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

Региональный ресурсный центр методического обеспечения деятельности по реализации дополнительных общеобразовательных программ, организации дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования и координации деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы

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

ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СПЕЦИФИКА ПРОЕКТИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации

(аннотация)

Челябинск

Авторский коллектив

1. Аркаева Н.И. к.псх.н., педагог-психолог МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска».
2. Веретенникова С.П., директор МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»
3. Леонова Е.А., к.п.н., методист МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска»
4. Манеева Н.Н. зам. директора по учебно-методической работе МАОУ «Лицей № 67 г.Челябинска»
5. Ребикова Ю.В., заведующий региональным ресурсным центром методического обеспечения деятельности по реализации дополнительных общеобразовательных программ, организации дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования и координации деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, ГБУ ДПО ЧИППКРО

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность проблемы наставничества в образовании обусловлена необходимостью переосмысления целей, средств, результатов образования и процесса их достижения в связи с переходом современной школы на новый уровень развития в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее по тексту – ФГОС). ФГОС общего образования ставят перед общеобразовательными организациями задачи, решению которых достаточно эффективно может способствовать наставническая деятельность.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Сущность наставнической деятельности заключается не только в педагогической и психологической поддержке, но и устранении внутренних образовательных дефицитов обучающихся. К внутренним образовательным дефицитам могут быть отнесены: несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность, социальная дезадаптация, осложненная ситуация развития, ограниченные возможности здоровья, субъективная новизна ситуации для наставляемого (адаптационный период, изменение программы обучения на профильную и т.д.), дефицит мотивации к учебной деятельности. Перечисленные образовательные дефициты школьников оказывают влияние и на их личностное развитие (кто-то не может самостоятельно принять решение, кому-то сложно адаптироваться к социуму, или здоровье не позволяет в полной мере раскрыть свой потенциал, а кто-то без индивидуальной поддержки никогда не сможет стартовать в олимпиадном движении или научных проектах). В какой-то момент жизни поддержка педагога, сверстника, старшеклассника для данного ребенка может стать очень своевременной. Поэтому создание института наставничества в образовательных учреждениях по принципу субъект-субъектного взаимодействия будет способствовать развитию универсальных ценностно-смысловых, общекультурных, учебно-познавательных и социально-значимых компетенций, личностному становлению школьников, обеспечивая системность и преемственность наставнических отношений.

Наличие в программных документах целевых установок к внедрению системы наставничества в общеобразовательные организации обусловливает необходимость их конкретизации на различных уровнях управления, в частности на уровне управления образовательными организациями, перед которыми ставятся конкретные задачи в части повышения эффективности наставничества. К таким задачам относится подготовка к наставнической деятельности учителей и учащихся в конкретной образовательной организации.

Эмпирический анализ реальной образовательной практики, как в школах Российской Федерации, так и в школах Челябинской области показывает наличие существенных затруднений по созданию условий для наставнической

деятельности, и, прежде всего обучению наставников. Данные затруднения испытывают не только педагогические работники – ответственные за организацию наставничества, но также и руководители образовательных организаций, обеспечивающие управление этими процессами.

Такая практика свидетельствует о существовании противоречий:

– между необходимостью организации наставнической деятельности в целях устранения образовательных дефицитов и отсутствием доступных технологически представленных для заимствования эффективных управленческих/педагогических практик;

– между необходимостью осуществлять управление образовательной организацией и реализуемого образовательного процесса с использованием методологии наставничества и недостаточным уровнем владения руководящими и педагогическими работниками образовательных организаций технологиями подготовки наставников;

– между наличием широких возможностей, предоставляемых образовательной организации действующим законодательством в сфере образования в части организации образовательного процесса в различных формах для достижения обучающимися образовательных результатов в соответствии с ФГОС общего образования и неготовностью руководящих и педагогических работников образовательных организаций использовать потенциал методологии наставничества для устранения образовательных дефицитов обучающихся.

Наличие противоречий, недостаточная представленность в методических источниках технологий подготовки наставников свидетельствует об актуальности дополнительной профессиональной программы повышения квалификации для руководителей и педагогических работников образовательных организаций.

