

Дополнительная профессиональная программа модульных квалификационных курсов «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества» реализуется образовательной организацией дополнительного профессионального образования на основании:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- локальных нормативных документов и актов (устав ГБОУ ДПО НИРО, нормативно-методических документов, регламентирующие образовательную деятельность Института (<http://www.niro.nnov.ru/?id=24700>).

- концепции и методических рекомендаций 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 (www.nastavniki.com)

Авторы ДПП «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества»:

- Игнатьева Галина Александровна, д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО;

- Николина Вера Викторовна, д.п.н., профессор кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО;

- Тулупова Оксана Владимировна, к.п.н., доцент кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО;

- Бондарева Ирина Ивановна, к.п.н., доцент кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО;

- Ревина Ирина Валентиновна, ст. преподаватель кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО

Организаторы сопровождения дополнительной профессиональной программы профессорско-преподавательский состав ГБОУ ДПО НИРО – участники внедрения федеральной модели наставничества Петров А.Ю., д.п.н., профессор, декан факультета профессионального технологического образования ГБОУ ДПО НИРО; Ямбаева М.Г., к.п.н., доцент, зав. кафедрой теории и практики воспитания и дополнительного образования ГБОУ ДПО НИРО.

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена на заседании кафедры педагогики и андрагогики «10» марта 2020 г., протокол № 3.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п		стр.
I.	ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	4
	1.1. Актуальность разработки и реализации ДПП	4
	1.2. Общее назначение ДПП модульных квалификационных курсов ««Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества»	7
	1.3. Особенности ДПП «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества»	8
	1.4. Концептуально-теоретические основы Программы	11
	1.5. Термины, определения и сокращения программы	15
II.	ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ, ОСВОИВШИХ ПРОГРАММУ	18
	2.1. Область, объекты и виды профессиональной деятельности.	18
	2.2. Цель разработки и реализации Программы	19
	2.3. Обобщенные трудовые функции обучающихся в соответствии с профессиональными стандартами	20
III.	ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	25
	3.1. Планируемые результаты освоения Программы	25
	3.2. Компетентностная модель обучающихся	28
	3.3. Категория слушателей	37
IV.	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ДПП	38
	4.1. Учебно-тематическое планирование	38
	4.2. Компетенции обучающихся, формируемые при реализации и овладении содержанием ДПП	40
V.	ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДПП	41
	5.1. Паспорт оценки компетентностей для проведения контроля и аттестации	41
	5.2. Формы аттестации и оценочные материалы	44
VI.	ТРЕБОВАНИЕ К УСЛОВИЯМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	45
	6.1. Ресурсное обеспечение ДПП	45
	6.2. Информационное обеспечение ДПП	48
	6.3. Кадровое обеспечение ДПП	49
VII.	ГЛОССАРИЙ	50
	7.1. Термины и определения	50
	7.2. Примерные формы наставничества	52

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Актуальность разработки и реализации Программы

Дополнительная профессиональная программа модульных квалификационных курсов (далее – ДПП) «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества» направлена на развитие профессиональных компетенций педагогических работников разных уровней образования осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Обучающиеся по данной программе интегрируются в процесс поддержки управленческого проекта развития кадрового потенциала обучающихся и взрослых. Происходит интеграция и системное взаимодействие всех участников образовательного процесса в согласованной работе по развитию кадрового потенциала в организации на основе технологии наставничества.

Актуальность разработки и реализации ДПП опирается на следующие факторы и условия современной системы образования:

- имеющимся дефицитом программы повышения квалификации педагогов, имеющих акцент на педагогическое лидерство и наставничество и поддержку развития личностного потенциала всех участников образовательных отношений в конкретном образовательном регионе;

- слабой координацией усилий по работе с управленческими и педагогическими кадрами образовательной организации для их профессионального взаимодействия и согласованной работы по поддержке системных изменений в регионе;

- недостаточным опытом организации на региональном и межрегиональном уровнях включения в практику прорывных педагогических иннова-

ций, значимых для реального, а не формального внедрения концепции и федеральной модели наставничества;

- необходимостью создания эффективной системы поддержки кадрового потенциала в образовании с грамотным использованием современных образовательных технологий и ресурсов виртуальной и цифровой среды;

- существующим общественным запросом на повышение роли наставничества в образовании и эффективной воспитательной работе новых профессионалов.

