

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

**Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)**

**Реализация модели наставничества «педагог – педагог» в
общеобразовательной организации**

**Разработчик(и) программы:
Усачева А.В., Муниципальное бюджетное учреждение информационно-
методический центр «Екатеринбургский Дом Учителя», к.и.н.**

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы - Цель реализации программы – совершенствование профессиональных компетенций педагогов в области реализации модели наставничества «педагог – педагог» в общеобразовательной организации.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий.	Законы и иные нормативные акты, регламентирующие осуществление наставничества в образовательной организации.	Применять эффективные методы, техники и инструменты модели наставничества «педагог – педагог»
Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий.	Основные модели наставничества «педагог – педагог» в образовательной организации	Разрабатывать индивидуальную образовательную программу наставляемого педагога

1.3. Категория слушателей:

заместитель руководителя образовательного учреждения

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	Нормативно-правовые и методологические основы организации наставничества в сфере образования	6	2	4	0	
2	Целевая модель наставничества в образовательной организации в системе «педагог – педагог».	6	2	4	0	
3	Проектирование индивидуальных маршрутов профессионального развития наставляемых педагогов	9	2	6	1	

4	Эффективные методы, техники и инструменты организации модели наставничества «педагог – педагог» в образовательной организации	11	4	6	1	практическая работа
*	Выходной контроль	1	0	1	0	тест
*	Итоговая аттестация	2	0	2	0	проект
	Итого	36	10	24	2	

2.2. Рабочая программа

1 Нормативно-правовые и методологические основы организации наставничества в сфере образования (лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч.)

Лекция·Образовательное законодательство Российской Федерации. Приоритеты государственной политики в области образования. Профессиональные стандарты как механизм профессионального развития педагога. Законы и иные нормативные акты, регламентирующие осуществление наставничества в образовательной организации. Целевая модель наставничества как компонент современной системы образования Российской Федерации: методологические основы, основные положения, структурные компоненты. Основные понятия: наставничество, целевая модель наставничества, персонализированная программа наставничества, наставник, наставляемый, куратор, форма наставничества, модель наставничества, индивидуальный образовательный маршрут педагога.

Практическая работа·Практическая работа. 4 ч. Фасилитационная практика активного обсуждения приоритетов государственной политики в области образования

2 Целевая модель наставничества в образовательной организации в системе «педагог – педагог» (лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч.)

Лекция·Наставничество как технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Андрагогический подход в организации наставничества. Направления деятельности, кадровое обеспечение, этапы, ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества в образовательной организации. Современные формы и основные модели наставничества педагогических работников образовательных организаций. Персонализированная программа наставничества. Основные субъекты наставнической деятельности (куратор, педагог – наставник, наставляемый педагог). Содержание и структура деятельности наставника. Компетенции наставника.

Практическая работа·Практическая работа. 2 ч. Работа в малых группах с текстом Письма Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. NN АЗ-1128/08, 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». Выбор модели наставничества в системе «педагог – педагог». Составление чек-листа «Реализация персонализированной программы наставничества в образовательной организации» с учетом выбранной модели. Практическая работа. 2 ч. Разбор практических примеров, иллюстрирующих компетенции наставника. Анализ содержания и структуры деятельности куратора, педагога-наставника. Применение кейс-технологии.

3 Проектирование индивидуальных маршрутов профессионального развития наставляемых педагогов (лекция - 2 ч. практическое занятие - 6 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция·Понятие индивидуального маршрута профессионального развития. Этапы проектирования индивидуальной образовательной программы наставляемого педагога. Диагностический этап: определение профессиональных затруднений, профессиональных потребностей наставляемого педагога на основе процедур диагностики по основным

профессиональным компетенциям, определенным в нормативных документах. Этап разработки: постановка целей и определение критериев желаемого результата с учетом потребностей наставляемого педагога, составление перечня мероприятий, нацеленных на профессиональную поддержку наставляемого, отбор необходимых кадровых, материально-технических, программно-методических, организационных, информационных, цифровых, нормативно-правовых ресурсов, согласование индивидуальной образовательной программы профессионального развития наставляемого педагога. Этап реализации согласованной индивидуальной образовательной программы наставляемого педагога. Этап рефлексии: оценка и самооценка реализации индивидуальной образовательной программы наставляемого педагога, итоговая диагностика и самодиагностика, получение обратной связи от коллег, наставников, экспертов профессионального сообщества. Эффективность реализации спроектированной индивидуальной образовательной программы наставляемого педагога: успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение профессионального потенциала и уровня педагогов, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Практическая работа. Практическая работа. 2 ч. Работа в малых группах. Выбор и аргументация выбора диагностических инструментов для определения профессиональных затруднений и профессиональных потребностей по основным профессиональным компетенциям, определенным в законах и иных нормативных актах, регламентирующих осуществление наставничества в образовательной организации. Отработка способов визуализации групп затруднений по основным трудовым функциям. Создание ментальной карты «Диагностические инструменты для определения профессиональных затруднений и профессиональных потребностей по основным профессиональным компетенциям».

