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

Лаборатория по научно-исследовательской работе

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУ ДПО ЧИППКРО
№ 558 от 29.09.2022 г.
_____А.В. Хохлов

ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ СОПРОВОЖДЕНИЯ (НАСТАВНИЧЕСТВА) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации

(аннотация)

Челябинск

Авторский коллектив:

Н.Ю. Шенкнехт, директор МБОУ «СОШ № 16 Еманжелинского муниципального района Челябинской области

Е.В. Бондаренко, заместитель директора по воспитательной работе МБОУ «СОШ № 16 Еманжелинского муниципального района Челябинской области

О.М. Дьякова, педагог-психолог МБОУ «СОШ № 16 Еманжелинского муниципального района Челябинской области

О.В. Зазуляк, учитель истории и обществознания МБОУ «СОШ № 16 Еманжелинского муниципального района Челябинской области

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Достижение первой цели Национального проекта «Образование», направленной на обеспечение вхождения Российской Федерации к 2030 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, предполагается посредством различных механизмов. Одним из таких механизмов является модернизация технологий и содержания обучения в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС) посредством разработки концепций модернизации конкретных областей. Векторы модернизации задаются программными документами в сфере образования, в частности, Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования», ее составными частями – отдельными федеральными проектами («Современная школа», «Успех каждого ребенка» и др.), ведомственной целевой программой «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования». Кроме того, для процесса модернизации характерна многоаспектность, которая проявляется как непосредственно в обновлении содержания общего образования, в том числе по конкретным предметным областям, так и во внедрении в образовательную деятельность новых технологий, позволяющих обучающимся достичь личностных, метапредметных и предметных планируемых результатов в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной модели предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования. Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования 14 навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и

способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений и программ наставничества.

Вместе с тем, как показывает эмпирический анализ реальной образовательной практики как в школах Российской Федерации, так и в школах Челябинской области имеются существенные затруднения по выполнению обозначенных приоритетов. Причем данные затруднения испытывают не только педагогические работники при организации процесса обучения и воспитания, но также и руководители образовательных организаций, затрудняющиеся в управлении этими процессами.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Первая причина: наставничество позволит сообществу учителей, учеников и родителей сформироваться в образовательной организации в качестве новой плодотворной среды для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса. Создание такого сообщества станет возможным за счет построения новых отношений, которые обогащают друг друга с помощью технологий наставничества. Вторая причина: для сообщества образовательной организации наставничество – это канал получения опыта. Наставничество – необходимый шаг для обеспечения того, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, организации профессионального образования стали центром общества, тем самым способствуют развитию образовательной среды. Успешные выпускники могут стать для обучающихся главными наставниками. Третья причина заключается в том, что с помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить опыт, знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи (учебные материалы, система классов, самостоятельная работа и проектная работа, формализованное общение). Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут

усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы. Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы. Персонификация научно-методического сопровождения учителей, как свидетельствует анализ практики его реализации, требует создания комплекса условий (нормативных, организационных, кадровых, материальных, финансовых, психологических), в том числе, своевременной и полноценной помощи от организаций, осуществляющих правовую, научную, методическую и прочие виды поддержки. Среди них важное место занимают региональные инновационные площадки, которые позволяют обобщать передовой педагогический опыт, формируют единое методическое пространство, обеспечивающее систематическое и системное профессиональное развитие педагогов.

Все выше перечисленное свидетельствует об актуальности дополнительной профессиональной программы повышения квалификации для педагогических работников, заместителей руководителя, руководителей образовательных организаций «Проектирование моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации».

Цель дополнительной профессиональной программы – совершенствование у слушателей компетенций в области проектного управления образовательной организацией в условиях внедрения целевой модели наставничества

Задачи дополнительной профессиональной программы:

– охарактеризовать современные нормативно-правовые основы наставничества;

– актуализировать представления о компетенциях, правах, обязанностях и ответственности образовательной организации в части реализации ФГОС общего образования в рамках внедрения целевой модели наставничества;

– получить представления о потенциале действующего законодательства в части организации образовательного процесса в различных формах для достижения обучающимися образовательных результатов в соответствии с требованиями ФГОС общего образования;

– ознакомить с современными психолого-педагогическими подходами развития профессиональных компетенций управленческих и педагогических кадров;

– освоить способы проектного управления образовательной организацией;

– содействовать в освоении эффективных управленческих практик образовательных организаций Челябинской области, реализующих инновационные проекты в статусе региональных инновационных площадок;

– осуществить разработку паспорта краткосрочного проекта.

