Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт переподготовки и повышения
квалификации работников образования»

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУ ДПО ЧИППКРО
№ 641 от 27.10.2021
_____А.В. Хохлов

# ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации***

***(аннотация)***

Челябинск

***Составители:***

1. Маковецкая Юлия Геннадьевна, заведующий лабораторией организационно-методической работы, к.ист.н., доцент.
2. Бегашева Ирина Станиславовна, старший преподаватель кафедры естественно-математических дисциплин
3. Грачева Наталья Васильевна, методист лаборатории организационно – методической работы
4. Задорин Константин Сергеевич, доцент кафедры воспитания и дополнительного образования, к.п.н.
5. Кисляков Алексей Вячеславович, заведующий кафедрой воспитания и дополнительного образования, к.п.н., доцент, почетный работник общего образования РФ
6. Пудеева Екатерина Алексеевна, заведующий лабораторией мониторинговых исследований учебно-методического центра сопровождения введения ФГОС ОО
7. Серикова Валентина Ивановна, методист лаборатории организационно-методической работы
8. Шушарина Галина Сергеевна, старший преподаватель воспитания и дополнительного образования, почетный работник общего образования Российской Федерации

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Планомерная реализация целевой модели наставничества направлена на достижение целей, намеченных в Распоряжении Министерства Просвещения России от 25.12.2019 № 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».

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.10.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Челябинской области» выделяется следующие формы наставничества:

1. «Ученик – ученик»
2. «Учитель – учитель»
3. «Учитель – ученик»
4. «Работодатель – ученик»

Подготовленные министерством Просвещения Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145) содержат описание трех основных форм наставничества, тогда как форма «учитель-ученик» является частью модели, применяемой в Челябинской области.

Данная программа позволяет сформировать представление о применяемой модели и конкретизировать подходы к реализации по форме «учитель – ученик».

### 1. Цель и задачи программы повышения квалификации

***Цель*** дополнительной профессиональной программы – совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников по проектированию и реализации программ наставничества «учитель-ученик» в образовательной организации

***Задачи*** дополнительной профессиональной программы:

– формирование у слушателей представлений о проектировании и реализации программ наставничества «учитель-ученик» в образовательной организации;

– формирование у слушателей готовности к проектированию и реализации программ наставничества «учитель-ученик» в образовательной организации;

− освоение слушателями алгоритмов проектирования и реализации программ наставничества «учитель-ученик» в образовательной организации.

**2. Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в процессе обучения**

В процессе освоения содержания дополнительной профессиональной программы у слушателей предполагается качественное изменение следующих профессиональных компетенций (формирование и (или) развитие)[1]:

– способность применения нормативно-правовой базы федерального и регионального уровней для создания нормативно-правовой базы образовательной организации с учетом реализации целевой модели наставничества в образовательной организации;

– умение координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений для достижения высокой согласованности при разработке и реализации модели наставничества в образовательной организации;

– способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций при реализации модели наставничества в образовательной организации;

– способность организовать разные виды деятельности обучающихся, воспитанников ориентируясь на их личности, осуществлять развитие мотивации их познавательных интересов, способностей.

– умение оказывать особую поддержку одаренным и талантливым обучающимся, воспитанникам, а также обучающимся, воспитанникам, имеющим отклонения в развитии

**3. Категория слушателей с указанием требований к их квалификации**

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются слушатели, имеющие среднее и высшее профессиональное образование или получающие среднее и высшее профессиональное образование.

***Категория слушателей:*** руководители и заместители руководителей образовательных организаций, педагоги системы общего и дополнительного образования Челябинской области.

