

Российская Федерация
Министерство образования Калининградской области

Государственное автономное учреждение Калининградской области дополнительного профессионального образования

«Институт развития образования»


236016, г. Калининград, ул. Томская, 19
тел/факс: (4012) 578-301
e-mail: info@koiro.edu.ru
www.koiro.edu.ru

ОГРН 1023901014323
ИНН 3906020548

Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
«Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Программа обсуждена и утверждена
на заседании Ученого совета
25.11. 2022 г. (Протокол № 14)

Председатель Ученого совета

 /Л. А. Зорькина/




Калининград
2022

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Составитель: Глебова Наталья Андреевна, тьютор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Калининградского областного института развития образования.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «*Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях*» обсуждена и утверждена на заседании центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Калининградского областного института развития образования (протокол № 5 от 21.11. 2022 г.).

Начальник центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников  /Г. Ф. Рогатюк/
(подпись)

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «*Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях*» утверждена Ученым советом Калининградского областного института развития образования (протокол № 14 от 25.11. 2022 г.).

Программа пересмотрена на заседании Ученого совета

Внесены следующие изменения (или изменений не внесено):

Протокол № ___ от _____ 202__ г.

**Проректор по научно-методической работе,
кандидат педагогических наук**

 /В. П. Вейдт/

СОДЕРЖАНИЕ

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

	Стр.
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
УЧЕБНЫЙ ПЛАН дополнительной профессиональной программы повышения квалификации <i>«Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»</i>	6
КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК дополнительной профессиональной программы повышения квалификации <i>«Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»</i>	7
РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ дополнительной профессиональной программы повышения квалификации <i>«Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»</i> :	
– Нормативно-правовой раздел.....	8
– Предметно-методический раздел.....	13
ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....	20

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки и реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях» связана с тем, что развитие наставничества педагогических кадров является одной из ключевых задач системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Согласно федеральному проекту «Современная школа» национального проекта «Образование» в 100 % общеобразовательных организациях Российской Федерации должна быть внедрена система наставничества педагогических работников к концу 2022 года.

На сегодняшний день главная проблема наставничества в образовании — неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса. Существует потребность трансформации наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Эту проблему и призвано решить внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Цель реализации программы: совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области разработки персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Планируемые результаты обучения по программе. Программа разработана с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н).

Планируемые результаты обучения по программе

Должностные обязанности	Знать	Уметь
Оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам	– Особенности нормативного правового обеспечения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях; – основные понятия, цели, задачи, принципы целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях; – структурные компоненты, условия реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях	– Разрабатывать персонализированные программы наставничества педагогических работников

Особенности программы. Программа разработана на основе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Программа предполагает освоение нормативно-правового и предметно-методического разделов, прохождение самодиагностики, промежуточных и итоговой аттестаций.

Организационно-педагогические условия реализации программы

Методические и технические средства обучения. Программа реализуется в заочной форме с применением дистанционных образовательных технологий на платформе дистанционного обучения MOODLE: <https://2020.baltinform.ru/>.

Для дистанционного обучения слушателям потребуется персональный компьютер / ноутбук / ультрабук / нетбук / планшет с установленной операционной системой Windows версии не ниже 7, имеющий стабильное подключение к Интернету (рекомендуемая скорость соединения с сетью — от 2 Мбит/сек для входящего и исходящего потоков); наличие колонок, наушников или встроенного динамика для воспроизведения звука и аудиоматериалов; установленный браузер (Chrome / Opera / Microsoft Edge / Яндекс.Браузер или другие актуальные браузеры).

Для каждой темы разработаны учебно-методические и оценочные материалы, которые позволяют слушателям самостоятельно осваивать содержание программы. В содержание программы включен просмотр видеороликов с региональными практиками наставничества в образовательных организациях Калининградской области (МАОУ г. Калининграда СОШ № 28, МБОУ СОШ г. Пионерского, МАОУ г. Калининграда гимназия № 40 им. Ю. А. Гагарина, МАОУ «СОШ № 3» г. Гусева, «СОШ №1» г. Светлогорска).

Принципы и подходы разработки и реализации программы. Программа реализуется в соответствии с компетентностным подходом, проявляющимся в направленности программы на совершенствование профессиональных компетенций слушателей.

