

**Министерство образования Ставропольского края**  
**Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования»**

**Дополнительная профессиональная программа  
(повышение квалификации)**

**Современные технологии наставничества в образовательной организации**

**Разработчик(и) программы:  
Чурсинова О.В., СКИРО ПК и ПРО, к.психол.н**

Ставрополь, 2022

## Раздел 1. Характеристика программы

**1.1. Цель реализации программы** - Совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников в области современных технологий наставничества в образовательной организации.

**1.2. Планируемые результаты обучения:**

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
ОТФ (А/01.6): Общепедагогическая функция. Обучение	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	-модели и формы эффективного взаимодействия наставника и наставляемого; - универсальные инструменты и технологии в деятельности наставника; -алгоритм разработки программы наставничества в образовательной организации	-определять целесообразность применения отдельных инструментов и технологий наставнической деятельности; - разрабатывать программу наставничества в образовательной организации

**1.3. Категория слушателей:**

педагогические работники общеобразовательных организаций

**1.4. Форма обучения** - Очно-заочная

**1.5. Срок освоения программы:** 36 ч.

## Раздел 2. Содержание программы

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Интерактивное (практическое) занятие, час		
1.	Входной контроль	1	0	0	1	тест
2.	Модуль 1. Система наставничества в образовательных организациях	0	0	0	0	
2.1.	Наставничество как эффективная технология сопровождения профессионального и личностного развития педагогических работников	6	2	4	0	
2.2.	Модели наставничества в образовательной организации	4	4	0	0	практическая работа
2.3.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	2	2	0	0	

2.4.	Промежуточная аттестация	2	0	0	2	кейс
3.	Модуль 2. Эффективные технологии наставничества	0	0	0	0	
3.1.	Универсальные инструменты и технологии наставничества	6	2	4	0	практическая работа
3.2.	Коммуникация как инструмент наставничества	2	0	2	0	
3.3.	Обратная связь как инструмент мотивации к развитию молодого педагога	4	2	2	0	
3.4.	Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации	4	4	0	0	
3.5.	Мониторинг и оценка результатов программы наставничества	2	2	0	0	
4.	Итоговая аттестация	3	0	0	3	проект
	Итого	36	18	12	6	

## 2.2. Рабочая программа

### 1. Входной контроль ( самостоятельная работа - 1 ч. )

Самостоятельная работа-Входной контроль проводится на начальном этапе обучения в форме тестирования, которое обязательно должны пройти все обучающиеся (слушатели) программы дополнительного профессионального образования.

### 2. Модуль 1. Система наставничества в образовательных организациях

#### 2.1. Наставничество как эффективная технология сопровождения профессионального и личностного развития педагогических работников ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 4 ч. )

Лекция-Наставничество в системе общего образования. Преимущества внедрения системы наставничества в образовательной организации. Основные критерии эффективности наставничества: достижение поставленных целей, одобрение и позитивный настрой всех участников, высокие рабочие показатели подопечных, полное соответствие поведения подопечных занимаемой должности. Менторство в системе общего образования. Задачи и принципы менторства. Основные отличия наставничества, менторства, коучинга. Спектр приемов в менторинге.

Практическая работа-Тренинг «Эффективное наставничество». Тренинг проводится в режиме интенсивного интерактивного взаимодействия преподавателя и участников. В программе тренинга используются групповые дискуссии, деловые игры, упражнения, разбор практических кейсов и т.д. Упражнения и задания для тренинга подбираются и корректируются таким образом, чтобы выявить, проанализировать существующие проблемы и найти их решение.

#### 2.2. Модели наставничества в образовательной организации ( лекция - 4 ч. )

Лекция-Традиционное наставничество (наставничество «один на один»). Ситуационное

наставничество. Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Групповое наставничество. Флеш-наставничество и его различные модификации. Реверсивное наставничество. Виртуальное наставничество. Саморегулируемое наставничество. Командное наставничество.

### **2.3. Механизмы мотивации и поощрения наставников ( лекция - 2 ч. )**

Лекция·Поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях. Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников. Виды материальных поощрений наставников. Сочетание материальных и нематериальных форм поощрения наставничества.

### **2.4. Промежуточная аттестация ( самостоятельная работа - 2 ч. )**

Самостоятельная работа·Промежуточная аттестация предполагает решение кейс-ситуации.

## **3. Модуль 2. Эффективные технологии наставничества**

### **3.1. Универсальные инструменты и технологии наставничества ( лекция - 2 ч.**

практическое занятие - 4 ч. )

Лекция·Инструменты и технологии наставничества: метод фокальных объектов, техника «десять пальцев», модель «tell-show-do» и др. «Пятилистник наставничества». Модерация. Фасилитация. Коучинг. Storytelling. IT-инструменты поддержки наставничества.