Достижение цели и задач будет осуществляться с активным использованием материалов (нормативных, методических, информационных и иных), разработанных школьными проектными командами – командами федеральных (региональных) инновационных площадок в рамках реализации инновационных проектов федерального и регионального уровней.

1.2. Перечень формируемых у слушателей компетенций в ходе реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации. В процессе освоения содержания дополнительной профессиональной программы у слушателей предполагается качественное изменение следующих профессиональных компетенций (формирование и (или) развитие)[1]:

– способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

– способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

– владение методами принятия решений в управлении операционной деятельностью организаций (ОПК-6);

– владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности (ПК-3);

– умение координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ (ПК-7);

– способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6);

– владение навыками документального оформления решений в управлении операционной деятельности организаций при внедрении

---

[1] Указанные компетенции определены на основе:

- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 менеджмент (уровень бакалавриата);

- 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"»

технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений (ПК-8);

– умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (ПК-12);

– знание теории и методов управления образовательными системами (ЕКС);

– знание основ управления проектами (ЕКС).

1.3. Требования к квалификации слушателей: к освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, допускаются слушатели, имеющие педагогическое профессиональное образование

Категория слушателей: руководители и заместители руководителей образовательных организаций, педагогические работники.

1.4. Планируемыми результатами реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации:

– понимание специфики нормативно-правового и психолого-педагогического сопровождения наставничества;

– готовность применять правовые нормы и психолого-педагогические положения при организации образовательного процесса в различных формах для достижения образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования;

– знание принципов, способов и особенностей технологии наставничества;

– умение применять способы проектного управления образовательной организацией по вопросам наставничества;

– готовность включаться в разработку проектного продукта по организации деятельности образовательной организации;

– направленность на применение эффективных управленческих практик образовательных организаций Челябинской области, реализующих инновационные проекты в статусе региональных инновационных площадок;

– готовность осуществлять управление образовательной организацией по вопросам обновления содержания образования на основе принципов наставничества.

Трудовая функция	Трудовое действие	Уметь	Знать
руководитель			
Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации: руководство разработкой и реализацией	Планирует, координирует работу образовательного учреждения, структурных подразделений	Применять в профессиональной деятельности порядок разработки / актуализации и утверждения локальных нормативных актов, в том числе	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации в контексте национального проекта

образовательных программ		регламентирующих реализацию интеграции общего и дополнительного образования в процессе разработки и реализации образовательных программ	«Образование» и федеральных проектов, входящих в его состав. Стратегические и программные документы федерального, регионального и институционального уровня, определяющие нормативно-правовое, содержательное и процессуальное регулирование наставничества. Основы менеджмента (в том числе командного), управления персоналом; основы управления проектами
Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации: обеспечение условий реализации образовательных программ	Обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности образовательной организации и качеству образования, в том числе в условиях внедрения наставничества.	Планировать мероприятия и координировать работу образовательной организации. Составлять базы наставников и наставляемых. Создавать паспорт краткосрочного проекта.	Нормативно-правовые акты, регламентирующие внедрение наставничества. Подходы в планировании в рамках интеграции общего и дополнительного образования
Администрирование и обеспечение деятельности общеобразовательной организации	Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) работу образовательной организации.	Анализировать образовательную инфраструктуру в соответствии с требованиями и выделять риски, оказывающие влияние на достижение	Требования к рабочим программам по учебным предметам, дополнительным общеобразовательным программам, курсам внеурочной деятельности для

	Создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения	целевых показателей функционирования образовательной организации с использованием возможностей интеграции общего и дополнительного образования. Проектировать меры по управлению рисками на примере собственной общеобразовательной организации. Организовывать освоение различных механизмов интеграции общего и дополнительного образования в образовательной организации, используя различные технологии. Принимать управленческие решения в условиях различных мнений участников образовательных отношений в процессе интеграции общего и дополнительного образования.	обеспечения реализации общеобразовательных программ. Требования к комплектованию оборудованием, расходными материалами, средствами обучения и воспитания, обеспечение, обеспечение образовательной деятельности в условиях интеграции общего и дополнительного образования. Целевые показатели эффективности деятельности единого образовательного пространства в условиях внедрения целевой модели наставничества; методы управления образовательными системами, в том числе проектное управление.
педагогический работник:			
Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях начального общего, основного общего, среднего общего образования	Профессиональное использование элементов информационной образовательной среды с учетом возможностей применения элементов такой среды, отсутствующих в конкретной	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий с учетом возможностей интеграции общего и дополнительного образования. Организовывать различные виды	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и других нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в

	образовательной организации	внеурочной деятельности с учетом возможностей интеграции общего и дополнительного образования. Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении образовательных задач. Владеть навыками командной работы.	Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов. Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий, в том числе проектной
Педагогическая деятельность по проектированию и внедрению целевой модели наставничества.	Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом всех уровней образования	Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и (или) отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и (или) особыми образовательными потребностями, на основе имеющихся типовых программ и	Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач. Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности.

		собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования в части использования ресурсов наставничества	

1.5. Структура дополнительной профессиональной программы повышения квалификации. Содержание дополнительной профессиональной программы структурировано по следующим четырем разделам:

Раздел 1. «Современные нормативно-правовые основы наставничества в образовательной организации». Данный раздел посвящен характеристике приоритетов государственной политики Российской Федерации в сфере образования. Содержание раздела раскрывает нормативные основания для внедрения наставничества.

Раздел 2. «Психолого-педагогические основания проектного управления образовательной организацией в условиях внедрения моделей наставничества» Его содержание сосредоточено на психолого-педагогических аспектах развития профессиональных компетенций управленческих и педагогических кадров необходимых для реализации практик наставничества в образовательной организации.

Раздел 3. «Содержательные и процессуальные аспекты проектного управления образовательной организацией в условиях реализации целевой модели наставничества».

Раздел 4. «Прикладные аспекты наставничества в образовательной организации». Данный раздел является ключевым и посвящен прикладным аспектам внедрения наставничества. Он реализуется в форме стажировки. Стажировка предполагает овладение слушателями умений проектного управления по выбранному ими направлению. Раскрытие тем четвертого раздела и освоение их содержания слушателями в соответствии с тематикой стажировочной части осуществляется на основе демонстрации и изучения организационно-управленческих условий и ресурсов (локальной нормативной базы, организационно-методического, программно-методического и информационного обеспечения и др.) конкретной общеобразовательной организации, на базе которой организована стажировка. Слушатели в деятельностной форме получают представления, необходимые знания и необходимые умения, во-первых, при непосредственном изучении нормативных, методических, информационных и иных материалов. Во-вторых, при непосредственном участии в организационно-управленческих мероприятиях общеобразовательной организации, организованных в проектной культуре.

1.6. Характеристика организационно-педагогических условий достижения планируемых результатов.

Методические условия. Специфика организации деятельности слушателей заключается в том, что в освоение содержания дополнительной профессиональной программы могут быть вовлечены как руководители отдельных образовательных организаций, так и школьные команды. В ходе реализации программы концентрируется внимание слушателей как на управленческом, так и методическом аспектах рассматриваемых вопросов. В результате у слушателей будет сформировано целостное представление о нормативно-правовых, психолого-педагогических и организационно-управленческих инструментах по организации деятельности образовательной организации по внедрению наставничества.

Освоение содержания дополнительной профессиональной программы осуществляется в очной форме и предполагает аудиторную работу. В ней могут использоваться как монологические, так и диалогические формы организации образовательной деятельности. Учебные занятия при этом будут носить проблемный характер. Изложение материала будет сопровождаться постоянным диалогом со слушателями, вопросами на уточнение и понимание, а также выполнением различных проектных задач с последующим обсуждением и комментированием их результатов. С этой целью предполагается использование презентаций, видеороликов и других современных дидактических средств обучения. Значительное место в аудиторной работе предполагается отвести работе по анализу:

– нормативных документов, определяющих современные подходы и требования к технологии наставничества;

– компетенций, прав, обязанностей и ответственности образовательной организации в части реализации ФГОС общего образования;

– отбора ресурсов образовательной организацией для проектирования деятельности по реализации целевой модели наставничества;

– проектного продукта – паспорта краткосрочного проекта.

Реализация дополнительной профессиональной программы осуществляется в объеме 16 часов и проводится в форме стажировки на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «средняя школа № 16» Еманжелинского муниципального района Челябинской области (далее – МБОУ «СОШ № 16»).

Кадровые условия. Реализация программы осуществляется командой МБОУ «СОШ № 16» при научно-методическом и организационно-методическом сопровождении научно-преподавательского состава ГБУ ДПО ЧИППКРО. Команда МБОУ «СОШ № 16» может включать следующих специалистов: руководитель, заместители руководителя, учителя-предметники, педагоги-психологи, тьюторы.