Актуальность внедрения и реализации ДПП для педагогов Нижегородской области обусловлена их участием в реализации национального проекта «Образование» и необходимостью методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации 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 (далее – целевая модель наставничества), утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

Актуальность дополнительной профессиональной программы «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества» конкретизируется в следующих взаимосвязанных аспектах, образующих проблемное поле командного обучения.

Первый аспект. Политико-стратегическая актуальность определяется на основе учета в проекте существующих вызовов и трендов в развитии образования, а также в рамках реализации концепции социально-экономического развития Нижегородской области до 2035 года, в основу реализуемой программы положены основные вызовы, задающие необходи-

мость поиска новых направлений развития наставничества в системе регионального образования.

Второй аспект. Научная актуальность практикоориентированного характера связана с использованием концепции, разработанную «Объединение наставников» (www.nastavniki.com), целью которой является объединение инициативных лидеров для содействия реализации перспективных проектов в области социально-экономического развития и создания социальных лифтов, в том числе механизмов повышения социального статуса, проведение ряда инициативных проектов в сфере наставничества, которые имеют высокое значение для создания унифицированной модели наставничества на территории России и Нижегородской обл.

Третий аспект. Социокультурная актуальность характеризует значимость содержательных и технологических направлений по содействию развитию перспективных проектов в области социально-экономического развития и создания социальных лифтов, в том числе механизмов повышения социального статуса.

Четвертый аспект. Практическая актуальность обозначает значимость в связи с просветительскими мероприятиями в рамках модели наставничества, проведением открытых лекций, мастер-классов и диалогов с выдающимися личностями России и Нижегородской обл. Типы моделей наставничества позволяют реализовать задачи по информационно-разъяснительной работе в различных областях деятельности, по решению актуальных для наставников и организаций проектов.

Таким образом, актуальность Программы определяется необходимостью оказания поддержки и сопровождения педагогов в наставническом движении и их включение в систему ценностей образовательных организаций различного уровня образования, в формировании мотивации, готовности

и способности реализовать идеи нижегородского наставничества в векторе развития общероссийского движения наставничества.

1.2. Общее назначение ДПП модульных квалификационных курсов «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества»

ДПП входит в единый диверсифицированный комплекс («портфель») взаимосвязанных образовательных продуктов авторов – разработчиков ДПП по повышению квалификации работников образования в векторе наставничества:

- Модуль ДПП «Социокультурная парадигма: условия и механизмы развития кадрового потенциала в организации на основе технологии наставничества», направленной на работу с руководителями и заместителями руководителей образовательных организаций и сотрудниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися по созданию региональной модели наставничества в логике создания возможностей для развития личностного потенциала всех участников наставнических образовательных отношений.

- Модуль ДПП «Подготовка наставников для реализации региональной модели наставничества, предназначенной для подготовки специалистов, ведущих занятия по ППК управленческого и педагогического модуля в регионе;

- Модуль ДПП «Цифровая событийность методического сопровождения педагогов-наставников», связанный с навигацией обучающихся сообществ в создании на уровне муниципальной системы образования моделей наставничества, (наставнический модуль), предназначенной для подготовки

специалистов, поддерживающих развитие личностного кадрового потенциала через систему наставничества и сопровождения образовательной среды ОО.

Отдельные ДПП в рамках портфеля программ рассматриваются как модули единой программы подготовки педагогических и управленческих кадров образовательных организаций, действующих в региональных системах образования.

Выпускники ДПП получают возможность пройти конкурсный отбор на обучение по наставническому модулю, после успешного освоения которого смогут курировать профессиональные обучающиеся сообщества (ПОС), которые будут создаваться вокруг проектов по реализации лучших практик по наставничеству.

Общая цель всех модулей ДПП – содействие посредством уникальных решений в области наставничества в системе Нижегородской обл. – участникам, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования как ключевых участников образовательных наставнических отношений.

