Министерство образования и науки Чеченской Республики
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Чеченской Республики»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ГБУ ДПО «ИРО ЧР»
_____Г.Б. Эльмурзаева
«___» _____20___ г

Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)

Наставничество: целевая модель, инструменты реализации

Разработчик(и) программы:
Хатаева Р.С., к.п.н., доцент, проректор по НМР
Ялакаева И.А., проректор по учебной работе

Грозный, 2022

Сведения о дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Наставничество: целевая модель, инструменты реализации»

1. Составители:
   Хатаева Р.С., проректор по НМР;
   Ялакаева И.А., проректор по учебной работе.
2. Разработана ГБУ ДПО «ИРО ЧР»
3. Прошла внутреннюю экспертизу (протокол №__ от «___»_____20__ г.)
4. Принята на заседании Ученого совета (протокол №__ от «___»_____20__ г.)

5. Утверждена ректором «___»_____20__ г.)

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество: целевая модель, инструменты реализации» предназначена для педагогических работников общеобразовательных организаций по реализации целевой модели наставничества.

п/п	Содержание	Стр.
1.	**ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**	**4**
1.1.	Цель реализации программы	4
1.2.	Планируемые результаты	4
1.3.	Категория обучающихся	4
1.4.	Форма обучения	4
1.5.	Срок освоения ДПП, режим занятий	5
2.	**СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**	**5**
2.1.	Учебный (тематический) план	5
2.2.	Календарный учебный график	7
2.3.	Рабочие программы модулей (содержание)	7
3.	**ФОРМЫ ТЕКУЩЕЙ, ПРОМЕЖУТОНОЙ И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**	**11**
3.1.	Текущий контроль	11
3.2.	Итоговая аттестация	15
4.	**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**	**17**
4.1.	Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	17
4.1.1.	Нормативные документы	17
4.1.2.	Литература	17
4.1.3.	Интернет-ресурсы	18
4.2.	Материально-технические условия реализации программы	19

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы – развитие компетенций специалиста в области организации консультационной помощи при использовании механизмов наставничества в образовательной организации.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
3.3. Развивающая деятельность	1) Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка 2) Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного	-понятия «наставник», «наставничество», «программа наставничества», «программа подготовки наставников»; -существенные признаки моделей (форм) наставничества («ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент»); -алгоритм действий в организации по внедрению наставничества; -примерное содержание встреч наставника и наставляемого в рамках программы наставничества; -примерное содержание этапов и занятий по подготовке наставников.	- различать модели наставничества; -разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для работы с наставляемым; -разрабатывать план встреч наставника и наставляемого в рамках Программы наставничества; - отбирать содержание по программе наставничества .

1.3. Категория слушателей: педагогические работники.

1.4. Форма обучения – Очная с применением ДОТ.

1.5. Срок освоения программы: 24 ч.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Формы контроля
			Лекция, час	Практ. работа, час	
1.	**Модуль 1. Государственная политика в сфере общего образования**	**2**	**2**	**0**	
1.1.	Нормативно-правовое регулирование деятельности наставников	2	2		Тест
2.	**Модуль 2. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации**	**22**	**9**	**9**	
2.1.	Наставничество в образовании: ключевые понятия	2	2		
2.2.	Целевая модель наставничества: основные характеристики моделей	4	2	2	
2.3.	Содержание программы наставничества: формирование базы наставляемых и наставников.	4	2	2	
2.4.	Инструменты реализации целевой модели наставничества.	4	2	2	
2.5.	Разработка индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной	6	2	4	Практическая работа

	образовательной программы для наставляемых				
3.	Итоговая аттестация	2			Контрольная работа
	ИТОГО:	**24**	12	12	

2.1. Календарный учебный график

Учебные недели/дни	***Распределение часов по неделям и дням***					
	1(понед.)	***2 (вт.)***	***3 (ср.)***	***4 (четв.)***	***5(пятн.)***	***6 (субб.)***
1 неделя	*6*	*6*	*6*	*6*	-	-
Итого:	***6***	***6***	***6***	***6***	**-**	-

2.2. Рабочая программа

Модуль 1. Государственная политика в сфере общего образования (лекция – 4ч.)

Тема 1.1. Нормативно-правовое регулирование деятельности наставников. (лекция – 2 ч.)

Лекция: Концепция реализации целевой модели наставничества в Российской Федерации.

Основные локальные нормативные акты школы, регулирующие деятельность учителя- наставника.

Модуль 2. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

Тема 2.1. Наставничество в образовании: ключевые понятия (лекция – 2 ч.).

Лекция: Основные понятия: наставничество, наставник, наставляемый, программа наставничества. Консультирование и наставничество.

Тема 2.2. Целевая модель наставничества: основные характеристики моделей (лекция -2 ч., практическая работа – 2 ч).

Лекция· Пять моделей (форм) наставничества: «ученик – ученик» («студент – студент»), «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Их особенности.

Практическое занятие: 1. На основе анализа представленных материалов заполните таблицу «Характеристика моделей (форм) наставничества».

2. Выберите те формы, которые актуальны для вашей организации, обоснуйте свой ответ.

Тема 2.3. Содержание программы наставничества: формирование базы наставляемы и наставников. (лекция -2 ч., практическая работа – 2 ч).

Лекция· Принципы наставничества. Качества успешных наставников. Программа наставничества – комплекс мероприятий и действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Содержание программы наставничества: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу. Оформление программы наставничества.

Практическое занятие: Анализ содержания и структуры программ наставничества по предложенной форме.

Тема 2.4. Инструменты реализации целевой модели наставничества (лекция -2 ч., практическая работа – 2 ч).

Лекция· Анкеты, опросные листы, рекомендации и информационно-методические материалы. Шаблон для оформления программы наставничества.

