

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Кировское областное государственное образовательное автономное  
учреждение дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Кировской области»  
(КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»)

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Ректор ИРО Кировской области

Н.В. Соколова

№7 от 17.10.2024

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
(повышения квалификации)**

**"Реализация целевой модели наставничества в образовательной  
организации"**

(для руководителей, заместителей руководителей  
общеобразовательных организаций)  
*(в количестве 24 часов)*

**Киров**

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

### **1.1. Актуальность разработки дополнительной профессиональной программы «Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации»**

Актуальность дополнительной профессиональной программы обусловлена современными тенденциями развития отечественного образования, одной из задач которого является внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях общего, дополнительного и среднего профессионального образования.

Система наставничества является инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов развития российской экономики.

Нормативную правовую базу дополнительной профессиональной программы составляют Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»; Распоряжение Министерства просвещения РФ 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»; Постановление Правительства Кировской области от 15.12.2023 № 697–П «Об утверждении государственной программы Кировской области «Развитие образования»; Распоряжение министерства образования Кировской области от 25.09.2019 №791 «Об утверждении типового положения по наставничеству в образовательных организациях Кировской области».

**1.2. Цель реализации программы** – совершенствование профессиональных компетенций слушателей, необходимых для реализации целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях.

### 1.3. Планируемые результаты обучения:

#### Для руководителя ОО

Трудовая функция	Трудовые действия	Знать	Уметь
Администрирование деятельности общеобразовательной организации	Обеспечение реализации кадровой политики, осуществление подбора и расстановки кадров в соответствии с уставом общеобразовательной организации	Приоритетные направления государственной образовательной политики РФ; нормативно-правовое обеспечение наставничества педагогических работников; структуру и содержание целевой модели наставничества; методы и приемы эффективного взаимодействия наставника и наставляемого; методики выявления профессиональных дефицитов у педагогических работников	Разрабатывать план наставничества для конкретной общеобразовательной организации на основе нормативной базы и лучших наставнических практик. Разрабатывать персонализированную программу наставничества. Проводить мониторинг и оценку результативности реализации программы наставничества.

#### Для заместителя руководителя ОО

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Участствует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства, координирует разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения.	Приоритетные направления государственной образовательной политики РФ; нормативно-правовое обеспечение наставничества педагогических работников; отечественный и региональный опыт организации наставничества педагогических	Разрабатывать план наставничества для конкретной образовательной организации на основе нормативной базы и лучших практик. Разрабатывать персонализированную программу наставничества. Проводить мониторинг и оценку результативности реализации программы наставничества.

	<p>работников в  общеобразовательных  организациях;  структуру и содержание  целевой модели  наставничества; методики  выявления  профессиональных  дефицитов педагогических  компетенций; методы и  приемы эффективного  взаимодействия  наставника и  наставляемого</p>	
--	---	--

**1.4.** Категория слушателей: руководители, заместители руководителей общеобразовательных организаций, кадровый резерв

**1.5.** Форма обучения – очная, **очно-заочная**

**1.6.** Срок освоения программы: 24 часа

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Учебный (тематический план)

#### **очная форма обучения**

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ			Форма контроля
			Лекции	Интерактивное (практическое) занятие	Самостоятельная работа	
	<b>Входное тестирование</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	Тест
	Входное тестирование	1	0	0	1	Тест
<b>1.</b>	<b>Модуль 1. Государственная политика в сфере образования</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
1.1.	Приоритетные направления государственной и региональной политики в области образования	1	1	0	0	
1.2.	Нормативно-правовое обеспечение	3	1	2	0	

	наставничества педагогических работников					
<b>2.</b>	<b>Модуль 2. Целевая модель наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	
2.1.	Наставничество как универсальная технология современной образовательной системы	1	1	0	0	
2.2.	Целевая модель наставничества: актуальность, структурные компоненты, условия реализации	4	2	2	0	
2.3.	Организация наставничества в общеобразовательных организациях	2	1	1	0	
2.4.	Планирование результатов реализации целевой модели наставничества в общеобразовательной организации	2	1	1	0	
<b>3.</b>	<b>Модуль 3. Реализация целевой модели наставничества педагогических работников</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	
3.1.	Управление процессом внедрения и реализации модели наставничества в общеобразовательной организации	4	2	2	0	Практическая работа №1.1.
3.2.	Персонализированная программа наставничества в общеобразовательной организации	3	1	2	0	Практическая работа №1.2.
3.3.	Мониторинг эффективности результатов реализации программы наставничества в	2	0	2	0	Практическая работа №1.3.

