

# МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
**«Академия реализации государственной политики  
и профессионального развития работников образования  
Министерства просвещения Российской Федерации»  
(ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»)»**

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора  
ФГАОУ ДПО «Академия  
Минпросвещения России»

С.М. Кожевников

2020 г.



**Дополнительная профессиональная программа  
(повышение квалификации)**

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
(С УЧЕТОМ ЛУЧШИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРАКТИК)**

Москва - 2020

## Раздел 1. «Характеристика программы»

**1.1. Цель реализации программы:** совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области наставничества в образовательных организациях с учетом лучших международных и региональных практик.

### 1.2. Планируемые результаты обучения

Категория слушателей	Должностные обязанности по ЕКС	Знать/Уметь
Руководители ОО	Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников	<b>Знать:</b> – нормативно-правовую регламентацию наставничества в образовательных организациях; – опыт функционирования института наставничества в России и за рубежом; – структуру и содержание целевой модели наставничества в образовательных организациях: – алгоритм разработки программы наставничества; – основы возрастного развития, психологии личности; – методы и формы эффективного взаимодействия наставника и наставляемого <b>Уметь:</b> – разрабатывать программу наставничества; – создавать условия для развития наставляемых, мотивировать их деятельность; – разрабатывать модель наставничества для конкретной образовательной организации; – применять психолого-педагогические технологии при реализации программы наставничества; – эффективно взаимодействовать с участниками образовательных отношений
Заместители руководителей ОО	Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства	

**1.3. Категория обучающихся (слушателей):** руководители, заместители руководителей образовательных организаций.

**1.4. Форма обучения:** заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

**1.5. Срок освоения программы:** 76 ч.

## Раздел 2. «Содержание программы»

### 2.1. Учебный (тематический) план

№.№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), вида аттестации	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ			Формы аттестац ии, контроля
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1.	Входной контроль	1		1		Тестирова ние
<b>I. Базовая часть</b>						
2.	<i>Модуль 1. Приоритетные направления государственной образовательной политики</i>	4			4	
2.1.	Государственная политика в сфере общего образования Российской Федерации	2			2	Тестирова ние
2.2.	Цифровая трансформация образования	2			2	Тестирова ние
<b>II. Профильная часть</b>						
3.1.	<i>Модуль 1. Наставничество как компонент системы образования</i>	21	7	7	7	
3.1.1.	Наставничество в образовании – педагогический феномен и важное направление государственной образовательной политики	6	2	2	2	
3.1.2.	Нормативно-правовые основы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации	4	2	1	1	
3.1.3.	Опыт функционирования института наставничества в России: история, современность, перспективы	6	2	2	2	

3.1.4.	Обзор лучших зарубежных практик наставничества в образовании	4	1	1	2	
3.1.5.	Промежуточная аттестация	1		1		Тестирование
<b>3.2.</b>	<b><i>Модуль 2. Наставничество как часть системы профессионального роста педагогических работников</i></b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	
3.2.1.	Целевая модель наставничества в образовательных организациях: структура и содержание	6	2	2	2	
3.2.2.	Показатели эффективности реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях	6	2	2	2	
3.2.3.	Промежуточная аттестация	2		2		Решение кейсов
<b>3.3.</b>	<b><i>Модуль 3. Технология реализации наставничества в образовательных организациях</i></b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	
3.3.1.	Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях. Программа наставничества	6	2	2	2	
3.3.2.	Типовые документы для реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях	10	4	2	4	
3.3.3.	Социально-психологические аспекты наставничества	6	2	2	2	
3.3.4.	Деятельность наставника в целях обеспечения высоких образовательных результатов	6	2	2	2	
3.3.5.	Эффективные практики наставничества: региональный опыт	4	1	1	2	
3.3.6.	Промежуточная аттестация	2		2		Проект дорожной карты программы наставничества
<b>4.</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		<b>Тестирование</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	

## **2.2. Рабочая программа (содержание)**

### **I. Базовая часть**

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

##### **2.1. Государственная политика в сфере общего образования Российской Федерации (самостоятельная работа – 2 ч)**

Образовательное законодательство Российской Федерации. Цели и ключевые задачи Российской Федерации в сфере образования. Показатели федеральных проектов. Механизмы достижения поставленных целей. Единая система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

##### **2.2. Цифровая трансформация образования (самостоятельная работа – 2 ч.)**

Национальная цель «Цифровая трансформация». Суть цифровой трансформации образования. Технологическое обновление и новая дидактика образования, персонализации образовательного процесса на основе использования растущего потенциала цифровых технологий. Актуальные навыки и практики преподавания в цифровую эпоху.

### **II. Профильная часть**

#### ***3.1. Модуль 1. Наставничество как компонент системы образования***

##### **3.1.1. Наставничество в образовании – педагогический феномен и важное направление государственной образовательной политики (онлайн-лекции – 2 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 2 ч.).**

Понятие и сущность наставничества. Наставник – ментор, тьютер, коуч, волонтер. Наставляемый. Куратор. Типы наставничества: прямое и опосредованное, скрытое и открытое, индивидуальное и коллективное (групповое). Неклассические формы наставничества: наставничество – напарничество (buddying – дружеская поддержка), теневое наставничество (shadowing), обратное наставничество и др.