Программа строится на основании следующих принципов:

- принцип практической направленности на решение актуальных профессиональных задач;
- принцип адресности, учитывающий индивидуальные образовательные интересы и профессиональные дефициты слушателей;
- принцип развивающего образования, в соответствии с которым главной целью является профессиональное развитие слушателя, а развивающий характер образования реализуется через деятельность;

Образовательные технологии, с помощью которых реализуется программа. Образовательная деятельность обучающихся предусматривает изучение материала в форме самостоятельных занятий с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе изучение текстовых лекций, слайд-презентаций, обучающих видеофрагментов.

Кадровый потенциал реализации программы. К организации образовательного процесса предполагается привлечение специалистов Калининградского областного института развития образования и педагогов образовательных организаций Калининградской области. Все преподаватели имеют высшее образование по профилю профессиональной деятельности, а также стаж педагогической работы не менее пяти лет.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Разработка персонализированных программ наставничества
педагогических работников в образовательных организациях»

Категория слушателей: педагогические работники образовательных организаций
— кураторы реализации персонализированных программ наставничества.

Срок освоения программы: 24 часа.

Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

Режим занятий: в соответствии с расписанием.

Документ по окончании обучения: удостоверение о повышении квалификации.

Шифр модуля	Наименование образовательного модуля	Формы организации, часы			Всего час.
		Ауд. зан.		Сам. раб.	
		Лекц. зан.	Практ. зан.	Дист. обучение	
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ РАЗДЕЛ					
НПР 1	Нормативное правовое обеспечение целевой программы наставничества в образовательной организации	-	-	4	4 (в т. ч. само-диагностика и промеж. аттест.)
ПРЕДМЕТНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ					
ПМР 1	Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях	-	-	16	16 (в т. ч. само-диагностика и промеж. аттест.)
Итоговая аттестация		-	-	4	4
ВСЕГО:		-	-	24	24

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Разработка персонализированных программ наставничества
педагогических работников в образовательных организациях»

Шифр	Наименование структурного компонента программы	Всего час.	Трудоемкость, часы			Кол-во ауд. дней*
			Лекц. зан.	Практ. зан.	Дист. обучение	
НПР 1	Нормативное правовое обеспечение целевой программы наставничества в образовательной организации	4	-	-	4	-
ПМР 1	Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях	16	-	-	16	-
Итоговая аттестация		4	-	-	4	-
ИТОГО:		24	-	-	24	-

* Учитывается общее количество дней, отводимых только на аудиторную работу.

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ

образовательных модулей дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «*Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях*»

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ РАЗДЕЛ

Рабочая программа образовательного модуля

«*Нормативное правовое обеспечение целевой программы наставничества в образовательной организации*»

Результат освоения образовательного модуля «Нормативное правовое обеспечение целевой программы наставничества в образовательной организации»: слушатели будут знать особенности нормативного правового обеспечения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Учебно-тематический план образовательного модуля

«*Нормативное правовое обеспечение целевой программы наставничества в образовательной организации*»

№ п/п	Тема	Формы организации, часы			Всего час.
		Ауд. зан.		Сам. раб.	
		Лекц. зан.	Практ. зан.	Дист. обучение	
1.	Национальная система профессионального роста педагогических работников	–	–	2	2
2.	Правовые механизмы организации наставничества педагогических работников в системе образования	–	–	1	1
Промежуточная аттестация		–	–	1	1
ВСЕГО:		–	–	4	4

Содержание образовательного модуля

«*Нормативно-правовое обеспечение целевой программы наставничества в образовательной организации*»

Содержание самостоятельной работы в режиме дистанционного обучения образовательного модуля «*Нормативное правовое обеспечение целевой модели наставничества в образовательной организации*»

№ п/п	Тема	Содержание самостоятельной работы в режиме дистанционного обучения	Кол-во часов
1.	Национальная система профессионального роста педагогических работников	1. <i>Содержание дистанционного обучения:</i> – национальная система профессионального роста педагогических работников и	2