Практическая работа. 4 ч. Работа в малых группах Проектирование этапов индивидуального маршрута профессионального развития наставляемых педагогов конкретной образовательной организации под руководством наставника с учетом выбранной модели наставничества в системе «педагог – педагог». Составление индивидуального плана работы наставляемого педагога.

Самостоятельная работа. 1 ч. Самостоятельно проанализировать отечественные диагностические инструменты и техники для выявления профессиональных затруднений и профессиональных потребностей педагогов по основным трудовым функциям, определенным в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) «Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения».

4 Эффективные методы, техники и инструменты организации модели наставничества «педагог – педагог» в образовательной организации (лекция - 4 ч. практическое занятие - 6 ч. самостоятельная работа - 1 ч.)

Лекция. Сопровождение профессионального развития наставляемого педагога. Стили взаимоотношений с наставляемым (развивающий и инструментальный). Техники установления доверительных отношений и минимизации рисков взаимодействия внутри наставнической пары / группы. Способы мотивации педагогов на выполнение задач разного уровня сложности. Вдохновляющие высказывания как метод развития и поддержки. Эффективные методы, техники и инструменты модели наставничества «педагог – педагог»: супервизия, демонстрация, ситуационное наставничество, формальное наставничество, творческий тандем, ролевая игра. Универсальные инструменты и техники наставничества: метод фокальных объектов, техника «десять пальцев, личный пример, инструменты коучинга, техника постановки вопросов GROW, совместная деятельность, рассказывание историй (Storytelling), обучение действием, кейс-технология, партнерское общение и др. IT-инструменты поддержки наставничества. Способы передачи корпоративных традиций и ценностей. Обратная связь как инструмент развития. Способы предоставления обратной связи. Риски в

процессе взаимодействия наставника и наставляемого. Тайм-менеджмент как эффективный инструмент планирования времени взаимодействия наставника и наставляемого. Виды, инструменты контроля. Анализ результатов деятельности. Мониторинг процесса реализации программ наставничества модели «педагог – педагог». Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника и наставляемого педагога: диагностический инструментарий (анкеты), индивидуальный план работы наставника с наставляемым педагогом, заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности наставляемого педагога, индивидуальная карта роста профессионального мастерства наставляемого педагога

Практическая работа·Практическая работа. 2 ч. Отработка эффективных методов, техник и инструментов модели наставничества «педагог – педагог». Работа в малых группах. Практическая работа. 2 ч. Составление индивидуального плана работы наставника с наставляемым педагогом с учетом спроектированного на предыдущем занятии индивидуального маршрута профессионального развития наставляемых педагогов конкретной образовательной организации, знаний, полученных в рамках лекционного занятия и в соответствии с моделью наставничества в системе «педагог – педагог». Практическая работа. 2 ч. (промежуточный контроль).

Самостоятельная работа·1 ч. Изучить цели и инструменты осуществления контроля прохождения индивидуального маршрута профессионального развития наставляемых педагогов. Используя опыт и материалы практического занятия, выбрать эффективные инструменты контроля, сформулировать не менее двух аргументов выбора каждого инструмента.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

1 ч. Входной контроль проводится с целью выявления первичных знаний слушателей по Программе и состоит из 10 вопросов. Пять заданий с одним вариантом правильного ответа, четыре задания с множественным выбором, одно задание – на установление соответствия.

Критерии оценивания:

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

Примеры заданий:

1. Пример задания с одним вариантом правильного ответа

Кадровые условия внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников предполагают наличие в образовательной организации:

1. куратора, наставников-педагогов, наставляемых педагогов, педагогов-тьюторов;
2. руководителя, куратора, наставников-педагогов, педагога-психолога;
3. руководителя, наставников-педагогов, куратора, наставляемых педагогов;
4. руководителя, андрагога, наставников-педагогов, педагога-психолога

2. Пример задания на установление соответствия

Установите соответствие рисков внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества и возможных мероприятий о их минимизации:

