

Краевое государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой
институт развития образования имени К.Д. Ушинского»



УТВЕРЖДЕНО:
на заседании Учёного совета
КГАОУ ДПО ХКИРО
Протокол № 4
от «01» ноября 2024 г.
Ректор  /Е.В. Гузман/
подпись

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Наставник будущего педагога:
эффективная система наставничества в образовательных организациях
со студентами педагогических направлений подготовки**

Разработчик программы:

Чегурко Т.В., методист отдела наставничества КГАОУ ДПО ХК ИРО

Хабаровск, 2025

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации программы – совершенствование профессиональных компетенций педагогов-наставников образовательных организаций в области разработки и реализации персонализированных программ наставничества при взаимодействии со студентами педагогических направлений подготовки.

1.2. Планируемые результаты обучения

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Общепедагогическая функция. Обучение (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544нн (ред. от 05.08.2016) «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель)»)	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС	- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации в области наставничества; - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников; - актуальные технологии наставничества и передачи педагогического опыта молодым специалистам / студентам педагогических направлений подготовки; - основные методы профессиональной адаптации и совершенствования компетенций педагогических работников	- разрабатывать программы наставничества и передачи педагогического опыта молодым специалистам / студентам педагогических направлений подготовки; - реализовывать мероприятия, направленные на обучение и профессионализацию молодых педагогов / студентам педагогических направлений подготовки; - формировать соответствующие профессиональные компетенции для деятельности в новых организационно педагогических условиях в ходе реализации системы (целевой модели) педагогического наставничества на внутреннем и внешнем контурах образовательной организации

1.3. Категория слушателей: педагогические работники образовательных организаций

1.4. Форма обучения: очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий

1.5. Трудоемкость обучения: 24 час.

2. Содержание программы

2.1. Учебный план

№	Наименование разделов/модулей	Всего	Очно/онлайн		Заочно (дистанционно)	Форма контроля
			лекции	практика		
1.	Модуль 1. Организация наставничества в образовательной организации	7	1		6	Тестирование
2.	Модуль 2. Допрофессиональная подготовка наставляемых	8	4	4	0	Работа в группах
3.	Модуль 3. Технологии взаимодействия наставнической пары	7	2	5	0	Работа в группах
4.	Итоговая аттестация	2		2		Презентация персонализированной программы наставничества

2.2. Учебно-тематический план

№	Наименование разделов/модулей	Всего	Очно/онлайн		Заочно (дистанционно)	Форма контроля
			лекции	практика		
1.	Модуль 1. Организация наставничества в образовательной организации	7	1	0	6	
1.1.	Государственная политика в области образования	1	1	0	0	
1.2.	Наставничество в России как вызов времени	1	0	0	1	
1.3.	Проект концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года	1	0	0	1	
1.4.	Наставничество – роль и место в образовательном процессе, нормативные документы	1	0	0	1	
1.5.	Задачи и принципы наставничества.	1	0	0	1	

	Ключевые компетенции наставника					
1.6.	Квалификационная категория «педагог-наставник»	1	0	0	1	
1.7.	Культура и этика наставника	1	0	0	1	Тестирование
2.	Модуль 2. Допрофессиональная подготовка наставляемых	8	4	4	0	
2.1.	Проект «Наставник будущего педагога» (проект о наставничестве над студентами), «Точки притяжения будущего педагога»	1	1	0	0	
2.2.	Наставничество как инструмент развития образовательной организации. Эффективное взаимодействие педагога-наставника со студентом	1	1	0	0	
2.3.	Профессиональные точки роста наставников. Супервизия	3	1	2	0	Работа в группах
2.4.	Профилактика профессионального выгорания педагога-наставника образовательной организации	3	1	2	0	Работа в группах
3.	Модуль 3. Технологии взаимодействия наставнической пары	7	2	5	0	
3.1.	Трансляция опыта наставничества в социальных сетях	3	1	2	0	Создание публикации наставнического опыта
3.2.	Техники и приемы в работе наставника со студентом. Формы и формат взаимодействия с наставляемым	1	0	1	0	