	общеобразовательной организации					
	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>Тест</b>
	<b>Всего часов</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	

### очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ			Форма контроля
			Лекции	Интерактивное (практическое) занятие	Самостоятельная работа	
	<b>Входное тестирование</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	Тест
	Входное тестирование	1	0	0	1	Тест
<b>1.</b>	<b>Модуль 1. Государственная политика в сфере образования</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	
1.1.	Приоритетные направления государственной и региональной политики в области образования	1	0	0	1	
1.2.	Нормативно-правовое обеспечение наставничества педагогических работников	3	0	0	3	
<b>2.</b>	<b>Модуль 2. Целевая модель наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
2.1.	Наставничество как универсальная технология современной образовательной системы	1	0	0	1	
2.2.	Целевая модель наставничества: актуальность, структурные компоненты, условия реализации	4	1	2	1	

2.3.	Организация наставничества в общеобразовательных организациях	2	1	1	0	
2.4.	Планирование результатов реализации целевой модели наставничества в общеобразовательной организации	2	1	1	0	
3.	<b>Модуль 3. Реализация целевой модели наставничества педагогических работников</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	
3.1.	Управление процессом внедрения и реализации модели наставничества в общеобразовательной организации	4	2	2	0	Практическая работа №1.1.
3.2.	Персонализированная программа наставничества в общеобразовательной организации	3	1	2	0	Практическая работа №1.2.
3.3.	Мониторинг эффективности результатов реализации программы наставничества в общеобразовательной организации	2	0	2	0	Практическая работа №1.3.
	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>Тест</b>
	<b>Всего часов</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	

## 2.2. Рабочая программа

### Модуль 1. Государственная политика в сфере образования (лекция: 2 часа, практическое занятие: 2 часа)

#### Тема 1.1. Приоритетные направления государственной и региональной политики в области образования (лекция: 1 час)

**Лекция.** Цели и задачи в сфере общего образования в РФ. Ключевые направления региональной политики в сфере образования. Государственная политика в области наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Указ Президента от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», целевые показатели новых национальных проектов «Семья», «Молодежь России», «Кадры». Проект «Школа

Минпросвещения России»: ключевое условие «Учитель. Школьная команда». Отечественный опыт наставничества в образовательной сфере.

## **Тема 1.2. Нормативно-правовое обеспечение наставничества педагогических работников** (лекция: 1 час, практическое занятие: 2 часа)

**Лекция.** Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы развития наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего образования. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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». Постановление Правительства Кировской области от 15.12.2023 № 697–П «Об утверждении государственной программы Кировской области «Развитие образования»; Распоряжение министерства образования Кировской области от 25.09.2019 №791 «Об утверждении типового положения по наставничеству в образовательных организациях Кировской области»; Распоряжение министерства образования Кировской области от 05.11.2020 №1394 «Об утверждении Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Кировской области на период 2020 - 2024 годы».

**Практическое занятие:** Изучение и внесение дополнений, изменений (по мере необходимости) в локальные акты образовательной организации: Приказ об утверждении Положения о наставничестве в образовательной организации; Приказ о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации; Приказ об утверждении Плана реализации целевой модели наставничества в образовательной организации; Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников в образовательной организации; Приказ о назначении куратора, ответственного за реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации; Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар в образовательной организации.

## **Модуль 2. Целевая модель наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации**

(лекции: 5 часов, практические занятия: 4 часа)

### **Тема 2.1. Наставничество как универсальная технология современной образовательной системы** (лекция: 1 час)

**Лекция.** Наставничество как ключевой элемент методической работы в образовательной организации. Андрагогика - методологическая основа наставничества педагогов. Универсальность и перспективность технологии наставничества. Проблемы, решаемые с помощью наставничества. Компоненты системы наставничества (ценностно-смысловой,



содержательный, технологический, оценочно-диагностический).

**Тема 2.2. Целевая модель наставничества: актуальность, структурные компоненты, условия реализации** (лекция: 2 часа, практическое занятие: 2 часа)

**Лекция.** Актуальность, содержание целевой модели наставничества, ее структурные компоненты и условия реализации, необходимые для наставнической деятельности (кадровые, организационно-методические, информационно-методические, организационно-педагогические, материально-технические, финансово-экономические). Принципы реализации целевой модели наставничества.

**Практическое занятие.** Обзор методик диагностики компетентностных дефицитов педагогов. Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций и педагогических дефицитов. Тренинг профессиональной идентичности (осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста).

