

Муниципальное казенное учреждение
«Информационно-методический центр»
(МКУ ИМЦ)

Рассмотрено
на заседании педагогического совета
МКУ «Информационно-методический центр»
Протокол № 1 от 28.08 2026

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ ИМЦ



Н.С. Кайнова

Приказ № 15 от 18.09 2026

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

**РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Трудоемкость программы: 34 часа
Форма обучения: очная

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Реализация технологии наставничества в системе образования»

Организация-разработчик:

Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» (МКУ ИМЦ)
Муниципального округа город Алапаевск

Разработчики:

Кайнова Н. С., директор МКУ ИМЦ

Скрипник И.В., методист МКУ ИМЦ

Каргаполова Е.В., методист МКУ ИМЦ

Введение

В системе образования Российской Федерации действует «Методология (целевая модель) наставничества» (утверждена Распоряжением Минпросвещения России № Р-145 от 25.12.2019). Она разработана в рамках национального проекта «Образование» и направлена на достижение конкретных целей:

раскрыть потенциал как обучающихся, так и педагогов,
создать систему поддержки,
помочь в профессиональном самоопределении.

В системе образования появились новые должности (ведущий учитель, «учитель-наставник»), введена возможность присвоения квалификационной категории «педагог-наставник». Это создаёт запрос на подготовку специалистов, которые смогут взять на себя функции наставников.

Молодым специалистам часто не хватает практических навыков и поддержки для быстрой и успешной профессиональной адаптации. Наставничество решает эту задачу, но для его успешной реализации нужны подготовленные наставники с определёнными компетенциями (умение выстраивать диалог, давать конструктивную обратную связь, проектировать индивидуальные траектории).

Наставничество — гибкий инструмент, который можно адаптировать под конкретные профессиональные дефициты наставляемого. В наставнической деятельности всё чаще используются цифровые инструменты: платформы для обмена опытом, онлайн-консультации, электронные дневники наставляемых.

Наставничество способствует формированию доверительных отношений в коллективе, повышению мотивации и снижению текучести кадров.

Таким образом, актуальность дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Реализация технологии наставничества в системе образования» продиктована как стратегическими государственными задачами, так и практическими потребностями самих образовательных организаций — повысить качество профессионального развития кадров и создать условия для раскрытия потенциала всех участников образовательного процесса.

Дополнительная профессиональная программа (далее – ДПП) повышения квалификации «Реализация технологии наставничества в системе образования» учит диагностировать потребности, разрабатывать персонализированные программы, что особенно ценно в условиях разнообразия образовательных организаций и индивидуальных траекторий развития; помогает педагогам освоить эти технологии и органично встроить их в процесс.

1. Структура программы повышения квалификации

1.1. Общая характеристика дополнительной образовательной программы

1.1.1. Законодательные и нормативные правовые акты, в соответствии с которыми разработана программа:

- 1) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- 2) Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)), утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н;
- 3) Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- 4) Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- 5) постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 6) распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 7) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования»;
- 8) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников у управленческих кадров»;
- 9) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- 10) постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;
- 11) постановление Правительства Свердловской области от 04.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области на период до 2025 года»;
- 12) распоряжение Правительства Свердловской области от 04.07.2019 № 321-РП «О создании в Свердловской области центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Центра оценки профессионального мастерства квалификации педагогов»;
- 13) Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- 14) Письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества».
- 15) Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022г № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»;
- 16) Муниципальная программа «Развитие системы образования в Муниципальном образовании город Алапаевск до 2025 года», утвержденной постановлением Администрации Муниципального образования город Алапаевск от 30.09.2019 № 1268-П (с изменениями и дополнениями);
- 17) Распоряжение Управления образованием «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования Муниципального образования город Алапаевск» от 23.08.2021 № 01-10/139
- 18) Распоряжение Управления образования МО город Алапаевск от 25.03.2022 №01-04/67 «Об утверждении Положения о о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск».

1.1.2. Тип дополнительной профессиональной программы: программа повышения квалификации (далее - программа).

1.1.3. Программа разработана с учетом квалификационных требований к результатам освоения образовательных программ и направлена на совершенствование и получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Критериями освоения содержания программы являются: результаты промежуточной аттестации по всем модулям программы, и выполнения итоговой работы.

1.1.4. К освоению программы допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное образование и(или) высшее профессиональное образование.