3.3.	Персонализированная программа наставничества. Индивидуальный образовательный маршрут педагога-наставника (ИОМ)	3	1	2	0	Составление персонализированной программы
4.	Итоговая аттестация	2	0	2	0	Защита проекта (Презентация персонализированной программы наставничества)

2.3. Календарный учебный график

Календарные даты проведения обучения по программе	Срок проведения обучения по программе (в днях)	Продолжительность учебного времени, час. в день
03.03 -18.03.2025	03.03.-16.03.2025 – заочное с применением дистанционных образовательных технологий 17.03.-18.03.2025 – очное	8 часов

2.4. Рабочая программа по модулям

Модуль 1. Организация наставничества в образовательной организации (лекция – 1ч., заочно – 6 ч.) 7 ч.

Тема 1.1 Государственная политика в области образования (лекция – 1 ч.)

Государственная политика в области образования, ее основы и принципы. Основные нормативные документы в области образования.

Тема 1.2. Наставничество в России как вызов времени (лекция – 1 ч.)

Понятие «наставничество» в системе современного педагогического знания, его специфика. Актуальность вопроса возрождения института наставничества, значимость целостной системы наставничества, а также создание наставнических пар.

Тема 1.3. Проект концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года (лекция – 1 ч.)

Теоретические основы наставничества: формальное и неформальное наставничество. Модель реализации концепции развития формального наставничества. Модель реализации концепции развития неформального наставничества. Целевые ориентиры концепции.

Тема 1.4 Наставничество – роль и место в образовательном процессе, нормативная база (лекция – 1 ч.)

История возникновения наставничества. Нормативная база. Специфика наставничества. Приоритетные формы наставничества. Ценности и принципы наставничества.

Тема 1.5. Задачи и принципы наставничества. Ключевые компетенции наставника (лекция – 1 ч.)

Кто может быть наставником? Основные функции и принципы наставника. Мотивация наставника. Самопрезентация наставника. Ключевые компетенции наставников

Тема 1.6. Квалификационная категория «педагог-наставник» (лекция – 1 ч.)

Четыре основных показателя для получения квалификационной категории: руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования; наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, активное сопровождение их профессионального развития в образовательной организации; содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства и распространение авторских приемов и методических разработок в области наставнической деятельности.

Тема 1.7. Культура и этика наставника (лекции – 1 ч., тестирование – 1 ч.) 2 ч.

Этический кодекс наставника, виды норм этики наставничества, основные этические принципы. Основные нормы (правила) деятельности наставников.

Модуль 2. Допрофессиональная подготовка наставляемых (лекции – 4 ч., практика – 4 ч.)

Тема 2.1. Проект «Наставник будущего педагога» (проект о наставничестве над студентами), «Точки притяжения будущего педагога» (лекция – 1 ч.)

План мероприятий по основным направлениям наставнической деятельности для взаимодействия с разными категориями студентов. Основные идеи, цели и задачи проектов «Наставник будущего педагога» (проект разработан для наставнической деятельности над студентами), «Точки притяжения будущего педагога». Каким образом педагог-наставник может принять участие в проектах?

Тема 2.2. Наставничество как инструмент развития образовательной организации. Эффективное взаимодействие педагога-наставника со студентом (лекция – 1 ч.)

Развитие педагогов через систему наставничества: преимущества и значение наставничества в образовательной организации. Наставничество в системе управления педагогическим коллективом. Составляющие процесса наставничества. Создание благоприятных условий для эффективного взаимодействия педагога-наставника и студента.

Тема 2.3. Профессиональные точки роста наставников. Супервизия.
(лекция – 1 ч., практика – 2 ч.)

Особенности работы интервизорской (супервизорской) группы. Супервизия как важный инструмент профессионального роста, помогающий решить затруднения в передаче опыта, соблюдения баланса директивности и сотрудничества при работе со студентами.

Практическая работа. Проведение супервизии.

Тема 2.4. Профилактика профессионального выгорания педагога-наставника образовательной организации (лекция – 1 ч., практика – 2 ч.)