1.3. Особенности ДПП модульных квалификационных курсов «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества»

Разработанный пакет ДПП имеет существенные особенности и преимущества:

1. Уникальный авторский подход к концепции каждого модуля ДПП и их реализации на основе концепции наставничества и методических материалов, что позволит сохранять единство, взаимосвязь, согласованность и преемственность модулей ППК, что приводит к синергетическому эффекту, отличающемуся от практики реализации разрозненных программ, построенных

в едином формате на основе разработки управленческих, педагогических, тренерских, преподавательских и наставнических проектов.

2. Системно-проектный подход в горизонтальном обучении. Проектно-ориентированный характер деятельности позволяет поддерживать учебную мотивацию слушателей, способствует более качественной «сборке» усваиваемого материала и естественному использованию предлагаемого инструментария, более целостному восприятию содержания учебных модулей.

3. Командный характер обучения в рамках ДПП. Обучающиеся в рамках повышения квалификации не являются отдельными единицами, а входят в команду образовательной организации или региона (если речь идет о наставниках). Такой подход позволяет совместить индивидуальные образовательные маршруты и потребности с общим вкладом в развитие ОО с акцентом на поддержку наставничества, где совершенствуются командные компетентности.

4. Инновационная направленность ценностных ориентиров и содержания ДПП, постановка амбициозных гуманистических целей на преобразования социокультурной действительности с опорой подходы: рефлексивно-деятельностный, принципы событийного образования, теорию трансдисциплинарности, принципы горизонтального обучения взрослых и т.д.

5. Ориентация на изменение фиксированных установок и стереотипов обучающихся в отношении ценностей, целей и возможностей образования, построение онто-и антропопрактик взращивания «человеческого в человеке».

6. Ориентация на разработку нового содержания образования в ОО и новые технологии и инструментарий образования, ресурсно обеспеченные набором сценариев, детальными методическими рекомендациями, диагностическими и мониторинговыми инструментами, учебно-методическими пособиями, мультимедийными продуктами и т.п. Предлагаемые технологии,

техники и инструментарии в большинстве случаев являются инновацией для системы образования в целом.

7. Акцент на формирование и развитие региональных и межрегионального сообществ различных типов моделей наставничества, запуск через горизонтальное обучение сетевого взаимодействия и сетевого проектирования между ними. Программа через модули ДПП готовит движущую силу своей реализации – сообщество разработчиков, преподавателей, экспертов, тренеров и наставников.

8. Современная цифровая поддержка. Горизонтальное обучение по ДПП строится с опорой на разрабатываемую и развивающуюся цифровую платформу, позволяющую сочетать очное и дистанционное обучение.

9. Организация специальной подготовки группы наставников (цифровых наставников) региональных и федеральных для проведения работы по программам ДПП в регионах. Данная работа ведется через создание системы конкурсного отбора тренеров, наставников, которая является открытой и понятной для потенциальных участников, сочетает как формальные требования к опыту работы, так и неформальные собеседования, ролики и творческие работы, позволяющие потенциальным наставникам показать свой творческий потенциал, проявить заинтересованность и продемонстрировать умение использовать основы менторской, тьюторской работы в межличностном взаимодействии.

10. Постмодульное и постпрограммное научно-сервисное сопровождение проектов и проектных наставнических команд до завершения реализации проектных циклов (моделей наставничества). Сопровождение включает вебинары, скайп-консультации, электронную переписку, разработку и передачу инструментария в помощь наставническим командам ОО.

