

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ  
РГБУ ДПО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ  
ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАНИЯ»

**Центр непрерывного повышения педагогического мастерства**

Решение Ученого совета  
РГБУ ДПО «КЧРИПКРО»  
от «21» декабря 2022 г.  
Протокол № 54

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор РГБУ ДПО «КЧРИПКРО»  
А.В. Гурин  
2022 г.



Дополнительная профессиональная программа  
(повышение квалификации)

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Разработчик(и) программы:  
Пучкина А.Г.

Черкесск - 2022

## Раздел 1. Характеристика программы

**1.1. Цель реализации программы-** совершенствование профессиональных компетенций слушателей, необходимых для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

### 1.2. Планируемые результаты обучения:

#### Для учителей:

Трудовая функция	Трудовые действия	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). Общепедагогическая функция. Обучение	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации, - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в образовании; - отечественный опыт организации наставничества педагогических работников в образовательных организациях; - характерные особенности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	- отбирать из лучших отечественных практик формы, виды и практики наставничества педагогических работников, оптимальные для конкретной образовательной организации; - разрабатывать персонализированные программы наставничества педагогических работников на основе профессиональных дефицитов и затруднений наставляемых; - применять цифровые технологии при организации наставничества

#### Для педагогов дополнительного образования:

Трудовая функция	Трудовые действия	Знать	Уметь
------------------	-------------------	-------	-------

<p>Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»,</p>	<p>Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы. Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы</p>	<p>- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации, - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в образовании; - отечественный опыт организации наставничества педагогических работников; - характерные особенности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях</p>	<p>- отбирать из лучших отечественных практик формы, виды и практики наставничества педагогических работников, оптимальные для конкретной образовательной организации; - разрабатывать персонализированные программы наставничества педагогических работников на основе профессиональных дефицитов и затруднений наставляемых; - применять цифровые технологии при организации наставничества</p>
--	---	---	---

**Для преподавателей среднего профессионального образования:**

Должностные обязанности	Знать	Уметь

<p>Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении.</p> <p>Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации;</li> <li>- нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в образовании;</li> <li>- отечественный опыт организации наставничества педагогических работников;</li> <li>- характерные особенности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отбирать из лучших отечественных практик формы и виды наставничества педагогических работников, оптимальные для конкретной образовательной организации;</li> <li>- разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе профессиональных дефицитов и затруднений наставляемых;</li> <li>- применять цифровые технологии при организации наставничества</li> </ul>
---	--	--

3

**1.3. Категория слушателей:** педагогические работники общеобразовательных организаций, образовательных организаций среднего профессионального образования, образовательных организаций дополнительного образования детей

**1.4. Форма обучения:** очная (с элементами электронного обучения и применением дистанционных технологий)

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

## Раздел 2. Содержание программы

### 2.1. Учебный (тематический) план

	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Практическое занятие, час		
	Входной контроль	1			1	Тест
1.	Модуль 1. Государственная образовательная политика в области	4	1	1	2	

	наставничества в разрезе национального проекта «Образование»					
1.1.	Приоритетные направления государства в образовании РФ	2		1	1	Тест
1.2.	Система воспитательной работы образовательной организации	2	1		1	
2.	Модуль 2, Наставничество как образовательный тренд современности	8	4	2	2	
2.1.	Нормативно-правовые основы внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации.	2	1		1	Тест
2.2.	Методология наставничества. Основные правила и принципы обучения взрослых. Мотивационно-стимулирующие инструменты наставнической деятельности	2	1	1		Практическая работа № 1
2.3	Эффективные практики наставничества	4	2	1	1	
3.	Модуль 3. Внедрение системы(целевой модели) наставничества педагогических работников в	8	4	1	3	

	образовательной организации					
3.1	Система (целевая модель наставничества как совокупность структур и условий)	4	2	1	1	Тест
3.2	Модели и типы наставничества. Компетентностная модель наставника. Функциональные обязанности педагогов	2	1		1	
3.3.	Эффективность реализации наставничества педагогических работников	2	1		1	
4.	Модуль 4. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	14	3	8	3	
4.1.	Основные этапы внедрения и реализации системы( целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации	1	1			
4.2	Индивидуальный образовательный маршрут(программа) наставляемого - важнейший инструмент реализации	6		4	2	Практическая работа №2

	программ наставничества					
4.3	Методы и технологии организации и взаимодействия наставнических пар/групп	2	1		1	
4.4	Современные цифровые и информационно-коммуникационные технологии в формате наставничества	5	1	4		Практическая работа №3
	Итоговая аттестация	1			1	Тест
	<b>ИТОГО ЧАСОВ</b>	36	12	12	12	

## 2.2. Рабочая программа

### Входной контроль

**Модуль 1. «Государственная образовательная политика в области наставничества в разрезе национального проекта «Образование»»**

**1.1. Приоритетные направления государства в образовании РФ (лекция – 1ч. самостоятельная работа – 1ч.)**

*Лекция.* Образовательное законодательство Российской Федерации.