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как 2. механизма профессионального роста педагогов	a. Разработка и внедрение системы материальных и нематериальных форм стимулирования педагогов
3. Формализм в выполнении наставниками их функций, низкая мотивация наставников	b. организация стажировок педагогов, создание сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества
4. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых	c. Развитие реверсивных форм наставничества
5. Низкая мотивация наставляемых, сопротивление советам наставников	d. Психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых

3. Пример задания с множественным выбором

Выберите характеристики персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

1. является долгосрочной (от 1 года)
2. создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
3. разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой;
4. является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
5. включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий;
6. должна быть реализована в полном объеме (не допускается продления или сокращения сроков)

Количество попыток: не ограничено

Выходной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

1 ч. Выходное тестирование проводится с целью выяснения знаний по содержанию Программы, в том числе о законах и иных нормативных актах, регламентирующих осуществление наставничества в образовательной организации, основных моделях наставничества в образовательной организации. Состоит из 15 вопросов, каждый из которых оценивается в 1 (один) балл. Тест включает 7 (семь) вопросов с выбором одного ответа, 2 (два) задания на установление соответствия, 3 (три) задания на определение логической последовательности и 3 (три) вопроса на выбор нескольких вариантов ответа.

Критерии оценивания:

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

Каждый вопрос оценивается в 1 (один) балл. Максимальное количество баллов – 15.

Интерпретация результатов: тестирование пройдено успешно («зачтено»), если слушатель

набрал не менее 8 (восьми) баллов.

Примеры заданий:

1. *Пример задания на установление соответствия*

Установите соответствие термина/ понятия и определения

1. Форма наставничества	a. Сотрудник образовательной организации, который осуществляет деятельность по общеобразовательным и/или дополнительным общеобразовательным программам и отвечает за организацию программы наставничества
2. Целевая модель наставничества	b. Участник программы наставничества, который через взаимодействие с c. наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные d. жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый e. опыт и развивает новые навыки и компетенции
3. Куратор	f. Система условий, ресурсов, процессов, которые необходимы для реализации программы наставничества в образовательной организации
4. Наставляемый	g. система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого
5. Методология наставничества	h. способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников
6. Активное слушание	i. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками

	j. практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым
--	---

2. Пример задания с множественным выбором

Выберите законы и иные нормативно-правовые акты федерального уровня, регламентирующие организацию наставничества педагогических работников:

1. Единый квалификационный справочник должностей педагогических работников
2. Закон «Об образовании в Российской Федерации»
3. Распоряжение правительства РФ от 31 декабря 2019 года №3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста
4. Профессиональный стандарт педагога
5. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08)
6. Трудовой кодекс РФ

3. Пример задания на установление последовательности (порядка)

Установить логическую последовательность этапов проектирования индивидуального маршрута профессионального развития наставляемого педагога:

	Определение профессиональных дефицитов и профессиональных потребностей наставляемого педагога на основе процедур диагностики по основным профессиональным компетенциям (трудовым функциям), определенным в профессиональных стандартах
	Оценка и самооценка реализации программы, итоговая диагностика и самодиагностика, получение обратной связи от коллег, наставников, экспертов профессионального сообщества
	Постановка целей и определение критериев желаемого результата с учетом потребностей наставляемого педагога, составление перечня мероприятий, нацеленных на профессиональную поддержку наставляемого, отбор необходимых кадровых, материально-технических, программно-методических, организационных, информационных, цифровых, нормативно-правовых ресурсов
	Реализация согласованной индивидуальной образовательной программы

Количество попыток: 2

Промежуточный контроль

Раздел программы: Тема 4. Эффективные методы, техники и инструменты организации модели наставничества «педагог – педагог» в образовательной организации

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению:

1 (2 ч.) Руководствуясь знаниями и умениями, отработанными на практических занятиях, описать методическое событие для наставляемых педагогов конкретной образовательной организации с применением одного эффективного универсального инструмента или одной эффективной техники наставничества. В работе следует использовать рассмотренные на практических занятиях эффективные инструменты и техники наставничества – метод фокальных объектов, техника «десять пальцев», личный пример, инструменты коучинга, фасилитационные приемы («Вертикаль», «Колесо баланса», «Навигатор»), техника постановки вопросов GROW, совместная деятельность, рассказывание историй (Storytelling), обучение действием, кейс-метод, партнерское общение и др. Рекомендуемые этапы методического события для наставляемых педагогов: мотивационно-целевой этап, операционно-деятельностный этап, этап оценивания достижений, этап рефлексии.