1.4. Концептуально-теоретические основы ДПП модульных квалификационных курсов «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества»

Идеи и ориентиры реализации ДПП. В основе построения ДПП лежит комплекс ключевых идей и принципов, которые определяют структуру и способы реализации. Каждая из этих идей представляет собой проверенное практикой обучения взрослых и совпадающее с ценно-целевыми ориентирами концепции наставничества, а именно:

- содействие развитию создания социальных лифтов для молодежи, в том числе механизмов повышения социального статуса, в реализации перспективных проектов и научно-исследовательских работ в области социально-экономического развития;

- содействие распространению опыта проектного управления при реализации перспективных проектов стратегических направлений;

- поддержка наиболее талантливых, заинтересованных лиц в профессиональном, личностном и творческом развитии, способствующая обновлению и воспроизводству управленческих кадров в обществе;

- обмен опытом лучших управленческих практик и знаний с другими организациями и содействие реализации перспективных проектов;

- содействие организации взаимодействия и сотрудничества с органами государственной власти и местного самоуправления, некоммерческими организациями, а также иными организациями различных форм собственности и отдельными лицами, а также расширению общественных международных связей, в том числе взаимодействие с зарубежными и международными организациями;

- представление интересов «Объединение наставников» и ее членов во взаимоотношениях с гражданами, органами государственной власти и мест-

ного самоуправления, государственными, муниципальными и негосударственными организациями;

- содействие формированию корпоративной культуры сотрудничества и достижения, ориентированной на проекты «Объединение наставников»;

- содействие развитию молодежного движения, работы с молодежью;

- организация и проведение конференций, круглых столов, форумов, лекций, семинаров, выставок и мероприятий;

- организация и проведение благотворительных, культурно-зрелищных, культурно-массовых мероприятий, аукционов, выставок и ярмарок;

- популяризация деятельности «Объединение наставников» в электронных и печатных средствах массовой информации и информационных сетях (в порядке, определяемом действующим законодательством);

- создание и поддержка информационных ресурсов в сети Интернет, обеспечивающих широкий публичный доступ к информации о деятельности и реализуемых проектах;

- содействие распространению научных знаний и проведению просветительской работы;

- издание газет, журналов, буклетов и другой печатной продукции для освещения деятельности и создание аудио, видео, интернет программ, фильмов;

- осуществление благотворительной деятельности и содействие социальным и благотворительным инициативам;

- содействие в организации волонтерской деятельности.

Взаимообусловленность развития образовательных организаций на основе технологии наставничества.

В результате освоения определенного способа деятельности педагоги получают свой реальный образовательный продукт – разработки, инструменты, сценарии, материалы и т.п. Эти продукты носят как индивидуальный ха-

ракти (для применения на конкретном занятии), так и становятся результатом коллективного сотворчества (обсуждаются и разрабатываются в рамках командной работы и могут предполагать совместную реализацию).

Результативность и продуктивность занятий. Продукты и результаты творческих образовательных сессий ДПП аккумулируются организаторами, по возможности переводятся в цифровую форму, а затем активно используются в качестве материалов для последующего обучения, обсуждений и экспертизы (при соблюдении профессиональной этики).

Командность и кооперация в учении и обучении. Идея командности подготовки касается как командной организации обучающихся, так и командной работы тренеров системы ПК – организаторов и кураторов ДПП.

Акцент на активную и самостоятельную работу обучающихся. Основную часть повышения квалификации педагогов составляют отработка и освоение слушателями новых технологий, техник и методов работы. Поощряется творческий подход к освоению нового содержания, использованию новых методов и организационных форм горизонтального обучения.

Педагоги в роли учащихся. В процессе обучения и текущей поддержки педагогов используются те же методы и организационные формы учебной работы, которые им предлагается осваивать и рекомендуется применять в своей практической работе с учащимися.

Педагоги в роли наставников. В процессе обучения в ДПП постоянно задействуются знания и опыт педагогов, которым предоставляется возможность выступать в качестве преподавателей (тренеров, наставников) для других коллег.

Процесс как содержание. Процессы повышения квалификации и методической поддержки и используемые в них образовательные технологии, в том числе с поддержкой ИКТ, присваиваются обучающимися, как важная содержательная составляющая их профессионального развития.

Приоритетное значение создания событийного образовательного пространства и контекста горизонтального обучения. Организаторы ДПП и преподаватели (тренеры, наставники), ведущие занятия, сознательно ориентируются на создание в аудитории продуктивной социально-психологической атмосферы, духа сотрудничества. При этом успешные модели коммуникации и общения, партнерство и диалог между тренерами и обучающимися педагогами присваиваются и становятся освоенным опытом, что создает возможность для его применения на практике.