Цели и основные задачи Российской Федерации в сфере образования. Национальный проект «Образование» и «Профессионалитет». Единая федеральная система научно-методической поддержки педагогов в рамках Национального проекта «Образование». Федеральные проекты: «Современная школа», «Учитель будущего», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Национальная цель «Цифровая трансформация» и ее содержание

*Самостоятельная работа.* Изучение учебных материалов по теме.

**1.2. Система воспитательной работы образовательной организации (лекция – 1ч. самостоятельная работа – 1ч.)**

*Лекция.* Нормативно-правовые основы, цели и задачи воспитательной деятельности в образовательной организации. Примерная программа по воспитанию. Стратегия личностного развития. Особенности воспитательной работы. Психолого-педагогическая поддержка обучающихся.

*Самостоятельная работа.* Изучение учебных материалов по теме. Выполнение тестовых заданий.

**Модуль 2. Наставничество как образовательный тренд современности**

## **2.1. Нормативно-правовые основы внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации (лекция – 1ч. самостоятельная работа – 1ч.)**

*Лекция.* Государственная политика в области наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Федеральные проекты в рамках нацпроекта «Образование» о наставничестве. Важнейшие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы развития наставничества педагогических работников. Локальные нормативные акты образовательной организации, регулирующие функционирование системы наставничества. Национальная система профессионального роста педагогических работников. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Положение о наставничестве в образовательной организации.

*Самостоятельная работа.* Изучение учебных материалов по теме. Выполнение тестовых заданий.

## **2.2. Методология наставничества. Основные правила и принципы обучения взрослых. Мотивационно-стимулирующие инструменты наставнической деятельности (лекция – 1ч. самостоятельная работа – 1ч.)**

*Лекция.* Понятие и сущность наставничества в образовании. Традиции наставничества в истории российского образования, в культуре и традициях народов России. Андрагогика в контексте непрерывного профессионального развития педагога. Андрагогические смыслы деятельности наставника. Готовность педагога к осуществлению наставнической деятельности. Механизмы мотивации наставнической деятельности. Материальные и нематериальные формы поощрений наставнической деятельности.

*Практическая работа № 1.* Анализ вариантов мотивации наставников

## **2.3. Эффективные практики наставничества (лекция – 2ч. практическое занятие – 4ч.)**

*Лекция.* Обзор мировых и отечественных практик наставничества. Определение лучших моделей: критерии, показатели, индикаторы эффективности. Примеры лучших региональных моделей и практик наставничества педагогических работников. Наставничество на постсоветском пространстве.

*Самостоятельная работа.* Изучение учебных материалов по теме.

## **Модуль 3. Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

### **3.1. Система (целевая модель) наставничества как совокупность структур и условий (лекция – 2ч. самостоятельная работа – 2ч.)**

*Лекция.* Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества, взаимосвязь и взаимодействие структур внутреннего и внешнего контуров. Система наставничества педагогических работников образовательных организаций как совокупность условий, необходимых для реализации наставнических программ (кадровые, нормативные правовые, организационно-методические, информационно-методические, организационно-педагогические, материально-технические, финансово-экономические).

*Самостоятельная работа.* Изучение учебных материалов по теме. Выполнение тестовых заданий.

### **3.2. Модели и типы наставничества. Компетентностная модель наставника. Функциональные обязанности педагогов (лекция – 1ч. самостоятельная работа – 1ч.)**

*Лекция.* Типы наставничества (прямое, опосредованное, индивидуальное, коллективное, скрытое, открытое). Модели наставничества: традиционная, ситуационная,



партнёрская модели. Формы наставничества (педагог - педагог, руководитель образовательной организации — педагог, тьютор — педагог, работодатель — педагог, работодатель — студент, педагог вуза (ссуза) молодой педагог общеобразовательной организации, социальный партнер педагог образовательной организации). Виды наставничества (дистанционное, групповое, комплексное, целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное, традиционное).

*Самостоятельная работа.* Изучение учебных материалов по теме. Составить список из 10 личностно-профессиональных качеств, которые необходимы современному наставнику.

### **3.3. Эффективность реализации наставничества педагогических работников (лекция – 1ч. самостоятельная работа – 1ч.)**

*Лекция.* Критерии и показатели эффективности реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, муниципалитете и регионе. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. Риски внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации. Пути минимизации рисков при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества. Показатели эффективности внедрения модели наставничества и виды мониторинга.

*Самостоятельная работа.* Изучение учебных материалов по теме. Подбор показателей для оценки эффективности реализации модели наставничества в своей образовательной организации.

## **Модуль 4. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях**

### **4.1. Основные этапы внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (лекция – 1ч.)**

*Лекция.* Характеристика этапов реализации системы (целевой модели) наставничества: Подготовительный этап, Основной этап. Завершающий этап. Важнейшие мероприятия по реализации системы (целевой модели) наставничества на различных этапах её внедрения.

