

**Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное бюджетное учреждение информационно-методический
центр «Екатеринбургский Дом Учителя»**

**Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)**

**Программа наставничества в педагогическом коллективе: механизмы
разработки и реализации**

**Разработчик(и) программы:
Щербина Е.Ю., Муниципальное бюджетное учреждение информационно-
методический центр «Екатеринбургский Дом Учителя», к.э.н.
Крюкова Е.М., МБУ ИМЦ "Екатеринбургский Дом Учителя", Андрагог
(международный уровень)**

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы - совершенствование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций в области программы наставничества в педагогическом коллективе: механизмы разработки и реализации.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт 01.011 Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации В/01.7	управление формированием и функционированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности	формы (модели) наставничества и ролевые позиции наставников; содержание программы наставничества с учетом форм (моделей) наставничества	применять механизмы формирования базы наставляемых и наставников; разрабатывать программу наставничества в педагогическом коллективе конкретной образовательной организации

1.3. Категория слушателей:

руководитель образовательной организации

1.4. Форма обучения - Очная

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		
*	Входной контроль	1	0	1	0	тест
1	Наставничество в образовании: ключевые понятия, нормативные, правовые и методологические основы наставничества.	2	2	0	0	
2	Характеристика форм (моделей) наставничества педагогических работников образовательных организаций	5	2	2	1	
3	Содержание программы наставничества	6	2	4	0	

4	Механизмы формирования базы наставляемых. Создание индивидуальных маршрутов развития наставляемых	5	2	2	1	
5	Механизмы формирования базы наставников и организация их обучения. Ролевые позиции наставников	6	2	3	1	
6	Практика создание алгоритма взаимодействия в парах	4	1	2	1	практическая работа
7	Механизм завершения программы наставничества	3	1	2	0	
*	Выходной контроль	1	0	1	0	
*	Итоговая аттестация	3	0	2	1	проект
	Итого	36	12	19	5	

2.2. Рабочая программа

1 Наставничество в образовании: ключевые понятия, нормативные, правовые и методологические основы наставничества. (лекция - 2 ч.)

Лекция:Законодательство Российской Федерации в сфере образования. Нормативные основы целевой модели наставничества в образовательной организации. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. Национальная система профессионального роста педагогических работников. Востребованность наставничества в современной образовательной организации в условиях реализации обновленных ФГОС. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности образовательной организации. Основные понятия: наставничество, целевая модель наставничества, наставник, наставляемый, принципы целевой модели наставничества, программа наставничества.

2 Характеристика форм (моделей) наставничества педагогических работников образовательных организаций (лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция:Пять форм наставничества. Формы и виды наставничества педагогических работников. Модели взаимодействия. Продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества, как необходимое условие присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» и «педагог-методист».

Практическая работа:работа в малых группах с применением фасилитационной практики. Отработка способов визуально структурировать особенности программы наставничества в конкретной образовательной организации для выбора модели, решающей поставленные задачи. Создание интеллект-карты, актуальной для конкретной (своей) образовательной организации модели наставничества.

Самостоятельная работа:Работа с тезаурусом модели. Работа с текстом Письма от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657 Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели)

наставничества педагогических работников в образовательных организациях». В свободной форме (конспект или таблица) отразить основные реперные точки документа.

3 Содержание программы наставничества (лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч.)

Лекция·Цели и задачи программы: определение и согласование со всеми участниками системы наставничества. Срок реализации программы, целевая аудитория наставляемых и привлекаемые ресурсы. Содержание программы наставничества: мотивационная встреча участников программы, семинар-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, система мониторинга достигаемых результатов, итоговая встреча. Организация просветительской и консультативной деятельности. Роль педагогического совета.

Практическая работа·работа в малых группах Разработка проекта содержания программы наставничества для реализации выбранной модели с учетом специфики конкретной (своей) образовательной организации. Определить: цели, задачи, ожидаемые результаты, этапы реализации программы наставничества, выбранные формы наставничества, ролевые характеристики участников пар / групп, сроки и этапы мониторинга реализации программы.

4 Механизмы формирования базы наставляемых. Создание индивидуальных маршрутов развития наставляемых (лекция - 2 ч. практическое занятие - 3 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Выявлению конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Организация сбора данных о наставляемых педагогах. Анкетирование желающих участвовать в программе с целью выявления образовательных / профессиональных запросов (или дефицитов) и подбора наставника. Эффективные практики анализа. Проектирование индивидуальных маршрутов профессионального развития наставляемых. База наставляемых с перечнем индивидуальных запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники. Создание индивидуальных маршрутов профессионального развития наставляемых.