№ п/п	Тема	Содержание самостоятельной работы в режиме дистанционного обучения	Кол-во часов
		<p>региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;</p> <ul style="list-style-type: none"> – возможности и ресурсы центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. <p>2. <i>Формы организации дистанционного обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение текстового материала; – ознакомление с презентацией «Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников»; – просмотр учебных видеороликов; – закрепление изученного материала в формате выполнения заданий для самопроверки 	
2.	Правовые механизмы организации наставничества педагогических работников в системе образования	<p>1. <i>Содержание дистанционного обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – государственная политика в области наставничества педагогических работников в образовательных организациях; – локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию целевой модели наставничества педагогических работников в рамках образовательной организации; – нормативное регулирование выполнений педагогическими работниками дополнительных обязанностей по наставничеству; – положение о наставничестве педагогических работников в образовательной организации. <p>2. <i>Формы организации дистанционной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение текстового материала; – ознакомление с презентацией; – закрепление изученного материала в формате выполнения заданий для самопроверки 	1
	Промежуточная аттестация	Описание промежуточной аттестации представлено ниже	1
	ВСЕГО:		4

Описание промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме онлайн-тестирования и включает 20 вопросов (с единичным и множественным выбором ответа). Задания размещаются на сервере дистанционного обучения Калининградского областного института развития образования <https://2020.baltinform.ru/>. На прохождение промежуточной аттестации отводится 1 час. Количество попыток на прохождение: 2.

Критерии оценки промежуточной аттестации

Оценивание промежуточной аттестации происходит по системе «зачтено» / «не зачтено». Каждый верный ответ оценивает в 1 балл (максимальное количество баллов — 20). «Зачтено» ставится за выполнение теста более чем на 70 % (14 и более верных ответов). «Не зачтено» ставится за выполнение теста менее чем на 70 % (менее 14 верных ответов).

Примерный перечень заданий промежуточной аттестации

1. *Особенностями работы центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников являются (множественный выбор):*
 - а. индивидуальный образовательный маршрут;
 - б. диагностика профессиональных компетенций;
 - в. работа только со школьными командами;
 - г. дистанционная форма обучения.

2. *Характерными особенностями системы наставничества являются (единичный выбор):*
 - а. субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
 - б. интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
 - в. направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества;
 - г. все ответы верны.

Список литературы

Список основной литературы

1. Дневник наставника: Сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода; под ред. Е. Н. Мясичевой. — Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. —164 с. —URL: <https://beliro.ru/assets/resourcefile/168/sbornik-metod-rekom-dnevnik-nastavnika.pdf> (дата обращения: 16.11.2022).

2. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций [Электронный ресурс] / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр

социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. — М.: Перспектива, 2020. — 108 с.—URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения: 16.11.2022).

Список дополнительной литературы

1. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации: сопровождение мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Республики Коми [Электронный ресурс] / Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми, ГОУДПО «Коми республиканский институт развития образования»; автор-составитель М. А. Габова. — Сыктывкар: КРИПО, 2019. — 56 с. — URL: <https://nebrk.ru/docs/common/RKOMIBIBL0001390172> (дата обращения: 16.11.2022).

Нормативно-правовые документы

1. Паспорт национального проекта, принятый президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 года № 16 «Образование» [Электронный ресурс]. — URL: https://edu.gov.ru/application/frontend/skin/default/assets/data/national_project/main/Паспорт_национального_проекта_Образование.pdf (дата обращения: 16.11.2022).

2. Письмо Министерства Просвещения России от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» [Электронный ресурс]. — URL: <https://docs.iro38.ru/document/get/6928> (дата обращения: 16.11.2022).

3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [Электронный ресурс]. — URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/ (дата обращения: 16.11.2022).

4. Приказ Министерства образования Калининградской области от 10.08.2021 года № 908/1 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Калининградской области» [Электронный ресурс]. — URL: <https://edu.gov39.ru/files/docs/other/Приказ%20министерством%201.pdf> (дата обращения: 16.11.2022).

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 года № 2580-р «Изменения, которые вносятся в основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» [Электронный ресурс]. — URL: <https://drive.google.com/file/d/1WiKtEZCg8gpn--Qo2-EcQLtc82xvsA2t/view> (дата обращения: 16.11.2022).

6. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. — URL: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201805070038.pdf> (дата обращения: 16.11.2022).

7. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс [Сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 16.11.2022).