Понятие и сущность эмоционального выгорания. Пять основных групп ключевых симптомов. Основные уровни эмоционального выгорания (три уровня). Профилактика эмоционального выгорания на первом уровне. Симптомы трех уровней выгорания. Факторы эмоционального выгорания и влияния на них: личностные, ролевые и организационные. Основные эмоциональные особенности: эмоциональное истощение (профилактика стрессоустойчивости), деперсонализация и редуцирование личностных достижений.

Практическая работа. Приемы и методы саморегуляции. Способы преодоления эмоционального выгорания. Телесные практики.

Модуль 3. Технологии взаимодействия наставнической пары (лекция – 2 ч., практика – 5 ч.)

Тема 3.1. Трансляция опыта наставника в социальных сетях (лекция- 1 ч., практика - 2 ч.).

Жанры публикаций опыта наставника. Телеграм-канал для педагогов-наставников как место для публикации. Распространения опыта наставничества как один из критериев аттестации на категорию «педагог-наставник».

Практическая работа. Создание публикации наставнического опыта.

Тема 3.2. Техники и приемы в работе наставника со студентами. Формы и формат взаимодействия с наставляемым (практика – 1 ч.)

Техники и приемы в работе наставника: баддинг, коучинг, консультирование, фасилитация, скаффолдинг, тренинг, тренинг, тьютеринг, шедоунг, менторинг, супервизия. Основные идеи и задачи техник в наставничестве. Формы и формат взаимодействия наставника с наставляемым.

Тема 3.3. Персонализированная программа наставничества. Индивидуальный образовательный маршрут педагога-наставника (ИОМ)
(лекция- 1 ч., практика – 2 ч.)

Положение о программе наставничества в образовательных организациях Хабаровского края. Основные разделы и особенности составления персонализированной программы наставничества. Виды программы наставничества. Индивидуальный образовательный маршрут педагога-наставника. Алгоритм составления, виды и инструменты реализации индивидуального образовательного маршрута педагога-наставника.

Практическая работа. Проектирование персонализированной программы наставничества над студентами в соответствии с Положением о программе наставничества в образовательных организациях Хабаровского края.

3. Формы аттестации, оценочные материалы

Оценка качества освоения программы осуществляется аттестационной комиссией в виде итоговой аттестации слушателей, целью которой является определение уровня ее освоения.

Текущий контроль осуществляется по окончании модуля программы и определяется его содержанием. Слушателям предлагаются такие формы текущего контроля, как: изучение региональной методологии (целевой модели наставничества), тестирование, составление дорожной карты мероприятий по работе с наставляемыми, решение тренировочных кейсов, проектирование персонализированной программы наставничества.

Раздел программы: Модуль 1. Организация наставничества в образовательной организации.

Форма: тестирование.

Описание, требование к выполнению: тестирование проводится в системе дистанционного образования КГАОУ ДПО ХК ИРО.

Количество заданий в тесте – 19. Правильный ответ оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов – 19.

Критерии оценивания: автоматизированное компьютерное тестирование. 0 – 49% - низкий уровень; 50 – 89% - средний уровень; 90 – 100% - высокий уровень.

Примеры заданий:

1. Кто внес большой вклад в становление наставничества российской педагогики:

1. Луначарский А.В.
2. Макаренко А.С.
3. Ушинский К.Д.
4. все ответы верны

2. В каком году согласно Министерства народного просвещения вводилась должность наставника в учебных заведениях в обязанности которого входило неустанно наблюдать за учеником, изучать их, «поправлять деланные ими ошибки»:

1. 1813г.
2. 1913г.
3. 1820г.
4. 1801г.

3. Когда понятие «наставничество» приобрело своё современное значение:

1. 60-х г.г. XX века
2. 70-х г.г. XX века
3. 80-х г.г. XX века

4. 90-х г.г. XX века

4. В каком году утверждена региональная методология (Целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае:

1. 2020г.

2. 2021г.

3. 2022г.

4. 2023г.