1.1.5. Категория обучающихся: педагогические работники, методисты образовательных организаций.

1.1.6. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:

- предшествующий уровень образования слушателя – среднее профессиональное образование или высшее образование.

- слушатель должен иметь документ государственного образца о среднем профессиональном образовании, высшем образовании (уровень бакалавриата, уровень магистратуры, уровень специалитета).

1.2. Цели и задачи обучения

Целью реализации дополнительной профессиональной программы «Реализация технологии наставничества в системе образования» является совершенствование профессиональной компетенции педагогических работников образовательных организаций в области применения эффективных инструментов наставничества.

Задачи реализации программы:

1. Изучить нормативно-правовые и теоретико-методологические основы реализации региональной модели наставничества педагогических работников Свердловской области.

2. Изучить методологическую основу проектирования программ наставничества в образовательной организации.

3. Овладеть содержанием и методами организационно-методического сопровождения различных моделей наставничества.

4. Овладеть навыками методического сопровождения реализации обновленных ФГОС в условиях реализации различных программ наставничества в педагогическом коллективе.

1.3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения образовательной программы повышения квалификации «Реализация технологии наставничества в системе образования» слушатели в соответствии с трудовыми действиями будут:

знать

- понятие и цели наставничества, функции наставника;
- нормативные правовые основы деятельности наставника;
- возрастные особенности и их учет при определении задач и построении процесса взаимодействия с наставляемым;

- способы и техники построения эффективной коммуникации в парах или группах «наставник - наставляемый»;

- способы и техники работы с мотивацией в парах или группах «наставник - наставляемый»;

- способы фиксации достижений и выявления динамики развития, наставляемого;

- требования к планированию наставничества;

- методы (приемы) развития мотивации трудового поведения и профессионального развития, применяемые наставником;

- методы организации, контроля и оценки деятельности наставляемых;

- особенности адаптации к условиям труда по профессии;

- основы тайм-менеджмента для планирования собственной работы и работы наставляемых,

технику бадди-наставничества.

уметь

- определять формы, методы и периодичность взаимодействия с наставляемыми с учетом нагрузки по основной работе, уровня подготовки и индивидуальных характеристик наставляемых, включая их мотивацию;

- вести плановую документацию на бумажных и(или) электронных носителях; использовать формы и методы практического обучения, приемы мотивации с

- учетом специфики профессии (должности), подготовки к конкурсу профессионального мастерства, возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых, в том числе при работе с лицами с ограниченными возможностями здоровья – с учетом особенностей их психофизического развития; обучать планированию, самоорганизации и самоконтролю;

- устанавливать контакт с наставляемыми, строить взаимодействие и общение с наставляемыми на основе понимания возрастных, индивидуальных особенностей, в том числе мотивации, наблюдения за их трудовой деятельностью и поведением, текущего контроля освоения (повышения) квалификации;

- соблюдать нормы делового общения;

- проводить текущий контроль и оценку выполнения наставляемыми работ (оказания услуг), их качества, подготовки к конкурсу профессионального мастерства, выбирать виды и способы обратной связи и оперативно предоставлять ее;

- анализировать процесс и результаты наставнической деятельности;

- предотвращать и (или) разрешать конфликтные ситуации, коммуникативные и организационные трудности, возникающие у наставляемых. в разных вариантах с учетом исходного запроса и особенностей профиля, наставляемого.

владеть профессиональные компетенции:

- планирование наставнической деятельности

- организация деятельности наставляемых.

- контроль и оценка подготовки наставляемых.

В результате обучения слушатели приобретают знания, навыки и практические умения, необходимые для качественного совершенствования профессиональных компетенций.

1.4. Методические рекомендации к реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий. Освоение данной программы предусматривает сочетание аудиторных занятий, основанных на лекционных и практических формах освоения учебного материала.

Для более объективной и полной оценки качества повышения квалификации предусмотрена промежуточная аттестация слушателей - тест, практическая работа по направлению деятельности, итоговая аттестация – тест.

Трудоемкость программы: 34 академических часа, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) работы и итоговую аттестацию (см. п. 1.6.).