### **4.2. Индивидуальный образовательный маршрут (программа) наставляемого - важнейший инструмент реализации программ наставничества (лекция – 1ч. практическое занятие – 4ч.)**

*Лекция.* Роль наставника в формировании индивидуального образовательного маршрута наставляемого (ИОМ). Персонализированные программы наставнической деятельности. Дорожная карта реализации персонализированной программы наставника. Риски реализации ИОМ и программы наставничества педагогических работников. Роль куратора. Выбор форм наставничества, сроков и технологий реализации.

*Практическая работа № 2.* Разработка персонализированной программы наставнической деятельности и дорожной карты к ней по предложенному алгоритму и ситуациям.

### **4.3. Методы и технологии организации и взаимодействия наставнических пар/групп – 1ч.)**

*Лекция.* Роль участников программы наставничества в формировании наставнической пары. Методика подбора наставнических пар/групп. Взаимодействие наставника с наставляемыми на различных этапах реализации наставнических программ. Типы

наставников и наставляемых: перспективы и риски взаимодействия наставнических пар. Условия завершения наставничества.

*Самостоятельная работа.* Составление анкеты с целью оценивания результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества по методике Д. Кирпатрика для наставника или наставляемого (по выбору слушателя).

#### **4.4. Современные цифровые и информационно-коммуникационные технологии в формате наставничества (лекция – 1ч. практическое занятие – 4ч.)**

*Лекция* Особенности реализации наставничества педагогических работников в цифровую эпоху. Цифровые инструменты наставнической деятельности. Возможности межмуниципальной и межрегиональной сетевой коммуникации в наставнической деятельности педагогических ассоциаций и сетевых предметных сообществ,

*Практическая работа № 3.* Изучение специализированных цифровых ресурсов и сервисов по наставничеству педагогических работников. Отработка умений пользоваться федеральными и региональными цифровыми ресурсами в профессиональной деятельности.

### **5. Итоговая аттестация**

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

Оценка качества освоения слушателями программы включает: входной контроль, промежуточный контроль, текущий контроль и итоговую аттестацию.

##### **Входной контроль**

Входная диагностика проводится в форме тестирования и состоит из 10 заданий с выбором одного или нескольких правильных ответов.

Задание считается выполненным, если указаны все правильные ответы. Каждое выполненное задание оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов: 10 баллов.

Интерпретация результатов:

7 набранных баллов и более – достаточные знания для начала обучения по предлагаемой программе.

Количество попыток: не ограничено.

##### **Примерные задания**

1. Наставничество — это:

- универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
- добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе
- тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах

Ответ: 1

2. Целевая модель наставничества – это:

- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях

- система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом
- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого

3. Кто является наставником?

- 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
- сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам, который отвечает за организацию программы наставничества
- специалист педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом

**Промежуточный контроль**

**Модуль 1. Приоритетные направления государственной образовательной политики**

**Форма:** тестирование

**Описание, требования к выполнению:** Тест включает 10 вопросов, каждый верный ответ оценивается в 1 балл.

**Критерии оценивания:** Тестирование пройдено успешно, если правильно выполнено не менее 60 % заданий, соответственно набрано не менее 6 баллов-  
**Интерпретация результатов:** 60% выполненных заданий и выше - слушатель освоил содержание темы; менее 60 % выполненных заданий рекомендовано повторное изучение материалов темы. Количество попыток выполнения заданий не ограничено.

**Примеры заданий:**

1. Изучите текст Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 №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». Установите соответствие.

1) Орган субъекта Российской Федерации осуществляющий координацию внедрения целевой модели наставничества	А). Приказ о внедрении ЦМН ПР ОО
2) Ответственный в образовательной организации за наполнение и использование банка наставников и наставляемых	Б) Образовательная организация

3) Локальный акт , являющийся нормативной правовой основой для внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации	В) орган государственной власти, осуществляющий управление в сфере образования
4) Кто является работодателем для педагога в форме наставничества «работодатель – педагог»?	Г) куратор

Ответ: 1В2Г3А4Б

2. Назовите Национальный проект, в котором обозначены приоритеты развития системы образования:

- Качественное образование
- Образование
- Профессиональное образование

3. В условиях (1)..... системы российского образования, в том числе (2)..... системы непрерывного образования взрослых, важнейшим приоритетом для государства является потребность в развитии (3)..... потенциала, непрерывный рост повышении профессионального мастерства педагогов. Качество образования определяется, прежде всего, (4).... педагога в его профессиональной деятельности, личностными качествами, уровнем социальной и профессиональной ответственности.

1. а) модернизации; б) стабилизации; в) унификации; г) цифровизации
  2. а) унификации; б) стабилизации; в) модернизации; г) цифровизации
  3. а) экономического; б) информационного; в) научного; г) кадрового
  4. а) интеллигентностью; б) компетентностью; в) педантичностью; г) удачливостью
- Ответ 1 а); 2 в); 3 г); 4б).