Акцент на развитие профессионального сообщества в регионах и ДПП в целом. Организаторы ДПП уделяют специальное внимание развитию детско-взрослых сообщества из числа управленцев, педагогов, школьных команд, родителей и социальных партнеров.

Методологической основой ДПП является проектно-преобразующий, антропологический подход в обучении взрослых, усиленный андрагогическими принципами системно-деятельностного и событийно-рефлексивного подходов, в соответствии с которым профессиональные компетенции обучающихся совершенствуются при их активной внутренней готовности к личностному и профессиональному росту, а информационно-знаниевый компонент обучения проецируется на реальную практику управления образовательной организацией, построение онто-и антропопрактик.

Теоретической, концептуальной основой ДПП являются идеи социально-эмоционального развития, развития личностного потенциала, создания пространства событийности, социально-эмоционального и когнитивного развития, развития компетенций Человека возможного, стратегического и проектного подхода к управлению развитием ОО, персонализированного компетентностного подхода.

Реализация принципов данных подходов ориентируют педагогов к мотивации на профессиональное саморазвитие, активную кооперацию с колле-

гами для освоения актуального профессионального опыта, проработку личностных установок и профессиональных убеждений, позиционирование себя в профессиональном сообществе. Они также смогут получить такие важные навыки саморегуляции как:

- понимание собственных поведенческих стилей при принятии решений;
- владение навыками рефлексии, техниками регуляции жизненной энергии;
- идентификация и понимание своих и чужих эмоциональных состояний, а также регулирование эмоциональных состояний;
- использование энергии, содержащейся в эмоциях, для достижения целей;
- принятие моральных норм и правил;
- выстраивание и ведение диалога и разрешение конфликтов
- анализ ситуаций и проблем, выбор вариантов решения проблемы, поиск нестандартных решений.

Структура описания ДПП соответствует современным требованиям к структуре и содержанию ДПП в целом. Соотношение очных и заочных часов может корректироваться в соответствии с особыми условиями обучения. Комплект дополнительных материалов позволяет гибко конструировать подходящий вариант проведения курсов повышения квалификации (в том числе и в большем объеме учебной нагрузки).

1.5. Термины, определения и сокращения программы

В настоящем документе используются термины и определения в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ от 29.12.2012г.):

- основная образовательная программа – совокупность учебно-методических документов, регламентирующих цели, ожидаемые результаты, содержание и реализацию образовательного процесса по определенному направлению, уровню и профилю подготовки;

- направленность (профиль) образования - ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы;

- уровень образования - завершённый цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований;

- результаты образования – это ожидаемые и измеряемые конкретные достижения аспирантов, выраженные на языке знаний, умений, навыков, способностей, компетенций; они описывают, что должен будет в состоянии делать обучающийся (выпускник) по завершении всей или части образовательной программы;

- компетенция – динамическая комбинация знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной педагогической деятельности;

- квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

- образовательная деятельность - деятельность по реализации образовательных программ;

- образовательная технология – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, форму обучения, порядок взаимодействия педагога и обучающихся, методики и средства обучения и воспитания, систему диагностики текущего состояния учебного процесса и уровня развития;

- практика - вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей

профессиональной деятельностью;

- учебный план - документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, формы аттестации обучающихся;

- индивидуальный учебный план - учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

В документе используются следующие сокращения:

КП – кадровый потенциал

СЭР – социально-эмоциональное развитие

ПОС – профессиональные обучающиеся сообщества

КР – когнитивное развитие

НОД – непосредственно образовательная деятельность

ООП – основная образовательная программа

ОО – образовательная организация

ФГОС – федеральный государственный стандарт

II. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ, ОСВОИВШИХ ПРОГРАММУ

2.1. Область, объекты и виды профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности педагогов, освоивших ДПП, включает образовательную деятельность, связанную с созданием условий для развития наставничества образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в векторе создания лучших онто и антропопрактик наставничества и подготовки педагогов-наставников.

Объектами профессиональной деятельности педагогов, освоивших ДПП являются образовательные и социокультурные системы, процессы обучения, воспитания, развития, социализации, педагогическая экспертиза и мониторинг, транслирование и масштабирование инновационного опыта наставничества.