Данная программа позволяет сформировать у слушателей представление о целевых моделях наставничества «учитель-ученик», «ученик-ученик» и конкретизировать подходы к подготовке наставников из числа педагогов и учащихся в целях устранения образовательных дефицитов последних.

1. **Цель** дополнительной профессиональной программы – совершенствование профессиональных компетенций слушателей, необходимых для реализации методологии наставничества и проектирования деятельности по подготовке наставников в образовательной организации по моделям «учитель-ученик» и «ученик-ученик».

2. **Задачи** дополнительной профессиональной программы.

2.1 Развитие у слушателей представлений о реализации методологии наставничества в образовательной организации, направленной на устранение образовательных дефицитов, в том числе создания эффективных и безопасных наставнических взаимоотношений по моделям «учитель-ученик» и «ученик-ученик».

2.2 Организация деятельности слушателей по освоению представлений об организационно-педагогических условиях, формах и методах, обеспечивающих формирование наставников в образовательной организации из числа педагогических работников и учащихся.

2.3 Проектирование «Концепт-идеи деятельности образовательной организации по подготовке наставников» с учетом возможностей и специфики образовательной организации слушателя.

Дополнительная профессиональная программа реализуется на базе МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» в логике реализации регионального инновационного проекта по теме «Целевая модель института наставничества в условиях создания комфортной образовательной среды для социальной и активной активности обучающихся» (далее РИП).

В рамках стажировки будет представлена доступная для заимствования эффективная управленческая и педагогическая практика внедрения методологии наставничества, алгоритм проектирования и реализации программ подготовки наставников в образовательной организации. Достижение цели и задач осуществляется с активным использованием материалов (нормативных, методических, информационных и иных), разработанных в рамках РИП.

1. 3. Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в процессе обучения (на основе профессиональных стандартов, при их отсутствии на основе единого квалификационного справочника)

Руководители общеобразовательной организации:

В процессе освоения содержания дополнительной профессиональной программы у слушателей (руководители ОО) будут усовершенствованы следующие компетенции в части:

– планирования результатов реализации образовательных программ и осуществления образовательной деятельности образовательной организации;

– управления деятельностью по реализации образовательных программ;

– управления формированием и функционированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности.

Педагоги общеобразовательной организации:

В процессе освоения программы повышения квалификации у слушателей (педагогов ОО) будут усовершенствованы следующие компетенции в части проектирования и реализации основных общеобразовательных программ начального, основного и среднего общего образования в рамках реализации методологии наставничества для обучающихся в образовательной организации.

Педагоги дополнительного образования:

В процессе освоения программы повышения квалификации у слушателей (педагогов дополнительного образования) будут усовершенствованы следующие компетенции в части разработки дополнительных общеобразовательных программ и учебно-методических материалов для их реализации с учетом реализации методологии наставничества.

4. Категория слушателей с указанием требований к их квалификации.

Школьные команды (руководители и педагогические работники общеобразовательных организаций).

5. Планируемые результаты обучения. *(На основе профессиональных стандартов «Руководитель ОО» и «Педагог»)*

Руководители общеобразовательной организации

Трудовая функция	Трудовое действие	Уметь	Знать
Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации	Планирование результатов реализации образовательных программ и осуществления образовательной деятельности образовательной организации	1. Планировать результаты реализации образовательных программ образовательной организации в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников. 2. Обеспечивать преемственность целей, задач и содержания образовательных программ всех уровней общего образования в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников. 3. Анализировать, адаптировать и применять национальный опыт, практики и технологии разработки и реализации образовательных программ, требования российских и международных стандартов в области качества образования	1. Тенденции развития общего образования в Российской Федерации и мировом образовательном пространстве, приоритетные направления государственной политики в сфере общего образования в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников. 2. Федеральные государственные образовательные стандарты, примерные основные и адаптированные образовательные программы, в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников.
	Управление деятельностью по реализации образовательных программ, в том числе в сетевой форме	Управлять реализацией образовательных программ общеобразовательной организации, в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников.	Принципы, методы и технологии разработки, анализа и реализации образовательных программ для достижения запланированных результатов, в том числе в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников
	Управление формированием и функционированием системы методического и организационно-	Управлять формированием и функционированием системы методического и организационно-	Подходы, методы и инструменты мониторинга и оценки качества общего образования

	педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности	педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников	в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников

Педагоги общеобразовательной организации

Трудовая функция	Трудовое действие	Уметь	Знать
Профстандарт «Педагог» Общепедагогическая функция. Обучение	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий, обеспечивающих реализацию методологии наставничества и подготовки наставников из числа обучающихся. Применять современные методики преподавания для реализации наставничества и подготовки наставников из числа обучающихся.	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации в части реализации методологии наставничества и подготовки наставников. Современные методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий, обеспечивающих реализацию наставничества и подготовку наставников из числа обучающихся.

6. Структура образовательной программы (в т.ч. описание подходов к формированию содержания разделов образовательной программы)

В структурном плане образовательная программа включает следующие содержательные линии: «Нормативно-правовые основания внедрения целевой модели наставничества для общеобразовательной организации», «Психолого-педагогические аспекты подготовки наставников в образовательной организации», «Содержательные и процессуальные аспекты внедрения целевой модели наставничества и подготовки наставников в образовательной

организации», «Прикладные аспекты проектирования и реализации программы подготовки наставников-учителей и наставников-учащихся в образовательной организации». Логика распределения тем в указанных разделах предполагает последовательное освоение слушателями необходимых знаний и умений, которые позволят им в рамках четвертого раздела подготовить итоговый продукт – проект «Концепт-идея подготовки наставников в образовательной организации».

7. Характеристика организационно-педагогических условий достижения планируемых результатов (методические, кадровые, материально-технические и организационные особенности построения программы)

Методические условия. Для каждого учебного занятия определены темы и раскрываемые в них вопросы для лекционных и практических занятий. Обучение целесообразно проводить с применением активных и интерактивных методов и приемов обучения, в том числе технологий проектирования, инициирующих продуктивность работы слушателей. Занятия выстраиваются таким образом, чтобы была учтена специфика контингента слушателей, а именно численность и кадровый состав участвующих специалистов команды педагогических и руководящих работников конкретной общеобразовательной организации. В результате обучения у школьной команды должны сложиться всесторонние представления о формировании / совершенствовании системы работы образовательной организации по формированию функциональной грамотности обучающихся.

Значительное место предполагается отвести командной проектной деятельности слушателей. Организация образовательного процесса предусматривает выполнение проектной работы единой школьной командой, что позволит активизировать процесс обсуждения особенностей реализации методологии наставничества в конкретной образовательной организации и подготовки наставников из числа педагогических работников и обучающихся.

Кадровые условия.

Реализация программы осуществляется командой МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» (далее – Лицей) при научно-методическом и организационно-методическом сопровождении научно-преподавательского состава ГБУ ДПО ЧИППКРО.

Команда Лицея может включать следующих специалистов: руководитель, заместители руководителя, учителя-предметники, педагоги-психологи, тьюторы. Презентацию инновационных решений (по согласованию) могут осуществлять специалисты и иных региональных инновационных площадок, курируемых институтом.

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

Образовательная деятельность в ГБУ ДПО ЧИППКРО и МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» ведется на площадях, закрепленных на праве оперативного

управления за государственным/муниципальным учреждением, которые позволяют вести обучение в две смены. Учебный процесс обеспечен достаточным количеством аудиторий и вспомогательных помещений, а также необходимым инструментарием. Имеются разрешения органов санитарно-эпидемиологического надзора и Госпожарнадзора на указанные площади. Оснащенность ГБУ ДПО ЧИППКРО и МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» вычислительной техникой и оборудованием соответствует современным требованиям. На всех компьютерах Института установлены лицензионные операционные системы и пакет прикладных программ.

Требуется наличие мультимедийного оборудования, множительной техники, возможности выхода в Интернет в ходе учебных занятий. В аудитории необходима зона, оборудованная под проектную деятельность. При реализации данной программы в онлайн-режиме слушателям необходимо иметь доступ в интернет и ссылку, по которой они смогут прослушать темы.

В формате очного обучения аудиторная форма работы может реализоваться в онлайн-режиме путем синхронного обучения слушателей через специальные платформы.