**Тема 2.3. Организация наставничества в общеобразовательных организациях** (лекция: 1 час, практическое занятие: 1 час)

**Лекция.** Типы наставничества (прямое, опосредованное, индивидуальное, коллективное, скрытое, открытое). Формы наставничества («педагог-педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог-обучающийся» и другие). Виды наставничества (дистанционное, групповое, комплексное, целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное, традиционное). Задачи куратора целевой модели наставничества. Методы и технологии эффективного взаимодействия наставника и наставляемого (технология сотрудничества, коучинг, кейс-метод, технология открытого пространства).

**Практическое занятие.** Тренинг «Эффективные коммуникации в наставничестве». Коучинг-упражнение: колесо компетенций наставника.

**Тема 2.4. Планирование результатов реализации целевой модели наставничества в общеобразовательной организации** (лекция: 1 час, практическое занятие: 1 час)

**Лекция.** Критерии оценки эффективности программы наставничества и всех участников наставнической деятельности в образовательной организации. Критерии эффективности реализации системы наставничества педагогических работников в регионе, в образовательной организации. Этические основы и риски внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации.

**Практическое занятие.** Выступления слушателей по темам «Успешные практики и критерии эффективности системы наставничества в образовательной организации», «Организация работы «Школы молодого педагога».

### **Модуль 3. Реализация целевой модели наставничества педагогических работников** (лекции: 3 часа, практическое занятие: 6 часов)

#### **Тема 3.1. Управление процессом внедрения и реализации модели наставничества в общеобразовательной организации** (лекция: 2 часа, практическое занятие: 2 часа)

**Лекция.** Этапы реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях (Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар/групп. Организация работы наставнических пар/групп. Ожидаемые результаты внедрения и функционирования целевой модели наставничества в образовательной организации. Завершение наставничества). Интеграция наставничества в корпоративную культуру образовательной организации. Дорожная карта реализации целевой модели наставничества. Региональный наставнический центр по организации работы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях.

**Практическая работа 1.1.** Составление плана организации наставничества в образовательной организации.

#### **Тема 3.2. Персонализированная программа наставничества в общеобразовательной организации** (лекция: 1 час, практическое занятие: 2 часа)

**Лекция.** Роль наставника в формировании индивидуального образовательного маршрута наставляемого (ИОМ). Алгоритм составления и методика оценки результативности реализации ИОМ наставляемого. Персонализированные программы наставнической деятельности как составная часть программы наставничества в образовательной организации. Дорожная карта реализации программы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

**Практическая работа 1.2.** Разработка персонализированной программы наставничества на основе кейса.

#### **Тема 3.3. Мониторинг эффективности результатов реализации программы наставничества в общеобразовательной организации** (практическое занятие: 2 часа)

**Практическая работа 1.3.** Создание мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательной организации.

## **РАЗДЕЛ 3. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **Входное тестирование**

**Форма:** тестирование

**Количество часов:** 1 час

**Описание, требования к выполнению:** Входная диагностика проводится в форме тестирования и состоит из 15 заданий с выбором одного или нескольких правильных ответов.

**Критерии оценивания:**

Тест считается выполненным, если слушатель набрал не менее 70 % правильных ответов от общего количества вопросов. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов – 15.

**Примеры заданий:**

**1. Что такое наставничество?**

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

Б) Добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе;

В) Тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах.

**2. В каких нормативных правовых актах федерального уровня упоминается о наставничестве педагогических работников?**

А) Трудовой кодекс РФ

Б) Профессиональный стандарт педагога

В) Национальная система учительского роста+

**3. Какова процедура назначения куратора в организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества?**

А) назначается решением руководителя образовательной организации; +

Б) назначается решением органа исполнительной власти;

В) назначается приказом Министерства просвещения РФ.

Время выполнения теста не ограничено.

**Количество попыток:** 1.

### **Текущий контроль (практические работы)**

**Модуль 3. Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации**

**Тема 3.1. Управление процессом внедрения и реализации модели наставничества в общеобразовательной организации**

**Форма:** Практическая работа 1.1.

**Описание, требования к выполнению:** Слушатели составляют план организации наставничества в общеобразовательной организации.

№	Этап организации	Содержание	Ответстве	Сроки	Отметка
---	------------------	------------	-----------	-------	---------

	наставничества	деятельности	нный		о выполне нии
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	Подготовительный				
2.	Диагностический				
3.	Проектировочный				
4.	Реализационный				
5.	Рефлексивно-аналитический				
6.	Результативный				

**Качество выполненного задания:**

Все этапы процесса реализации наставничества в общеобразовательной организации представлены в полном объеме. По каждому этапу в разделе «Содержание деятельности» дано примерно по 1 мероприятию. Реализационный этап представлен более подробно.	5 баллов
Недостаточно полно детализирован реализационный этап. Дано 2 мероприятия.	4 балла
Недостаточно полно детализирован реализационный этап. Дано 1 мероприятие.	3 балла

**Тема 3.2. Персонализированная программа наставничества в общеобразовательной организации**

**Форма:** Практическая работа 1.2.

**Описание, требования к выполнению:** слушатели разрабатывают персонализированную программу наставничества по конкретной ситуации. Выполненные работы проверяются слушателями по чек-листу и оцениваются в соответствии с критериями.