**4. Планируемые результаты обучения.**

**4.1. руководители и заместители руководителей образовательных организаций**

| Трудовая функция | Трудовое действие | Уметь | Знать |
|---|---|---|---|
| Администрирование деятельности образовательной организации | Руководство разработкой, актуализацией и утверждением локальных | Формировать управленческую команду, распределять обязанности и | Основы управления персоналом в образовательной организации, основы |

[1] Указанные компетенции определены на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"»

| | | | |
|---|---|---|---|
| | нормативных актов образовательной организации | делегировать полномочия | менеджмента в образовании |
| Управление образовательной организацией | Планирование результатов образовательных программ и осуществление деятельности образовательной организации | Планировать результаты реализации образовательных программ образовательной организации | Тенденции развития общего образования в РФ и мировом образовательном пространстве, приоритетные направления государственной политики в сфере общего образования |
| | | Обеспечение преемственности целей, задач и содержания программ всех уровней общего образования | Принципы, методы и технологии разработки, анализа и реализации образовательных программ для достижения запланированных результатов |
| | | Управлять реализацией образовательных программ, в том числе в сетевой форме | подходы, методы и инструменты мониторинга и оценки качества общего образования |

## 4.2. Педагоги общего образования

| Трудовая функция | Трудовое действие | Уметь | Знать |
|---|---|---|---|
| Развивающая деятельность | Оказание адресной помощи обучающимся | **педагоги системы общего и дополнительного образования**:<br>Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья | Педагогические закономерности организации образовательного процесса<br>Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития |
| | Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ | Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные | Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся |
| | | | Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально- |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | индивидуального развития ребенка | программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся | психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ |
| | | | Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью |
| | | Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик | Педагогические закономерности организации образовательного процесса |
| | | | Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития |
| | | | Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся |

## 4.3. Педагоги дополнительного образования

| Трудовая функция | Трудовое действие | Уметь | Знать |
|---|---|---|---|
| Организационно - педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ | Организация, в том числе стимулирование и мотивация деятельности и общения учащихся на учебных занятиях | Применять техники и приемы вовлечения в деятельность, мотивации учащихся различного возраста к освоению избранного вида деятельности (избранной программы) | Понимать мотивы поведения учащихся, их образовательные потребности и запросы (для детей - и их родителей (законных представителей)) |
| | | Характеризовать различные методы, формы, приемов и средств организации деятельности учащихся при освоении дополнительных общеобразовательных программ | Устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с учащимися, создавать педагогические условия для формирования на учебных занятиях благоприятного |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | соответствующей направленности | психологического климата, использовать различные средства педагогической поддержки учащихся |
| Организация дополнительного образования детей и взрослых по одному или нескольким направлениям деятельности | Консультирование учащихся и их родителей (законных представителей) по вопросам дальнейшей профессионализации (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам) | Применять техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников | Анализировать возможности и привлекать ресурсы внешней социокультурной среды для реализации программы, повышения развивающего потенциала дополнительного образования |
| | | | Проводить анализ и самоанализ организации досуговой деятельности, подготовки и проведения массовых мероприятий, отслеживать педагогические эффекты проведения мероприятий |

**5. Структура дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.**

Содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации структурировано по четырем разделам.

*В первом разделе «Современные нормативно-правовые основания внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам»* актуализируются знания слушателей о современной образовательной политике в области образования, дается характеристика нормативных оснований внедрения и реализации целевой модели наставничества на федеральном и региональном уровнях.

*Второй раздел «Психолого-педагогические аспекты реализации целевой модели наставничества в образовательной организации»* его содержание сосредоточено на формировании у слушателей представлений о психологических особенностях участников образовательных отношений, необходимых при реализации целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

*Третий раздел «Содержательные и процессуальные аспекты проектирования и реализации программы наставничества «учитель-ученик» в*

*образовательной организации»* обеспечивает подготовку слушателей к организации внедрения и реализации региональной целевой модели наставничества на институциональном уровне. При реализации данного раздела слушатели включаются в проектную деятельность, позволяющую создать практико-ориентированные продукты необходимые им для внедрения в практику региональной целевой программы наставничества, а именно: алгоритм внедрения модели на институциональном уровнях, модель программы наставничества. Наряду с этим в рамках практической работы слушатели проводят оценку ресурсных возможностей организации, определяют необходимый и достаточный перечень механизмов реализации региональной целевой модели наставничества.