Организационные особенности построения программы. Обучение по данной программе предполагает аудиторную форму работы, может реализоваться в онлайн-режиме путем синхронного обучения слушателей через специальные платформы. 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.

Материально-технические особенности построения программы определяются наличием ПК и соответствующего программного обеспечения, наличием кабинетного фонда.

1.7. Описание формы итоговой аттестации. Итоговая аттестация слушателей предполагает проведение междисциплинарного экзамена в форме разработки проектного продукта в соответствии с принятой в ГБУ ДПО ЧИППКРО локальной нормативно-правовой базой. На его проведение отводится 2 аудиторных часа (в соответствии с учебно-тематическим планом). Проектный продукт представляет собой вариант проектной работы и разрабатывается в соответствии с требованиями, представленными в разделе IV «Оценочные материалы».

Междисциплинарный 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 умение проектировать организацию деятельности образовательной организации по организации модернизации содержания и технологий общего образования.

По результатам успешного освоения дополнительной профессиональной программы «Проектирование моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации» слушатели получат документ установленного образца – удостоверение о повышении квалификации.

1.8. Формы реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

Реализация дополнительной профессиональной программы осуществляется в очной и очно-заочной формах обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в объеме 16 часов. Дополнительная образовательная программа повышения квалификации также может быть реализована в ином объеме часов.

II. УЧЕБНЫЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Проектирование моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации»

Категория слушателей: педагогические работники, руководители и заместители руководителей общеобразовательных организаций.

Трудоемкость программы: 16 ч.

Форма обучения: очная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

№	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.	Нормативные основания проектирования моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации	2	1	1			
2.	Психолого-педагогические основания проектного управления образовательной организацией в условиях внедрения программ наставничества	2	1	1			
3.	Содержательные и процессуальные аспекты проектного управления образовательной организацией в условиях реализации целевой модели наставничества	5	1	4			
4.	Прикладные аспекты внедрения наставничества в образовательной организации	5	1	4			
	Промежуточная аттестация						По итогам текущего контроля
	Итоговая аттестация	2					Презентация индивидуальной проектной работы по теме «Паспорт краткосрочного проекта»
	Итого	**16**	**4**	**10**			**2**

* Указывается в случае реализации ДПП в очно-заочной форме обучения

III. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА КУРСА

3.1. Учебно-тематический план для дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Проектирование моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации»

№	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.	**Нормативные основания проектирования моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации**	**2**	**1**	**1**			
1.1.	Нормативные и концептуальные основы наставничества	1	1	-			
1.2.	Целевая модель наставничества	1	-	1			
2.	**Психолого-педагогические основания проектного управления образовательной организацией в условиях внедрения наставничества**	**2**	**1**	**1**			
2.1.	Психолого-педагогические аспекты развития профессиональных компетенций управленческих кадров в условиях реализации целевой модели наставничества	1	1	-			
2.2.	Психолого-педагогические аспекты развития профессиональных компетенций педагогических кадров в условиях проектного управления образовательной организацией	1	-	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	
3.	**Содержательные и процессуальные аспекты проектного управления образовательной организацией в условиях внедрения целевой модели наставничества**	**5**	**1**	**4**			
3.1.	Проектирование моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации	1	1	-			
3.2.	Механизмы реализации модели наставничества в ОО	1	-	1			
3.3.	Технологии, методы и механизмы наставничества	1	-	1			Текущий контроль
3.4.	Разработка программ наставничества в образовательной организации	2	-	2			
4.	**Прикладные аспекты внедрения наставничества в образовательной организации**	**5**	1	4			
4.1.	Проектирование моделей сопровождения наставничества (на примере опыта реализации инновационных практик МБОУ «СОШ № 16») как механизм развития образовательной организации	3	1	2			Текущий контроль
4.2.	Устойчивость результатов образовательной организации в условиях реализации целевой модели наставничества.	2	-	2			Текущий контроль

№	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	
Промежуточная аттестация					–		
Итоговая аттестация		**2**	**–**	**–**	–		**2**
Итого		**16**	**4**	**10**	–		**2**

IV. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Краткая характеристика материалов для проведения текущего контроля оценки уровня освоения программы

Текущий контроль проводится в рамках освоения слушателями дополнительной профессиональной программы. Целью проведения текущего контроля является определение уровня освоения слушателями теоретических знаний и практических умений и навыков, приобретаемых в рамках обучения по программе.

Текущий контроль проводится преподавателями в рамках проведения занятий 3.3, 4.1, 4.2. программы. Основной формой текущего контроля по программе является выполнение контрольной работы в формате письменной работы и решения практических задач.