Практическое занятие: Разработка и оформление проекта шаблона программы наставничества. Задание выполняется индивидуально, опираясь на характеристику выбранной формы наставничества.

Тема 2.5. Разработка индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной образовательной программы для наставляемых (лекция -2 ч., практическая работа – 4 ч).

Лекция· Самоанализ педагогических работников, выявление профессиональных потребностей. Формирование наставнических пар. Разработка индивидуального образовательного маршрута для наставляемого.

Практическое занятие:

1. Подготовка сопроводительной документации при формировании наставнических пар.
2. Работа с листом-самоанализа
3. Разработка индивидуального образовательного маршрута и индивидуально образовательной программы наставничества.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

3.1. Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Тестирование проводится с использованием платформы Moodle, продолжительность тестирования – 15 минут, количество заданий в тесте – 7.

Критерии оценивания:

Правильность ответов на вопросы в установленное время.

Количество попыток: 1

Примеры заданий:

1. Кто такой наставник?

(выберите один вариант ответа)

А) успешный в профессиональном плане специалист.

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

В) любой взрослый человек.

2. Что понимается под наставничеством?

(выберите один вариант ответа)

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

Б) форма общения молодого специалиста и специалиста со стажем и успешным опытом профессиональной деятельности.

В) план взаимодействия педагога и наставничества.

3. Что предполагает форма наставничества «ученик – ученик» («студент-студент»)?

(выберите все правильные варианты ответов)

А) взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Б) разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временную помощь в адаптации к новым условиям обучения.
В) оценку следующих результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
Г) привлечение в качестве наставника активного обучающегося 15-19 лет, обладающего лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующего высокие образовательные результаты, победителя школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидера класса (группы) или параллели, принимающего активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).
Д) Взаимодействие наставника и наставляемого
- в режиме внеурочной деятельности;
- в процессе проектной деятельности;
- в процессе подготовка к конкурсам (в том числе профессиональным), олимпиадам;
- в процессе волонтерства.

3.2. Текущий контроль

Раздел программы:

Модуль 2. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

Форма: практическая работа

Описание, требования к выполнению: Практическая работа состоит из трех заданий.

Критерии оценивания:. Максимальное количество баллов за выполнение – 100 баллов:

- Набрано 75 баллов и выше- задание выполнено успешно.

- набрано менее 75 баллов – задание не выполнено

Время выполнения задания – 2 ч

Количество попыток – 1

Пример задания:

Провести работу с листом-самоанализа. Разработать индивидуальный образовательный маршрут и индивидуально образовательной программы наставничества.

3.3. Итоговая аттестация

Форма: контрольная работа

Описание, требования к выполнению:

Преподаватель организует итоговую аттестацию в форме контрольной работы по модулям программы. Контрольная работа предполагает выполнение 2 практических заданий.

Время выполнения задания – 2 ч

Количество попыток – 1

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов за выполнение – 100 баллов:

- Набрано 75 баллов и выше- задание выполнено успешно.

- набрано менее 75 баллов – задание не выполнено.

Пример задания:

1. Разработать индивидуальную программу наставничества по следующей форме:

Индивидуальный план

(комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы

Полное наименование образовательной организации

(в соответствии с Уставом ОО)

Утверждаю

Ф. И. О. директора ОО

«__» _____ 20__ г.

Индивидуальный план

(комплекс мероприятий) в рамках организации

работы наставнической пары/группы

Образовательная организация

Форма наставничества

ФИО наставника

ФИО наставляемых

Цель реализации целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат

2. Заполнить журнал встреч наставника и наставляемого

Журнал наставника (примерная форма)

Ф. И. О. наставника.

Ф. И. О. наставляемого.

Форма наставничества.

Направление.

Дата встречи	**Формат (очно/ДО) Форма встречи (индивидуальная /групповая; диалог/обсуждение, экскурсия; публичная лекция/практическая работа**	**Цель (тема встречи)**	**Содержание**	**Результат**	**подпись**

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы

1. Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» : принято 25.12.2019. – URL: https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649.

Литература

1. Методические рекомендации «Реализация целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики»- Грозный, ГБУ ДПО «Институт развития образования Чеченской Республики»- 2021, С-77.
2. Методические рекомендации «Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чеченской Республики»- Грозный, ГБУ ДПО «Институт развития образования Чеченской Республики» - 2022, С- 50.
3. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова, А.С. Пасечник. – Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3 (37). – С. 18-24.
4. Урмина И.А., Горелова, Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности. /И.А. Урмина, Н.Н. Горелова. – Социальная политика и социология. – 2010. – № 7.– С. 85-94.

Электронные обучающие материалы

1. Хатаева Р.С. Рабочая тетрадь для участников ДПП ПК
2. Ялакаева И.А. Цифровые презентации к лекциям и практическим занятиям по ДПП ПК.
3. http://e-learning.ipkrochr.ru/ : платформа ИРО ЧР для дистанционного обучения.

Интернет-ресурсы

1. Независимое педагогическое издание «Учительская газета»: https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskih-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah/.
2. Интернет-ресурс Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО «ИРО ЧР»: http://cnppmpr.ru/documents/

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Технические средства обучения

Для демонстрации презентаций во время лекционных и практических занятий требуется мультимедийный проектор (или интерактивная доска).

Для работы малых групп с различными источниками информации при выполнении заданий требуется:

• не менее 5 персональных компьютеров (для работы не менее пяти малых групп) с выходом в интернет;

• аудитория, позволяющая организовать работу в малых группах и свободное взаимодействие групп между собой;

• флип-чарт, маркеры для оформления и представления результатов работы малых групп.