4. Как называется Федеральный проект, направленный на обеспечение возможности детям получать качественное общее образование в условиях, отвечающих современным требованиям, независимо от места проживания ребят, а также обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников:

- Цифровая образовательная среда
- Социальные лифты для каждого
- Современная школа

### Текущий контроль

**Модуль 2 2.1. Нормативно-правовые основы внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации**

**Форма:** тест

**Описание, требования к выполнению:** Тест включает 10 вопросов, каждый верный ответ оценивается в 1 балл.

**Критерии оценивания:** Тестирование пройдено успешно, если правильно выполнено не менее 60 % заданий, соответственно набрано не менее 6 баллов. Интерпретация результатов: 60% выполненных заданий и выше — слушатель освоил содержание темы; менее 60 % выполненных заданий — рекомендовано повторное изучение материалов темы. Количество попыток выполнения заданий не ограничено.

### **Примеры заданий:**

1. Выполнение педагогическим работниками функций наставничества в образовательной организации регулируется (выберите все верные ответы):

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»
- Статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации
- Локальным актом образовательной организации
- Договором о сетевой форме взаимодействия

2. В каких документах образовательной организации не отражается содержание деятельности наставника по отношению к наставляемому (укажите все верные ответы):

- в персонализированной программе наставничества
- в приказе об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации, включая дорожную карту по реализации мероприятий по наставничеству
- в образовательной программе образовательной организации
- в содержании образовательных программ дополнительного профессионального образования, по которым проводятся курсы повышения наставников педагогических работников

3. Какой документ представляет концептуальные обоснования реализации программ наставничества в образовательной организации?

- Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»

**2.2. Методология наставничества. Основные правила и принципы обучения взрослых. Мотивационно-стимулирующие инструменты наставнической деятельности.**

**Форма: практическая работа № 1**

**Описание, требования к выполнению:** Слушателям предлагается проанализировать варианты материальной и нематериальной мотивации наставников. По результатам анализа материалов заполнить таблицу.

**Критерии оценивания:** Задание считается выполненным, если в таблице заполнены все столбцы и строки. Выполненное задание предоставляется на бумажном носителе для проверки.

**Примеры заданий:**

1. Проанализируйте варианты материальной и нематериальной мотивации наставников.
2. Изучите представленные в разделе учебные материалы.
3. Выберите, на Ваш взгляд, лучший способ(ы) мотивации наставников в вашей образовательной организации из предложенных в лекции и добавьте предлагаемые Вами.
4. Конкретизируйте выбранные механизмы мотивации и поощрения.
5. Заполните таблицу.

№	Мотивация	Характеристика мотивации	Обоснование выбранной мотивации
1	2	3	4

**Обобщенные критерии оценивания:**

1. Заполнены все ячейки таблицы.
2. Представлены не менее 5 образцов вариантов мотивации (как материальной, так и нематериальной)
3. Слушатель показал знания механизмов мотивации наставнической деятельности.
4. Слушатель показал умения выявлять материальные и нематериальные мотивы наставника
5. Оценка выполнения: зачет/незачет

**3.1. Система (целевая модель) наставничества: структурные компоненты и условия, необходимые для реализации наставнической деятельности. Участники наставничества.**

**Форма:** тест

**Описание, требования к выполнению:** Тест включает 10 вопросов, каждый верный ответ оценивается в 1 балл.

**Критерии оценивания:** Тестирование пройдено успешно, если правильно выполнено не менее 60 % заданий, соответственно набрано не менее 6 баллов. Интерпретация результатов: 60% выполненных заданий и выше — слушатель освоил содержание темы; менее 60 % выполненных заданий — рекомендовано повторное изучение материалов темы. Количество попыток выполнения заданий не ограничено.

**Примеры заданий:**

1. Что из перечисленного предусматривает алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута:

- Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога
- Составление дорожной карты ИОМ
- Реализация и корректировка дорожной карты
- Самоопределение (саморефлексия) педагога
- Проведение экспертизы профессиональной деятельности наставника и наставляемого

2. Установить соответствие:

Типы наставничества	Характеристики типов
1. Прямой тип наставничества	Согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
2. Опосредованный тип наставничества	Осуществляется по отношению ко всему педагогическому коллективу образовательной организации
3. Скрытый тип наставничества	Контакт наставника с наставляемым
4. Открытый тип наставничества	Эпизодические консультации, советы, рекомендации
5. Индивидуальный тип наставничества	Ориентировано на одного наставляемого
6. Коллективный тип наставничества	Советы, дружеское участие

3. Что не относится к основным типам наставничества?

- традиционное личное наставничество
- групповое наставничество
- командное наставничество
- наставничество ровесниками
- интернет-наставничество
- семейное наставничество

4. Какая из перечисленных форм не относится к формам наставничества?

- «ученик - ученик»
- «учитель – учитель»
- «студент – ученик»
- «родитель – ученик»
- «работодатель – студент»

**4.2. Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества.**

**Форма: практическая работа № 2**

**Описание, требования к выполнению:**

Слушатели самостоятельно выбирают ситуацию задания для выполнения на основе принципов актуальности и целесообразности. Формат представления - документ в формате

Word. Выполненные работы проверяются слушателем по чек-листу. Выполненное задание предоставляется на бумажном носителе для проверки.

