

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
(повышения квалификации)**

**НАСТАВНИК МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
(С УЧЕТОМ ЛУЧШИХ РЕГИОНАЛЬНЫХ
И МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРАКТИК)**

Москва - 2020

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы: совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области наставничества молодых педагогов в общеобразовательных организациях в соответствии с должностными обязанностями МЕТОДИСТА, согласно Единому квалификационному справочнику.

1.2. Планируемые результаты обучения

Должностные обязанности	Планируемые результаты обучения
Оказывать помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам	Знать: <ul style="list-style-type: none">– приоритетные направления образовательной политики Российской Федерации;– основные понятия, технологии, формы наставничества;– опыт функционирования института наставничества в России и за рубежом;– алгоритм внедрения целевой модели наставничества, разработки программы наставничества молодого (начинающего) педагога для конкретной образовательной организации;– психолого-педагогические основы эффективного наставничества

1.3. Категория обучающихся (слушателей): педагоги образовательных организаций общего образования (со стажем работы более двух лет).

1.4. Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий (онлайн-курс).

1.5. Срок освоения программы: 72 ч.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный (тематический) план

№.№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), вида аттестации	Внеаудиторные учебные занятия, учебные работы, часы			Формы контроля
		Всего	Онлайн-лекции	Самостоятельная работа	
1. Базовая часть программы					
1.1.	Входной контроль	1		1	Тест
1.2.	Модуль 1. Наставничество как компонент системы образования	35	12	23	
1.2.1.	Государственная политика в сфере общего образования Российской Федерации	1		1	
1.2.2.	Цифровая трансформация образования	1		1	
1.2.3.	Наставничество в образовании – педагогический феномен и важное направление государственной образовательной политики	10	4	6	
1.2.4.	Нормативно-правовые основы наставничества в образовательных организациях	6	2	4	
1.2.5.	Типовые документы, регламентирующие наставничество	10	4	6	
1.2.6.	Зарубежные практики наставничества молодого (начинающего) педагога	6	2	4	
1.2.7.	Промежуточная аттестация	1		1	Тест
2. Профильная (предметно-методическая) часть программы					

2.1.	Модуль 2. Наставничество как неотъемлемая часть системы профессионального роста молодого (начинающего) педагога	34	12	22	
2.1.1.	Сопровождение профессионально-личностного роста молодого (начинающего) педагога	6	2	4	
2.1.2.	Методика реализации наставничества молодого (начинающего) педагога в образовательных организациях	6	2	4	
2.1.3.	Социально-психологические аспекты становления молодого (начинающего педагога)	10	4	6	
2.1.4.	Эффективные практики наставничества молодого (начинающего) педагога: региональный опыт	10	4	6	
2.1.5.	Промежуточная аттестация	2		2	Решение кейсов
3.	Итоговая аттестация	2		2	Тест
	ИТОГО	72	24	48	

2.2. Рабочая программа (содержание)

1. Базовая часть программы

Модуль 1. Наставничество как компонент системы образования

1.2.1. Государственная политика в сфере общего образования Российской Федерации (самостоятельная работа – 1 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.

1.2.2. Цифровая трансформация образования (самостоятельная работа – 1 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.

1.2.3. Наставничество в образовании – педагогический феномен и важное направление государственной образовательной политики (онлайн-лекции – 4 ч., самостоятельная работа – 6 ч.)

Понятие и сущность наставничества. Методология наставничества. Наставник – ментор, тьютор, коуч, волонтер. Наставляемый.

Наставничество как технология успеха, условие для успешной личной и профессиональной самореализации. Роль института наставничества в формировании профессиональных компетенций.

Актуальные проблемы наставничества в современной России. Функции наставничества в образовании. Риски, связанные с введением наставничества в образовании. Наставничество как ресурс повышения профессионализма педагогических кадров.

Государственная политика в области образования и наставничества. Педагогическое образование в условиях системной трансформации современного общества. Наставничество как ресурс национального проекта «Образование». Единая система научно-методического сопровождения педагогических работников. Возможности общеобразовательной организации в повышении профессионального мастерства педагогов, молодых (начинающих) педагогов. Роль педагогических вузов и ИПК (ИРО), Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, общественных профессиональных объединений (ассоциаций) в формировании института наставничества (наставничества молодых (начинающих) педагогов). «Горизонтальное» обучение и наставничество педагогических работников. Сетевые формы взаимодействия.