Электронная поддержка образовательного процесса

1. АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее» [Сайт]. — URL: <https://моебудущее.рф/> (дата обращения: 16.11.2022).
2. Целевая модель наставничества педагогических работников образовательных организаций [Сайт]. — URL: <https://nastavnik.apkpro.ru/> (дата обращения: 16.11.2021).
3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Калининградской области [Электронный ресурс] // Калининградский областной институт развития образования. — URL: <https://koiro.edu.ru/kafedry-i-centry/cnppm/o-centre/> (дата обращения: 16.11.2022).

ПРЕДМЕТНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Рабочая программа образовательного модуля «Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Результаты освоения образовательного модуля «Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»: слушатели будут знать основные понятия, цели, задачи, принципы целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях; структурные компоненты, условия реализации целевой модели наставничества педагогических работников, формы; слушатели будут уметь разрабатывать персонализированные программы наставничества педагогических работников.

Учебно-тематический план образовательного модуля «Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

№ п/п	Тема	Формы организации, часы			Всего час.
		Ауд. зан.		Сам. раб.	
		Лекц. зан.	Практ. зан.	Дист. обучение	
Самодиагностика		-	-	1	1
1.	Целевая модель наставничества в образовательной организации как совокупность структур и условий	-	-	4	4
2.	Формы, виды и практики наставничества в образовательной организации	-	-	4	4
3.	Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях	-	-	2	2
4.	Персонализированные программы наставничества педагогических работников	-	-	4	4
Промежуточная аттестация		-	-	1	1
ВСЕГО:		-	-	16	16

Содержание образовательного модуля

«Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»

Содержание самостоятельной работы в режиме дистанционного обучения образовательного модуля *«Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях»*

№ п/п	Тема	Содержание самостоятельной работы в режиме дистанционного обучения	Кол-во часов
	Самодиагностика	Описание самодиагностики представлено ниже	1
1.	Целевая модель наставничества в образовательной организации как совокупность структур и условий	<p><i>1. Содержание дистанционного обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – ключевые положения целевой модели наставничества; – цели, задачи, принципы целевой модели наставничества; – условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации; – структурные компоненты целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации: внутренний и внешний контуры. <p><i>2. Формы организации дистанционной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение текстовых лекций с гиперссылками и слайд-презентаций; – выполнение практических заданий в форме ответов на вопросы для самоконтроля (каковы основные понятия целевой системы наставничества: наставник, наставляемый, куратор; перечислите условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой системы наставничества; назовите структурные компоненты системы наставничества педагогических работников) 	4
2.	Формы, виды и практики наставничества в образовательной организации	<p><i>1. Содержание дистанционного обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – формы наставничества педагогических работников (педагог — педагог, руководитель образовательной организации — педагог, тьютор — педагог, работодатель — педагог, работодатель — студент, педагог вуза — молодой педагог общеобразовательной организации, социальный партнер — педагог образовательной организации); – виды наставничества педагогических работников (виртуальное (дистанционное), настав- 	4

Самодиагностика

		<p>ничество в группе, комплексное, целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное, традиционное);</p> <ul style="list-style-type: none"> – региональные практики наставничества в образовательных организациях. <p>2. <i>Формы организации дистанционной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – просмотр видеороликов региональных практик наставничества в образовательных организациях Калининградской области; – изучение слайд-презентаций; – выполнение практических заданий в форме ответов на вопросы (выберите форму и вид наставничества, наиболее подходящие для вашей образовательной организации; укажите 2-3 наиболее проблемных и / или наиболее перспективных направления роста профессионального мастерства наставляемого в педагогическом контексте вашей образовательной организации) 	
3.	Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях	<p>1. <i>Содержание дистанционного обучения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – основные этапы внедрения и реализации целевой модели педагогических работников в образовательной организации; – подбор и формирование пар наставник — наставляемый; – основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник — наставляемый»; – оценка результативности внедрения целевой модели наставничества; – риски внедрения целевой модели педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации. <p>2. <i>Формы организации самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение текстовых лекций с гиперссылками и слайд-презентаций; – выполнение практических заданий в форме ответов на вопросы (каковы основные этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников; назовите основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник — наставляемый»; какие существуют риски внедрения целевой модели педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации) 	2
4.	Персонализированные программы	<p>1. <i>Содержание дистанционного обучения:</i></p>	4