**Критерии оценивания:** слушатели получают «зачет», если набрали от 7 до 4 баллов; «незачет» - менее 4 баллов (задание следует доработать).

**Примеры заданий:**

Разработайте персонализированную программу наставничества по конкретной ситуации. В программе отразите этапы реализации, 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.

**Педагогическая ситуация.** Молодой специалист (24 года), учитель истории в общеобразовательной школе. С детства хотела быть педагогом, но в первый год работы ей попался сложный класс, у которого явные проблемы с дисциплиной. К тому же, составление бесконечных отчетов и нехватка времени на проверку тетрадей доводят молодого учителя до желания отказаться от этой работы и уйти из школы и из профессии. Среди ее знакомых больше нет педагогов, кто бы мог оказать конкретную поддержку или дать совет. Налицо эмоциональное выгорание.

### **Примерная форма персонализированной программы наставничества**

Актуальность программы	
Цель программы	
Задачи программы	
Срок реализации программы	
Форма наставничества	
Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым на каждом этапе	
Возможные риски при реализации программы и способы их предотвращения/устранения	
Содержание деятельности	
Ожидаемые результаты реализации программы	
План реализации мероприятий программы наставничества	
Критерии оценивания эффективности принимаемых мер, методов работы с наставляемым	
Отчет руководству о выполнении программы наставничества	

Примерная форма чек-листа оценивания выполненного задания:

№ п/п	Параметр оценки составления персонализированной программы наставничества	Отметка о выполнении
1.	В программе учтены все структурные элементы	1 балл
2.	В программе прописаны цели и задачи	1 балл
3.	Указаны возможные риски при реализации программы	1 балл

4.	Указаны мероприятия по предотвращению/устранению возможных рисков	1 балл
5.	Сформулированы планируемые (ожидаемые) результаты и эффекты от реализации программы (поэтапно)	1 балл
6.	Прописан примерный план реализации мероприятий программы наставничества	1 балл
7.	Запланированы мероприятия по отчету о ходе реализации программы наставничества и ее результатах	1 балл

### Критерии оценивания

Качество выполненного задания:

Учтены все параметры чек-листа	7 баллов
Отсутствует позиция чек-листа 5	6 баллов
Отсутствует позиция чек-листа 6	5 баллов
Отсутствуют позиции чек-листа 3, 4	4 балла

### Тема 3.3. Мониторинг эффективности результатов реализации программы наставничества в общеобразовательной организации (практическое занятие: 2 часа)

**Форма:** Практическая работа 1.3.

**Описание, требования к выполнению:** Слушатели составляют алгоритм проведения мониторинга и оценки результатов реализации программы наставничества.

**Критерии оценивания:** задание считается выполненным, если слушатели набрали 5 баллов в соответствии с представленными критериями оценивания, которые предполагают наличие всех выполненных заданий.

**Примеры заданий:**

1. Определите цель и задачи двух основных этапов мониторинга программы наставничества: 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества. 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

2. Определите факторы SWOT-анализа реализуемой программы наставничества в рамках первого этапа мониторинга на основе анкетирования с использованием опыта конкретной образовательной организации.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для анализа осуществляется с помощью анкеты. **Ссылка на анкету** - <https://ooatr.ru/wp-content/uploads/2023/05/Методические-рекомендации-по-мониторингу-эффективности-реализации-программы-наставничества-в-ОО.pdf>

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. **Ссылка на анкету** - <https://ooatr.ru/wp-content/uploads/2023/05/Методические-рекомендации-по-мониторингу-эффективности-реализации-программы-наставничества-в-ОО.pdf>

**3.** Определите основные параметры оценки качества реализуемой программы наставничества.

**4.** Определите ожидаемые результаты мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы наставничества.

Материалы: <https://ooatr.ru/wp-content/uploads/2023/05/Методические-рекомендации-по-мониторингу-эффективности-реализации-программы-наставничества-в-ОО.pdf>

### **Критерии оценивания**

Качество выполненного задания:

Определены цель и задачи первого этапа мониторинга программы наставничества	1 балл
Определены цель и задачи второго этапа мониторинга программы наставничества	1 балл
Проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества (сформировано представление о том, как надо проводить данный анализ)	1 балл
Определены основные параметры оценки качества реализуемой программы наставничества	1 балл
Определены ожидаемые результаты мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы наставничества	1 балл

### **Итоговая аттестация**

**Форма:** тестирование

**Количество часов:** 1 час

**Описание, требования к выполнению:** Итоговая аттестация проводится в форме тестирования и состоит из 15 заданий с выбором одного или нескольких правильных ответов.