Молодой (начинающий) педагог – учитель будущего. Меры поддержки молодых педагогов на федеральном и региональном уровнях. Наставничество как способ психолого-педагогического сопровождения, формирования и совершенствования профессиональных компетенций у молодых (начинающих) педагогов. Выявление, поддержка и поощрение молодых и талантливых педагогов, повышение престижа педагогического труда. Условия успешности молодого (начинающего) педагога в период вхождения в профессию. Наставничество как эффективная составляющая стажировок молодых педагогов.

Практическая работа.

Составление глоссария «Наставник молодого педагога»:

– основные понятия, технологии и формы реализации наставничества в работе с молодым (начинающим) педагогом;

– анализ Паспорта национального проекта «Образование» с точки зрения мероприятий и контрольных точек, направленных на создание института наставничества.

1.2.4. Нормативно-правовые основы наставничества в образовательных организациях (онлайн-лекции – 2 ч., самостоятельная работа – 4 ч.)

Нормативно-правовые основы наставничества в России и за рубежом. Обзор российского и зарубежного законодательства в сфере регламентации практик наставничества в образовательных организациях, в работе с молодыми (начинающими) педагогами.

Российское законодательство.

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

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 № 474 «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).

Практическая работа: составление перечня нормативных правовых актов, регулирующих реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации (федеральный и региональный уровни) с целью формирования правовой грамотности в области наставничества и умения применять полученные знания для реализации целевой модели наставничества, составления плана работы педагога-наставника с молодым (начинающим) педагогом.

Анализ текста «Методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества», составление ментальной карты с целью отработки знаний и умений при планировании и реализации целевой модели наставничества, плана работы педагога-наставника с молодым (начинающим) педагогом

1.2.5. Типовые документы, регламентирующие наставничество (онлайн-лекции – 4 ч., самостоятельная работа – 6 ч.)

Локальные нормативно-правовые акты в сфере наставничества. Информационно-методическое сопровождение реализации целевой модели наставничества, организации наставничества в работе с молодыми (начинающими) педагогами.

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 «Об организации наставничества в работе с молодыми (начинающими) педагогами». Положение о работе с молодыми педагогами (Положение о Школе молодого педагога). План работы с молодыми педагогами (на каждый год).

План работы педагога-наставника на учебный год и др.

Информационно-методическое сопровождение:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого (начинающего) педагога;
- информационно-аналитическая справка (отчет) о результатах работы наставника и др.

Практическая работа. Разработка инструмента работы наставника «Памятка для молодого педагога» (по выбору):

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

1.2.6. Зарубежные практики наставничества молодого (начинающего) педагога (онлайн-лекции – 2 ч., самостоятельная работа – 4 ч.)

Обзор лучших международных практик наставничества. Возможности использования потенциала зарубежных моделей и технологий наставнической деятельности в российском образовании.

Опыт поддержки молодых педагогов в ближнем зарубежье. Организация процесса наставничества молодых учителей в школах Республики Казахстан, меры государственной поддержки. Наставничество в учреждениях образования Республики Беларусь как форма закрепления молодых специалистов в педагогической профессии, права и обязанности наставника и наставляемого.

Европейские программы наставничества. Опыт многоступенчатой оценки наставничества в Германии. Наставничество в школах Великобритании. Международная ассоциация учителей английского языка как иностранного (International Association of Teachers of English as a Foreign Language). Примеры успешных программ.

Специфика наставничества в образовании стран Азии. Система поддержки молодых учителей в Сингапуре. Китай, опыт провинции Шанхай. Программы наставничества в Японии – внутришкольный и внешкольный уровни.

Государственная образовательная политика в сфере наставничества и поддержки молодых педагогов в образовательных учреждениях Австралии (руководство по Наставнической поддержке (Mentoring Capability Framework) и др.).

Официальные и неофициальные программы наставничества в Канаде.

Государственная образовательная политика в Республике Эквадор. Пилотные программы местного педагогического сопровождения.

Практическая работа: анализ зарубежных практик наставничества (в том числе молодых/начинающих педагогов) в образовании с точки зрения их применимости в образовательной организации слушателя с целью закрепления знаний об опыте функционирования института наставничества в России и за рубежом.