**Критерии оценивания:** Задание считается выполненным, если слушатель набрал 4 балла в соответствии с представленными критериями оценивания.

**Примеры заданий:**

Ситуация 1: Вы являетесь наставником молодого педагога, у которого выявлен профессиональный дефицит в области компетенции целеполагания. У молодого педагога есть желание трудиться дальше, но эти трудности вызывают у него сомнения в правильности выбранной профессии.

Ситуация 2: Молодой педагог, начиная свою трудовую деятельность, вступает в отношения с различными субъектами образовательного процесса и сталкивается с множеством профессиональных проблем, которые не всегда он может и готов решать. Под давлением разных обстоятельств педагог принимает решение уйти из школы.

Вариант 1. Разработайте макет персонализированной программы наставника. В макете отразите основные структурные элементы программы, подходы, принципы, нормативные документы, ожидаемые результаты, критерии оценки выполнения программы.

Программа должна содержать следующие разделы:

1. Паспорт программы (наименование, участники, цель, задачи программы, сроки реализации, ожидаемые результаты)
2. Пояснительная записка
3. Нормативно-правовая база
4. Сроки реализации Программы
5. Этапы реализации
6. Механизм реализации
7. Направления деятельности и содержание методического сопровождения молодых специалистов
8. Результат

Вариант 2. К программе, подготовленной вами в результате практической деятельности в качестве наставника, разработайте дорожную карту, в которой отразите этапы реализации программы, цели и задачи, стоящие перед наставником и наставляемым, возможные риски при реализации программы и способы их предотвращения/устранения, ожидаемые результаты каждого этапа и критерии оценивания эффективности принимаемых мер. Проверьте себя по чек-листу. Соотнесите результаты своей работы с критериями оценивания.

**Критерии оценивания выполненного задания варианта 1:**

№ п/п		Параметр оценки составления макета персонализированной программы наставника	
	Критерий 1	Соответствие предлагаемого решения параметрам задания	
		Разработанные проекты программ полностью соответствуют параметрам задания. Структурные компоненты программ наполнены соответствующим содержанием. Предложено требуемое количество основных мероприятий дорожных карт программ. Определены	2 балла



		чёткие сроки реализации, измеряемые критерии и показатели эффективности реализации программ.	
		Представленные проекты программ не полностью соответствуют параметрам задания. Частично представлены структурные компоненты программ, их содержательное наполнение недостаточное. Предложено меньшее количество (но не менее 3-х) основных мероприятий дорожной карты. Сроки реализации, критерии и показатели эффективности реализации программ определены частично, нечётко или они не измеряемы.	1 балл
		Проекты программ не соответствуют параметрам задания. Наполнение структурных компонентов не соответствует их назначению, целям и задачам программ, или вообще отсутствует. Предложено менее трех основных мероприятий дорожной карты. Не определены сроки реализации, соисполнители, критерии и показатели эффективности реализации программ, нацеленных на динамику профессионального роста наставляемого	0 баллов
	Критерий 2:	Практическая значимость (целесообразность)	
		В проектах программ отражены все структурные компоненты, их наполненность соответствующим содержанием; мероприятия полноценно решают задачу реализации избранной модели наставничества или индивидуального образовательного маршрута. Чётко выдерживаются принципы андрагогики, ориентация на субъект-субъектные отношения между наставником и наставляемым выражена во всех компонентах программ. Сроки реалистичны. Показатели реализации программ в целом и для каждого этапа измеряемы. Дорожная карта учитывает специфику образовательной организации и избранные направления	3 балла

		<p>роста профессионального мастерства педагога.</p> <p>Мероприятия дорожной карты не противоречат нормам педагогической этики и соответствуют принципам наставничества</p>	
		<p>В проектах программ отражены положения и мероприятия, частично решающие задачу реализации избранной модели наставничества или индивидуального образовательного маршрута. Цели и задачи мало реалистичны, завышены или упрощены. Дорожная карта не полностью учитывает специфику образовательной организации и избранные направления роста профессионального мастерства педагога. Сроки реализации программ не реалистичны. И/ИЛИ Показатели выполнения измеряемы не для всех этапов. При этом мероприятия дорожной карты не противоречат нормам педагогической этики и соответствуют принципам наставничества.</p>	2 балла
		<p>В проектах программ отражены цели и задачи, частично решающие главную задачу реализации избранной модели наставничества или индивидуального образовательного маршрута. Сроки реализации программ не определены. Мероприятия дорожной карты и ожидаемый эффект от участия в них описаны формально и однотипно. И/ИЛИ Показатели эффективности реализации программ измеримы не для всех этапов. И/ИЛИ Дорожная карта лишь частично учитывает специфику образовательной организации и избранные направления роста профессионального мастерства педагога. При этом мероприятия дорожной карты не противоречат нормам педагогической этики и соответствуют принципам наставничества.</p>	1 балл
		<p>В содержании программ и дорожных картах отражены мероприятия, не решающие задачу эффективной реализации избранной модели наставничества или индивидуального</p>	0 баллов