Выдаваемый документ: лица, успешно освоившие и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают удостоверение о повышении квалификации, образец которого самостоятельно устанавливается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Учебный план

№	Тема	Всего часов	В том числе, час.			
			Л	ПЗ	СР	Форма контроля
1.	Модуль 1. Реализация муниципальной модели института наставничества педагогических работников	8	4	3	1	тест
1.1	Особенности содержания Методологии (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в т. ч. с применением лучших практик обмена опытом	2	1		1	
1.2	Структура управления процессом реализации Модели наставничества в образовательных организациях	2	1	1		
1.3	Методологическая основа проектирования и внедрения программ наставничества в образовательной организации, в т. ч. персонализированных программ наставнических пар	2	1	1		
1.4	Методическое сопровождение реализации обновленных ФГОС в условиях реализации различных программ наставничества в педагогическом коллективе	2	1	1		
2.	Модуль 2. Наставничество - технология сопровождения профессионального роста педагога	16	7	6	3	Практическая работа
2.1	Наставничество: понятие, виды, формы. Особенности разных категорий наставляемых	4	2	1	1	
2.2	Методы и приемы наставнической деятельности	4	2	1	1	
2.3	Контроль и оценка деятельности наставляемого. Обратная связь.	3	1	2		
2.4	Планирование наставнической деятельности. Программа наставничества	5	2	2	1	
3.	Модуль 3. Цифровое наставничество как форма методической работы с педагогами	8	4	4		Практическая работа
3.1	Методического сопровождения наставничества с использованием цифровых технологий	2	2			
3.2	Стили и технологии наставнического и тьюторского взаимодействия, в том числе в цифровых коммуникативных платформах	3	1	2		
3.3	Диагностика профессиональных дефицитов и профессиональных компетенций как основа эффективного формирования наставнических пар и проектирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогов с использованием автоматизированных цифровых сервисов	3	1	2		
4.	Итоговый контроль	2		2		Тест
Всего по программе:		34	15	15	4	

Примечание:

Л – лекции, ПР – практическая работа, СР – самостоятельная работа (дистанционное обучение слушателей), ПА – промежуточная аттестация, ИА – итоговая аттестация.

1.6. Календарный учебный график

Вид обучения (повышения квалификации) Наименование программы ДПО	Срок проведения	Форма и вид ДПО, срок освоения.
Повышение квалификации на базе высшего и среднего профессионального образования «Проектирование и содержание воспитательной работы с детскими общественными объединениями»	с «01» сентября по «31» мая по мере комплектования группы. Режим занятий: 4-8 часов в день в соответствии с выбором режима обучения слушателями: - 3 учебных дня при 8- часовом режиме обучения, в т.ч. 3 часа дистанционного обучения слушателей - 6 учебных дня при 4- часовом режиме обучения, в т.ч. 3 часа дистанционного обучения слушателей	Очно – дистанционная, повышение квалификации - 34 часа, в том числе, 4 часа – самостоятельная работа (дистанционное обучение). Программа состоит из: -теоретической части (15 час.), -основной, практической (19 час., включая 4 час. самостоятельной работы (дистанционное обучение слушателей)).

2.

2. Организационно-педагогические условия

2.1. Форма организации образовательной деятельности

2.1.1. Образовательная программа включает в себя перечень, последовательность и распределение учебных часов различных видов учебной деятельности обучающихся и форм аттестации.

2.1.2. Главная педагогическая идея реализации данной программы состоит в обеспечении в рамках курсовой подготовки активной продуктивной деятельности самих слушателей.

Основными формами работы со слушателями программы являются интерактивные лекции, практикумы.

Программа предполагает организацию индивидуального и группового консультирования слушателей в очной и дистанционной формах.

Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ:

- самостоятельную - при изучении материала темы в форме электронного образовательного ресурса (дистанционное обучение слушателей), при подготовке промежуточному и итоговому контролю знаний;
- практическую - при выполнении практических заданий;
- групповую работу - при участии в интерактивных лекциях и групповых консультациях преподавателя.

2.2. Условия реализации программы

2.2.1. Обучение по программе осуществляется на основе договора об образовании на возмездной или безвозмездной основе, заключаемого со слушателями и(или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.

2.2.2. Обучение может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно посредством освоения отдельных тем программы.

2.2.3. При реализации программы используются дистанционные образовательные технологии. Местом обучения является МАОУ СОШ №1.

2.2.4. Категория обучающихся: педагогические работники образовательных организаций.