2. Профильная (предметно-методическая) часть программы

Модуль 1. Наставничество как неотъемлемая часть системы профессионального роста молодого (начинающего) педагога

2.1.1. Сопровождение профессионально-личностного роста молодого (начинающего) педагога (онлайн-лекции – 2 ч., самостоятельная работа – 4 ч.)

Профессиональное становление педагога. Наставничество как форма и метод работы с молодыми (начинающими) педагогами. Права и обязанности наставника и наставляемого. Этические принципы в деятельности наставника. Личные качества и компетенции наставника. Определение оптимальных траекторий взаимно обогащающего развития наставников и наставляемых. Ресурсы стимулирования наставников.

Теоретические основы процесса адаптации молодого (начинающего) педагога. Диагностика профессиональной компетентности молодого (начинающего) педагога, мониторинг уровня профессиональных затруднений. Этапы наставничества молодого (начинающего) педагога:

1. Организационно-диагностический.
2. Основной.
3. Оценочно-рефлексивный (контрольный).

Профессиональная мотивация молодого педагога. Формирование профессиональной мобильности молодых педагогов. Поддержка педагогического творчества и научно-исследовательской деятельности молодых педагогов. Клуб молодых педагогов как ресурс профессионального становления. Самообразование молодого педагога.

Реалии наставничества в условиях цифровой трансформации образования и социальных сфер. Возможности цифровых технологий в непрерывном профессиональном развитии педагога. Современные цифровые и коммуникативные технологии в наставничестве. Ресурсы информационно-цифровой среды для наставников, сопровождение профессионального роста молодого (начинающего) педагога. 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 тематического сайта (интернет-страницы). Интернет-платформа как возможность профессионального общения наставников и наставляемых. Тематические интернет-ресурсы (информационно-методическая база) по наставничеству. Социальные сети как форма и способ осуществления наставничества и поиска наставников (в том числе для молодых педагогов).

Практическая работа:

– заполнение карты профессиональных компетенций молодого (начинающего) педагога (Таблица 1);

– разработка структурно-информационной модели (дизайн, содержание, разделы и рубрики тематической интернет-страницы, сайта, тематической группы в социальных сетях) «Перспектива» для молодых/начинающих педагогов.

Цель практической работы: закрепление знаний психолого-педагогических основ образовательного процесса для эффективного наставничества; совершенствование умения применять в деятельности наставника молодого (начинающего) педагога педагогические технологии.

Таблица 1

Карта профессиональных компетенций молодого (начинающего) педагога

№	Наименование компетенции	Критерии оценивания (уровневые характеристики)			Методы (формы) оценивания
		Оптимальный (продуктивный)	Достаточный	Критический	
1.					

2.1.2. Методика реализации наставничества молодого (начинающего) педагога в образовательной организации (онлайн-лекции – 2 ч., самостоятельная работа – 4 ч.)

Целевая модель наставничества в образовательных организациях: структура и содержание. Формы наставничества: «ученик – ученик», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «учитель – учитель». Классное наставничество, наставничество в области предметных областей, наставничество в работе с молодыми (начинающими) педагогами. Ключевые компетенции наставника молодого (начинающего) педагога. «Работодатель-студент».

Возможные риски при реализации целевой модели наставничества, института наставничества молодых (начинающих) педагогов в общеобразовательной организации. Основные направления работы по наставничеству молодых (начинающих) педагогов в общеобразовательной организации (методика и технология реализации):

- организация системы наставничества в общеобразовательной организации;
- планирование и организация методической работы;
- создание условий для нормативно-правовой грамотности молодого (начинающего) педагога;
- помощь молодому (начинающему) педагогу в работе со школьной документацией;
- методическое сопровождение деятельности молодых (начинающих) педагогов; планирование и организация работы по овладению мастерством преподавания учебных дисциплин, методикой проведения разных типов уроков (с использованием современных цифровых технологий и передового педагогического опыта);
- помощь в осуществлении классного руководства, в том числе внеурочной деятельности, воспитательной работы и работы с родителями;
- помощь в работе с одаренными детьми, а также обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания, помощь в организации обучения и психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ;
- работа по оказанию помощи в саморазвитии и учительскому росту молодого (начинающего) педагога, в том числе участие в профессиональных конкурсах и общественных объединениях;
- контроль адаптации молодых (начинающих) педагогов, результативность наставничества.