5. Какая цель внедрения Целевой модели наставничества:

1. максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников и молодых специалистов

2. раскрытие потенциала личности педагога для лучшей работы в образовательном учреждении

3. максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности

6. Методология наставничества – это:

1. система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого

2. система концептуальных подходов, обоснованных научными исследованиями, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого

3. система концептуальных методов, обоснованных практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого

4. все ответы верны

7. Куратор — это

1. сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

2. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

3. участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата,

компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

8. Наставляемый – это

1. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

2. сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

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

9. Наставник – это

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

2. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

3. сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества

10. Наставничество – это

1. неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве

2. формальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе карьере и профессиональном развитии через формальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве

3. неформальный процесс обмена знаниями через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве

11. К функциям образовательных организаций, внедряющих Целевую модель наставничества, относят:

1. проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества
2. формирование баз данных программ наставничества и описание лучших практик
3. реализация программ наставничества
4. разработка и реализация дорожной карты внедрения Целевой модели
5. определение куратора внедрения Целевой модели в образовательных организациях
6. обеспечение повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, принимающих участие в реализации Целевой модели, через курсы повышения квалификации или программы переподготовки
7. -все ответы верны

12. Кто формирует базу наставников и наставляемых образовательной организации, организует обучение наставников, контролирует проведение программ наставничества, организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения Целевой модели

1. куратор
2. руководитель ОО
3. педагог
4. наставник
5. наставляемый

13. Какой этап лишний в механизме реализации модели наставничества в образовательных организациях края

1. вводный
2. подготовительный
3. диагностический
4. проектировочный
5. реализационный
6. рефлексивно-аналитический
7. результативный

14. Целью какой формы наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации квалификационную категорию на должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества

1. «учитель-учитель/педагог-педагог»
2. «ученик-ученик/студент/студент»
3. «учитель-ученик/педагог/студент»
4. «студент-ученик»
5. «работодатель-ученик/студент»

15. Целью какой формы наставничества является получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие

личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства

1. «работодатель-ученик/студент»
2. «учитель-учитель/педагог-педагог»
3. «ученик-ученик/студент/студент»
4. «учитель-ученик/педагог/студент»
5. «студент-ученик»

16. Методическое объединение (МО) /совет наставников — это

1. общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества

2. координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью

3. форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

17. Какие техники не используется при взаимодействии наставника и наставляемого

1. приказ
2. выговор
3. выпрашивание
4. баддинг
5. супервизия
6. менторинг
7. фасилитация

18. Продолжите предложение: Наставником может быть назначен....

1. учитель-стажист, испытывающий затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию

2. опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры, согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе

3. педагог с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста)

19. Перечислите ключевые компетенции наставника

Количество попыток: три.

Раздел программы: Допрофессиональная подготовка наставляемых.

Тема 2.3. Профессиональные точки роста наставников. Супервизия.

Форма: Практическая работа.

Описание, требования к выполнению: Активное взаимодействие каждого участника группы в решении кейса, включающего в себя методические и практические навыки работы наставника со студентом. Кейс заранее не определен и решение кейса происходит в формате творческого взаимодействия всех участников группы.

Критерии оценивания: Активность слушателя и творческий подход в решении заданного кейса во время проведения супервизии.

Тема 2.4. Профилактика профессионального выгорания педагога образовательной организации

Форма: Практическая работа.

Описание, требования к выполнению: Слушатели выполняют следующие упражнения: «Мы похожи» с целью повышения настроения и самооценки, активизация участников группы; «Дерево», «Портрет моей профессии» с целью выявления основных эмоциональных позитивных ассоциаций педагогов на свою работу; «Незаконченные предложения» с целью выявления негативных переживаний; «Муха» - снятие напряжения с лицевой мускулатуры, быстрое снятие сильного эмоционального и физического напряжения; «Лимон», «Сосулька» - управление состоянием мышечного напряжения и расслабления; «Звуковая гимнастика» - знакомство со звуковой гимнастикой, укрепление духа и тела, дыхательная гимнастика; «Выбор» - выявление личностных особенностей педагога в ситуации выбора; «Лестница» - осознание себя как личности, находящейся на определенном промежутке жизненного пути и профессиональной деятельности; «Распредели по порядку» цель донести до участников тренинга важность умения переключения социальных ролей для сохранения психологического здоровья и творческой активности и осознания своего «Я» и упражнения с целью выявления источников расслабления и психологической помощи у педагога.