2.2.5. Формы аттестации:

- промежуточная аттестация – тест, практические работы;
- итоговая аттестация - после освоения всех тем программы – тест.

2.2.6. Выдаваемый документ: лицам, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

2.3. Ресурсы для реализации программы

2.3.1. Образовательные ресурсы: методические разработки по тематике курса, раздаточные материалы, в том числе копии нормативно-правовых документов, инструментария для оценки конкурсных материалов.

2.3.2. Материально-технические: занятия проводятся в учебных аудиториях с мультимедийным оборудованием. Для организации работы на учебных занятиях и самостоятельной работы слушатели обеспечены бесплатным доступом в сеть Интернет, персональным компьютером;

3.

3. Содержание тем рабочей программы

Модуль 1. Реализация муниципальной модели института наставничества педагогических работников

1.1. Особенности содержания Методологии (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в т. ч. с применением лучших практик обмена опытом

Лекционные занятия. Законодательство РФ в сфере образования по вопросам реализации системы наставничества.

Самостоятельная работа. Анализ нормативных документов, регламентирующих систему наставничества в образовательной организации

1.2. Структура управления процессом реализации Модели наставничества в образовательных организациях

Лекционные занятия. Процесс внедрения и реализации региональной Модели наставничества в системе образования МО город Алапаевск. Изучение функционала ведущего наставника, старшего наставника, наставника-специалиста.

Практические занятия. Разбор кейсов по внедрению Модели наставничества.

1.3. Методологическая основа проектирования и внедрения программ наставничества в образовательной организации, в т. ч. персонализированных программ наставнических пар

Лекционные занятия. Проектирования системы наставничества на основе классических моделей методической работы в образовательной организации (дифференцированная модель методической работы, модель на основе ИОТ, на комплексной основе, на сравнительной основе работы микрогрупп, на диагностической основе, на основе инициативных групп, на основе актуальных задач школы), с учетом планируемых результатов внедрения программы наставничества и т. п.).

Практические занятия. Тренинг.

1.4. Методическое сопровождение реализации обновленных ФГОС в условиях реализации различных программ наставничества в педагогическом коллективе

Лекционные занятия. Функциональная грамотность: понятие, актуальность, составляющие. Ситуационное наставничество: понятие, характеристики и особенности методического сопровождения и внедрения. Изучение материала по основным показателям эффективности внедрения модели наставничества. Видов мониторинга: мониторинг эффективности реализации процесса наставничества.

Практические занятия. Решение кейсов на методическое сопровождение реверсивной модели наставничества

Модуль 2. Наставничество - технология сопровождения профессионального роста педагога

2.1. Наставничество: понятие, виды, формы. Особенности разных категорий наставляемых

Лекционные занятия. Понятие и сущность наставничества. Функции и роли наставника. Права и обязанности наставника. Виды (модели организации) наставничества. Формы наставничества. Этапы организации наставничества. Особенности взаимодействия внутри наставнических пар. Этические нормы делового общения. Психология делового общения.

Практические занятия.

Самостоятельная работа. Коммуникация внутри наставнических пар, ее основные характеристики. Причины неэффективной коммуникации.

2.2. Методы и приемы наставнической деятельности

Лекционные занятия. Особенность наставничества взрослых людей. Приемы наставничества. Методы работы наставника. Стили наставничества

Практические занятия. Отработка вариантов тайм-менеджмента. Анализ применения технологий постановки целей и методов планирования времени.

Самостоятельная работа. Провести эксперимент на рабочем месте использования тайм-менеджмента.

2.3. Контроль и оценка деятельности наставляемого. Обратная связь.

Лекционные занятия. Результативность деятельности наставника. Обратная связь как инструмент развития наставничества. Мониторинг и оценка результатов реализации программы

наставничества.

Практические занятия. Формирование оценочных материалов.

2.4. Планирование наставнической деятельности. Программа наставничества

Лекционные занятия. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Этапы программы.

Практические занятия. Разработка проекта программы наставничества.

Самостоятельная работа. Скорректировать персонализированную программу наставнической пары.

Модуль 3. Цифровое наставничество как форма методической работы с педагогами

3.1. Методического сопровождения наставничества с использованием цифровых технологий

Лекционные занятия. Основы проектирования персонализированной программы наставничества с использованием цифровых ресурсов и верифицированного контента на примере разработки индивидуального образовательного маршрута педагога как инструмента краткосрочного наставничества.