Основные формы и методы организации наставничества молодого (начинающего) педагога – рекомендации по реализации: коллективные, групповые, индивидуальные, инновационные (педагогические научно-практические конференции, проектные группы, мастер-классы, деловые игры, «копилки» педагогических идей и конкурсы методических находок, участие в работе методических объединений, обучение на курсах повышения квалификации, посещение открытых уроков и др.). Новые формы наставничества в образовании.

Полифункциональный характер работы учителя. Профессиональные дефициты молодого (начинающего) педагога. Проблемы и трудности в организации учебно-воспитательного процесса. Инновационные методы и формы обучения. Урок как основная форма организации учебной деятельности. Моделирование современного урока. Проектная деятельность как форма работы с обучающимися.

Цифровая образовательная среда и трансформация функций педагога. Новые возможности индивидуализации обучения. Технологии организации дистанционного обучения. Отличие дистанционного и очного обучения. Проектирование дистанционного занятия. Организация обратной связи в дистанционном обучении. Приоритеты воспитательной деятельности педагога в цифровой среде (критическое отношение к информации,

предупреждение компьютерно-сетевой зависимости, информационная безопасность и др.).

Портфолио молодого педагога.

Практическая работа:

– составление алгоритма работы наставника с молодым педагогом по направлению «Организация дистанционного обучения в общеобразовательной организации по уровням обучения»;

– создание презентации «Инновационные формы обучения в школе» (с учетом рекомендаций, предъявляемых к созданию и оформлению презентаций).

Цель практической работы: закрепление знаний психолого-педагогических основ образовательного процесса для эффективного наставничества, совершенствование умения применять в деятельности наставника молодого (начинающего) педагога педагогические технологии.

2.1.3. Социально-психологические аспекты становления молодого (начинающего) педагога (онлайн-лекции – 4 ч., самостоятельная работа – 6 ч.)

Социально-психологический феномен наставничества в образовании. Психологические характеристики личности наставника. Типы темперамента. Психология лидерства. Эмпатия, рефлексия и саморефлексия. Положительный имидж наставника: внешний вид, выражение лица, тембр голоса, владение основами вербальной и невербальной коммуникации. Роли педагогов наставников: «Проводник», «Защитник интересов», «Кумир», «Администратор», «Консультант» и др. Общение и коммуникация в деятельности наставника. Коммуникативная компетентность педагога. Психологические барьеры и препятствия в общении. Продуктивные и непродуктивные стили в общении. Невербальные стратегии в общении. Активное, пассивное и эмпатическое слушание. Техника активного слушания. Творчество и креативность – слагаемые успеха в деятельности наставника.

Основы психологии профессиональной деятельности. Адаптация новичка в коллективе. Выгорание. Профессиональный стресс. Саморегуляция в условиях профессионального стресса. Алгоритмы поведения в конфликтных ситуациях. Социально-психологические проблемы адаптации и профессионального становления молодого (начинающего) педагога.

Основы возрастной психологии. Закономерности развития психики личности ребенка и подростка. Буллинг. Феномен одаренности. Психология девиантного поведения детей и подростков: причины и коррекция. Специфика взаимодействия педагога с обучающимися с особыми образовательными и социальными потребностями (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Практическая работа:

– разработка сценария организационно-обучающей игры «Новенький» (игра может быть использована в образовательной организации при подготовке наставников к форме наставничества «Учитель – учитель»);

– анализ коммуникативных стратегий педагогов в отечественной фильмографии – советские и современные российские художественные фильмы (не менее трех по выбору).

Цель практической работы: закрепление знаний психолого-педагогических основ образовательного процесса для эффективного наставничества, совершенствование умения применять в деятельности наставника молодого (начинающего) педагога педагогические технологии.

2.1.4. Эффективные практики наставничества молодого (начинающего) педагога: региональный опыт (онлайн-лекции – 4 ч., самостоятельная работа – 6 ч.)

Традиции наставничества в истории отечественного образования. От идей К.Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии до создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов. Модели наставничества в исторической ретроспективе – сравнительный анализ. Духовно-нравственные ценности народов России и наставничество.