**Критерии оценивания:**

Тест считается выполненным, если слушатель набрал не менее 70 % правильных ответов от общего количества вопросов. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Максимальное количество баллов – 15.

**Примеры заданий:**

**1. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества является функцией:**

А) образовательной организации, осуществляющей внедрение целевой модели наставничества;

Б) регионального наставнического центра;

В) регионального института развития образования.

**2. Какая из предложенных моделей наставничества предполагает взаимодействие исключительно со взрослыми людьми?**

А) фасилитатор

Б) тьютор

В) андрагог

**3. Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника?**

А) Информационная деятельность

Б) Реабилитационная деятельность

В) Методическая деятельность

Время выполнения теста не ограничено.

Количество попыток – 1.

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

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

#### **Нормативные документы:**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698> (дата обращения: 27.08.24).
2. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. Информационно-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 26.08.24).



3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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» [Электронный ресурс] // Банк документов. Министерство просвещения Российской Федерации. URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 25.08.2024).
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 года № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников» [Электронный ресурс] // Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования. URL: <https://dppo.apkpro.ru/uploads/eos/CX2aG4NMStyxFwnEopLjXcagq.pdf> (дата обращения: 27.08.2024).
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № 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» [Электронный ресурс] // Банк документов. Министерство просвещения Российской Федерации. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/51d3c15a6842dce2585500acd9236624/> (дата обращения: 27.08.2024).
6. 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) [Электронный ресурс] // Справочная правовая система Консультант Плюс. URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/> (дата обращения: 27.08.2024).
7. Постановление Правительства Кировской области от 15.12.2023 № 697–П «Об утверждении государственной программы Кировской области «Развитие образования».
8. Распоряжение министерства образования Кировской области от 25.09.2019 №791 «Об утверждении типового положения по

наставничеству в образовательных организациях Кировской области» (дата обращения: 27.08.2024).

9. Распоряжение министерства образования Кировской области от 05.11.2020 №1394 «Об утверждении Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Кировской области на период 2020 - 2024 годы» (дата обращения: 27.08.2024).

### **Основная литература**

1. Ваганова О.И., Гладкова М.Н., Кобалян А.А. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 76-3. С. 49—52.
2. Гаврутенко Т.В. Организационно- педагогические условия развития наставничества учителей: управленческая практика / Т.В. Гаврутенко, Л.А. Мокрецова // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2022. № 1(34). С. 135—140.
3. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022 - №7. - С.2-4.
4. Кашаев А.А., Петренко А.А. Управление наставнической деятельностью по развитию профессионализма педагогов в школе // Психолого-педагогический поиск. - 2022. № 4(64). С. 49—60.
5. Коучинг и наставничество: теория и практика : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 25 апреля 2024 г.) / гл. ред. О. В. Рыбина; Федерация профессиональных коучей и наставников. —Чебоксары: Среда, 2024 – 276 с.
6. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов/ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Ладога, Е.А. Фатнева; под ред. Е.Н. Мясищевой.- Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.
7. Подобаева, О.Г. Педагогическое наставничество в системе общего образования [Текст] / О. Г. Подобаева // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. - 2021 -№2(14). - С.15-18.
8. Фидорцова, Е.С. Наставничество в рамках взаимодействия школы с социальным партнером "Школа-колледж" [Текст] / Е. С. Фидорцова // Региональная школа управления. - 2021 - №2. - С.55-60.

### **Дополнительная литература**

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева //Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.18-21. - (дата обращения: 12.09.2024).

2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.71-74. - (дата обращения: 12.09.2024).
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А.Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22. - (дата обращения: 10.09.2024).
4. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022 - №8. - С.15-22. - (дата обращения: 10.09.2024).

#### **Электронные обучающие материалы:**

1. МЕНТОРИ. Национальный ресурсный центр наставничества. <https://mentori.ru/>
2. Наставничество педагогических работников <https://nastavnik.apkpro.ru/>
3. «Объединение наставников России» <http://nastavniki.com>
4. Социальная сеть работников образования nsportal.ru. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности. Методические материалы. <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo>

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

Техническое оборудование: персональный компьютер, видео- и аудиовизуальные средства обучения.

Материально-технические условия: наличие доступа слушателей к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», флипчарт.