3.2. Стили и технологии наставнического и тьюторского взаимодействия, в том числе в цифровых коммуникативных платформах

Лекционные занятия. Технологии наставничества как инструмент развития педагога: традиционное наставничество «один на один», командное, реверсивное, виртуальное, цифровое, саморегулируемое наставничество. Отличительные черты и преимущества, особенности применения в коллективе. Определения, преимущества, отбор наставников и наставляемых. Эффективные коммуникации в реализации технологий наставничества и организации методического сопровождения. Алгоритмы помощи педагогам в обобщении и презентации опыта работы, обеспечивающие продуктивность индивидуального образовательного маршрута.

Практические занятия. Групповая работа по разбору этапов реализации программы наставничества, с демонстрацией стилей наставничества. Отработка в малых группах пяти главных приемов наставничества, используемых в зависимости от ситуации. Условия и особенности взаимодействия наставнической пары/группы. Особенности коммуникации в рамках методического сопровождения на каждом этапе проектирования индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога.

3.3. Диагностика профессиональных дефицитов и профессиональных компетенций как основа эффективного формирования наставнических пар и проектирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогов с использованием автоматизированных цифровых сервисов

Лекционные занятия. Диагностические цифровые инструменты: ресурсы создания опросников, тестов, прохождения диагностических процедур в целях эффективного выявления актуальных дефицитов.

Практические занятия. Тренинг для ролевой позиции Наставник/региональный методист/тьютор «Разработка опроса на платформе «Опросникум» с целью определения стартовых условий наставнического взаимодействия», для ролевой позиции Наставляемый/сопровождаемый «Формулирование цели наставнического взаимодействия на основе анализа индивидуальных результатов диагностических процедур».

4. Формы аттестации, оценочные материалы

4.1. Общие положения об аттестации

4.1.1. Оценка результатов освоения слушателями программы проводится в форме промежуточной и итоговой аттестации.

4.1.2. Для оценки освоения модулей, а также при проведении итоговой аттестации используются система «зачет» и «незачет».

4.2. Промежуточная аттестация

4.2.1. Предусматривает проверку знаний и умений через тестирование и выполнение практических работ.

4.2.2. Допуск слушателя к итоговой аттестации обеспечивается посещением слушателем учебных занятий и успешным прохождением промежуточной аттестации, подтвержденным оценкой «зачтено».

4.3. Итоговая аттестация

4.3.1. Итоговая аттестация осуществляется после освоения всех модулей Программы. Форма итоговой аттестации – тестирование.

4.3.2. Итоговая аттестация проводится аттестационной комиссией, которая оценивает результат выполнения итоговой аттестации как одного из главных показателей эффективности обучения слушателей и принимает решение о выдаче слушателям, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию, удостоверения о повышении квалификации.

4.3.3. Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты (оценка «не зачтено»), а также лицам, освоившим часть программы и (или) отчисленным выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому МКУ ИМЦ.

4.4. Критерии оценивания

4.4.1. Оценка «зачтено» при текущем контроле ставится в случае, если верно выполнено не менее 80% практического задания.

4.4.2. Оценка «зачтено» на итоговой аттестации ставится в случае правильного выполнения задания на зачете.

4.4.3. Программа считается освоенной, если успешно выполнены задания промежуточной аттестации и успешно сдачи зачета на итоговой аттестации.

4.5. Оценочные материалы

Текущий контроль

Модуль 1. Реализация муниципальной модели института наставничества педагогических работников

Форма: тест.

Описание, требования к выполнению:

Тест состоит из 25 вопросов по всем темам модуля. Тестирование пройдено успешно, если правильно выполнено не менее 80% заданий, по тесту.

Критерии оценивания.

В вопросах с одним правильным ответом: правильный ответ – 1 балл.

При ответе на вопрос с двумя и более правильными вариантами ответов засчитаются, если выбраны все правильные ответы (за каждый правильный ответ - 1 балл).

Тест оценивается по форме зачет/незачет.

Примеры заданий:

1. Что из перечисленного НЕ является структурным компонентом системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации?