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

Региональный опыт наставничества молодого (начинающего) педагога в общеобразовательных организациях. Конкурсы и фестивали педагогического мастерства молодых педагогов в субъектах Российской Федерации. Традиции и лучшие педагогические практики.

Центры непрерывного повышения профессионального мастерства и квалификации педагогов Минпросвещения России – среда дополнительного образования для молодых педагогов и территория наставничества (например, Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Красноярск).

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>.

Государственная политика в сфере поддержки молодых педагогов в Республике Марий Эл – Совет молодых педагогов Республики Марий Эл.

Наставничество в педагогической практике Алтайского края. Региональный проект «Центр педагогического наставничества: территория

развития кадрового потенциала Алтая» <http://www2.bigpi.biysk.ru/pednast/>.
Инновационные формы работы – игровые практики, использование интернет-платформ (LevelPride – инструмент мотивации наставников) и прочее.

Опыт функционирования Школы методического мастерства «Начала» для молодых учителей на базе Ульяновского ИПК (Ульяновская область).

Практики наставничества в образовательных организациях Республики Коми. Реализация программы «Молодой педагог» в рамках проекта адресной методической поддержки педагогических работников со стажем работы не более 5 лет.

Опыт работы городского клуба «Молодой педагог» при Научно-методическом центре г. Кемерово (Кузбасс): основные направления деятельности, Совет молодых педагогов, практика представленности в социальных сетях (Инстаграм, ВКонтакте).

Практическая работа: создание электронной базы (списка) образовательных информационно-методических порталов для педагогов, лучших практик наставничества в субъектах Российской Федерации, образовательных организациях (в том числе дополнительного образования).

Цель практической работы: закрепление знаний об опыте функционирования института наставничества в России, совершенствование умений осуществлять наставничество с учетом приоритетных направлений образовательной политики Российской Федерации, разрабатывать и внедрять на практике целевую модель наставничества в образовательной организации.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Оценка качества освоения слушателями Программы включает: входной контроль, промежуточную и итоговую аттестацию.

Входной контроль проводится в форме тестирования.

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 учебные материалы и задания.

Примеры заданий входного тестирования

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 организации наставничества в работе с молодыми педагогами в организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества?
 - a) издается *приказ* решением руководителя образовательной организации;
 - b) организуется решением органа исполнительной власти региона;
 - c) принимается решение приказом Министерства просвещения Российской Федерации;
 - d) наставничество молодого педагога в образовательном учреждении организуется по мере поступления запроса.

Задания на соотнесение

1. Соотнесите определения с терминами (один термин лишний)
 1. участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
 2. проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательство в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей
 3. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные
- A. Наставляемый
- B. Наставник
- C. Куратор

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	

Промежуточная аттестация

Успешное прохождение промежуточного контроля является обязательным условием для допуска слушателя к освоению следующего модуля программы к итоговой аттестации.

Модуль 1.

Промежуточное тестирование по Модулю 1 состоит из 45 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.

- 25 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: 45.

Интерпретация результатов:

23-45 баллов – слушатель готов к освоению содержания Модуля 2 программы.

0-22 балла – результат недостаточен для освоения содержания Модуля 2 программы, рекомендовано повторное прохождение Модуля 1.

Примеры заданий

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.

<...>

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

Задание с кратким ответом

1. Расставьте в иерархической последовательности нижеприведенные документы:

- a) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
- b) Национальная доктрина образования в Российской Федерации.
- c) Конституция Российской Федерации.
- d) Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

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

- a) персонализация образовательного процесса;
- b) ограниченный набор верифицированных образовательных ресурсов;
- c) многоступенчатый мониторинг достижений ребенка;
- d) сохранение традиционной роли учителя.

3. 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?

Модуль 2.

Промежуточное тестирование по Модулю 2 состоит из 5 кейсовых заданий. Каждое задание оценивается по критериям в 5 баллов. 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.

Критерии оценивания кейсовых заданий с развернутым ответом

Критерий 1: Соответствие предлагаемого решения параметрам задания

2 балла	Предлагаемое решение полностью соответствует 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 частично соответствует 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 не соответствует 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 нецелесообразно . И/или противоречит нормам этики. И/или не соответствует принципам наставничества.