	наставничества педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> – персонализированная программы наставнической деятельности как составная часть целевой модели наставничества в образовательной организации; – «дорожная карта» реализации персонализированной программы наставничества; – оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества; <p><i>2. Формы организации самостоятельной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение текстовых лекций с гиперссылками и слайд-презентаций; – выполнение практической работы (составьте «дорожную карту» программы (в ней должны быть отражены основные мероприятия, соответствующие выбранным направлениям наставнической деятельности (не меньше 3-х на каждое направление наставнической деятельности), сроки проведения, соисполнители, ожидаемый эффект для устранения профессиональных дефицитов или развития сильных сторон наставляемого) 	
Промежуточная аттестация		Описание промежуточной аттестации представлено ниже	1
ВСЕГО:			16

Самодиагностика выполняется слушателями перед освоением модуля «*Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях*». Самодиагностика направлена на предварительное определение уровня знаний в области целевой модели наставничества педагогических работников. Самодиагностика представлена в виде 20 тестовых заданий с выбором одного или нескольких ответов, на выполнение которых отводится 1 час. На выполнение самодиагностики предоставляется 1 попытка.

Критерии оценивания самодиагностики

Каждое выполненное верно задание оценивается в 1 балл, максимальное количество — 20 баллов (100 %). По результатам самодиагностики определяются уровни владения знаниями в области целевой модели наставничества педагогических работников:

- низкий — 1-10 баллов (5-50 % верно выполненных заданий);
- средний — 11-14 баллов (55-70 % верно выполненных заданий);
- высокий — 15-20 баллов (75-100 % верно выполненных заданий).

Самодиагностика является обязательной частью обучения. Результаты теста не влияют на результаты обучения на дистанционном курсе.

Примерный перечень заданий для самодиагностики

1. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации:
 - а) Конец 2022 г.;
 - б) Конец 2023 г.;
 - в) Конец 2024 г.

2. К структурным компонентам целевой модели наставничества на внешнем контуре (региональный уровень) относятся:
 - а) Региональный институт развития образования/институт повышения квалификации
 - б) Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР);
 - в) Образовательная организация;
 - г) ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации».

3. К структурным компонентам целевой модели наставничества на внешнем контуре (федеральный уровень) относятся:
 - а) Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР);
 - б) Образовательная организация;
 - в) ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»
 - г) Региональный институт развития образования/институт повышения квалификации все перечисленное.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится с целью оценки промежуточных результатов освоения программы посредством тестовых заданий с выбором одного или нескольких ответов и заданий на установление соответствия (всего: 20 вопросов). На проведение промежуточной аттестации по модулю «Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях» отводится 1 академический час. На выполнение промежуточной аттестации предоставляется 2 попытки.

Критерии оценивания промежуточной аттестации

Форма оценивания промежуточной аттестации — зачет («зачтено» / «не зачтено»). Основанием для получения зачета по итогам освоения образовательного модуля является следующий результат: не менее 70 %, что соответствует 14 баллам, набранным суммарно. Каждое выполненное верно задание оценивается в 1 балл, максимальное количество — 20 баллов (100 %).

Примерный перечень заданий промежуточной аттестации

1. Целевая модель наставничества основывается на принципах:
 - а) принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;
 - а) принцип индивидуализации и персонализации;

- б) принцип системности и стратегической целостности;
- в) принцип вариативности;
- г) все варианты верны.

2. Соотнесите определения с терминами:

Наставник	сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества
Наставляемый	участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
Куратор	система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
Целевая модель наставничества	участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Список литературы

Список основной литературы

1. Дневник наставника: Сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода; под ред. Е. Н. Мясичевой. — Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. — 164 с. — URL: <https://beliro.ru/assets/resourcefile/168/sbornik-metod-rekom-dnevnik-nastavnika.pdf> (дата обращения: 16.11.2022).
2. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций [Электронный ресурс] / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. — М.: Перспектива, 2020. — 108 с.—URL: <https://itdperspektiva.page.link/recschool> (дата обращения: 16.11.2022).

Список дополнительной литературы

1. Зёлко, А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников: Учебно-методическое пособие / А. С. Зёлко. — Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. — 81 с.
2. Наставничество в образовательной организации / Сост. С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. — Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. — 88 с.