Практическая работа·Работа с видеокейсами, в процессе которой слушатели учатся определять, к какому инструменту наставничества прибегает герой видеофрагмента. Фасилитационная сессия «Колесо успеха наставника».

### **3.2. Коммуникация как инструмент наставничества ( практическое занятие - 2 ч. )**

Практическая работа·Работа в группах, направленная на отработку навыков активного слушания и безоценочных суждений. Анализ эмоциональной кривой развития взаимодействия и общения наставника и наставляемого. Проработка воронки вопросов по модели GROW. Обсуждение демотивирующих коммуникационных моделей.

### **3.3. Обратная связь как инструмент мотивации к развитию молодого педагога ( лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч. )**

Лекция·Цели и эффекты обратной связи. Принципы правильной обратной связи (направленность на поведение, безоценочность, конкретность, своевременность, конструктивность и сбалансированность). Фокус на решениях. Алгоритм развивающей обратной связи BOFF. Коучинговая модель PARLA для обратной связи. Повышение эффективности обратной связи через использование я-высказывания. Отличие обратной связи от других форм коммуникации с наставляемыми: похвала, критика, личное мнение.

Практическая работа·Изучение и отработка технологий предоставления обратной связи на основе упражнений «Влияние подтверждения», «Да, и еще...», «Положительная и отрицательная обратная связь».

### **3.4. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации ( лекция - 4 ч. )**

Лекция·Основные этапы реализации программы наставничества: планирование и внедрение программы наставничества; формирование базы наставляемых; формирование базы наставников; отбор и обучение наставников, формирование наставнических пар /групп; организация хода наставнической программы; завершение программы наставничества.

### **3.5. Мониторинг и оценка результатов программы наставничества ( лекция - 2 ч. )**

Лекция·Основные этапы мониторинга программы наставничества: оценка качества процесса реализации программы наставничества, и оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Цели и задачи мониторинга программы наставничества. Критерии оценки результативности программы наставничества. SWOT-анализ. Технология и инструментарий проведения мониторинга.

## **4. Итоговая аттестация ( самостоятельная работа - 3 ч. )**

Самостоятельная работа·Итоговая аттестация предполагает выполнение проекта

### **Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы**

## **Входной контроль**

**Форма:** тестирование

**Описание, требования к выполнению:**

Входной контроль проводится на начальном этапе обучения в форме тестирования, которое обязательно должны пройти все обучающиеся (слушатели) программы дополнительного профессионального образования. Система заданий входного контроля (диагностики) определяет исходный уровень овладения обучающимися (слушателями) профессиональными компетенциями (умениями и знаниями), совершенствование/освоение которых является целью программы «Современные технологии наставничества в образовательной организации». Целями входного контроля знаний являются: -создание условий, обеспечивающих качество предоставляемых образовательных услуг; - определение уровня образовательной подготовки слушателей; -определение степени готовности слушателей к освоению образовательных программ; -выявление недостатков базовой подготовки слушателей по дисциплинам образовательного цикла. Результаты входного тестирования используются преподавателями, в том числе для построения индивидуальной образовательной траектории слушателя. Результаты входного контроля не могут влиять на результаты текущего контроля и быть показателем успеваемости слушателей. Входное тестирование включает 10 тестовых заданий с выбором одного правильного ответа.

**Критерии оценивания:**

Успешное выполнение обучающимися (слушателями) более 70% заданий входного тестирования.

**Примеры заданий:**

1. Каковы цели и задачи наставничества в модели «педагог-педагог» для наставника:
  - а) передача передового опыта и инновационных технологий от специалиста к специалисту в образовательной организации;
  - б) адаптация молодого педагога, его интеграция в педагогическом коллективе ОО;
  - в) алгоритмизация профессиональной деятельности педагогических работников.
2. Способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией участников – это.....
  - а) метод наставничества;
  - б) форма наставничества;
  - в) прием наставничества.
3. Как часто рекомендуется проводить встречи наставника с наставляемым?
  - а) не реже 1 раза в месяц;
  - б) по желанию наставника;
  - в) по желанию наставляемого.

**Количество попыток:** 3

## **Текущий контроль**

**Раздел программы:** Система наставничества в образовательных организациях. Тема 2.2.

Модели наставничества в образовательной организации

**Форма:** Практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателю предлагается заполнить таблицу на основе полученных знаний во время лекционных и практических занятий.

**Критерии оценивания:**

Основой сформированности компетенций у обучающихся (слушателей) являются критерии оценивания: «зачтено» или «не зачтено». «Зачтено» - если содержание материала раскрыто в полном объеме или содержание материала раскрыто неполно (непоследовательно), но представлено общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала. «Не зачтено» - если ответ не представлен или не раскрыто основное содержание учебного материала.