История возникновения наставничества. Наставничество в управлении и на производстве. Исследования Г. Льюиса и Л. Рай.

Наставничество в образовании. Функции наставничества в образовании. Двусторонний характер наставничества. Принципы наставничества в образовании: личностный подход, системность, гуманизм, оптимистическая гипотеза, коммуникативность и пр.

Государственная политика в области наставничества. Целевая модель наставничества обучающихся как эффективный ресурс системы образования. Наставничество как ресурс реализации национального проекта «Образование» (федеральные проекты в рамках нацпроекта «Образование»). Актуальные проблемы наставничества в современной России. Риски, связанные с введением наставничества в образовании.

Практическая часть: составление глоссария, анализ Паспорта национального проекта «Образование» с точки зрения мероприятий и контрольных точек, направленных на создание института наставничества.

### 3.1.2. Нормативно-правовые основы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации (онлайн-лекции – 2 ч., практические занятия – 1 ч., самостоятельная работа – 1 ч.)

*Российское законодательство.*

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 08.06.2020 с изменениями и дополнениями).

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16).

Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 16.07.2020) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р.

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».

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»).

Письмо Минобрнауки России от 02.02.2016 № ВК-163/07 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по подготовке и организации профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах»), другие нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, регламентирующие деятельность института наставничества в образовательных организациях, другие нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней.

*Международное право.*

Всеобщая Декларация Добровольчества (принятая на XVI Всемирной Конференции Международной Ассоциации Добровольческих Усилий – IAVE, Амстердам, январь, 2001 г.).

«Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», 2015 г. «Цели в области устойчивого развития» (ЦУР), ООН, Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Sustainable Development Goals (SDGs).

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 01.12.2011 «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Практическая часть: составление перечня нормативно-правовых актов, регулирующих реализацию модели наставничества в образовательной организации (федеральный и региональный уровни). Анализ текста Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, составление ментальной карты.

### **3.1.3. Опыт функционирования института наставничества в России: история, современность, перспективы (онлайн-лекции – 2 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Традиции наставничества в истории отечественного образования. От идей К.Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии до реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации. Модели наставничества в исторической ретроспективе – сравнительный анализ. Реалии наставничества в условиях цифровой трансформации образования и социальных сфер. Духовно-нравственные ценности народов России и наставничество. Отечественный опыт наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (середина XX века).

Наставничество – технология успеха, условие для успешной личной и профессиональной самореализации. Наставничество как кадровая технология. Роль института наставничества в формировании профессиональных компетенций. Наставничество в ранней профориентации, профессиональной подготовке и соревнованиях в профессиональном мастерстве. Актуальные программы наставничества детей и юношества. Наставничество в практике движения WorldSkills.

МЕНТОРИ. Национальный ресурсный центр наставничества. <https://mentori.ru/>

Практическая часть: изучение материалов Национального ресурсного центра наставничества <https://mentori.ru/>, формирование банка успешных практик наставничества. Составление перечня полезных интернет-ссылок в области наставничества для сотрудников образовательной организации.

### **3.1.4. Обзор лучших зарубежных практик наставничества в образовании (онлайн-лекции – 1 ч., практические занятия – 1 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Лучшие международные практики наставничества. Возможности использования потенциала зарубежных технологий наставнической деятельности в российском образовании.

Европейские программы наставничества. Опыт многоступенчатой оценки наставничества в Германии. Наставничество в школах Великобритании. Примеры успешных программ.

Семейное и взаимное наставничество в Израиле. Опыт США – корпоративное наставничество.

Специфика наставничества в образовании стран Азии: Китай и Сингапур.

Практическая часть: анализ зарубежных практик наставничества в образовании с точки зрения их применимости в образовательных организациях России.

## **3.2. Модуль 2. Наставничество как часть системы профессионального роста педагогических работников**

### **3.2.1. Целевая модель наставничества в образовательных организациях: структура и содержание (онлайн-лекции – 2 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Актуальность целевой модели наставничества. Цель и задачи внедрения. Куратор целевой модели наставничества. Задачи куратора. Дорожная карта целевой модели наставничества.

Основные компоненты модели наставничества: концептуально-целевой компонент, содержательный компонент, операционно-деятельностный компонент, аналитико-результативный компонент.

Формы наставничества:

Ученик – ученик. Взаимодействие наставника и наставляемого в учебной и внеучебной деятельности. Студент – ученик. Работодатель – ученик. Учитель – учитель. Классное наставничество, наставничество в области предметных областей, наставничество в работе с молодыми педагогами. Наставничество в рамках модели: «педагог-новатор – консервативный педагог». Ключевые компетенции наставника «Учитель». Работодатель-студент. Механизмы мотивации и поощрения наставничества.

Общие требования к структуре управления региональными программами наставничества. Кадровое обеспечение региональной системы реализации целевой модели наставничества.