Виды профессиональной деятельности педагогов, в которых участвуют педагоги: образовательная, проектная, воспитательная, научно-исследовательская деятельность в области дополнительного и общего образования, среднего профессионального образования и социальной сферы; учебная деятельность по образовательным программам дополнительного и общего образования и дополнительным профессиональным программам ДПО.

Основными видами деятельности обучающихся, прошедших обучение по ДПП являются горизонтальное обучение, воспитательная деятельность, развивающая деятельность, педагогическая деятельность по реализации образовательных программ дополнительного, общего и среднего профессионального образования в ходе которых предполагается решение следующего комплекса задач:

- оказание содействия молодежи в реализации собственных проектов и инициатив, а также научно-исследовательских работ; создание реестра наиболее талантливой молодежи с проектами, а также выдающихся наставников;
- создание единой системы наставничества по Нижегородской обл., включающей наставников из различных сфер деятельности;
- сбор «истории успеха» выдающихся личностей, политиков, общественных деятелей, ученых, бизнесменов, лиц с ограниченными возможностями, спортсменов и иных групп и транслировать широкой аудитории;
- содействие внедрению наставничества как способ нематериального стимулирования деятельности сотрудника;
- содействие распространению наставничества среди маломобильных групп населения, детей-сирот, пенсионеров и иных социальных категорий граждан;
- оказание содействия в развитии молодежных студенческих клубов, деятельность которых направлена на выявление потенциала молодежи и реализации значимых проектов; создание реестра перспективных проектов, направленных на реализацию национальных проектов и майских указов;
- оказание содействия в реализации государственных программ, направленных на повышение занятости населения и развития молодежного предпринимательства.

2.2. Цель и задачи разработки и реализации программы

Общая целевая установка: совершенствование компетенций педагога через освоение лучших практик и инструментов развития кадрового потенциала обучающихся в рамках взаимодействия различных участников образовательных отношений на основе технологии наставничества.

Задачи.

1. Обеспечить научно-организационное сопровождение педагогических и профессиональных команд образовательных организаций по проектирова-

нию региональной модели наставничества и созданию организационно-методических, педагогических, методических и организационных условий по развитию кадрового потенциала обучающихся на основе новых форматов процессов наставничества.

2. Получить пролонгированный эффект от реализации ДПП по развитию кадрового потенциала в целом через организацию мониторинг результатов наставнического движения в Нижегородской обл. и выявление положительной динамики развития личностно-профессиональных качеств обучающихся.

3. Осуществить интеграцию всех модулей ДПП (управленческого, педагогического) для системных изменений в образовательных организациях в результате реализации технологии наставничества, включающая последовательную смену видов деятельности от проблематизации до экспертизы инновационных образовательных продуктов и построения практики наставничества.

2.3. Обобщенные трудовые функции обучающихся в соответствии с профессиональными стандартами

Программа разработана в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Планируемые результаты обучения по дополнительной профессиональной программе соответствуют выполняемым трудовым действиям (см. таблица 1):

Таблица 1

**Описание трудовых функций
(функциональная карта вида профессиональной деятельности)**

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции, реализуемые после обучения	Код	Трудовые действия
<p>Код А Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования</p>	<p>Общепедагогическая функция. Обучение</p>	<p>А/01.6</p>	<p>Планирование и проведение учебных занятий. Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. Формирование универсальных учебных действий. Формирование мотивации к обучению.</p>
	<p>Воспитательная деятельность</p>	<p>А/02.6</p>	<p>Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды. Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности. Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера.</p>
	<p>Развивающая деятельность</p>	<p>А/03.6</p>	<p>Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни. Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование то-</p>

			лерантности и позитивных образцов поликультурного общения.
Код В Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования, начального общего образования, основного и среднего общего образования.	В/01.5 В/02.6 В/03.6	Формирование метапредметных компетенций, умения учиться и универсальных учебных действий до уровня, необходимого для освоения образовательных программ дошкольного, начального общего, основного и среднего общего образования