Текущий контроль может проводиться с использованием информационно-коммуникационных технологий, в том числе дистанционных.

Раздел программы «Содержательные и процессуальные аспекты проектного управления образовательной организацией в условиях внедрения целевой модели наставничества»

Занятие 3.4. «Технологии, методы и механизмы наставничества»

Форма: контрольная работа.

Описание, требования к выполнению:

Практическое занятие проводится с целью закрепления полученного теоретического материала, а также проведения анализа методов и механизмов наставничества.

Задание № 1.

1.1 На основе приоритетов развития вашей образовательной организации, целей, задач определите, на решение каких проблем и достижение каких планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества (далее – ЦМН), обозначенных в Распоряжении Министерства Просвещения РФ, Вы ориентируетесь в первую очередь в своей образовательной организации. Обоснуйте выбор приоритетов. Результаты работы оформите в таблице.

1.2. На основе проделанной работы определите, какую модель наставничества вы будете разрабатывать и реализовывать в образовательной организации («учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик» и др.). (Время выполнения – 30 минут).

1.3. По результатам работы слушатели представляют обоснование актуальности выбора взаимообусловленных проблем и планируемых результатов, которые будут достигнуты при реализации выбранной модели наставничества.

Задание №2. Разработайте механизмы развития образовательной среды, исходя из логики управленческих решений и заполните таблицу:

Виды механизмов (по функциям управления)	Формы (процедуры и методики) реализации механизма	Субъекты реализации механизма (кто)	Объекты реализации механизма (для кого)
АНАЛИТИЧЕСКИЕ			
ПЛАНИРУЮЩИЕ			
ОРГАНИЗУЮЩИЕ			
РУКОВОДЯЩИЕ (мотивирующие)			
КОНТРОЛИРУЮЩИЕ			

Критерии оценивания: оценивание работ осуществляется в форме «зачет – незачет». Оценка «зачтено» ставится, если слушатели в полном (достаточном) объеме смогли провести анализ понятия «развитие образовательной среды» с указанием обязательных и необязательных характеристик, а также в полном объеме разработали механизмы развития этой образовательной среды. В остальных случаях – «не зачтено».

Количество попыток: не ограничено.

Раздел программы: «Прикладные аспекты внедрения наставничества в образовательной организации»

Занятие 4.1. «Моделирование образовательной среды в условиях внедрения наставничества, учитывающие специфику и существующую практику жизнедеятельности образовательной организации».

Форма: контрольная работа.

Описание, требования к выполнению:

Практическое занятие проводится с целью закрепления навыка моделирования, а также проведения комплексного анализа образовательной среды в условиях внедрения наставничества с учетом образовательной специфики и существующей практики жизнедеятельности конкретной образовательной организации.

Задание № 1.

Выделите группы механизмов, используемых Вами при реализации модели:

группа 1 – механизм (механизмы) нормативного регулирования реализации модели наставничества;

группа 2 – механизм (механизмы) выявления дефицитов / потребностей наставляемых;

группа 3 – механизм (механизмы) мотивации и стимулирования участников реализации модели наставничества;

группа 4 – механизм (механизмы) развития профессионального мастерства наставников. При выделении данной группы механизмов следует ориентироваться на использование современных эффективных форм непрерывного образования (командное обучение, проектные сессии, форсайт-сессии, «горизонтальное обучение» (peer-to-peer – «равный равному»), наставничество, тьюторство, коуч-сессии и др.);

Критерии оценивания: оценивание работ осуществляется в форме «зачет – незачет». Оценка «зачтено» ставится, если слушатели в полном (достаточном) объеме правильно определили группы механизмов с учетом образовательной специфики конкретной образовательной организации. В остальных случаях – «не зачтено».

Количество попыток: не ограничено.

Задание № 2. Изобразите схематично модель образовательной среды в условиях интеграции общего и дополнительного образования с учетом образовательной специфики и существующей практики жизнедеятельности конкретной образовательной организации и определите тип модели разрабатываемой образовательной среды.

Критерии оценивания: оценивание работ осуществляется в форме «зачет – незачет». Оценка «зачтено» ставится, если слушатели в полном (достаточном) объеме представили модель образовательной среды и изобразили ее схематично с учетом образовательной специфики конкретной образовательной организации. В остальных случаях – «не зачтено».

Количество попыток: не ограничено.

Занятие 4.2. «Устойчивость результатов образовательной организации в условиях внедрения целевой модели наставничества. Эффекты функционирования образовательной среды».