Практическая работа·Групповая работа. Выбор и аргументация инструментов диагностики с целью выявления профессиональных дефицитов и / или запросов для формирования базы наставляемых при реализации выбранной модели наставничества в конкретной (своей) образовательной организации. Создание индивидуальных маршрутов профессионального развития наставляемых. Определение направлений развития наставляемого. Проектирование индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника.

Самостоятельная работа·Самостоятельно проанализировать эффективные отечественные практики диагностики профессиональных проблем и создания индивидуальных маршрутов развития наставляемых. Используя опыт и материалы практического занятия, для каждого инструмента диагностики сформулировать не менее трех аргументов выбора.

5 Механизмы формирования базы наставников и организация их обучения. Ролевые позиции наставников (лекция - 2 ч. практическое занятие - 3 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Работа с внутренним контуром – действия по формированию базы из числа мотивированных педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и оказании методической и иной профессиональной помощи коллегам. Работа с внешним контуром – действия по формированию базы наставников из числа успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт. Дифференциация профессиональных компетенций современного наставника: «ментор», «тьютор», «коуч», «тренер», «фасилитатор». Андрагогический подход в обучении наставников. Тренинговые упражнения на взаимодействие.

Практическая работа·Работа в малых группах. Составить таблицу дифференциации компетенций («ментор», «тьютор», «коуч», «тренер», «фасилитатор») с тезаурусом, профессиональной функцией в программе наставничества.

Самостоятельная работа·Для конкретной образовательной организации смоделировать базу наставников с различными ролевыми позициями. Привести аргументы.

6 Практика создание алгоритма взаимодействия в парах (лекция - 1 ч. практическое занятие - 2 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Формирование наставнических пар (групп) – разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп. Тренинговые упражнения на взаимодействие в паре. Риски в процессе взаимодействия наставника и наставляемого и пути их минимизации. Метакомпетенции наставника. Форматы взаимодействия для каждой пары или группы; анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга результатов программы; сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их профессиональные успехи. Разработка системы поощрения наставников

Практическая работа·Работа в малых группах с применением фасилитационной практики. Составить регламент взаимодействия в парах при реализации выбранной модели наставничества в конкретной образовательной организации. Практическая работа для прохождения промежуточного контроля описана в Разделе 3.

Самостоятельная работа·самостоятельная работа по подготовки для прохождения промежуточного контроля

7 Механизм завершения программы наставничества (лекция - 1 ч. практическое занятие - 2 ч.)

Лекция·Организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на результаты деятельности наставляемых. Организация сбора обратной связи от наставников и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. Анализ полученных результатов с позиции удовлетворения профессиональных запросов и ликвидации профдефицитов. Рекомендации поощрения участников программы по итогам завершения программы. Популяризация эффективных практик. Создание банка методических материалов, базы потенциальных наставников на следующий цикл и формирование «методического портфеля» наставничества

Практическая работа·Работа в малых группах. Разработать инструменты анализа для проведения мониторинга результатов программы (таблиц, диаграмм, опросных листов, анкет и т.д.) с возможным индивидуальным запросом участников программы в конкретной (своей) образовательной организации.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Входное тестирование проводится с целью выяснения первичных знаний обучающихся по программе и состоит из 10 вопросов, каждый из которых оценивается в 1 балл. Семь заданий с выбором одного ответа, одно задание на установление соответствия, одно задание на определение логической последовательности и одно задание на выбор нескольких вариантов ответа.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов 10. Интерпретация результатов: 7-10 баллов – уровень высокий; 3-6 баллов – уровень выполнения средний; 1-2 балла – уровень выполнения низкий.

Примеры заданий:

Примеры задания:

1. Задание на выбор нескольких вариантов ответа

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- a) социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- b) проверка знаний молодого специалиста;
- c) элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- d) составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива;
- f) выстраивание иерархий отношений в коллективе.

2. Задание на выбор одного правильного варианта ответа

На каком принципе НЕ основывается целевая модель наставничества:

- a. принцип добровольности;
- b. принцип индивидуализации и персонализации;
- c. принцип вариативности;
- d. принцип конкурентности;

принцип системности и стратегической целостности.

Количество попыток: не ограничено

Выходной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Выходное тестирование проводится с целью выяснения знаний по содержанию программы, в том числе о формах (моделях) наставничества, о ролевых позициях наставников и содержании

программы наставничества с учетом форм (моделей) наставничества. Состоит из 15 вопросов, каждый из которых оценивается в 1 балл. Семь заданий с выбором одного ответа, два задания на установление соответствия, три задания на определение логической последовательности и три задания на выбор нескольких вариантов ответа.

Критерии оценивания:

результаты выходного тестирования оцениваются в категориях «зачтено / не зачтено».

Тестирование пройдено успешно, если слушатель ответил не менее 9 вопросов правильно.

