№15 теста слушатель получает 1 балл, за неверный ответ или отсутствие ответа – 0 баллов. Максимальное количество баллов – 15 баллов. Результаты тестирования оцениваются в баллах (%): менее 60% – высокий дефицитарный уровень; 61-80% - средний дефицитарный уровень; 81 – 100% – минимальный дефицитарный уровень или отсутствие дефицита.

Примеры заданий:

№1

Ситуация. Молодой педагог, начиная свою трудовую деятельность, вступает в отношения с различными субъектами образовательного процесса и сталкивается с множеством профессиональных проблем. Не всегда он готов и способен их решить. И тогда под давлением разных обстоятельств молодой педагог принимает решение уйти из школы и из профессии.

1. Как «удержать» молодого педагога в школе?
2. Кто и как ему может помочь?
3. Что реально можно сделать в сложившейся ситуации?
4. Нужно ли «удерживать» молодого педагога в школе?

Задание: предложите эффективного решения данной проблемной ситуации.

№2

Вы являетесь наставником молодого педагога, у которого выявлен профессиональный дефицит в области компетенции целеполагания. Какой подход к совместной деятельности позволит Вам помочь восполнить дефицит молодому педагогу: демонстрация урока наставника или совместное обсуждение проекта урока, составленного наставником. Определите характер деятельности молодого педагога и ожидаемые результаты, которые могут быть достигнуты в том и другом подходе. Какой смысловой ракурс современного наставничества отражает Ваш выбор?

Количество попыток: 1

Текущий контроль

Раздел программы: 2.1. Форма наставничества «педагог–педагог»

Форма: практическая работа.

Описание, требования к выполнению:

Слушатели анализируют готовность молодого специалиста к работе, по модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, заполняют Таблицу 1 «Модель ситуационного руководства Херси-Бланшара». Затем анализируют стили наставничества и заполняют Таблицу 2 «Преимущества и ограничения стилей наставничества». Далее слушатели выявляют ошибки наставничества и ищут способы их предупреждения (методы решения), заполняют Таблицу 3 «Ошибки наставничества и методы их предупреждения». Время выполнения: 2 ч.

Критерии оценивания:

Оценка: зачет / незачет. Зачет выставляется при условии выполнения следующих требований:

- 1) выполнен анализ готовности молодого специалиста к работе по модели ситуационного руководства Херси-Бланшара (Таблица 1); 2) определены преимущества и ограничения стилей наставничества (Таблица 2); 3) выявлено не менее 3-х ошибок наставничества и определены методы их предупреждения (Таблица 3)

Примеры заданий:

Таблица 1- Модель ситуационного руководства Херси-Бланшара

Мотивация	Не хочу		
	Хочу		
		Могу	Не могу
	Опыт		

Таблица 2 - Преимущества и ограничения стилей наставничества

Стили наставничества	Преимущества	Ограничения
Инструктаж		
Объяснение		
Развитие		

Таблица 3 - Ошибки наставничества и методы их предупреждения

Ошибки наставничества	Правило (метод) предупреждения ошибок
1.	
2.	
3.	

4.	
5.	

Количество попыток: 2

Раздел программы: 2.2. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»

Форма: практическая работа.

Описание, требования к выполнению:

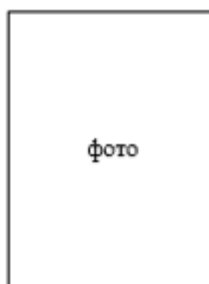
Слушатели разрабатывают описательную модель формы реверсивного наставничества (Портреты наставнической пары), в которой наставник - молодой/начинающий педагог, а наставляемый – опытный руководитель ОО. Время выполнения: 2 ч.

Критерии оценивания:

Оценка: зачет / незачет. Зачет выставляется при условии выполнения следующих требований:

1) Заполнены все формы чек –листа «Портрет наставника»; 2) Заполнены все формы чек –листа «Портрет наставляемого».