8. Описание формы итоговой аттестации.

Формой итоговой аттестации слушателей по программе повышения квалификации является выполнение и защита командной проектной работы. Слушателями разрабатывается проектный продукт – «Концепт-идея деятельности образовательной организации по подготовке наставников» с учетом возможностей и специфики образовательной организации слушателя.

9. Формы реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

Реализация дополнительной профессиональной программы осуществляется в объеме 16 часов и реализуется в форме стажировки на базе МАОУ «Лицей № 67 г. Челябинска» (далее – Лицей). Дополнительная образовательная программа повышения квалификации также может быть реализована в ином объеме часов, в том числе в сетевой форме с другими образовательными организациями. В этом случае учебный и учебно-тематический план, содержание программы разрабатываются по распоряжению ректората и утверждаются распорядительным документом.

II.УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Категория слушателей: команды общеобразовательных организаций (руководители и педагогические работники)

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	Консультант, час*	Самостоятельная работа, час	
1.	Нормативно-правовые основания внедрения целевой модели наставничества для общеобразовательной организации	2	1	1			Практическая работа
2.	Психолого-педагогические аспекты подготовки наставников в образовательной организации	4	2	2			Практическая работа
3.	Содержательные и процессуальные аспекты внедрения целевой модели наставничества и подготовки наставников в образовательной организации	4	1	3			Практическая работа
4.	Прикладные аспекты проектирования и реализации программы подготовки наставников-учителей и наставников-учащихся в образовательной организации	4		4			
	Промежуточная аттестация						По результатам текущего контроля
	Итоговая аттестация	2					2 Защита командного 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

№	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 целевой модели наставничества для общеобразовательной организации**	**2**	**1**	**1**			
1.1.	Нормативные основания внедрения и реализации целевой модели наставничества на федеральном, региональном уровнях, уровне образовательной организации.	1	1	-			
1.2.	Наставничество как инструмент реализации требований ФГОС ОО и решения проблем образовательных дефицитов обучающихся	1	-	1			Практическая работа
2.	**Психолого-педагогические аспекты подготовки наставников в образовательной организации**	**4**	**2**	**2**			
2.1.	Содержание профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников по подготовки наставников в образовательной организации. Коммуникация как инструмент наставничества.	2	1	1			
2.2.	Психологическая безопасность наставничества в образовательной организации	2	1	1			Практическая работа
3.	**Содержательные и процессуальные аспекты внедрения целевой модели наставничества и подготовки наставников в образовательной организации**	**4**	**1**	**3**			
3.1.	Внедрение целевой модели наставничества в образовательную практику образовательной организации. Инструменты эффективного взаимодействия наставника с наставляемым.	1	1	-			
3.2.	Ценностные духовно-нравственные ориентиры наставника.	1	-	1			
3.3.	Подходы к проектированию и реализации программы подготовки наставников. Концепт-идея подготовки наставников с учетом возможностей и специфики образовательной организации	2	-	2			Практическая работа

№	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	
4.	**Прикладные аспекты проектирования и реализации программы подготовки наставников-учителей и наставников-учащихся в образовательной организации**	**4**		**4**			
4.1	Технологии разработки обучающего интенсива (тренинга) для наставников (педагоги и обучающиеся)	1		1			
4.2	Проектирование концепт-идеи подготовки наставников с учетом возможностей и специфики образовательной организации	3	-	3			
Промежуточная аттестация					–		**По итогам текущего контроля**
Итоговая аттестация		**2**	**–**	**–**	–		Защита командного проекта
Итого		**16**	**5**	**9**	–		**2**

IV. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Краткая характеристика материалов текущего контроля

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 1.2, 2.2 и 3.3 программы. Основной формой текущего контроля по программе является выполнение контрольной работы в формате письменного практического задания. Текущий контроль может проводиться с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Раздел программы: **«Нормативно-правовые основания внедрения целевой модели наставничества для общеобразовательной организации»**

Занятие 1.2 «Наставничество как инструмент реализации требований ФГОС ОО и решения проблем образовательных дефицитов обучающихся»

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению

Практическое занятие проводится с целью закрепления полученного теоретического материала, а также проведения анализа комплекса требований ФГОС общего образования в контексте реализации целевой модели наставничества и решения проблем образовательных дефицитов обучающихся.