Примеры заданий

Кейсовые задания с развернутым ответом

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

Возможные варианты ответа:

С кем из наставников Вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кто может помочь Вам достичь желаемых целей? С кем из наставляемых Вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? Кому Вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

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.

Итоговое тестирование состоит из заданий по всем Модулям 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.

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

Задания 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.

Задания 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.

Задания на соотнесение

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

Тип взаимодействия:

- А. взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»;
- В. взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;
- С. взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»;
- Д. 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

Российское законодательство

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020).

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 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Перечень поручений по итогам встречи с участниками всероссийского форума «Наставник» (Утвержден Президентом Российской Федерации 23.02.2018 № Пр-328).

Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета (утв. Президентом Российской Федерации 16.01.2019 № Пр-38ГС).

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».

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

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».

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

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).

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

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».

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).

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)».

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»), другие нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, регламентирующие деятельность института наставничества в образовательных организациях.

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.

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)

Основная литература

1. 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.

2. Бермус А. Г. Практическая педагогика: учебное пособие для вузов – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 127 с.
3. 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.
4. Блинов В. И. Наставничество на производстве: дайджест 2013–2019 / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина [и др.] – М.: Научно-исследовательский центр профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС, 2019. – 57 с.
5. Вагин И.О. Наставничество. – Москва, Студия АРДИС, 2014. – 692 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. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.

Дополнительная литература

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

13. Базарнова Н.Д., Игнатъева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность. //Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93-101.
14. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №3 (19). – С. 18-26.
15. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании. Методическое пособие. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», – 2014.
16. Булахова З.Н. Секреты методической работы, или Подсказки методиста: метод. пособие. – Минск: Зорны Верасок, 2017. – С.45.
17. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников. – Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. – 81 с.
18. 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.
19. Глебова З.В. Развитие коммуникативной компетентности молодого педагога в учреждении дополнительного профессионального образования. Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры // Сопровождение развития педагога на начальном этапе профессиональной карьеры [Текст]: коллективная монография / под ред. С.В. Данилова, Л.П. Шустовой, З.В. Глебовой. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 292 с.
20. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – №1. – С. 49-61.
21. Иванова О.А., Махотин Д.А. Модели сетевых уроков естественнонаучной и технологической направленности // Вестник РМАТ, 2020. – №3. – С. 41-45.
22. 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.
23. 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.
24. Коротаева В.О. Внедрение новой системы повышения мотивации педагогических работников в общеобразовательной организации // Молодой ученый. – 2018. – №19. – С. 51-53.

25. Кузнецова Е.В., Костяева Н.А. Организация наставничества – эффективная форма стимулирования непрерывного роста профессиональной компетентности педагогических работников УДО // Методист. – 2016. – № 6. – С. 36-38.
26. 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 ДПОД г. Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества», 2018. –144 с.
27. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. /Сост. Е.Е. Складорова. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с.
28. Мирная Р.Р. Наставничество в работе с одаренной и талантливой молодежью 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).
29. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества». – Севастополь, 2019. – 144 с.
30. 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.
31. 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.
32. Поздеева С.И. Организация наставничества как сопровождения профессионального развития молодого педагога в школе // Сибирский учитель. – 2017. – №2 (111). – С. 34-38
33. 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).
34. 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>.

35. Синягина Н.Ю., Синягин Ю.В., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации. – Образование личности. – 2018. – №2. – С. 36.
36. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 60 с.
37. 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.
38. 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. АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее»: <https://моебудущее.рф/>.
2. Межрегиональная тьюторская ассоциация: <https://thetutor.ru/>.
3. МЕНТОРИ. Национальный ресурсный центр наставничества: <https://mentori.ru/>.
4. Федеральный портал цифровой среды дополнительного профессионального образования: <https://dppo.edu.ru>.
5. «Эстафета живых дел». Волонтерское движение в образовательных организациях. Департамент образования и науки города Москвы: <http://volonter.msk.ru/>.

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Компьютерное оборудование; видео- и аудиовизуальные средства обучения.

Наличие доступа к информационно-телекоммуникационной сети интернет, оснащение компьютерным оборудованием: веб-камерой, микрофоном, аудиоклонками 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.