Практическая часть: разработка опросных листов для мониторинга целевых установок участников программы наставничества в образовательной организации (для трех форм наставничества по выбору).

### **3.2.2. Показатели эффективности реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (онлайн-лекции – 2 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. Ожидаемые результаты внедрения и функционирования целевой модели наставничества в образовательной организации. Основные критерии оценки эффективности программы наставничества в образовательной организации. Критерии определения эффективности всех участников наставнической деятельности. Критерии оценки изменений личности «наставляемого-участника». Мониторинг процесса реализации программы наставничества. Достижение показателей эффективности.

Практическая часть: проведение SWOT-анализа одной из форм наставничества, разработка анкет(ы) для определения эффективности участников программы наставничества, решение кейсовых заданий.

## **3.3. Модуль 3. Технология реализации наставничества в образовательных организациях**

### **3.3.1. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Программа наставничества (онлайн-лекции – 2 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Методические рекомендации по внедрению и реализации целевой модели наставничества. Технологии наставничества. Методы и формы наставничества: проектные и проблемные методы, мастер-классы, рефлексия и анализ деятельности наставляемого, дискуссии и беседы, консультирование и др.

Программа наставничества. Этапы реализации: подготовка условий запуска программы наставничества; формирование базы наставников и наставляемых (механизмы и риски); отбор и обучение наставников; формирование наставнических пар или групп; организация их работы; завершение наставничества. Внешняя и внутренняя поддержка реализации программы наставничества на всех этапах.

Практическая часть: составление плана обучения наставников, разработка листов наблюдения для наставника.

### **3.3.2. Типовые документы для реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (онлайн-лекции – 4 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 4 ч.)**



Локальные нормативно-правовые акты. Информационно-методическое сопровождение реализации целевой модели наставничества в общеобразовательной организации.

Положение о наставничестве в образовательной организации. Приказ об утверждении Положения о наставничестве в образовательной организации.

Приказ о внедрении целевой модели наставничества.

План реализации внедрения целевой модели наставничества (Дорожная карта). Приказ об утверждении Плана реализации (Дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества.

Приказ о назначении куратора(ов) и наставника(ов).

Приказ о закреплении наставнических пар/групп.

Приказ «Об организации наставничества по работе с молодыми специалистами». Положение о работе с молодыми специалистами (Положение о Школе молодого специалиста). План работы с молодыми специалистами (на каждый год). План работы педагога-наставника на учебный год и др.

Практическая часть: разработка не менее трех проектов локальных актов для образовательной организации в сфере наставничества.

### **3.3.3. Социально-психологические аспекты наставничества (онлайн-лекции – 2 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Социально-психологический феномен наставничества в образовании. Психологические характеристики личности наставника. Эмпатия, рефлексия и саморефлексия. Развитие рефлексии молодого (начинающего) учителя. Типы темперамента. Психология лидерства. Понятие успеха в профессиональной деятельности. Начало профессиональной деятельности. Уровень мотивации педагога. Стратегии успеха в наставничестве. Положительный имидж наставника: внешний вид, выражение лица, тембр голоса, владение основами вербальной и невербальной коммуникации. Общение и коммуникация в деятельности наставника. Психологические барьеры и препятствия в общении. Продуктивные и непродуктивные стили в общении. Невербальные стратегии в общении. Активное, пассивное и эмпатическое слушание. Техника активного слушания. Конфликты на рабочем месте и способы их регуляции, роль наставника в разрешении конфликтов. Творчество и креативность – слагаемые успеха в деятельности наставника.

Основы психологии профессиональной деятельности. Адаптация молодого (начинающего) педагога в коллективе. Выгорание. Профессиональный стресс и его динамика. Саморегуляция наставника в условиях профессионального стресса. Алгоритмы поведения наставника в конфликтных ситуациях.

Основы возрастной психологии. Закономерности развития психики личности ребенка и подростка. Буллинг. Феномен одаренности. Сопровождение обучающихся различных категорий. Специфика стратегий наставничества в работе с одаренными детьми. Психология девиантного поведения детей и подростков: причины и коррекция. Психологическая составляющая наставничества в сопровождении детей группы риска. Обеспечение успешной социализации и предупреждение отклонений в развитии подростка. Роль наставника в социализации детей мигрантов. Специфика взаимодействия наставника с обучающимися с особыми образовательными и социальными потребностями (включая адаптацию детей с ОВЗ). Оказание наставником психолого-педагогической поддержки старшеклассникам при решении ими проблем профессионального самоопределения.

Практическая часть: практикум по психологии общения. Психологическая диагностика. Тестирование (определение стиля общения педагога по анкете А.А. Леонтьева; «Оценка способов реагирования в конфликте», методика К.Н. Томас и др.).

Разработка сценария организационно-обучающей игры «Новенький». Игра может быть использована в образовательной организации при подготовке наставников к форме наставничества «Учитель – учитель».