Электронная поддержка образовательного процесса

1. АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее» [Сайт]. — URL: <https://моебудущее.рф/> (дата обращения: 16.11.2022).
2. Целевая модель наставничества педагогических работников образовательных организаций [Сайт]. — URL: <https://nastavnik.apkpro.ru/> (дата обращения: 16.11.2021).
3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Калининградской области [Электронный ресурс] // Калининградский областной институт развития образования. — URL: <https://koiro.edu.ru/kafedry-i-centry/cnppm/o-centre/> (дата обращения: 16.11.2022).

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

К итоговой аттестации допускаются слушатели, успешно прошедшие промежуточные аттестации по всем образовательным модулям программы. Прохождение итоговой аттестации является обязательным и проводится с целью оценки качества подготовки обучающихся, завершающих обучение по программе «Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Итоговая аттестация проводится в дистанционном формате в виде разработки проекта персонализированной программы наставничества. В проекте программы должны быть отражены основные структурные элементы:

- 1) паспорт программы;
- 2) пояснительная записка;
- 3) этапы и сроки реализации программы наставничества, расписание встреч, режим работы;
- 4) содержание программы;
- 5) «дорожная карта» программы;
- 6) планируемые результаты, критерии и показатели для оценивания эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Выполнение итоговой аттестационной работы рассчитано на 4 академических часа и предполагает самостоятельную работу каждого слушателя. На выполнение итоговой аттестации отводится 2 попытки.

Проект программы должен быть оформлен в текстовом документе Microsoft Word (размер шрифта — 12; междустрочный интервал — 1,5; поля: верхнее — 2 см, нижнее — 2 см, левое — 3 см, правое — 1,5 см; выравнивание — по ширине; абзацный отступ — 1,25 см; интервал — перед 0, после — 0; гарнитура — Times New Roman; для выделения текста используется курсив; цвет текста — черный).

Критерии оценивания итоговой аттестации

Форма оценивания промежуточной аттестации — дифференцированный зачет («зачтено» / «не зачтено»). Основанием для получения зачета по итогам освоения программы является следующий результат: не менее 15 баллов, набранных суммарно в соответствии с критериями оценки работы. Максимальное количество баллов, которое может получить слушатель, — 18.

Оценивание выполненных практических заданий происходит по критериальному листу. Набранные баллы по каждому из критериев суммируются. На основании итоговой суммы баллов выставляется отметка, исходя из следующего расчета:

- «зачтено» — 15-18 баллов;
- «не зачтено» — <15 баллов.

Критериальный лист оценивания заданий итоговой аттестационной работы

1.	<i>Паспорт программы (в нем указываются форма и вид наставничества, участники, направления наставнической деятельности, нацеленные на устранение выявленных профессиональных дефицитов наставляемого и на поддержку его сильных сторон)</i>	
	Критерий проявлен в полной мере	3
	Критерий проявлен частично	1
	Критерий не проявлен	0

2.	<i>Пояснительная записка (в ней определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого на индивидуальной или групповой основе: описание проблемы, цели и задачи наставничества)</i>	
	Критерий проявлен в полной мере	3
	Критерий проявлен частично	1
	Критерий не проявлен	0
3.	<i>Этапы и сроки реализации программы наставничества, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения</i>	
	Критерий проявлен в полной мере	3
	Критерий проявлен частично	1
	Критерий не проявлен	0
4.	<i>Содержание программы (описание 2-3-х наиболее проблемных и / или наиболее перспективных направлений роста профессионального мастерства наставляемого в педагогическом контексте конкретной образовательной организации — например, научно-теоретическое, нормативное правовое, предметно-профессиональное, психолого-педагогическое, методическое, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся)</i>	
	Критерий проявлен в полной мере	3
	Критерий проявлен частично	1
	Критерий не проявлен	0
5.	<i>«Дорожная карта» программы (в ней должны быть отражены основные мероприятия, соответствующие выбранным направлениям наставнической деятельности (не меньше 3-х на каждое направление наставнической деятельности), сроки проведения, соисполнители, ожидаемый эффект для устранения профессиональных дефицитов или развития сильных сторон наставляемого)</i>	
	Критерий проявлен в полной мере	3
	Критерий проявлен частично	1
	Критерий не проявлен	0
6.	<i>Планируемые результаты, критерии и показатели для оценивания эффективности реализации персонализированной программы наставничества</i>	
	Критерий проявлен в полной мере	3
	Критерий проявлен частично	1
	Критерий не проявлен	0
Общая сумма баллов за итоговую аттестационную работу:		18