Критерии оценивания: Задание считается выполненным, если слушатель овладел навыками снятия мышечного напряжения и расслабления, эмоционального напряжения, научился переключаться с социальных ролей, осознал себя как личность в профессиональной деятельности.

Модуль 3. Технологии взаимодействия наставнической пары

Тема 3.1. Трансляция опыта наставника.

Форма: Практическая работа.

Описание, требование к выполнению: Преподаватель рассказывает о жанрах публикаций: инфографика, подборка, мастер-класс, саммари, репортаж с мероприятий. Слушатели должны определиться с темой, составить краткое содержание, продумать оформление публикации.

Критерий оценивания: Задание считается выполненным, если педагог предоставил (в электронном или в бумажном виде) тему и содержание своей публикации.

Тема 3.3. Персонализированная программа наставничества.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога-наставника (ИОМ)

Форма: Практическая работа.

Описание, требования к выполнению: Практическая работа нацелена на разработку персонализированной программы наставничества. Согласно предложенным кейсам нужно выделить проблемы молодого педагога. Сформулировать цель работы с молодым педагогом. Выделите первоочередные

задачи. Определитесь с выбором программы взаимодействия, определите сроки реализации программы. Выберите модель наставничества. Составьте план мероприятий на 1 год. Обозначить промежуточные результаты реализации программы.

Критерии оценивания: Задание считается выполненным, если в таблице заполнены все строки (+ или –). Задание проверяется слушателем по заданным параметрам проверки.

Примеры заданий:

Кейс №1. Петрова Маргарита Сергеевна выпускница педагогического колледжа 2024 года по специальности учитель начальных классов, в силу служебной необходимости принята на работу учителем русского языка и литературы в 5- 6 классы, прошла переподготовку по направлению профессиональной деятельности «учитель русского языка и литературы». По результатам проведенных диагностик и анкетирования выявлены следующие дефициты:

- теоретическое знание предметной области - 62%
- методология урока – 32%
- работа с дидактическим материалом на уроке - 43%
- дисциплина на уроке – 63%
- своевременное заполнение дневник.ру – 47%
- взаимодействие с коллективом – 32%
- стрессоустойчивость – 23%

По результатам запроса наставляемого, есть потребность в изучении педагогических технологий и приемов работы на уроках русского языка и литературы.

Кейс 2. Меркулова Полина Андреевна, молодой специалист, преподаватель истории и английского языка в 5-6 классах. По результатам проведенных диагностик и анкетирования выявлены следующие дефициты:

- теоретическое знание предметной области - 68%
- методология урока – 27%
- работа с дидактическим материалом на уроке - 52%
- дисциплина на уроке – 43%
- своевременное заполнение дневник.ру – 70%
- взаимодействие с коллективом – 68%
- стрессоустойчивость – 41%
- профессиональная самоорганизация – 18%

По результатам анкеты выявлена низкая самоорганизация, эмоциональная нестабильность, страх допустить методическую или теоретическую ошибку. Есть запрос на работу с классным коллективом в процессе классного руководства и приемы работы с родителями .

Кейс № 3. Иванова Вероника Валерьевна, учитель английского языка, классный руководитель 5-б класса, выпускница ПИТОГУ 2023 года, год после окончания института не работала.

По результатам проведенных диагностик и анкетирования выявлены следующие дефициты:

- теоретическое знание предметной области - 54%
- методология урока – 25%
- работа с дидактическим материалом на уроке - 38%
- дисциплина на уроке – 27%
- своевременное заполнение [дневник.ру](https://dnevnik.ru) – 21%
- взаимодействие с коллективом – 17%
- стрессоустойчивость – 35%
- профессиональная самоорганизация – 20%

По результатам анкетирования выявлен дефицит предметной и методической литературы, готовых разработок уроков и внеурочных мероприятий. Отсутствует желание самообразования, повышения методической грамотности. Есть страх работы в старших классах. Возникают затруднения взаимодействия с коллегами в коллективе. Самостоятельно не выделяет запросы на работу с наставником.