### **3.3.4. Деятельность наставника в целях достижения высоких образовательных результатов (онлайн-лекция – 2 ч., практические занятия – 2 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Принципы андрагогики. Права и обязанности наставника. Этические принципы в деятельности наставника. Личные качества и компетенции наставника. Метакомпетенции. Формы работы наставника – индивидуальные и групповые, традиционные и инновационные, др.

Современные цифровые и коммуникативные технологии в наставничестве. Ресурсы информационно-цифровой среды для наставников, сопровождения профессионального роста молодого (начинающего) учителя. Интернет-платформа (сайт, страница в социальной сети) общеобразовательной организации для развития и поддержки наставничества как форма сопровождения профессионального становления молодого (начинающего) педагога. Структура и содержание сайта (интернет-страницы). Интернет-платформа как возможность профессионального общения наставников и наставляемых. Тематические информационные интернет-ресурсы (информационно-методическая база) по наставничеству.

Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых (начинающих) учителей. Школа молодого учителя. Анкета молодого специалиста. Содержание работы педагога-наставника с молодым специалистом. Основные формы работы и мероприятия.

Направления наставнической деятельности в образовательной организации: работа с одаренными детьми и обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации; общие вопросы организации взаимодействия с родителями; социальное партнерство; механизмы профессионального роста и совершенствования (профессиональные конкурсы и фестивали, научно-исследовательские мероприятия); наставничество в рамках организации воспитательной деятельности и др. Наставничество и шефство в системе дополнительного образования детей – уникальный инструмент управления траекторией личностного развития обучающихся. Выпускники образовательных организаций в роли наставников.

Практическая часть: разработка анкеты молодого специалиста. Анализ мероприятий примерных дорожных карт образовательных организаций, реализующих программы наставничества, выявление закономерностей.

### **3.3.5. Эффективные практики наставничества: региональный опыт (онлайн-лекция – 1 ч., практические занятия – 1 ч., самостоятельная работа – 2 ч.)**

Региональные системы внедрения целевой модели наставничества: региональный, муниципальный уровни и уровень образовательной организации. Содержательный и технологический компонент. Региональные общественно-профессиональные объединения (ассоциации) и их роль в наставничестве.

Наставничество как приоритетное направление региональной кадровой и образовательной политики Приморского края. Региональная система наставничества. Проект школа «Наставник молодого педагога» (ПК ИРО Приморский краевой институт развития образования). Приморская Ассоциация наставников молодых педагогов. Лучшие региональные практики наставничества в общеобразовательных организациях. <https://www.pippkro.ru/3877/shkola-nastavnik-molodogo-pedagoga>.

Практики наставничества в образовательных организациях Республики Коми. Хакатон «Учитель будущего формируется сегодня» (ГОУДПО «КРИО») и др.

Региональная система педагогического наставничества Томской области: механизмы формирования и развития. Региональный проект «Педагогическое наставничество». Инфраструктура и ресурсная поддержка наставников.

Опыт внедрения в Тверской области 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.

Опыт работы регионального педагогического клуба «Наставник» – добровольное профессиональное объединение педагогов Волгоградской области.

Практическая часть: анализ региональных практик наставничества с точки зрения критериев эффективности (не менее двух).

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

Оценка качества освоения слушателями Программы включает: входной контроль, промежуточную и итоговую аттестации. По всем видам контроля проверка автоматическая, на прохождение каждой дается две попытки.

**Входной контроль** проводится в форме тестирования. Результат анализа входного тестирования является одним из критериев готовности слушателей к обучению по данной программе.

Входное тестирование состоит из 20 заданий:

- 10 заданий с выбором правильного (одного) ответа. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.
- 1 задание на соотнесение, состоящее из 10 пар. Каждая правильно определенная пара оценивается в 1 балл.

Максимальное количество баллов: 20.

Интерпретация результатов:

6-20 баллов – достаточные исходные (базовые) знания в области направления программы, слушатель готов к обучению по данной программе повышения квалификации.

0-5 баллов - недостаточные исходные (базовые) знания в области направления программы, рекомендована индивидуальная траектория освоения программы, включающая дополнительные задания для ликвидации дефицитов базовых знаний и умений.

#### **Примеры заданий входного тестирования**

##### **1.1. Задания с выбором ответа**

1. Какой принцип *не* лежит в основе наставничества?
  - a) принцип доверия;
  - b) принцип конкуренции;
  - c) принцип диалога и конструктивного партнерства;
  - d) принцип взаимообогащения.
  
2. Какова процедура назначения куратора в организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества?
  - a) назначается решением руководителя образовательной организации;
  - b) назначается решением органа исполнительной власти;
  - c) назначается приказом Министерства просвещения;

d) в целевой модели наставничества такой должности нет.

## 1.2. Задания на соотнесение

1. Соотнесите определения с терминами (один термин лишний):

- |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Наставляемый                  | 1. участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого |
| B. Наставник                     | 2. проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей                                                                                                            |
| C. Куратор                       | 3. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции                                                    |
| D. Целевая модель наставничества | 4. сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества                                                                                                                                                                                                            |
| E. Компетенция                   | 5. система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях                                                                                                                                                                   |
| F. Буллинг                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

**Цель промежуточной и итоговой аттестации:** определение качества усвоения слушателями программного материала, диагностирование и корректирование их знаний, умений и компетенций, мотивация к осуществлению профессиональной деятельности на более высоком профессиональном уровне.