- а) Методическое объединение наставников образовательной организации
- б) Куратор реализации программ наставничества
- в) Тьютор ЦНППМ ПР/ИРО, обеспечивающий персональное сопровождение педагогического работника в образовательной организации
- г) Преподаватели курсов повышения квалификации, программы которых осваивают педагогические работники образовательной организации

Правильный ответ: г

2. Какому участнику системы наставничества соответствуют следующие функции: принимает участие в разработке локальных актов и дорожной карты реализации модели наставничества (совместно с куратором, с первичной или территориальной профсоюзной организацией), участвует в экспертизе персонализированных программ наставничества, является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции, помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых, анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и дефицитов наставляемых, участвует в разработке системы поощрения наставников и наставляемых?

а) Тьютор ЦНППМ/ИРО

б) Куратор реализации наставнических программ

в) Методическое объединение (совет) наставников образовательной организации

г) Педагог-психолог

Правильный ответ: в

3. Чем обусловлена двухконтурная структура системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации?

а) Самодостаточностью образовательной организации в плане кадрового потенциала наставничества

б) Отсутствием во многих образовательных организациях необходимого кадрового потенциала наставничества

в) Стремлением органов управления образованием различных уровней выстроить строго централизованную систему наставничества

г) Необходимостью формирования единого образовательного пространства в РФ

д) Стремлением органов управления образованием различных уровней ускорить цифровизацию образования

Правильный ответ: б

4. Какие принципы лежат в основе системы (целевой модели) наставничества педагогических работников? (Выберите все верные варианты)

а) Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов

б) Принцип единоначалия в) Принцип индивидуализации и персонализации

г) Принцип системности и стратегической целостности

д) Принцип централизации

Правильные ответы: а, в, г.

5. Что из перечисленного НЕ входит в задачи заключительного этапа реализации системы наставничества?

а) Мониторинг результатов внедрения системы

б) Рефлексия (саморефлексия)

в) Поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов

г) Планирование следующих этапов развития системы наставничества с учётом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых

д) Внедрение новых форм наставничества без анализа результатов

Правильный ответ: д) Внедрение новых форм наставничества без анализа результатов.

6. Что из перечисленного относится к формам наставничества, которые могут применяться в рамках муниципальной модели? (Выберите все верные варианты)

а) «Руководитель образовательной организации — педагог»

б) «Родитель — педагог» в) «Коллега — коллега»

г) Виртуальное (дистанционное) наставничество

д) «Педагог — методист»

Правильные ответы: а, в, г.

Количество попыток: 2

Модуль 2. Наставничество - технология сопровождения профессионального роста педагога

Форма: практическая работа.

Пример задания: разработать проект «Персонализированная программа наставнической пары» по образцу (на выбор: «педагог-педагог», «учитель-ученик»)

Модуль 3. Цифровое наставничество как форма методической работы с педагогами

Форма: практическая работа.

Пример задания: разработать проект «План методического сопровождения наставнических пар» по образцу.

Итоговая аттестация

К итоговой аттестации допускаются слушатели, успешно прошедшие текущие аттестации, предусмотренные ДПП. Итоговая аттестация проходит в форме тестирования.

Форма: тест.

Описание, требования к выполнению:

Тест состоит из 35 вопросов по всем темам модуля. Тестирование пройдено успешно, если правильно выполнено не менее 80% заданий, по тесту.

Критерии оценивания.

В вопросах с одним правильным ответом: правильный ответ – 1 балл.

При ответе на вопрос с двумя и более правильными вариантами ответов засчитаются, если выбраны все правильные ответы (за каждый правильный ответ - 1 балл).

Тест оценивается по форме зачет/незачет.

Примеры заданий:

1. Участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности

- A. Методист
- B. Наставляемый
- C. Наставник
- D. Педагог-исследователь

2. Какой вид наставничества реализует наставник-специалист в соответствии с региональной моделью института наставничества?

- A. Наставничество один-на-один
- B. Наставничество равный-равному
- C. Командное наставничество

3. Какой вид наставничества реализует старший наставник в соответствии с региональной моделью института наставничества?