Ниже предлагается структура постановки учебной задачи.

Задание №1. Выберите из обновленных стандартов основного общего и среднего общего образования положения, обеспечивающие возможность применения целевой модели наставничества в образовательной организации для решения проблем образовательных дефицитов обучающихся. Результаты работы оформите в таблице 1.

Таблица 1

Анализ комплекса требований ФГОС общего образования в контексте применения целевой модели наставничества в образовательной организации

№ п/п	Требования в соответствии с ФГОС НОО / ООО	Положения обновленных ФГОС ООО / СОО
1.	Требования к планируемым результатам ООП	
2.	Требования к структуре ООП	

3.	Требования к условиям реализации ООП	

Время выполнения 35 минут.

Критерии оценивания. Оценивание работ осуществляется по системе «зачет-незачет». Оценка «зачет» ставится, если слушатели в полном объеме провели анализ комплекса требований обновленных стандартов ООО и СОО в контексте применения целевой модели наставничества в образовательной организации. В остальных случаях – «незачет».

Количество попыток: не ограничено

Раздел программы: **«Психолого-педагогические аспекты подготовки наставников в образовательной организации»**

Занятие 2.2 Психологическая безопасность наставничества в образовательной организации.

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению

Практическое занятие проводится с целью закрепления полученного теоретического материала, а также определения действий наставников, закрепленных за детьми с отклоняющимся поведением по нивелированию рисков наставнической деятельности в парах по моделям «учитель-ученик».

Задание № 2. Определите действия наставников, закрепленных за детьми с отклоняющимся поведением по нивелированию рисков наставнической деятельности в парах по моделям «учитель-ученик. Результаты работы оформите в формате ментальной карты.

Время выполнения 35 минут.

Критерии оценивания. Оценивание работ осуществляется по системе «зачет-незачет». Оценка «зачет» ставится, если слушатели в полном/достаточном объеме представили возможный комплекс действий наставников, закрепленных за детьми с отклоняющимся поведением по нивелированию рисков наставнической деятельности в парах по моделям «учитель-ученик». В остальных случаях – «незачет».

Количество попыток: не ограничено

Раздел программы: **«Содержательные и процессуальные аспекты внедрения целевой модели наставничества и подготовки наставников в образовательной организации»**

Занятие 3.4 «Подходы к проектированию и реализации программы подготовки наставников. Концепт-идея подготовки наставников с учетом возможностей и специфики образовательной организации»

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению

Практическое занятие проводится с целью определения концепт-идеи деятельности образовательной организации по подготовке наставников из числа педагогических работников и учащихся, с учетом возможностей и специфики образовательной организации, направленной на нивелирование образовательных дефицитов обучающихся.

Ниже предлагается структура постановки учебной задачи.

Задание № 3. Обсудите в группе целевые установки деятельности образовательной организации, сформулируйте идеи образовательной системы школы по подготовке наставников из числа педагогических работников и учащихся в рамках решения проблем образовательных дефицитов обучающихся. Результаты работы оформите в таблице 3.

Таблица 3

Концепт-идея

«Целевые установки деятельности образовательной организации по подготовке наставников из числа педагогических работников и учащихся в рамках нивелирования образовательных дефицитов обучающихся»

Актуальность	
Нормативные основания	
Идея / Замысел	
Планируемые результаты (формирование/развитие компетенций участников образовательного процесса; материально-технического обновления, научно-методического и программного обеспечения, информационного обеспечения образовательного процесса и т.д. в рамках нивелирования образовательных дефицитов обучающихся)	

Пояснение: данное задание имеет открытую структуру, так как его содержание будет в дальнейшем использовано при проектировании концепт-идеи подготовки наставников с учетом возможностей и специфики образовательной организации в рамках учебного занятия по теме 4.2. и итоговой аттестации.

Время выполнения 60 минут.