**Промежуточная аттестация** проводится по всем модулям программы. Успешное прохождение промежуточного контроля является обязательным условием для допуска слушателя к итоговой аттестации.

### I. Базовая часть

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

Обучение по модулю завершается тестированием.

Тест включает 15 вопросов, каждый верный ответ оценивается в 1 балл. Тестирование пройдено успешно, если правильно выполнено не менее 60% заданий, соответственно набрано не менее 9 баллов.

Интерпретация результатов:

60% выполненных заданий и выше – слушатель освоил содержание темы.

Менее 60% выполненных заданий – результат недостаточен, рекомендовано повторное прохождение темы.

### **Примеры тестовых заданий**

1. Расставьте в иерархической последовательности нижеприведенные документы:

- 1) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
- 2) Национальная доктрина образования в Российской Федерации.
- 3) Конституция Российской Федерации.
- 4) Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».

2. Основными принципами цифровой дидактики выступают (выбор всех правильных вариантов):

- 1) Персонализация образовательного процесса.
- 2) Ограниченный набор верифицированных образовательных ресурсов.
- 3) Многоступенчатый мониторинг достижений ребенка.
- 4) Сохранение традиционной роли учителя.

## **II. Профильная часть**

### **Промежуточная аттестация по модулю 1 «Наставничество как компонент системы образования»**

Промежуточная аттестация по модулю 1 проходит в форме тестирования, тест состоит из 30 заданий (вопросов):

- 1 задание на заполнение пропусков предлагаемыми терминами (словосочетаниями). В предлагаемом слушателям тексте 10 пропусков. Задание проверяет способность использовать тематическую лексику и термины в контексте. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

- 10 заданий с выбором правильного (одного) ответа. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

- 1 задание с кратким ответом, состоящее из 10 вопросов. Задание проверяет владение нормативно-правовыми документами. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

Максимальное количество баллов: 30.

Интерпретация результатов:

16-30 баллов – слушатель готов к освоению содержания модуля 2 программы.

0-15 баллов – результат недостаточен для освоения содержания модуля 2 программы, рекомендовано повторное прохождение модуля 1.

## Примеры заданий промежуточной аттестации по модулю 1 «Наставничество как компонент системы образования»

### 1.1. Задания с выбором ответа

1. Прочитайте текст и заполните пропуски наиболее подходящими словами.

Наставничество понимается как универсальная(ый) (1) ... передачи опыта и знаний, а также формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение (2) ... и наставляемого, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества является универсальной моделью построения (3) ... внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Реализация целевой модели наставничества позволит превратить (4) ... в центры притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль, тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

<...>

- |   |                        |                                |                                         |                                           |
|---|------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1 | a) методика            | b) образец                     | c) способ                               | d) технология                             |
| 2 | a) учителя             | b) ментора                     | c) наставника                           | d) директора                              |
| 3 | a) отношений           | b) управления                  | c) деятельности                         | d) компетенций                            |
| 4 | a) педагогические вузы | b) образовательные организации | c) местные органы исполнительной власти | d) учреждения дополнительного образования |

2. Одним из примеров программ наставничества как инструмента популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего, а также института наставничества, является деятельность WorldSkills International. Как часто проводятся международные чемпионаты WorldSkills?

- a) один раз в год;
- b) два раза в год;
- c) раз в два года;
- d) раз в четыре года.

### 1.2. Задание с кратким ответом

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». Ответьте на вопросы одним словом.

a) Орган какой власти субъекта Российской Федерации осуществляет координацию внедрения целевой модели наставничества?

b) В образовательной организации кто ответственен за сбор и работу с базой наставников и наставляемых?

c) Какой документ является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации?

d) <...>

### Промежуточная аттестация по модулю 2 «Наставничество как часть системы профессионального роста педагогических работников»

Промежуточное тестирование по модулю 2 состоит из 5 кейсовых заданий. Каждое задание оценивается по критериям в 5 баллов. Выставление оценки осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа содержания проекта.

#### **Критерии оценивания кейсовых заданий с развернутым ответом**

Критерий 1: Соответствие предлагаемого решения параметрам задания

2 балла	Предлагаемое решение <b>полностью соответствует</b> параметрам задания. Дан(ы) ответ(ы) на поставленный вопрос. Даны развернутые и достаточные ответы на все вопросы. Объем ответа соответствует запрашиваемому.
1 балл	Предлагаемое решение <b>частично соответствует</b> параметрам задания. НО дан(ы) ответ(ы) не на все поставленные вопросы. И/ИЛИ даны краткие недостаточные ответы на вопросы. Объем ответа меньше запрашиваемого.
0 баллов	Предлагаемое решение <b>не соответствует</b> параметрам задания. Ответы на поставленные вопросы не даны.