Примеры заданий:



фото

Чек-лист «Портрет наставника»

ФИО _____

Образование:
Педагогический стаж работы
Преподаватель
Квалификационная категория:
e-mail:

Повышение квалификации:



№	Название курса ИП, ПК	Дата
1		
2		
3		



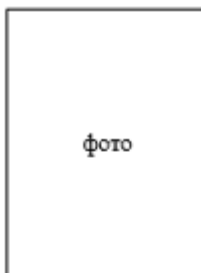
Профессиональное мастерство

Таблица достижений

№	Название	Уровень мастерства
1		

План мероприятий по направлению наставничества

№	Название мероприятия	Сроки проведения
1		
2		
3		
4		
5		



Чек-лист «Портрет наставляемого»

ФИО _____

Образование:

Педагогический стаж работы в колледже

Преподаватель

Квалификационная категория:

e-mail:

1. Профессиональные дефициты, проблемы, страхи, болевые точки на начало программы:

№	Проблемы	на начало программы	на конец программы
1			
2			
3			
4			
5			

2. Цели, ценности, желания

Таблица планируемых достижений

№	Название	Уровень
1		

3. План мероприятий по направлению наставничества

№	Результаты мероприятия	Сроки выполнения
1		
2		
3		
4		
5		

Количество попыток: 1

Раздел программы: 2.3. Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»

Форма: практическая работа.

Описание, требования к выполнению:

Слушатели, самостоятельно изучив дополнительный материал «Адаптация молодых педагогов в школе: эффективные инструменты и практики», заполняют Таблицу 4, связанную с программой наставничества по адаптации студента педагогического вуза/колледжа и его закреплению в профессии. Время выполнения: 2 ч.

Критерии оценивания:

Оценка: зачет / незачет. Зачет выставляется при условии заполненной таблицы с указанием не менее 3-х проблем адаптации и их путей решения.

Примеры заданий:

Таблица 4 - Проблемы адаптации молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и меры их решения (минимизации, устранения)

Проблемы адаптации	Меры, пути решения	Риски

Количество попыток: 1

Раздел программы: 2.4. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению:

Слушатели заполняют таблицу «Основные модели наставничества». Время выполнения: 1 ч.

Критерии оценивания:

Оценка: зачет / незачет. Зачет выставляется при условии выполнения следующих требований:

1) определено не менее 4-х моделей наставничества и определены их преимущества (Таблица 5)

Примеры заданий:

Таблица 5 - Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

6.		
7.		

Количество попыток: 1

Раздел программы: 3.1. Этапы реализации программы наставничества

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению:

Анализ эффективности дорожной карты ИОМ, взятого в своей образовательной организации или имеющегося в открытом доступе. Экспертная оценка ИОМ наставляемого по чек – листу (Таблица 6). Разработка рекомендаций для доработки и корректировки ИОМ. Время выполнения: 2 ч.

Критерии оценивания:

Оценка: зачет / незачет. Зачет выставляется при условии полностью заполненной формы в виде таблицы 6 «Экспертная оценка ИОМ наставляемого» и сделанного вывода об эффективности дорожной карты ИОМ.

Примеры заданий:

Чек – лист «Экспертная оценка ИОМ наставляемого»

Таблица 6 - Критерии и показатели эффективности дорожной карты ИОМ наставляемого

Наименование экспертного показателя	Да	Нет	Рекомендации
1. Титульный лист			
Имеется полное название учреждения, наименование программы, дата, печать учреждения, согласование, подпись ответственного лица			
2. Результаты самоопределения (саморефлексия) педагога			
Имеются планируемые достижения			
3. Результаты диагностики (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога			
- предметные, - нормативные правовые, - психолого-педагогические, - методические, - ИКТ- компетенции, - воспитательная деятельность			
4. Результаты диагностики (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов			
- предметные, - нормативные правовые, - психолого-педагогические, - методические, - ИКТ- компетенции, - воспитательная деятельность			
5. Цели программы			
Индивидуальные цели поставлены с использованием технологии SMART			
6. Дорожная карта			
Имеется таблица мероприятий по реализации программы наставляемого с планируемой датой реализации каждого мероприятия, со следующими столбцами: • задача мероприятия • название мероприятия • конкретный срок реализации с датой • показатели реализации мероприятия			
7. Взаимосвязь задач и мероприятий			
Задача связана с конкретными мероприятиями, представляющими содержание данной задачи и обеспечивает ее исполнение; промежуточные мероприятия раскрывают содержание подзадач в рамках поставленной задачи			
8. Взаимосвязь задач, мероприятий и показателей			
Показатель соответствует задаче и позволяет подтвердить исполнение мероприятия; обладает следующими свойствами: конкретные; целевые; достижимые; измеримые			

Вывод об эффективности:

Количество попыток: 1

Раздел программы: 3.2. Эффективность реализации наставничества

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению:

Слушатели на основе анализа Положения о системе наставничества педагогических работников, взятого в своей образовательной организации или имеющегося в открытом доступе разрабатывают критерии и показатели эффективности дорожной карты по

реализации Положения, используя чек-лист «Критерии эффективности», вносят критерии в Таблицу 7. Время выполнения: 2 ч.