Критерии оценивания. Оценивание работ осуществляется по системе «зачет-незачет». Оценка «зачет» ставится, если слушатели в полном/достаточном объеме представили и обосновали идею (замысел) деятельности образовательной организации по подготовке наставников из числа педагогических работников и учащихся, а также определили значимость (ценность) организуемой деятельности в рамках нивелирования образовательных дефицитов обучающихся с позиции планируемых результатов. В остальных случаях – «незачет».

Количество попыток: не ограничено

4.2. Характеристика материалов промежуточной аттестации (с включением требований к оформлению и представлению материалов слушателями, с описанием требований к выполнению и критериев оценки). Материалы для промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация оценивается преподавателями по совокупности результатов выполнения слушателем заданий текущего контроля в форме практических работ в рамках проведения занятий 1.2; 2.2 и 3.3.

Критерии оценивания. Оценивание осуществляется по системе «зачет-незачет». Оценка «зачет» ставится, если слушателями в полном объеме выполнены указанные задания и по каждому выставлена оценка «зачет». В остальных случаях – «незачет». Результаты промежуточной аттестации с использованием дистанционных технологий формируются автоматически и размещаются в информационной среде платформы дистанционного обучения Института.

4.3. Характеристика материалов итоговой аттестации (с включением требований к оформлению и представлению материалов слушателями, с описанием требований к выполнению и критериев оценки). Материалы для итоговой аттестации

Форма: проект

Описание, требования к выполнению

Итоговая аттестация направлена на проверку знаний и умений слушателей и проводится посредством разработки проекта «Концепт-идея подготовки наставников» с учетом возможностей и специфики образовательной организации слушателя на основе сформированной концепт-идеи в рамках практической работы учебного занятия 3.3.

Структура проекта «Концепт-идея деятельности образовательной организации по подготовке наставников»

№	Составные компоненты проектного продукта	Параметры проектного продукта
1.	Концепт-идея деятельности образовательной организации по подготовке наставников	Определена и обоснована идея (замысел) проекта, направленного на подготовку наставников из числа педагогических работников и учащихся образовательной организации. Дано описание значимости (ценности) проекта с позиции планируемых результатов (формирование/развитие компетенций участников образовательного процесса; материально-технического обновления, научно-методического и программного обеспечения, информационного обеспечения образовательного процесса и т.д. с позиции нивелирования образовательных дефицитов обучающихся).
2.	Цель	Цель конкретна, достижима, определена на основе выявленной проблемы (актуальности)

3.	Задачи	Задачи операциональны, конкретны и обеспечивают достижение операционально сформулированных результатов
4.	Необходимые ресурсы для реализации и источники их привлечения	Определены и обоснованы необходимые для достижения цели и задач ресурсы (перечисление нормативно-правовых, кадровых, научно-методических, информационных, материально-технических ресурсов, используемых и/или необходимых для реализации проекта); указаны источники их привлечения
5.	Сроки реализации	Установлены конкретные сроки реализации проекта
6.	Показатели результативности	Установлены показатели результативности проекта и инструменты оценки заявленного образовательного результата проекта, которые позволяют определить его достижение

Критерии оценивания:

Для получения оценки «зачет» проект «Концепт-идея деятельности образовательной организации по подготовке наставников» должен соответствовать следующим критериям:

- наличие комплексного обоснования вносимых изменений в деятельность образовательной организации в рамках реализации проекта (государственный заказ, реализованный в нормативных документах и объективных потребностях общества и отдельной личности; значимость (ценности) проекта с позиции планируемых результатов; отечественный педагогический опыт, традиции его развития в области проблемы; изменяющийся функционал современного педагогического работника образования и требования к его профессионально-педагогической подготовке и т.д.);
- согласованность цели, задач и ожидаемых результатов проекта;
- наличие сроков реализации проекта;
- наличие нормативных оснований – нормативных актов в области образования, содержание которых отражает необходимость совершенствования образовательной системы;
- наличие описания условий, в т.ч. необходимых ресурсов реализации проекта;
- наличие описания организационной структуры управления проектом, в т.ч. с четки м определением функционала и полномочий участников проекта
- наличие взаимодополняющих механизмов реализации проекта.

Оценка «незачет» ставится, если предложенный проект не отвечает одному или более указанным выше критериям.