Критерий 2: Практическая значимость (целесообразность) предлагаемого решения

3 балла	Предлагаемое решение полноценно, целесообразно и ценно, измеримо, потенциально результативно и не противоречит нормам этики и соответствует принципам наставничества.
2 балла	Предлагаемое решение полноценно, целесообразно, ценно и не противоречит нормам этики, соответствует принципам наставничества. НО потенциальная результативность сомнительна И/ИЛИ результативность решения нельзя измерить.
1 балл	Предлагаемое решение целесообразно и не противоречит нормам этики, соответствует принципам наставничества. НО потенциальная результативность крайне мала И/ИЛИ результативность решения нельзя измерить.
0 баллов	Предлагаемое решение <b>нецелесообразно</b> . И/ИЛИ <b>противоречит</b> нормам этики. И/ИЛИ <b>не соответствует</b> принципам наставничества.

Максимальное количество баллов: 25.

Интерпретация результатов:

13-25 баллов – слушатель готов к освоению содержания модуля 3 программы.

0-12 баллов – результат недостаточен для освоения содержания модуля 3 программы, рекомендовано повторное прохождение модуля 2.

#### **Примеры кейсовых заданий**

1. Вы куратор. Вам предстоит провести первую общую встречу наставников и наставляемых своей образовательной организации. Вы планируете провести анкетирование участников. Сформулируйте три вопроса, которые Вы включите в анкету с целью последующего составления пар «наставник-наставляемый».

2. Вы наставник молодого учителя географии. У Вашего наставляемого пока не совсем успешно получается справляться с дисциплиной в старших классах. Назовите два своих действия, которые могут помочь Вашему наставляемому.

**Промежуточная аттестация по модулю 3 «Технология реализации наставничества в образовательных организациях»**

Промежуточная аттестация по Модулю 3 предполагает подготовку слушателями проекта Дорожной карты реализации программы наставничества для своей образовательной организации.

В Дорожной карте должны быть отражены основные мероприятия (не менее 7), сроки реализации и показатели выполнения для каждого этапа. Дорожная карта должна учитывать специфику образовательной организации слушателя.

Задание выполняется индивидуально. Допустимо групповое выполнение задания.

Задание оценивается по критериям. Выставление оценки осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа содержания проекта.

**Критерии оценивания Дорожной карты**

**Критерий 1: Соответствие предлагаемого решения параметрам задания**

2 балла	Дорожная карта <b>полностью соответствует</b> параметрам задания. Предложено не менее семи основных мероприятий. Определены сроки реализации и показатели выполнения для каждого этапа.
1 балл	Дорожная карта <b>не полностью соответствует</b> параметрам задания. Предложено менее семи (но не менее 3) основных мероприятий. И/ИЛИ сроки реализации, показатели выполнения для каждого этапа определены частично.
0 баллов	Дорожная карта <b>не соответствует</b> параметрам задания. Предложено менее трех основных мероприятий. И/ИЛИ не определены: сроки реализации, показатели выполнения для каждого этапа.

**Критерий 2: Практическая значимость (целесообразность)**

3 балла	В Дорожной карте отражены мероприятия, <b>полноценно решающие</b> задачу реализации модели наставничества. Сроки реализации реалистичны. Показатели выполнения для каждого этапа измеримы. Дорожная карта учитывает специфику образовательной организации слушателя. Мероприятия Дорожной карты не противоречат нормам этики и соответствуют принципам наставничества.
2 балла	В Дорожной карте отражены мероприятия, <b>частично решающие</b> задачу реализации модели наставничества. Дорожная карта учитывает специфику образовательной организации слушателя. НО сроки реализации не реалистичны. И/ИЛИ показатели выполнения измеримы не для всех этапов (измеримы для 5 и менее этапов). При этом мероприятия Дорожной карты не противоречат нормам этики и соответствуют принципам наставничества.
1 балл	В Дорожной карте отражены мероприятия, <b>частично решающие</b> задачу реализации модели наставничества. НО сроки реализации не определены. И/ИЛИ показатели выполнения измеримы не для всех этапов (измеримы для 3 и менее этапов). И/ИЛИ Дорожная карта лишь частично учитывает специфику образовательной организации слушателя. При этом мероприятия Дорожной карты не противоречат нормам этики и



	соответствуют принципам наставничества.
0 баллов	В Дорожной карте отражены мероприятия, <b>не решающие</b> задачу реализации модели наставничества. И/ИЛИ сроки реализации не определены. И/ИЛИ показатели выполнения не измеримы. И/ИЛИ Дорожная карта не учитывает специфику образовательной организации слушателя. И/ИЛИ мероприятия Дорожной карты <b>противоречат</b> нормам этики и соответствуют принципам наставничества.