**Примеры заданий:**

Заполните таблицу «Модели наставничества»

Модели наставничества	Характерные признаки	Преимущества

**Количество попыток:** не ограничено

**Раздел программы:** Эффективные технологии наставничества. Тема 3.1. Универсальные инструменты и технологии наставничества

**Форма:** Практическая работа

**Описание, требования к выполнению:**

На примере предложенной кейс-ситуации сформулировать цели наставничества и план беседы для первой встречи, определить наиболее эффективные инструменты и техники в работе с молодым педагогом.

**Критерии оценивания:**

Основой сформированности компетенций у обучающихся (слушателей) являются критерии оценивания: «зачтено» или «не зачтено». «Зачтено» - если содержание материала раскрыто в полном объеме (сформулированная цель соответствует всем критериям технологии SMART, план беседы для первой встречи выстроен с учетом всех составляющих техники GROW, обозначены и обоснованы эффективные инструменты и технологии для дальнейшей работы с молодым педагогом) или содержание материала раскрыто неполно (непоследовательно), но представлено общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала. «Не зачтено» - если ответ не представлен или не раскрыто основное содержание учебного материала.

**Примеры заданий:**

Молодой педагог, окончив университет, вернулась в качестве учителя начальных классов в свою родную школу. Как молодому специалисту, ей необходима профессиональная помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя, в ознакомлении с документацией, которую ей придется вести в данной образовательной организации.

На основе данной кейс-ситуации:

- сформулируйте цели наставничества на основе технологии SMART;
- составьте план беседы для первой встречи с молодым педагогом, применяя технику GROW;
- обозначьте, какие инструменты и технологии наставника будут наиболее эффективны в дальнейшей работе с молодым педагогом.

**Количество попыток:** не ограничено

### **Промежуточный контроль**

**Раздел программы:** Система наставничества в образовательных организациях

**Форма:** Кейс

**Описание, требования к выполнению:**

Слушателю предлагается решить кейс. Правильно решенный кейс оценивается в 10 баллов. В кейсе описывается проблемная (педагогическая) ситуация, с которой педагог сталкивается, осуществляя наставническую деятельность. Время выполнения задания не ограничено.

**Критерии оценивания:**

Полнота решения кейса. Степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу кейса и решению. Доказательность и убедительность решения. Форма изложения материала (свободная; грамотность устной или письменной речи) и качество презентации. Полнота и всесторонность выводов. Наличие собственных взглядов на проблему.

**Примеры заданий:**

Решите кейс:

Руководитель МО объявил на заседании, что молодой учитель Мария Ивановна нуждается в наставнике в силу неопытности как житейской, так и профессиональной. А учитель с большим стажем работы, Ольга Матвеевна, имеет небольшую нагрузку, не является классным руководителем, хорошо знает программу обучения по предмету и имеет большой опыт подготовки к ЕГЭ, следовательно, она может стать хорошим наставником молодого педагога, сможет определить ее трудности и даст совет по их преодолению. К тому же скоро конкурс педагогического мастерства и от школы нужен молодой педагог-участник, (в остальных номинациях участники определились), наставник поможет подготовиться и к конкурсу. Ольга Матвеевна пыталась возразить, отказ от поручения мотивировала неопытностью в наставнической деятельности, личными качествами – тревожностью, замкнутостью. Общим решением МО поручение было закреплено соответствующим распоряжением по школе.

Алгоритм решения:

Соблюдены ли этические принципы: выбора наставника, взаимодействия наставника и наставляемого?

---

---

Предложите краткий алгоритм подбора педагогического тандема наставник наставляемый (как надо было сделать)

---

---

Каждый ли молодой педагог нуждается в наставнике?

---

---

Может ли молодой педагог сам быть наставником? Кто может стать его «учеником»?

---

---

**Количество попыток: 1**

### **Итоговая аттестация**

**Форма:** Проект

**Описание, требования к выполнению:**

Дополнительной профессиональной программой повышения квалификации слушателей предусмотрен итоговый контроль. Итоговая аттестация предполагает выполнение проекта. Время выполнения 3 часа. Слушатели разрабатывают программу наставничества молодого педагога с учетом ресурсов образовательной организации.

**Критерии оценивания:**

Проектная работа оценивается «зачтено» / «не зачтено». «Зачтено» – выставляется при условии наличия всех структурных компонентов программы наставничества; в программе учтены нормативно-правовые требования к наставнической деятельности в образовании, программа носит практико-ориентированный характер. «Не зачтено» – выставляется при отсутствии хотя бы одного структурного компонента программы и отсутствия связи между целями, задачами и мероприятиями программы наставничества.