*Четвертый раздел «Прикладные аспекты решения актуальных проблем внедрения модели целевого наставничества «учитель-ученик»*

Раздел включает: самостоятельную разработку проекта внедрения модели наставничества по форме «Учитель-ученик» обучающихся в образовательной организации. Данный продукт представляется проектными группами (или индивидуально) в рамках итоговой аттестации. Такая форма работы не только позволяет создать проектный продукт, который в дальнейшем будет использоваться образовательной организацией, но и провести его первичную внешнюю экспертизу, в рамках которой образовательная организация получает практико-ориентированные рекомендации по его совершенствованию, уточняет механизмы внедрения модели в практику.

**6. Характеристика организационно-педагогических условий достижения планируемых результатов**.

*Методические условия*. Для каждого учебного занятия определены темы и раскрываемые в них вопросы для лекционных и практических занятий. Обучение целесообразно проводить с применением активных методов, инициирующих продуктивность работы слушателей. Занятия выстраиваются таким образом, чтобы была учтена специфика контингента обучающихся.

*Кадровые условия.* Реализацию программы повышения квалификации обеспечивают преподаватели ГБУ ДПО ЧИППКРО, имеющие опыт работы со взрослыми, а также, обладающие профессиональными психолого-педагогическими компетенциями.

Материально-технические особенности построения программы определяются требованиями по каждой конкретной учебной теме, а также требованиями к современной организации образовательной деятельности в ГБУ ДПО ЧИППКРО.

Требуется наличие мультимедийного оборудования, множительной техники, возможности выхода в Интернет в ходе учебных занятий. В аудитории необходима зона, оборудованная под проектную деятельность (арт-материалы: бумага формата А3, цветные карандаши, маркеры (не менее 6 комплектов). При реализации данной программе в онлайн-режиме слушателям необходимо иметь доступ в интернет и ссылку, по которой они смогут прослушать темы. Им предлагаются материалы выступлений (презентации, электронные ресурсы).

*Организационные особенности построения программы*. Обучение по данной программе предполагает аудиторную форму работы, а также может реализоваться в онлайн-режиме путем синхронного обучения слушателей через специальные платформы (Skype, Myownconference и пр.) В ней могут использоваться как монологические, так и диалогические формы обучения. Используются компьютерные презентации, видеоролики и другие современные средства наглядности. Предполагается, что учебные занятия будут носить проблемный характер. Изложение материала будет сопровождаться постоянным диалогом со слушателями, вопросами на уточнение и понимание, а также выполнением различных упражнений с последующим обсуждением и комментированием их результатов. Значительное место предполагается отвести работе по анализу ситуаций, работе с диагностическими инструментами и пр.

**7. Описание формы итоговой аттестации.** В соответствии с принятыми в ГБУ ДПО ЧИППКРО локальными нормативно-правовыми актами формой итоговой аттестации слушателей является выполнение и защита проектной работы. При этом в ней должны быть отражены как управленческие, так и психолого-педагогические аспекты. На проведение итоговой аттестации (в части защиты проектной работы) отводится два аудиторных часа. По итогам защиты проектной работы выставляется отметка в дихотомической системе («зачет» / «незачет»).

Экзамен устанавливает соответствие уровня полученных в ходе обучения знаний, умений и практического опыта планируемым результатам обучения по данной дополнительной профессиональной программе. Предполагается установить, насколько освоенные способы деятельности обеспечат готовность слушателей применять на уровне образовательной организации технологию внедрения и реализации региональной целевой модели наставничества в части применения формы «учитель-ученик». По результатам освоения программы повышения квалификации слушателям будут выданы удостоверения.