		образовательного маршрута. И/ИЛИ сроки реализации не определены. И/ИЛИ Показатели эффективности реализации программ сформулированы неконкретно и не измеряемы. И/ИЛИ Дорожные карты программ не учитывают специфику образовательной организации и избранные направления роста профессионального мастерства педагога. И/ИЛИ Мероприятия дорожной карты противоречат нормам андрагогики и не соответствуют принципам наставничества.	
	Критерий 3:	Качество оформления проекта	
		Проект программы разработан в полном соответствии с требованиями к оформлению текстов. В проектах программ отсутствуют орфографические и стилистические ошибки. Структура и форматирование текста делают его понятным и легко воспринимаемым	2 балла
		Проект программы разработан в частичном соответствии с требованиями к оформлению текстов. В проектах программ отсутствуют орфографические ошибки. И/ИЛИ присутствуют незначительные стилистические ошибки. И/ИЛИ присутствуют незначительные нарушения логики в структуре и форматировании текста. При этом тексты программ понятны.	1 балл
		Проект программы разработан с нарушениями требований к оформлению текстов. В проектах программ присутствуют орфографические ошибки. И/ИЛИ присутствуют серьезные стилистические ошибки. И/ИЛИ присутствуют серьезные нарушения логики в структуре и форматировании текста. Дорожная карта не отформатирована.	0 баллов

**Примерная форма чек-листа оценивания выполненного задания варианта 2:**

<b>п/п</b>	<b>Параметр оценки составления дорожной карты</b>	<b>Отметка о выполнении</b>

1.	В дорожной карте учтены все структурные элементы	
2.	В каждом разделе, предусматривающем работу наставника и наставляемого, описаны цели и задачи	
3.	Указаны возможные риски при реализации	
4.	Указаны мероприятия по предотвращению/устранению возможных исков	
5.	Запланированы мероприятия по отчету руководству о ходе программы наставничества и ее результатах	
6.	Сформулированы планируемые (ожидаемые) результаты и эффекты от реализации программы (поэтапно)	

#### **Критерии оценивания задания вариант 2**

Качество выполненного задания:

Учтены все параметры чек-листа	6 баллов
Отсутствует позиция чек-листа 5	5 баллов
Отсутствует позиция чек-листа 6	4 балла
Отсутствуют позиции чек-листа 3,4,5	3 балла

#### **4.4. Цифровые инструменты наставничества педагогических работников.**

##### **Форма: практическая работа № 3**

**Описание, требования к выполнению:** Слушатели проводят анализ специализированных федеральных, региональных, муниципальных сайтов и сервисов по наставничеству педагогических работников. Формат представления - документ в формате Word. На основе федеральных или региональных ресурсов слушатели отработывают алгоритм поиска ресурсов для работы с наставляемым. Выполненные работы проверяются слушателем по чек-листу и оцениваются в соответствии с критериями и сдаются на проверку.

**Критерии оценивания:** Задание считается выполненным, если слушатель набрал 4 балла в соответствии с представленными критериями оценивания.

##### **Примеры заданий:**

1. Проанализируйте специализированные федеральные и региональные информационные ресурсы, размещенные в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

2. Составьте таблицу описания ресурсов, включающую: название ресурса; его адрес в сети «Интернет»; краткую характеристику (информационный ресурс, банк данных, наличие нормативных и методических материалов, особые примечания); удобство пользования; наличие регистрации; наличие коммуникационных разделов; примечание о возможности использования в практике.

№	Название ресурса	Адрес ресурса	Краткая характеристика	удобство пользования	наличие регистрации (да/нет)	наличие разделов (да/нет)	Примечание

3. Определите информационный ресурс/ресурсы по работе с наставляемым, которые Вы планируете использовать в своей деятельности наставника,

4. Составьте алгоритм поиска наставника и/или наставляемых, используя свой опыт.
5. Проверьте себя по чек-листу.
6. Соотнесите результаты своей работы с критериями оценивания.

**Примерная форма чек-листа оценивания обобщенного алгоритма поиска наставника/наставляемого**

п/п	Параметр составления алгоритма поиска наставника/наставляемого на специализированном сайте/ ресурсе	Отметка о выполнении
1.	Алгоритм содержит ссылки/гиперссылки на ресурс	
2.	В алгоритме представлены пошаговые действия	
3.	Описание каждого действия конкретно и точно указывает на необходимые и достаточные действия по достижению желаемого результата	
4.	В алгоритме используются скриншоты специализированного сайта/ресурса	
5.	Предусмотрены варианты заполнения форм, в алгоритме есть переход от одного шага к другому.	

**Критерии оценивания**

Качество выполненного задания:

Учтены все параметры чек-листа	6 баллов
Отсутствует позиция чек-листа 4	5 баллов
Отсутствуют позиции чек-листа 4, 5	4 балла
Отсутствует позиция чек-листа 3	3 балла

**Итоговая аттестация**

Итоговое тестирование состоит из 10 заданий (вопросов) с выбором правильного ответа. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Аттестация считается успешно пройденной, если слушатель набрал 7 баллов.