Форма: контрольная работа.

Описание, требования к выполнению:

Практическое занятие проводится с целью закрепления навыка проектирования, а также проведения комплексного анализа эффектов образовательной среды в условиях внедрения наставничества в конкретной образовательной организации.

Задание № 1. Проведите анализ эффектов образовательной среды конкретной образовательной организации в условиях внедрения наставничества, используя методику критического мышления

Критерии оценивания: оценивание работ осуществляется в формате «зачет – незачет». Оценка «зачтено» ставится, если слушатели в полном (достаточном) объеме представили результаты анализа образовательной среды конкретной образовательной организации в условиях внедрения наставничества. В остальных случаях – «не зачтено».

Количество попыток: не ограничено.

4.2. Характеристика материалов промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится с целью определения уровня подготовки слушателей по совокупности результатов текущего контроля по 3 и 4 разделам программы, реализуемых преподавателями в рамках проведения письменных заданий на занятиях 3.4, 4.1, 4.2.

Критерии оценивания: оценивание осуществляется в форме «зачет – незачет». Оценка «зачтено» ставится, если слушатели в полном (достаточном) объеме выполнили указанные задания и по каждому выставлена оценка «зачет». В остальных случаях – «не зачтено». Результаты промежуточной аттестации с использованием дистанционных технологий формируются автоматически и размещаются в информационной среде платформы дистанционного обучения Института.

4.3. Характеристика материалов итоговой аттестации

Итоговая аттестация слушателей, обучающихся по программе повышения квалификации «Проектирование моделей сопровождения (наставничества) в образовательной организации», проводится в соответствии с принятым в Институте Положением.

Формой итоговой аттестации слушателей по программе повышения квалификации является выполнение и презентация индивидуальной или групповой проектной работы по теме «Паспорт краткосрочного воспитательного проекта по применению технологии наставничества».

Проект представляет собой текстовый документ объемом не более 16 страниц печатного текста, оформленный в соответствии со стандартными требованиями к оформлению текстовой документации.

В структуру проекта входит:

– титульный лист (приложение 1);

– основное содержание проекта, представленное следующими разделами:

1) актуальность проекта;
2) цели и задачи проекта;
3) продукт (-ы) проекта;

В качестве продукта проекта выступает: паспорт краткосрочного воспитательного проекта по применению технологии наставничества, в котором должны быть прописаны: название проекта, актуальность, срок реализации, цель и задачи, участники, форма и вид наставничества, ролевая модель, ожидаемые результаты.

Для проведения итоговой аттестации формируется аттестационная комиссия в составе трех представителей, один из которых – представитель стажировочной площадки.

В рамках подготовки к итоговой аттестации слушатель готовит презентацию, которая поможет ему раскрыть основные положения проекта, продемонстрировать результаты и выводы. При подготовке презентации следует придерживаться следующих требований к оформлению мультимедийной презентации:

1. Мультимедийная презентация должна содержать сведения о названии проекта, данные об авторе (авторах) проекта.
2. Текст мультимедийной презентации должен раскрывать основное содержание проекта, результаты и выводы.
3. Графическое и текстовое оформление слайдов должно отвечать требованиям, предъявляемым к мультимедийным презентациям, и может выполняться с использованием любого программного обеспечения, распознаваемого программами Microsoft.

Критериями оценки проекта выступают:

1. Качество презентации результатов проекта: композиция, полнота представления работы, подходов, результатов.
2. Научная обоснованность: полнота, аргументированность, соответствие объёма тезауруса целям работы, системность и структурная упорядоченность, соответствие результатов целям работы.

Каждый из показателей, входящих в состав критерия, 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.

При выставлении отметки итоговой аттестации также учитываются следующие критерии:

1. Слушатель владеет основными понятиями курса, умеет ими оперировать при ответе;
2. Слушатель выполнил все требуемые формы самостоятельной работы;
3. Слушатель принимал активное участие во всех формах практических занятий.

Результатом защиты проекта является выставление отметки по 5-балльной шкале, которая рассчитывается как среднее арифметическое от совокупности баллов по критериям, обозначенным выше.

Приложение 1

Форма титульного листа

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт переподготовки и
повышения квалификации работников образования»
Кафедра управления, экономики и права

ПРОЕКТ

_____
(полное наименование образовательной организации – участника стажировки в соответствии с уставом)

по теме: _____

_____

Выполнил(-и):

Ф.И.О. слушателя, должность

Руководитель стажировки:

Ф.И.О. руководителя, должность, ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии)

Челябинск, 2020