**8. Формы реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации с указанием трудоемкости**

Реализация программы повышения квалификации предполагается в очной форме, (в дистанте) в объеме 36 часов. **Количество часов по УТП 36 ч.**

**Аудиторные занятия (ч) – 36 ч.,** из них: теоретические – 14 ч.; практические – 20 ч.; итоговая аттестация – 2 ч.

## II. Учебный план

Категория слушателей: руководители и заместители руководителей образовательных организаций, и педагоги системы общего и дополнительного образования Челябинской области.

Трудоемкость программы: 36 часов

Форма обучения: очная, с возможным использованием дистанционных образовательных технологий и электронного образования

*Таблица 1*

| № | Наименование разделов | Всего часов | Вид учебных занятий, учебных работ, в том числе | | | | Форма контроля (текущий контроль, промежуточная аттестация, итоговая аттестация) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лекции, час | Практические занятия, час | Дистант, час | Самостоятельная работа, час | |
| 1. | Нормативно-правовые основания внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам федерального и регионального уровней | 6 | 4 | 2 | | | Входная диагностика, текущий контроль, практическая работа |
| 2. | Психолого-педагогические аспекты реализации целевой модели наставничества в образовательной организации | 4 | 2 | 2 | | | Практическая работа |
| 3. | Содержательные и процессуальные аспекты проектирования и реализации программы наставничества «учитель-ученик» в образовательной организации | 18 | 6 | 12 | | | Практическая работа |
| 4. | Прикладные аспекты решения актуальных проблем внедрения модели целевого наставничества «учитель-ученик» | 6 | 2 | 4 | | | Практическая работа |
| 5 | Итоговая аттестация | 2 | | | | | Защита проекта |

| № | Наименование разделов | Всего часов | Вид учебных занятий, учебных работ, в том числе | | | | Форма контроля (текущий контроль, промежуточная аттестация, итоговая аттестация) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лекции, час | Практические занятия, час | Дистант, час | Самостоятельная работа, час | |
| Итого | | 36 | 14 | 20 | | | |

## III. Рабочая программа курса
## 3.1. Учебно-тематический план

*Таблица 2*

| № | Наименование разделов | Всего часов | Вид учебных занятий, учебных работ, в том числе | | | | Форма контроля (текущий контроль, промежуточная аттестация, итоговая аттестация) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лекции, час | Практические занятия, час | Дистант, час | Самостоятельная работа, час | |
| **1.** | **Нормативно-правовые основания внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам федерального и регионального уровней** | **6** | | | | | |
| 1.1. | Нормативно-правовая база внедрения наставничества (федеральный уровень, региональный уровень, локальные акты образовательной организации). Глоссарий | 2 | 2 | | | | |
| 1.2. | Специфика формирования в образовательной организации локальных нормативных актов, регламентирующих внедрение целевой модели наставничества | 2 | 1 | 1 | | | Практическая работа №1 |
| 1.3. | Реализация программы наставничества. Этапы программы. Дорожная карта | 2 | 1 | 1 | | | Практическая работа №2 Текущий контроль |
| **2.** | **Психолого-педагогические аспекты реализации целевой модели наставничества в образовательной организации** | **4** | | | | | |
| 2.1. | Основные модели наставничества. Психологические портреты участников. Методики выявления | 2 | 1 | 1 | | | Практическая работа №3 |

| № | Наименование разделов | Всего часов | Вид учебных занятий, учебных работ, в том числе | | | | Форма контроля (текущий контроль, промежуточная аттестация, итоговая аттестация) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лекции, час | Практические занятия, час | Дистант, час | Самостоятельная работа, час | |
| | личностных особенностей развития наставлямых, их самооценки, уровня развитости метакомпетенций, степени вовлеченности в образовательный и воспитательный процесс | | | | | | |
| 2.2. | Ценностные морально-нравственные ориентиры наставника. Манифест наставника. Кодекс наставника. | 2 | 1 | 1 | | | Практическая работа №4 |
| **3.** | **Содержательные и процессуальные аспекты проектирования и реализации программы наставничества «учитель-ученик» в образовательной организации** | **18** | | | | | |
| 3.1. | Определение задач, ожидаемых результатов реализации программы. Формирования дорожной карты внедрения программы наставничества. Формирование базы наставников, наставляемых. Формирование наставнических пар или групп. Организация работы наставнических пар или групп. Роль куратора. | 6 | 2 | 4 | | | Практическая работа №5 |
| 3.2. | Область применения программы наставничества в форме «учитель-ученик» в рамках образовательной программы, в организациях дополнительного образования. Эффективная работа с родительской общественностью | 6 | 2 | 4 | | | Практическая работа №6 |
| 3.3. | Технология разработки инструментария для формирования базы | 6 | 2 | 4 | | | Практическая работа №7 |