Максимальное количество баллов после успешного прохождения итогового тестирования — 10 баллов.

**Критерии оценивания:**

60 % выполненных заданий - программа освоена слушателем на достаточном уровне;

Менее 60 % - результат недостаточен, рекомендовано повторное прохождение тем, вызвавших затруднение.

Время выполнения заданий не ограничено, при прохождении тестов слушателю предоставляется одна попытка.

**Примеры заданий:**

1. Соотнесите формы наставничества и их определение.

А. Ситуационное наставничество	1. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты
Б. Традиционная форма наставничества	2. Состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников
В. Реверсивное наставничество	3. Это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени.
Г. Саморегулируемое наставничество	4. Опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.
Д. Флэш-наставничество	5. Это предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях

2. Выберите правильные утверждения:

- Сетевая образовательная программа может включать в себя части, предусмотренные образовательными программами различных уровней
  - Базовой организацией в договоре о сетевой форме реализации образовательных программ является организация, осуществляющая образовательную деятельность, в которую принят на обучение обучающийся
  - Ответственность за реализацию сетевой образовательной программы несут все организации, заключившие договор о сетевой форме реализации образовательных программ
  - Взаимодействие между организациями, осуществляющими образовательную деятельность по сетевой образовательной программе, осуществляется на основе договора о сетевой форме реализации образовательной программы
3. Что из перечисленного является планируемым результатом внедрения модели наставничества в образовательной организации?

- формирование базы наставляемых
- измеримое улучшение качества образования
- создание экспертного сообщества
- оптимизация штатного расписания

Ответ: 2.

4. Расположите в правильном порядке этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях

- 1) формирование базы наставляемых
- 2) организация работы наставнических пар или групп
- 3) подготовка условий для запуска программы наставничества
- 4) формирование базы наставников
- 5) отбор и обучение наставников
- 6) формирование наставнических пар или групп
- 7) завершение наставничества

ответ: 3145627

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

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

#### **Нормативные документы**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/).
2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204. URL: <http://pravo.gov.ru/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102468157>.
3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474. URL: <http://pravo.gov.ru/proy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102792289>.
4. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149 —ФЗ. URL: <https://base.garant.ru/12148567/89300effb84a59912210b23abe10a68f/>.
5. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста». <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/>.
6. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от <http://static.government.ru/media/files/3fIgkklAJ2ENBbCFVEkA3cTOsiypicBo.pdf>).
7. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. Об утверждении санитарных правил СП 2.43648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», URL: <https://www.garant.ru/roducts/ipo/prime/doc/74993644/>.
8. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №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».

<https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> .

9. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 №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»). URL.: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/> .
10. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании), (воспитатель, учитель)» (ред. от 16.06.2019) (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н, в ред. приказа Минтруда России от 05.08.2016 № 422н, с изм., внесенными приказом Минтруда России от 25.12.2014 № 1115н). URL: <https://base.garant.ru/70535556/>.
11. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»). URL: <https://docs.cntd.ru/document/542623974> .
12. Приказ Минпросвещения России от 30.09.2020 № 533 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 196». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=374127>.
13. «Рекомендации по реализации внеурочной деятельности, программы воспитания и социализации и дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий» Минпросвещения России от 07.05.2020. <https://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/dopolnitelnoe-obrazovanie/normativnye-dokumenty/rekomendacii-minprosa-rf-07-05-2020.html> .
14. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 3 сентября 2019 года №467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей». URL.: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201912090014> .

### Основная литература

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, 2020. 164 с.
- 2.. Зёлко А.С. Mentoringcase: компендиум для начинающих наставников: учебно-методическое пособие. Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. 81 с.
3. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным: методические рекомендации; Е.Л. Кинева, Е.В. Лямцева, Ю.В. Ребикова. Челябинск: ЧИППЖРО, 2020. 42 с.



4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года Н государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». Курган, 2019, 188 с.
5. Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». — Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. 200 с.
6. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций. М.: Перспектива, 2020. 108 с. (электронное издание).