Критерии оценивания:

результаты выполнения практической работы оцениваются в категориях «зачтено / не зачтено». Работа зачтена, если проведенное не менее трех аргументов выбора инструмента/техники для осуществления сопровождения наставляемого педагога, приведено описание инструмента, продемонстрирован алгоритм его применения, обоснован выбор ролевой позиции педагога – наставника.

Примеры заданий:

1. Описать методическое событие для наставляемых педагогов конкретной образовательной организации с применением одного эффективного универсального инструмента или одной эффективной техники наставничества.
2. Аргументировать выбор эффективного инструмента/техники, исходя из профессиональных запросов целевой аудитории и выбранной модели наставничества.
3. Пояснить ролевую позицию наставника в процессе применения данного инструмента/техники.

Количество попыток: 2

Итоговая аттестация

Форма: индивидуальный проект

Описание, требования к выполнению:

1 (2 ч.)

Критерии оценивания:

Работа должна быть объемом не менее 5 и не более 10 страниц. Индивидуальная образовательная программа педагога должна содержать все указанные компоненты, соответствовать методическим указаниям Министерства просвещения РФ и другим нормативным документам, указанным в разделе 4 «Организационно-педагогические условия реализации программы». Должны быть учтены особенности конкретной образовательной организации. Работа не должна содержать орфографические и стилистические ошибки. В случае замечаний работа должна быть доработана. Оценка выполнения «зачет» / «незачет». Итоговая аттестация осуществляется по совокупности результатов всех видов контроля, предусмотренных программой.

Примеры заданий:

Опираясь на умения, полученные на практических занятиях, разработать индивидуальную образовательную программу профессионального развития для конкретного педагога, формализующую его индивидуальный образовательный маршрут (модель "педагог - педагог"). Необходимо соотнести профессиональные потребности педагога, требования профессионального стандарта, основные направления государственной образовательной политики Российской Федерации.

Рекомендуемый алгоритм разработки проекта.

1. Выявление профессиональных потребностей и дефицитов
 1. Отбор диагностических методик уровня профессиональной компетентности и индивидуальных особенностей личности педагога.
 2. Анализ полученных в ходе диагностики результатов, определение своих профессиональных потребностей и дефицитов/ затруднений.
 3. Соотнесение полученных результатов с собственными интересами и потребностями, с требованиями профессиональных стандартов и ФГОС, особенностями образовательной организации, ожиданиями обучающихся.
 4. Формулирование выявленной проблемы (образовательного запроса) по формированию конкретных профессиональных компетенций.
 5. Фиксация своего образовательного запроса с учетом собственных предпочтений, реальных и потенциальных возможностей.
2. Целеполагание
 1. Формулирование на основе выявленной проблемы конкретной и достижимой цели формирования конкретных профессиональных компетенций педагога в системе непрерывного совершенствования педагогического мастерства.
 2. Определение конкретных, операциональных и измеримых задач по достижению поставленной цели.
 3. Определение для каждой задачи планируемого результата, указание индикаторов и показателей результативности реализации программы.

Пример оформления в табличном виде

№ п/п	Задача	Индикативные показатели	Планируемые результаты
1			
2			
...			

3. Отбор необходимых и достаточных для реализации программы ресурсов. Составление перечня.

Пример оформления в табличном виде

№ п/п	Типы ресурсов	Внешние ресурсы	Внутренние ресурсы
-------	---------------	-----------------	--------------------

1	Нормативно-правовые		
2	Материально-технические		
3	Кадровые		
4	Программно-методические		
5	Организационные		
6	Информационные		
7	Цифровые		
8	Иные		

4. Планирование реалистичных сроков реализации индивидуальной образовательной программы.
5. Планирование комплекса мероприятий, содержательно отражающего индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога.

План-график реализации индивидуальной образовательной программы наставляемого педагога (модель "педагог - педагог")

(дорожная карта)

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Результат (реализация задачи)
1. Формальное образование			
1			
2			
...			
2. Неформальное образование			

1			
2			
...			
3. Информальное образование			
1			
2			
...			

6. Определение механизмов реализации, обусловленное заданной ситуацией, реальными возможностями, современными образовательными трендами.

Пример оформления в табличном виде

Мероприятие	Условия (группа)	Механизмы (перечень)

7. Планирование рефлексивной деятельности

1. Определение сроков и формы представления результатов реализации индивидуальной образовательной программы педагога (модель "педагог - педагог")
2. Определение мероприятий по рефлексии активности педагога в процессе реализации индивидуальной образовательной программы.

План-график реализации индивидуальной образовательной программы наставляемого педагога

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Результат (реализация задачи)
Рефлексивная деятельность			
1			

2			
...			