| № | Наименование разделов | Всего часов | Вид учебных занятий, учебных работ, в том числе | | | | Форма контроля (текущий контроль, промежуточная аттестация, итоговая аттестация) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лекции, час | Практические занятия, час | Дистант, час | Самостоятельная работа, час | |
| | наставников и наставляемых (анкеты, опросники, тестирование); для организации мониторинга по итогам внедрения целевой модели наставничества «учитель-ученик» | | | | | | |
| **4.** | **Прикладные аспекты решения актуальных проблем внедрения модели целевого наставничества в форме «учитель-ученик»** | **6** | | | | | |
| 4.1. | Инструменты реализации программы наставничества | 3 | 1 | 2 | | | Практическая работа №8 |
| 4.2. | Мониторинг и анализ реализации модели наставничества по форме «учитель – ученик» | 3 | 1 | 2 | | | Практическая работа №9 |
| | Промежуточная аттестация | | | | | | по совокупности результатов текущего контроля |
| **5** | **Итоговая аттестация** | **2** | | | | | Защита индивидуального или группового проекта |
| **Итого** | | **36** | **14** | **20** | | | |

**<u>ВСЕГО</u>: количество часов по УТП**

**Аудиторные занятия (ч)** **36**

из них:

– теоретические 14

– практические 20

– проведение итоговой аттестации 2

## IV. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 4.1. Краткая характеристика материалов текущего контроля

Текущий контроль проводится преподавателями учебных дисциплин в рамках реализуемых образовательных программ в конце изучения 1 раздела. Текущий контроль может проводиться с использованием информационно-коммуникационных технологий, в том числе дистанционных технологий.

Целью текущего контроля является определение уровня освоения слушателями теоретических знаний и практических способов, приобретаемых в рамках обучения по программам учебных дисциплин.

Для текущего контроля используются тесты с выбором ответов (один из четырех, два из пяти, три из шести), задания на сопоставление терминов и их определений, тексты с пропущенными терминами по темам разделов. Выполнение тестового задания предполагается до достижения эталонного результата (полного соответствия эталонному ответу в 100% вопросов). Данное требование к результату тестового контроля обусловлено необходимостью формирования четких представлений об изучаемом вопросе.

Так же к текущему контролю относим практические работы, совокупность зачтенных работ относят к итогам промежуточной аттестации.

Текущий контроль: тестовые вопросы по разделу 1

Примеры заданий:

1. Традиционная модель образования предполагает

Выберите один ответ:

a. обеспечение обучаемых знаниями, умениями, навыками и практическое приспособление их к существующему обществу

b. персональный характер обучения с учетом индивидуально-психологических особенностей обучающихся

c. организацию образования вне социальных институтов, в частности, школ и вузов

d. передачу молодому поколению универсальных элементов культуры

2. (Задание с несколькими вариантами ответов)

Текст вопроса

Существуют классификации видов мышления по _____ и _____.