**Примеры заданий:**

Слушателям предлагается разработка проектной работы "Программа наставничества молодого педагога с учетом ресурсов образовательной организации" в соответствии с предложенным алгоритмом:

### **Алгоритм разработки программы наставничества молодого педагога**

Проектная работа «Программа наставничества молодого педагога с учетом ресурсов образовательной организации» включает в себя:

1. Титульный лист, включающий в себя наименование ОО (в соответствии с уставом), название программы, ФИО автора.
2. Актуальность.

3. Цели и задачи.
4. Ожидаемые результаты.
5. Показатели эффективности реализации программы наставничества.
6. Сроки и этапы реализации программы.
7. Портрет наставника и наставляемого.
8. Механизмы реализации программы наставничества (дорожная карта мероприятий и проекты).
- 9) Методы и инструменты наставнической деятельности.
- 10) Ресурсное обеспечение программы наставничества (нормативно-правовое обеспечение, кадровое, материально-техническое).
- 11) Мониторинг программы наставничества.
- 12) Приложения (анкеты удовлетворенности наставника и наставляемого, рекомендации наставнику и наставляемому и т.д.).

Проектная работа оформляется как текстовый документ с учётом следующих требований: параметры страницы – поля (мм): левое – 20, верхнее – 20, нижнее – 20, правое – 10; односторонняя печать текста на компьютере, междустрочный интервал – 1,5, шрифт Times New Roman (размер основного текста – 14 пт, размер шрифта сносок, таблиц, приложений – 12 пт); выравнивание текста – по ширине, без отступов; абзац – 1,25 см).

**Количество попыток: 2**

## **Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы**

### **4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы**

#### **Нормативные документы**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ (ред. от 01 сентября 2021 г.) «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 02.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
5. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16)).

7. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися)».

8. «Методические рекомендации об организации повышения квалификации педагогических работников, привлекаемых к осуществлению образовательной деятельности в области современных информационно-коммуникационных и цифровых технологий» (утв. Заместителем Министерства просвещения Российской Федерации 31.05.2019 № МР-83/02вн).

## **Литература**

### **Основная литература**

1. Зелко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников: учебно-методическое пособие. Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. 81 с.
2. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2022. 288 с.
3. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. Красноярск: Литера-принт, 2018. 98 с.
4. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. - 2-е издание, доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
5. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / Авт.-сост.: Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова. Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2019. 56 с.

### **Дополнительная литература**

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3(19). С. 18-26.
2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4-18.
3. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясищевой. Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. 164 с.
4. Информационно-методический сборник по внедрению социальной технологии «Наставничество» на территории Тамбовской области / сост. А.А. Вахрушева, ведущий психолог ТОГБУ Центр «Ради будущего» Тамбов, 2019. 80 с.
5. Локтюхина Н. В., Назарова У. А., Шабаева С. В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. 2019. Выпуск 4 (28).
6. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества. Омск: Издательский центр КАН, 2021. 32 с.

7. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». Курган, 2019. 188 с.
8. Наставничество в профориентации в образовательной организации: методические рекомендации / Е.В. Овчинникова, Е.А. Афонина, Г.К. Парина и др. Саратов: ГАУ ДПО «СОИРО», 2021. 40 с.

## **Электронные обучающие материалы**

### **Интернет-ресурсы**

1. Ставропольский краевой институт повышения квалификации работников образования [Электронный ресурс] - URL: <http://www.ipk.stavedu.ru> (дата обращения: 15.04.2022).
2. «Академия «Наставник+» на портале Среднего профессионального образования [Электронный ресурс] - URL: <https://www.spo.mosmetod.ru/mentor> (дата обращения: 23.03.2022).
3. Национальный ресурсный центр наставничества [Электронный ресурс] - URL: <http://www.mentory.ru> (дата обращения: 28.03.2022).

## **4.2. Материально-технические условия реализации программы**

### **Технические средства обучения**

#### **Перечень технических средств обучения, необходимых для реализации дополнительной профессиональной программы:**

- компьютерное и мультимедийное оборудование;
- видео- и аудиовизуальные средства обучения и др.;
- дидактический раздаточный материал, презентации;
- интерактивная доска;
- мультимедийная установка;

рабочие места, оснащенные персональными компьютерами (компьютерный класс) с возможностью выхода в сеть INTERNET;

-цифровые образовательные ресурсы.

### **Программное обеспечение**

Доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям обеспечен из всех структурных подразделений института.

Образовательный процесс ведется на базе операционных систем Windows с помощью программных средств: MS Office, LibreOffice, OpenOffice; Smart board; Skype.

Открытые образовательные модульные мультимедиа системы (ОМС): облачные сервисы «Яндекс», «Mail.Ru»; Lazarus 1.6; Kompozer (nvu); Windows movie maker; Windowslive; iPhoto; iMove; ABBYYFineReader.