- A. Наставничество один-на-один
- B. Наставничество равный-равному
- C. Командное наставничество

Количество попыток: 2

5. Учебно-методическое обеспечение программы

Нормативные документы:

- 1) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- 2) Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель))», утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н;
- 3) Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- 4) Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- 5) постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 6) распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 7) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования»;
- 8) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников у управленческих кадров»;
- 9) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- 10) постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;
- 11) постановление Правительства Свердловской области от 04.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области на период до 2025 года»;
- 12) распоряжение Правительства Свердловской области от 04.07.2019 № 321-РП «О создании в Свердловской области центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Центра оценки профессионального мастерства квалификации педагогов»;
- 13) Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- 14) Письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020 №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества».
- 15) Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022г № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»;
- 16) Муниципальная программа «Развитие системы образования в Муниципальном образовании город Алапаевск до 2025 года», утвержденной постановлением Администрации Муниципального образования город Алапаевск от 30.09.2019 № 1268-П (с изменениями и дополнениями);
- 17) Распоряжение Управления образованием «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования Муниципального образования город Алапаевск» от 23.08.2021 № 01-10/139
- 18) Распоряжение Управления образования МО город Алапаевск от 25.03.2022 №01-04/67 «Об утверждении Положения о о системе (целевой модели) наставничества педагогических

работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск».

Литература

- 1) Алексеева, Л. В. Школа молодого педагога как эффективная форма интеракции педколлектива / Л. В. Алексеева // Дополнительное образование и воспитание. – 2022. – № 11. – С. 3–7
- 2) Головина, Т. С. Наставничество вида "Ученик–Ученик" / Т. С. Головина // Дополнительное образование и воспитание. – 2022. – № 11. – С. 8–9.
- 3) Дробышев, Е. Ю. Модель взаимодействия педагога-наставника и обучающегося в ходе учебно-исследовательской деятельности / Е. Ю. Дробышев // Педагогика. – 2023. – Т. 87, № 9. – С. 68–77.
- 4) Командирова, Ю. Г. Актуальность технологии наставничества в современной парадигме развития системы образования / Ю. Г. Командирова // Дополнительное образование и воспитание. – 2023. – № 1. – С. 20–23
- 5) Концепция развития наставничества в Российской Федерации (проект) : [утверждена на президиуме РАО 29.06.2023] / ФГБУ Российская академия образования // Педагогика. – 2023. – Т. 87, № 8. – С. 18–29.
- 6) Ладилова, Н. А. Наставничество в России: от истоков к современности: [монография] / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. – Москва : ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России", 2023. – 223 с. – ISBN 978-5- 8429-1402-9.
- 7) Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. 124 с.
- 8) Молодёжное наставничество в поддержке развития и самореализации талантливых учащихся / В. В. Худова, А. А. Миронова, И. А. Ионе [и др.] // Методист. – 2022. – № 7. – С. 17–21.
- 9) Никифорова, С. В. "Шаг в профессию": о программе наставничества в учреждении дополнительного образования / С. В. Никифорова // Открытый урок: методики, сценарии и примеры. – 2022. – № 2. – С. 14–25.
- 10) Наставничество как практика сопровождения, управления и исследования в образовательной организации : сборник материалов по итогам проведения Фестиваля практик наставничества в г. Томске. – Москва : Методист, 2023. – (Мастер–класс методиста ; № 8).
- 11) Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Вып. 2 (6) / под редакцией Д. М. Шакировой ; коллектив авторов: Н. Н. Исланова [и др.]. – Казань : ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2020. – 76 с. – (Серия: Методология. Технологии. Инновации).
- 12) Подугольникова, Э. А. Практика реализации модели наставничества / Э. А. Подугольникова, И. Н. Ивченко // Дополнительное образование и воспитание. – 2023. – № 10. – С. 3–6.
- 13) Синягина, Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю.. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. Москва: Рыбаков Фонд, 2020. 153 с.
- 14) Создание и сопровождение обучающихся сообществ педагогов в школе : методические рекомендации / И. А. Виноградова, В. К. Маркова, Е. В. Иванова [и др.]. – Москва : Методист, 2022. – 44 с. – (Библиотека журнала "Методист" ; № 2).
- 15) Шаронин, Ю. В. Психология наставничества / Ю. В. Шаронин, Е. Г. Ряхимова, И. П. Гречникова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2023. – № 3 (87). – С. 71–74.
- 16) Ширяева, Г. Н. Проектный воркшоп как модель образовательного пространства для наставников / Г. Н. Ширяева, М. Н. Понкратова // Дополнительное образование и воспитание. – 2023. – № 1. – С. 16– 20.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371140

Владелец Кайнова Наталья Сергеевна

Действителен с 27.01.2026 по 27.01.2027