Выберите один ответ:

a. степени увлеченности

b. степени развернутости

c. скорости

d. форме

3. Задание на соотношение понятий

Соотнести понятие и определение

| Понятие | Определение |
|---|---|
| *Программа наставничества* | комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов |
| *Наставляемый* | 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 навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся». |
| *Куратор* | сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества. |
| *Система наставничества* | комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы. |

Количество попыток: не ограничено

### 4.2. Характеристика материалов промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация осуществляется через систему сдачи зачетов по практическим работам учебного плана. Зачет как форма промежуточной аттестации предусматривается по темам, в которых требования к слушателю предъявляются на уровне представлений и знаний. Объем времени, отведенного на промежуточную аттестацию слушателей, устанавливается учебным планом программы. Для промежуточного контроля используются материалы практических работ по темам: 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 3.2, 3.3, 4.1 и 4.2 Критериями оценки выступают:

1. Качество и полнота выполненного задания, соответствие нормативным требованиям.

2. Системность и структурная упорядоченность, соответствие результатов целям работы.

***Оценивание работ осуществляется по дихотомическому принципу***: зачтено/не зачтено.

Практические работы: описание, требования к выполнению:

**Практическая работа № 1** по теме 1.2 «Специфика формирования в образовательной организации локальных нормативных актов, регламентирующих внедрение целевой модели наставничества»

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества в образовательной организации, могут быть отнесены:

ЧЕК-ЛИСТ АНАЛИЗА НАЛИЧИЯ ДОКУМЕНТОВ ОО ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦМН в ОО

Примечание: наличие данных документов можно отследить по факту публикации их на соответствующей странице школьного сайта или страницы публичных социальных сетей

*Таблица 3*

| Документ, локальный акт | Наличие | Примечание |
|---|---|---|
| – положение о наставничестве; | | |
| – приказ руководителя образовательной организации и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников; | | |
| – приказ о назначении куратора ЦМН | | |
| – план работы наставников; | | |
| – журнал наставников; | | |
| – отчеты о деятельности наставника и наставляемого; | | |
| – анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого; | | |
| – протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества; | | |
| – соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний; | | |
| – согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние. | | |

***Практическая работа № 2*** по теме 1.3. «Реализация программы наставничества. Этапы программы. Дорожная карта»

Особенности разработки дорожной карты.
Задание. Проанализировать имеющийся или создать примерный план мероприятий внедрения методологии ЦМН. Определить место формы «учитель – ученик» в дорожной карте.

Примерный план мероприятий (дорожная карта)
внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся
организаций, осуществляющих образовательную деятельность
по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам
среднего профессионального образования
на гггг/гг учебный год
(далее – целевая модель наставничества – ЦМН) *

Основные задачи:
– выполнение государственного задания по развитию института наставничества;
– организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
– внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся,
педагогов и молодых специалистов «_____»;
– разработка предложений по совершенствованию внедрения целевой модели наставничества;
– продвижение идей наставничества в информационном поле «
_____ »;
– реализация проектного подхода при разработке программ наставничества;
– сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в «
_____ »;
– максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной
личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Список используемых сокращений
ОО – образовательная организация.
ЦМН – целевая модель наставничества.

***Дорожная карта***

*Таблица 4*

| № п/п | Наименование мероприятий | Сроки выполнения | Ответственные исполнители | Предполагаемый результат |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Создание рабочей группы по … | 03.06.2020 | директор МБОУ СОШ (далее –Школа) | Приказ |
| 2 | Назначение ответственного (куратора) за внедрение методологии в МБОУ | 03.06.2020 | директор МБОУ СОШ (далее –Школа) | Приказ |
| 3. | Прохождение курсов повышения квалификации по внедрению методологии, организованных ГУО ДПО ЧИППКРО | Июнь 2020 г | Куратор внедрения методологии | Формирование профессиональных компетенций для организации наставничества |
| | и т.д | | | |

Критериями оценки выступают:

1. Качество и полнота выполненного задания, соответствие нормативным требованиям.

2. Системность и структурная упорядоченность, соответствие результатов целям работы.

**Практическая работа № 3** к теме 2.1 «Основные модели наставничества. Психологические портреты участников».

Составить педагогический кейс для обсуждения в группе на тему: «Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик». Работа куратора»

**Педагогический кейс** – **это** изложение конкретного случая в практике работы педагога, в котором описан процесс возникновения и развития определенной проблемы, конфликта.