Примеры заданий:

Примеры задания:

1. Пример тестового задания на установление соответствия:

A. Наставничество	1. Комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
B. Форма наставничества	2. Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
C. Программа наставничества	3. Способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
D. Наставляемый	4. Сотрудник организации, осуществляемый деятельность по общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества
E. Наставник	5. Специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом

Ф. Куратор	6. Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный делиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
Г. Целевая модель наставничества	7. Система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого
Н. Методология наставничества	8. Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
І. Тьютор	9. Участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Пример тестового задания на определение логической последовательности:

Установить логическую последовательность действий по развитию практики наставничества

	Формирование базы наставляемых
	Отбор и обучение наставников
	Формирование базы наставников
	Подготовка условий для запуска программы наставничества

	Завершение наставничества
	Организация работы наставнических пар или групп
	Формирование наставнических пар или групп

3. Задание на выбор нескольких правильных ответов

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она

- А. носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер,
- В. является всеобщей и обязательной для педагогического коллектива,
- С. ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы,
- Д. имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов

Количество попыток: 2

Промежуточный контроль

Раздел программы: Разделы программы №№ 4, 5, 6

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению:

Выполняется с целью проверки умений применять механизмы формирования базы наставляемых и наставников. Необходимо применить полученные знания и отработанные на практических (интерактивных) занятиях разделов программы №№4,5,6 умения: выбор и аргументация инструментов диагностики с целью выявления профессиональных дефицитов и / или запросов для формирования базы наставляемых, дифференциация профессиональных компетенций современного наставника и соответствующие ролевые позиции, разработка регламента взаимодействия в парах. Для конкретной образовательной организации смоделировать создание наставнической пары в педагогическом коллективе. Аргументировать выбор инструмента диагностики с целью выявления профессиональных дефицитов и / или профессиональных запросов, подобрать и объяснить ролевую позицию наставника. Создать проект индивидуального маршрута профессионального развития наставляемого.

Критерии оценивания:

Работа не должна иметь орфографических и стилистических ошибок. В случае замечаний работа должна быть переделана. Оценка выполнения «зачет» / «незачет». Для получения оценки «зачет» практическая работа должна соответствовать следующим критериям: не менее трех аргументов выбора инструментов диагностики, подробно объяснить выбор ролевой позиции наставника, сравнить с альтернативной, в индивидуальном маршруте профессионального развития указать не менее двух точек контроля.

Примеры заданий:

Количество попыток: 2

Итоговая аттестация

Форма: проект

Описание, требования к выполнению:

Слушателю предлагается разработать проект программы наставничества в педагогическом

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Информационно-правовой портал. – URL: <https://base.garant.ru/70291362/> (дата обращения: 10.08.2023). – Текст: электронный
2. Распоряжение Министерства просвещения РФ № 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»: принято 25.12.2019. – URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FahZqL2JfpuKlMqOPfexv1nVBcKYtaSYjgz0Z5sGbKLBg0lvHSHKhtcqIhMsGWE%2F%2Fcq%2F145_от_25.12.2019_версия_3.pdf&nosw=1 (дата обращения: 10.05.2023). – Текст: электронный

3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
Письмо от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657 – URL: [https://xn----dtbig8aadcll6ary9g.xn--plai/wp-content/uploads/2022/03/2_ %D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_ %D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BF%D0%BE- %D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1](https://xn----dtbig8aadcll6ary9g.xn--plai/wp-content/uploads/2022/03/2_%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BF%D0%BE-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1)
(дата обращения: 10.05.2023). – Текст: электронный
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. №16) – URL:
https://edu.gov.ru/application/frontend/skin/default/assets/data/national_project/main/Паспорт_национал
(дата обращения: 10.05.2023). – Текст электронный

13. Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». // Томск: ООО «Интегральный переплет». – 2020. – 200 с.
14. Тимофеева Ю. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования. // Образовательный альманах. – 2019 - № 6 (20). с. 84-85.

Электронные обучающие материалы

Интернет-ресурсы

1. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» [Электронный ресурс] – URL: <https://apkpro.ru> (дата обращения: 15.08.2023).
2. Межрегиональная тьюторская ассоциация. URL: <https://thetutor.ru/> (дата обращения: 12.08.2023)
3. APK – Ассоциация русскоязычных коучей. URL: <https://coach-rus.org/> (дата обращения: 04.09.2023)
4. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> (дата обращения: 04.09.2023).

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Технические средства обучения

Для реализации программы повышения квалификации необходим компьютерный класс с доступом педагогических работников и слушателей к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, видео- и аудиовизуальные средства обучения. Компьютер преподавателя должен быть оснащен веб-камерой, микрофоном, аудиоколонками и/или наушниками.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147347

Владелец Зорина Мария Андреевна

Действителен с 18.09.2025 по 18.09.2026