### Критерий 3: Качество оформления проекта

2 балла	В Дорожной карте <b>отсутствуют</b> орфографические и стилистические ошибки. Структура и форматирование текста делают его понятным.
1 балл	В Дорожной карте <b>отсутствуют</b> орфографические ошибки. И/ИЛИ <b>присутствуют незначительные</b> стилистические ошибки. И/ИЛИ <b>присутствуют незначительные</b> нарушения логики в структуре и форматировании текста. При этом текст Дорожной карты понятен.
0 баллов	В Дорожной карте <b>присутствуют</b> орфографические ошибки. И/ИЛИ <b>присутствуют</b> серьезные стилистические ошибки. И/ИЛИ <b>присутствуют</b> серьезные нарушения логики в структуре и форматировании текста. Текст Дорожной карты непонятен.

Максимальное количество баллов: 7.

Интерпретация результатов:

5-7 баллов – слушатель успешно освоил содержание модуля 3 программы, рекомендовано итоговое тестирование.

0-4 балла – результат недостаточен для перехода к итоговому тестированию, рекомендовано повторное прохождение модуля 3 и доработка Дорожной карты в соответствии с критериями.

Программа предусматривает проведение **итоговой аттестации** в форме тестирования.

### Итоговое тестирование

Итоговое тестирование состоит из заданий по всем модулям программы. Результат итогового тестирования является критерием определения качества усвоения слушателями содержания программы.

Итоговое тестирование состоит из 30 заданий (вопросов):

- 10 заданий с выбором правильного (одного) ответа. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.
- 1 или несколько заданий на ранжирование. В общей сложности 10 позиций для ранжирования. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.
- 1 или несколько заданий на соотнесение. В общей сложности 10 пар. Каждая правильно определенная пара оценивается в 1 балл. Предпочтительно использование дистракторов.

Итоговое тестирование состоит из заданий по всем модулям программы. Результат итогового тестирования является критерием определения качества усвоения слушателем содержания программы.

Рекомендовано разработать два варианта итогового тестирования.

Максимальное количество баллов: 30.

Интерпретация результатов:

25-30 баллов – слушатель освоил программу на высоком (продвинутом) уровне.

16-25 баллов – слушатель освоил программу на базовом уровне.

0-15 баллов – результат недостаточен, рекомендовано повторное изучение тем, вызвавших затруднения.

### **Примеры заданий итогового тестирования**

#### **1.1. Задание с выбором ответа**

1. Что из перечисленного является планируемым результатом внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации?

- a) формирование базы наставляемых;
- b) измеримое улучшение качества образования;
- c) создание экспертного сообщества;
- d) оптимизация штатного расписания.

#### **1.2. Задание на ранжирование**

1. Расположите в правильном порядке этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях:

- a) Формирование базы наставляемых.
- b) Организация работы наставнических пар или групп.
- c) Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- d) Формирование базы наставников.
- e) Отбор и обучение наставников.
- f) Формирование наставнических пар или групп.
- g) Завершение наставничества.

#### **1.3. Задания на соотнесение**

1. Соотнесите описания с типом взаимодействия (одно описание лишнее).

Тип взаимодействия:

- A. взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»;
  - B. взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;
  - C. взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»;
  - D. взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник».
- <...>

Описание:

- 1. возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- 2. совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки;
- 3. опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.);

4. классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

5. конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

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

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

#### **Нормативно-правовая основа разработки программы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (30.11.1994 № 51-ФЗ).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020).
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 08.06.2020 с изменениями и дополнениями).
5. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
6. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
7. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
8. Перечень поручений по итогам встречи с участниками всероссийского форума «Наставник» (Утвержден Президентом Российской Федерации 23.02.2018 № Пр-328).
9. Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета (утв. Президентом Российской Федерации 16.01.2019 № Пр-38ГС).
10. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12. 2018 № 16).
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 16.07.2020) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».
13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

14. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р).

15. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р).

16. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утв. Правительством Российской Федерации от 20.06.2019 № 5486п-П44).

17. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (Протокол № 45 от 14.05.2010).

18. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

19. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (ред. от 15.11.2013).

20. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

21. 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».

22. Распоряжение Минпросвещения России от 23.09.2019 № Р-97 «Об утверждении методических рекомендаций о реализации проекта «Билет в будущее» в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка».

23. 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»).

24. Письмо Минобрнауки России от 02.02.2016 № ВК-163/07 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по подготовке и организации профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах»), другие нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, регламентирующие деятельность института наставничества в образовательных организациях.

25. Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.04.2015 № ВК-1032/06.

26. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989, ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 № 1559.

27. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 г.).

28. «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», 2015 г. «Цели в области устойчивого развития» (ЦУР), ООН, Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Sustainable Development Goals (SDGs).

29. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 01.12.2011 «О предотвращении преждевременного оставления школы».

### Основная литература

1. Бермус А. Г. Практическая педагогика: учебное пособие для вузов – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 127 с.

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. Вагин И.О. Наставничество. – М.: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.

4. Гуревич П.С. Психология и педагогика: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 429 с.

5. Зевакова Н.С., Акимова Е.М. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 60 с.

6. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство. Ч. 1.: учебное пособие для вузов в 2 ч. / С.А. Щенников и др.; отв. ред. С. А. Щенников и др. – М.: Юрайт, 2018. – 188 с.

7. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство. Ч. 2.: учебное пособие для вузов в 2 ч. / С.А. Щенников и др.; отв. ред.: С. А. Щенников и др. – М.: Юрайт, 2017. – 379 с.

8. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.

9. Методология (целевая модель) 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] // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019. – 233 с. – URL: [https://kiro46.ru/docs/metodologia\\_cm.pdf](https://kiro46.ru/docs/metodologia_cm.pdf)

10. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 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», 2017. – 88 с.

12. Наставничество в образовании: современная практика. Сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // ГАУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

13. Основы социального наставничества. Практическое пособие/Под общей редакцией Коневой. Ярославль, Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, 2014. – 127 с.

#### Дополнительная литература

14. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22, – № 4. – С. 27–35.

15. Базарнова Н.Д., Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность // Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93 –101.

16. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). — Казань: Бук, 2017. – С. 38-40.

17. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18-26.

18. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании. Методическое пособие. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», – 2014.

19. Булахова З.Н. Секреты методической работы, или Подсказки методиста: метод. Пособие. – Минск: Зорны Верасок, 2017. – С.45.

20. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников. – Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, – 2018. – 81 с.

21. Вдовенко В.М. Наставничество как фактор повышения качества образования в условиях ФГОС ДО //Дошкольное образование Мурманской области: стратегии развития и современные возможности: сб. науч. тр. по материалам VI Форума работников дошкольного образования Мурманской области/под науч. ред. И.И. Игнатович. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2018. – С. 18-21.

22. Габова М.А. 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. – Сыктывкар, ГОУДПО «КРИО», 2019.

23. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49-61.

24. Идеи К.Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии. Ичетовкина Н. М. // Образование и воспитание. – 2015. – № 5. – С. 12-14.

25. Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Проблемы и зарубежный опыт технологизации наставничества в профессиональном развитии педагога // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 53-10. –С.17-23.

26. Инновационные подходы и технологии в общем и профессиональном образовании: учебно-методическое пособие / Е. А. Алисов, Е. Н. Корнева, С. А. Кравченко и др.; МПГУ, РОСИ. – Москва: МПГУ; Курск: РОСИ, 2018. – 226 с.

27. Коликова Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества. /Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 4 (33). – С. 57-63.

28. Коротаяева В. О. Внедрение новой системы повышения мотивации педагогических работников в общеобразовательной организации // Молодой ученый. – 2018. – № 19. – С. 51-53.

29. Кузнецова Е.В., Костяева Н.А. Организация наставничества – эффективная форма стимулирования непрерывного роста профессиональной компетентности педагогических работников УДО // Методист. – 2016. № 6. – С. 36-38.
30. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
31. Методический кейс: Наставничество в сфере развития художественного творчества «Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества» – Севастополь: ГБОУ У ДПОД г. Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества», 2018. –144 с.
32. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области/сост. Е.Е. Склярова. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.
33. Мирная Р.Р. Наставничество в работе с одарённой и талантливой молодёжью в системе образования/Р.Р. Мирная // Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, ноябрь 2019 г.). – Краснодар: Новация, 2019. – С. 1-3. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/347/15406/> (дата обращения: 04.09.2020).
34. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества». – Севастополь, 2019. – 144 с.
35. Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы/Материалы XVIII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции для руководителей и педагогических работников. – Камышлов: АПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», 2020.
36. 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», 2017. – 88 с.
37. Поздеева С.И. Организация наставничества как сопровождения профессионального развития молодого педагога в школе // Сибирский учитель. – 2017. – № 2 (111). – С. 34-38
38. Понамарева Н. А. Влияние наставничества и совместного планирования на развитие навыков преподавания у начинающих учителей английского языка / Н. А. Понамарева. – // Молодой ученый. – 2020. – № 16 (306). – С. 314-317. – URL: <https://moluch.ru/archive/306/68887/> (дата обращения: 04.09.2020).
39. Потенциал педагогического наставничества в реновации российского образования. Электронный ресурс. / А.В. Молокова // Сибирский учитель. — 2016. – № 6. – С. 5-8. – Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/58788>
40. Синягина Н.Ю., Синягин Ю.В., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации. – Образование личности. – № 2. – 2018. – С. 36.
41. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 60 с.
42. Червонный М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования. – 2017. – № 3 (17). – С.16-23.

43. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

44. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995>.

#### Электронные ресурсы

1. МЕНТОРИ. Национальный ресурсный центр наставничества. <https://mentori.ru/>.

2. «Эстафета живых дел». Волонтерское движение в образовательных организациях. Департамент образования и науки города Москвы. <http://volonter.msk.ru/>.

3. АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее». <https://моебудущее.рф/>.

4. Межрегиональная тьюторская ассоциация. <https://thetutor.ru/>.

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

Компьютерное оборудование; видео- и аудиовизуальные средства обучения.

Наличие доступа педагогических работников и слушателей к информационно-телекоммуникационной сети интернет, оснащение компьютерным оборудованием: 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.