Коллективное обсуждение кейсов.

**Практическая работа № 4** по теме 2.2 «Ценностные духовно-нравственные ориентиры наставника. Манифест наставника. Кодекс наставника». Работу можно организовать в группах по 2-4 человека.

Знакомство с предложенными документами и анализ содержания манифеста и кодекса, целевых программ «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого», которые предусматривают, что к 2024 году не менее 70 % обучающихся педагогических работников общеобразовательных

организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Проводится анализ личности наставника с точки зрения манифеста. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества.

Когда процесс наставничества начат, вы имеете возможность на практике детально ознакомиться со своими ценностями, определяющими общение с другими людьми: в чем они проявляются, в каких привычных алгоритмах поведения закреплены.

Задание: Определить Персональные выгоды наставничества с точки зрения рассматриваемых документов. Сформулировать не менее 3 позиций. Оформить и представить к защите в форме спитча.

**Практическая работа № 5** к теме «Определение задач, ожидаемых результатов реализации программы. Формирования дорожной карты внедрения программы наставничества. Формирование базы наставников, наставляемых. Формирование наставнических пар или групп. Организация работы наставнических пар или групп. Роль куратора»

*В ходе занятия слушателям предлагается поработать в парах по составлению инфографики по следующим направлениям:*

1. Составление (приведение в соответствие с требованиями) дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

2. Знакомство с методиками тестирования наставников и наставляемых. Составление пары наставник – наставляемый в форме «учитель – ученик», и обоснование правильности своего выбора.

3. Составление плана работы куратора образовательной организации по работе с наставниками в парах «учитель-ученик» в образовательной организации.

**Практическая работа№ 6** к теме 3.2 «Программа наставничества в форме «учитель-ученик» в общеобразовательной организации и в организациях дополнительного образования. Эффективная работа с родительской общественностью».

В ходе занятия слушателям необходимо разработать проект взаимодействия наставника и наставляемого в режиме урочной и внеурочной деятельности по одному из направлений. Организуется защита мини-проекта.

*План работы по развитию ребенка в необходимо составить в соответствии с соответствием с предложенным планом.*

Индивидуальный план развития ребенка (план конкретных мероприятий, направленных на решение задачи)

1. Диагностика сильных и слабых сторон обучающегося (описать 2-3 методики);

2. Программа психологической поддержки ребенка на разных этапах конкурса, адаптации (дистанционная и очная);

3. Результаты (имеющиеся и предполагаемые);

4. Рекомендуемая литература.

**Практическая работа № 7** к теме 3.3 «Технология разработки инструментария для формирования базы наставников и наставляемых (анкеты, опросники, тестирование); для организации мониторинга по итогам внедрения целевой модели наставничества «учитель-ученик». Работа проводится в компьютерном классе. В ходе занятия рассматривается технология разработки инструментария для формирования базы наставников и наставляемых (анкеты, опросники, тестирование)» с учетом рекомендованных в методических рекомендациях внедрения целевой модели наставничества; для организации мониторинга по итогам внедрения целевой модели наставничества «учитель-ученик»: знакомство с цифровыми сервисами создания оценочных инструментов: «Sur-veymonkey.com», «Google Forms», «Simpoll.ru», «Testograf.ru», «Google Forms», методами и приемами создания базы наставников и наставляемых в цифровом формате, с технологией разработки интерактивного продукта.

На практическом занятии слушатели научатся создавать и анализировать диагностический инструментарий, необходимый для работы наставников и наставляемых в образовательной организации. Научатся планированию разделов и содержания интерактивного продукта, подбор оценочных средств (инструментов); разработают интерактивный продукт, содержащего инструменты оценивания эффективности внедрения целевой модели наставничества «учитель-ученик».

**Практическая работа № 8** к теме 4.1 «Инструменты реализации программы наставничества» Знакомство со спецификой инструментов оценивания в рамках целевой модели наставничества «учитель-ученик», отбор оценочных средств, подготовка гиперссылок на материалы для интерактивного продукта.