Количество попыток: 2

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон Рос. Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 09.09.2023).
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 01.10.2023)
3. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 01.10.2023)
4. Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» URL: <https://base.garant.ru/406977594/> (дата обращения: 14.09.2023)
5. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. N 544н г. Москва «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 6 декабря 2013 г. Регистрационный N 30550) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/fcd5ad2f7bcae420af7b0e706a20935cafd7f5e (дата обращения 20.09.2023)
6. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/> (дата обращения 09.9.2023)
7. Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. NN АЗ-1128/08, 657 О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. URL: <https://base.garant.ru/404480706/> (дата обращения: 20.09.2023)

Литература

1. Башарина, О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3(19). – С. 18-26.
2. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.
3. Гаспарисвили, А. Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А. Г. Гаспарисвили, О. В. Крухмалева // Народное образование. - 2019. – № 5 (1476). – С. 109-115
4. Дехтяренко, В.В. Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования // Методист. – 2019. – №1. – С. 50-52.
5. Ильин, Е.П. Сущность и структура мотива. // Психологический журнал. – 2018. – № 2. – С. 45.
6. Крюкова, Е.М. [Андрагогические подходы к обучению современного учителя](#) / Е.М. Крюкова, Е.Ю. Щербина // [Непрерывное образование](#). –2022. – № 2 (40). – С. 52-57.
7. Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.
8. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. – 48 с.
9. 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.
10. Нугуманова, Л. Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2018. — № 4. — С. 182—187.
11. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как условие профессионального развития педагога / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // «Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся»: материалы 13-ой Международной научно-практической конференции (Казань, 28 мая 2019 года) / под общей редакцией д-ра пед. наук Р. С. Сафина, д-ра пед. наук Е. А. Корчагина. — Казань: РИЦ «Школа», 2019. — С. 26 – 30.
12. Организация введения профессиональных стандартов в образовательной организации : методические рекомендации для руководителей образовательных организаций / А. В. Коптелов, Т. А. Абрамовских и др. ; под ред. В. Н. Кеспикова, М. И. Солодковой. Челябинск : ЧИППКРО. 2016. – 68 с.
13. Селиверстова, М. В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М. В. Селиверстова, Д. А. Беляева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. - № 3-2. – С. 110-116

Электронные обучающие материалы

1. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс] : методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021 // URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/9a4/9a4d9619f6a47cb489f5c2807fb53e63.pdf> (дата обращения: 21.09.2023)

2. Навигатор педагога-наставника: методическое пособие для образовательных организаций / М. В. Бывшева, Е. С., Воробьева, А. С. Демышева, О. И. Идрисова, И. М. Колотовкина ; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: УрГПУ, 2022. – 37 с.// URL: <https://mp.uspu.ru/wp-content/uploads/2020/11/Навигатор-педагога-наставника.pdf> (дата обращения: 29.09.2023)
3. Структура мотивации трудовой деятельности (К. Замфир) / Психолог-практик.рф / URL: <https://brainmod.ru/polls/management/structure-of-motivation-job/> (дата обращения 26.09.2023)

Интернет-ресурсы

1. Наставничество: эффективные технологии развития сотрудников [Электронный ресурс]. // Методический центр «Раменский дом учителя». – Дата публикации 26.03.2018. - URL: <https://ramrdu.edumsko.ru/activity/innovation/doc/942141> (дата обращения: 29.09.2023).
2. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего»/ Педагогическое наставничество. URL: <https://mp.uspu.ru/neformalnoe-obrazovanie/nastavnichestvo/> (дата обращения 04.10.2023)
3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ХМАО – Югры. Методические материалы (наставничество) URL: <https://www.iro86.ru/index.php/component/k2/item/18532-metodicheskie-rekomendatsii-nastavnichestvo> (дата обращения: 04.10.2023)

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Технические средства обучения

Для реализации программы повышения квалификации необходимы следующие технические средства обучения:

- учебная аудитория, оснащенная компьютерным и мультимедийным оборудованием (ноутбуки/персональные компьютеры по числу слушателей программы, интерактивная доска, мультимедийный проектор, экран, компьютер преподавателя, оснащенный веб-камерой, микрофоном, аудиоколонками и/или наушниками для осуществления онлайн-консультирования слушателей, наличие доступа педагогических работников и слушателей к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»);
- офисная оргтехника;
- комплект электронных презентаций по темам курса;
- информационные, методические и практические материалы в соответствии с формой и содержанием учебных занятий.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147347

Владелец Зорина Мария Андреевна

Действителен с 18.09.2025 по 18.09.2026