### Дополнительная литература

1. Базарнова Н.Д., Игнатьева ЕВ. Наставничество в современной школе: миф или реальность [Вестник Минского университета. — 2018- № 6. — С. 93 — 101.
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. Богданова Л.А., Наставничество в профессиональном образовании. Методическое пособие. Кемерово: ГОУ «КРРРПО», 2014.
4. Быть наставником: пособие для волонтера/Т. Панюшева, И. Пасечник. М., 2017. 153 с.
5. Вагин ИО, Наставничество; Студия АРДИС, Москва, 2019. 692с,
6. Габова МА. Сопровождение мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Республики Коми. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации. Сыктывкар, ГОУДПО «КРИО», 2019. URL.: [http://metod.kriro.ru/sites/default/files/method/files/21-04-2020/14-24/2.\\_metodicheskie\\_rekomendacii\\_dlya\\_rukovoditeley\\_oo\\_po\\_nastavnichestvu.pdf](http://metod.kriro.ru/sites/default/files/method/files/21-04-2020/14-24/2._metodicheskie_rekomendacii_dlya_rukovoditeley_oo_po_nastavnichestvu.pdf) .
7. Громкова М.Т. Андрагогика. Теория и практика образования взрослых: учеб. пособие для системы доп. проф. образования; учеб. пособие для студентов вузов/ М.Т.Громкова – М.:Юнити-Дана, 2017. 495 с.
8. Идеи КД. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии. Ичетовкина Н. М. // Образование и воспитание. 2019, с.12-14. <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343/>
9. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества» Севастополь, 2019. 144 С.
10. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдера. М.: Рыбаков Фонд, 2020. 153 с.
11. 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», 2021. 88 с.
12. Организация работы школы в области поддержки молодых учителей: обобщение опыта: сборник статей/ под общ. ред. А..Н.Шевелева, О.Н. Шиловой, Т.В.Щербовой. – СПб.: СПб АППО, 2018. 127 с.

13. Тарасова Н.В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов: рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций/ Н.В.Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – М.: Перспектива, 2020. 108с.
14. Червонный МА, Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования // Научно-педагогическое обозрение — PedagogicalReview. 2019. № 3 (17), с. 16-23.
15. Фомин Е.И. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста // Образование. Наука. Научные кадры. – М.: ЮНИГИ-ДАНА, 2012. № 3, с. 254 – 256.

### Электронные ресурсы

1. Ассоциация волонтерских центров. <https://xn--80ae4d.xn--p1ai/>
2. Базовая модель компетенций наставника проектного обучения [электронный ресурс] /коллектив авторов кружкового движения НТИ и Фонда «Сколково». - М: Академия наставников. - 23 с. URL: <https://old.sk.ru/academy/b/news/archive/2019/10/21/bazovaya-model-kompetenci-y-nastavnika-proektnogo-obucheniya.aspx> .
3. Роспатриот. Патриотическое воспитание. Национальный проект «Образование»<https://rospatriotcentr.ru/education/>
4. «Эстафета живых дел». Волонтерское движение в образовательных организациях. Департамент образования и науки города Москвы. <https://patriotspport.moscow/obrazovatelnyj-proekt-jestafeta-zhivyh-del//>
5. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент [электронный ресурс] / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. С. 4-8. URL: [https://firo.ranepa.ru/files/docs/nastavnichestvo\\_v\\_obrazovaii.pdf](https://firo.ranepa.ru/files/docs/nastavnichestvo_v_obrazovaii.pdf) .
6. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов - <https://firo.ranepa.ru/files/docs/recschool2020.pdf>
7. Межрегиональная тьюторская ассоциация. <https://thetutor.ru/>
8. Мазницына, О. Индивидуальный образовательный маршрут педагога [Электронное издание] / О. Мазницына // Академия бизнеса и управления системами. URL: [https://www.akbiz.ru/publications/obshcheye\\_obrazovaniye/individualnyj-obrazovatelnyj-marshrut-pedagoga](https://www.akbiz.ru/publications/obshcheye_obrazovaniye/individualnyj-obrazovatelnyj-marshrut-pedagoga) .
9. Методическое пособие наставника - <https://mp.uspu.ru/wp-content/uploads/2020/11/Навигатор-педагога-наставника.pdf>
10. Наставничество. Проект фонда солнечный город. Детский благотворительный фонд. <https://nastavnichestvo.org/>
11. Центр наставничества. ИПК И ППРО Республики Алтай <https://ipkrora.ru/index.php/tsentr-nastavnichestva>
12. Россия – страна возможностей. Программа «Наставничества <https://rsv.ru/competitions/internship/1/31/>
13. Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.: ил. - [https://cm-spb.ru/wp-content/uploads/2022/04/Rukovodstvo\\_dlya\\_nastavn.pdf](https://cm-spb.ru/wp-content/uploads/2022/04/Rukovodstvo_dlya_nastavn.pdf)

14. Центр развития наставничества СПб АППО <https://spbappo.ru/tsentr-razvitiya-nastavnichestva/>
15. Наставничество в Ставропольском крае <https://stav-cnppm.ru/nastavnichestvo/>

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

Техническое оборудование:

Персональный компьютер; видео- и аудиовизуальные средства обучения.

Материально-технические условия:

- наличие доступа педагогических работников и слушателей к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- оснащение веб-камерой, микрофоном, аудиоколонками и (или) наушниками;
- функционирующий интернет-портал с разработанным специализированным разделом, на базе которого реализуется обучение с использованием дистанционных образовательных технологий. В специализированном разделе интернет-портала размещаются лекционные материалы, материалы практических и самостоятельных работ, оценочные материалы согласно разработанной программе повышения квалификации.

#### **4.3. Кадровое обеспечение программы**

Сопровождение программы обеспечивают тьюторы ЦНППМ ПР.