Работа проводится в компьютерном классе. Слушатели на практике отрабатывают цифровые формы организации контроля в модели наставничества.

**Практическая работа № 9** к теме 4.2. «Мониторинг и анализ реализации модели наставничества по форме «учитель – ученик». Слушатели отрабатывают проведение мониторингового исследования по определению уровня формирования/развития профессиональных компетенций слушателей курса повышения квалификации по программе «Проектирование и реализация программ наставничества в форме «учитель-ученик» в образовательной организации».

Анализ реализации модели наставничества согласно критериям Дональда Кирпатрика: 1) реакция участника (эмоциональная сфера); 2) качество полученных знаний; 3) изменения модели поведения; 4) результаты для организации. В конце занятия проводится коллективная рефлексия.

### 4.3 Краткая характеристика материалов итоговой аттестации

Итоговая аттестация слушателей, обучающихся по программе повышения квалификации «Проектирование и реализация программ наставничества «учитель-ученик» в образовательной организации» осуществляется в форме выполнения и защиты групповой или индивидуальной проектной работы на

тему: «Проектирование программы наставничества в форме «учитель-ученик» в образовательной организации».

*Алгоритм выполнения задания*

1. Определите цель и задачи программы, планируемые результаты
2. Обоснуйте выбор формы реализации программы наставничества
3. Опишите способы реализации программы наставничества
4. Подберите средства реализации программы
5. Разработайте инструменты для оценки достижения планируемых результатов

Для подготовки проектной работы формируются проектные группы в составе не более 3 человек. В состав групп могут входить:

1) руководители и педагогические работники, представляющие команду одной образовательной организации;

2) руководители и педагогические работники из разных образовательных организаций, но участвующих в реализации одноименных общеобразовательных программ;

3) руководители и педагогические работники из разных образовательных организаций, но из одного муниципального образования;

4) педагогические работники, представляющие команду одной образовательной организации;

5) педагогические работники из разных образовательных организаций, но участвующих в реализации одноименных общеобразовательных программ;

6) педагогические работники из разных образовательных организаций, но из одного муниципального образования.

Данное разделение по группам позволит слушателям более эффективно взаимодействовать внутри группы, концентрировать опыт работы каждого участника проектной группы, создать сеть полезных контактов – специалистов в разной сфере деятельности, найти общие интересы при реализации последующих проектов.

Также проектная работа может быть выполнена слушателем индивидуально.

***Оценивание проектной работы осуществляется по следующим критериям:***

1. Соответствие современным представлениям теории и практики реализации методологии наставничества (насколько представленный материал опирается на существующий педагогический опыт по разработке подобных проблем).
2. Оригинальность подхода к определению содержания и формы проекта (насколько предложенный проект имеет нестандартное содержание и форму реализации).
3. Реальность представленного проекта (насколько разработанный проект можно реализовать в реальной практике).
4. Оптимальность используемых ресурсов в ходе реализации проекта (насколько заявленные ресурсы соответствуют поставленным задачам).

5. Командная работа по разработке проекта (насколько равноценен вклад каждого участника группы в получении конечного результата – группового проекта и его презентации).

6. Проведение качественной защиты (логичность доклада, его четкость и лаконичность, аргументированные ответы на вопросы, мультимедийное сопровождение доклада).

Каждый из критериев, оценивается по 5-ти балльной системе, где: 1 балл указывает на отсутствие показателя или его нечеткое проявление, а 5 баллов соответствует ярко выраженной характеристике показателя.

Сумма баллов до 55 % от максимального (до 19 баллов) определяется как «незачет», сумма баллов более 56% (от 20 и до 30) – определяется как «зачет».

## *Глоссарий*

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Форма наставничества* – 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.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Наставляемый* – 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 навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Система наставничества* – комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

*Формальное (официальное) наставничество* – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами (приложения 1, 2, 3, 4).

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.