Критерии оценивания:

Оценка: зачет / незачет. Зачет выставляется при условии выполнения следующих требований:

1) определено не менее 3-х критериев эффективности и не менее 3-х показателей к каждому критерию (Таблица 7).

Примеры заданий:

Таблица 7- Чек-лист «Критерии эффективности»

Критерии эффективности	Наименование показателя	Срок реализации		
		2021	2022	2023
1.	1.			
	2.			
	3.			
2.	1.			
	2.			
	3.			
3.	1.			
	2.			
	3.			

Количество попыток: 1

Итоговая аттестация

Форма: проект

Описание, требования к выполнению:

Слушатели проектируют индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) - программу наставляемого. Время выполнения: 2 час.

Критерии оценивания:

Зачет выставляется при условии выполнения требований к проекту: 1) Результаты самоопределения (саморефлексия) педагога 2) Результаты диагностики (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога. 3) Результаты диагностики (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов; 4) Указана цель программы; 5) В дорожной карте не менее 3-х конкретных задач, согласующихся с целью программы; 6) В дорожной карте не менее 2-х мероприятий на достижение каждой поставленной задачи; 7) Мероприятия конкретны, соответствуют задачам и обеспечивают их исполнение; 8) Показатели достижения желаемого измеримого результата конкретны, достижимы и измеримы. 9) В

дорожной карте имеется график обучения по программам дополнительного профессионального образования с конкретными датами; 10) В дорожной карте имеются инновационные для данного педагога пробно-поисковые действия, реализуемые в совместной с обучающимися педагогической деятельности; 11) В дорожной карте указана разработка и реализация инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии.

Примеры заданий:

Количество попыток: не ограничено

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы

1.Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. 2018 года# N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года";

2.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

3.Приказ Минобрнауки России от 23.08.2017 N 816 "Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ".

4.Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 года N P-145 " Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися" URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2

5.Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями и дополнениями)

6.Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 года № P-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно - методического сопровождения педагогических работников».

7.Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 N P-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

8. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Литература

1.Синягина Н.Ю., Березина В.А. Богачева Т.Ю., Пронькина И.Л., Кондратьева И.А., Давыдова О.Г., Бубнова А.Н., Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися Министерство просвещения Российской Федерации © АНО

«Институт развития социального капитала и предпринимательства» // Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ. Инициатива Рыбаков Фонда - Москва, 2019 г.

2.Бородин Е. П., Бородин А. Л. Наставничество как социальное и педагогическое явление: решение актуальных задач системы непрерывного образования молодых специалистов// Стратегии развития профессионального образования УДК 371 // Инновационные проекты и программы в образовании № 1, 2020

3.Кругликова Г.А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор: методическое пособие для наставника / Кругликова Г.А., Антонова А.В., Колотовкина И.М. - Екатеринбург: [б.и.], 2023. - 16 с.

4.Локтюхина Н.В., Назарова У.А., Шабаева С.В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт//Научный электронный ежеквартальный журналНепрерывное образование: XXI век Выпуск 4 (28). -2019

5.Куприянова О.Н., Симонова Л.В., Измайлова Г.В. Организация методической работы в школе: фокус внимания - молодой специалист// Методист. 2019. № 5. С.21-27.

6.Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова, А.С. Пасечник // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 3(37). С. 18-24.

7.Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

8.Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации современного среднего профессионального образования: монография/авторы: Л.Н. Казакова, Т.П. Бобро, В.Н. Фролова, Л.Н. Шилова. - Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2020. - 105 с.

Электронные обучающие материалы

1.Электронный сборник «Внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций» Всероссийский информационно-методический семинар по наставничеству 4-5 августа 2022 года. г. Барнаул, Алтайский край URL: <https://clck.ru/34RcGy>

2.Развитие наставнических компетенций педагогических работников [Электронный ресурс]: практическое пособие / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 1,71 Мб). – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

3.Анализ лучших мировых практик наставничества: исследование по вопросам наставничества обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования // Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ. Инициатива Рыбаков Фонда URL: <https://clck.ru/33JP38>

Интернет-ресурсы

1.Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ URL: <https://vk.com/centrmentor>

2.Сайт «Наставник» от Академии Минпросвещения России URL:<https://nastavnik.apkpro.ru/>

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Технические средства обучения

Для реализации программы необходимо компьютерное и мультимедийное оборудование для использования видео- и аудиовизуальных средств обучения с подключением к сети Интернет, пакет слайдовых презентаций по темам программы повышения квалификации. Лекционные материалы по каждой теме, задания для практической работы, оценочные средства согласно разработанной ДПП ПК размещаются в системе дистанционного обучения.