Примерная форма чек-листа оценивания выполнения задания:

№ п/п	Параметры оценивания	Отметка о выполнении
1.	В программе выделены проблемы молодого педагога	
2.	Сформулирована цель работы с молодым педагогом	
3.	Определены задачи работы с наставляемым	
4.	Определен выбор программы	
5.	Определены сроки реализации программы наставничества	
6.	Определены промежуточные результаты реализации программы наставничества	

Качество выполненного задания:

Учтены все параметры чек-листа	6 баллов
Отсутствует 1 позиция чек-листа	5 баллов
Отсутствует 2 позиция чек-листа	4 балла
Отсутствует 3 позиция чек-листа	3 балла
Отсутствует 4 позиция чек-листа	работа не засчитывается

Количество попыток: не ограничено

Итоговая аттестация

Форма: защита проекта

Описание, требования к выполнению: Разработка персонализированной программы наставничества над студентами. Работа направлена на оценивание знаний методов, приемов и форм передачи профессионального педагогического опыта наставляемому; умений интерпретировать результаты диагностики профессиональных затруднений наставляемого; выбирать формы передачи профессионального опыта наставляемому с учетом его профессиональный дефицитов и личностных особенностей.

Критерии оценивания: Слушатель получает зачет, если содержание проекта персонализированной программы наставничества разработано в соответствии с Положением о программе наставничества. В программе указаны: задачи работы; ожидаемые результаты; основные мероприятия по преодолению профессиональных дефицитов; формы, методы приемы работы с наставляемым. При проведении итоговой аттестации учитываются результаты выполнения практической работы и кейсов.

Примеры заданий: Разработайте персонализированную программу для студента, учитывая результаты диагностики его профессиональных затруднений указав: задачи работы; ожидаемые результаты; основные мероприятия по преодолению профессиональных дефицитов; формы, методы приемы работы с наставляемым.

Количество попыток: не ограничено

4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1 Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145)
3. Региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. №887)
4. Положение о программе наставничества в образовательных организациях Хабаровского края (утверждено приказом КГАОУ ДПО ХК ИРО от 25.10.2021 №169-од)
5. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года (проект).

Литература:

1. Велиева, С. В. Теория и практика наставничества молодого педагога : учебное пособие / С. В. Велиева. — Чебоксары, ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2021. — 80 с.
2. Кулаков С.А. Супервизия в психотерапии: учебное пособие для супервизоров/ С.А. Кулаков. – М.: Издательские решения, 2022.- 240с.
3. Ладилова Н.А., Мишина И.А. Наставничество в России: от истоков к современности. / Н.А. Ладилова, И.А. Мишина. – М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. – 223 с.
4. Рулиене, Л. Н. Тьюторство и наставничество в педагогической деятельности: практикум: учебное пособие / Л. Н. Рулиене. — Улан-Удэ: БГУ, 2023. — 50 с.
5. Рыжкова И.В. Наставничество как пространство развития исследовательских компетенций обучающихся (форма «студента-ученик») [Электронный ресурс] /И.В. Рыжкова, С.А. Чурсина//Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022.-№ 2.- С.74-81.
6. Серафимович И. В., Бобылева Н. И. Социально-психологические особенности наставничества как вида деятельности: учебно-методическое пособие / И. В. Серафимович, Н. И. Бобылева. — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023. — 162 с.1.
7. Шевченко Н.А. Настольная книга наставника /авт.-сост. Шевченко Н.А., Исланова Н.Н., Хазиева Е.В., Сайфиева О.В. - Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2023. — 72 с.

Интернет-ресурс:

1. Навигатор наставничества Хабаровского края <http://nastavnik-khv.ru>
2. Национальная федерация профессиональных менторов и коучей <https://coachmentor.ru/kompetencii-mentora/>
3. Наставник РФ: <https://xn--80aagyknd3aj.xn--p1ai/>

4.2 Материально-технические условия реализации программы

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Заочный этап с ДОТ обучения на https://mood.ippk.ru/ Очной этап обучения – аудитории.	Лекции / Практические занятия	Компьютерное условия оборудование для использования видео- и аудиовизуальных средств обучения.

4. Кадровые условия

Руководитель программы: Парфенова С.В., начальник отдела наставничества КГАОУ ДПО ХК ИРО

Составитель программы: Чегурко Т.В., методист отдела наставничества КГАОУ ДПО ХК ИРО