Таблица 2

Соотнесение требований профессиональных стандартов с профессиональными компетенциями

Профессиональная компетенция	Тип компетенции	Трудовая функция	Трудовые действия
ПК-1 - способность к планированию учебных занятий как событийного пространства встречи ученика и наставника	Методическая Психолого-педагогическая Предметная	Обучение	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования
		Развивающая деятельность	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка
ПК - 2 – способность создавать на занятиях развивающую образовательную среду, обеспечивающую формирование нравственного лидерства и духовно-нравственной атмосферы	Методическая	Обучение	Планирование и проведение учебных занятий

сферы			
ПК-3 - способность использовать формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, адекватные принципам образования взрослых и детей	Психолого-педагогическая	Развивающая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни ✓ Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения
		Обучение	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Формирование универсальных учебных действий ✓ Формирование мотивации к обучению
ПК-4 – способность проводить мониторинг и экспертизу образовательных результатов по наставнической деятельности	Психолого-педагогическая	Обучение	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Планирование и проведение учебных занятий Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению
		Развивающая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития
ПК-5 - способность к разработке учебно-методического обеспечения новых форматов построения онто-и антропопрактик наставничества и развития социальных компетенций	Методическая	Обучение	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Планирование и проведение учебных занятий ✓ Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению
	Методическая		
ПК-6 – способность к созданию и обновлению образовательных продуктов	Предметная	Обучение	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной

тиражирования и масштабирования опыта наставничества в ОО и регионе			образовательной программы обучающимися ✓ Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей
		Развивающая деятельность	✓ Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся ✓ Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка
ПК-7 – способность к изучению, обобщению и диссеминации передового опыта организации наставничества в ОО и создания профессиональных сообществ.	Методическая	Воспитательная деятельность	✓ Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни
		Развивающая деятельность	✓ Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде ✓ Проектирование и реализация воспитательных программ ✓ Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.) ✓ Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности
		Воспитательная деятельность	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера
	Коммуникативная		

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

3.1. Планируемые результаты освоения обучающимися ДПП

В результате освоения Программы у обучающихся должны быть сформированы: универсальные компетенции, не зависящие от конкретного направления деятельности; общепрофессиональные компетенции, определяемые наличием профессиональной позиции к определенным сторонам действительности; профессиональные компетенции, определяемые направленностью на формирование собственной авторской позиции и способностью обучающихся трансформировать авторскую позицию в осмысленный образовательный результат социокультурного ответственного действия.

Универсальные компетенции представляет собой такие характеристики (способности, умения) обучающихся, которые носят надпрофессиональный характер и пригодны для многих целей с разнообразным назначением. В данной группе выделяются следующие компетенции: инструментальные, социально - личностные и общекультурные (Adult Competencies).

Обучающийся, освоивший Программу, должен обладать следующими **универсальными компетенциями:**

- способностью к критическому анализу и оценке современных тенденций и достижений в области образования, генерированию новых идей при решении образовательных и практических задач (УК-1);

- способностью проектировать авторские программы и осуществлять комплексные исследования в системе образования, в том числе междисциплинарные, на основе системного мировоззрения и креативных методов обучения и новых форматов образования (УК-2);

- готовностью участвовать в работе профессиональных коллективов и сообществ по решению проблем и научно-образовательных задач (УК-3);

- готовностью использовать современные методы и технологии образо-

вательной коммуникации (УК-4);

- способность эффективно решать задачи, связанные с демонстрацией критического мышления, креативности, кооперации и коммуникации (вместе или в отдельности) (УК -5).

Общепрофессиональные компетенции характеризуют обучающегося как рефлексирующих практиков и связаны со способностями вести и строить антропопрактики в области общего образования и социальной сферы и со способностями проектировать образовательный процесс и осуществлять инновационную деятельность. Через целевую установку ДПП ПМ по совершенствованию компетенций педагога через освоение лучших практик и инструментов развития личностного потенциала обучающихся в рамках взаимодействия различных участников образовательных отношений, выпускник, освоивший программу, должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями:**

- способностью проектировать основные и дополнительные образовательные программы, разрабатывать научно-методическое обеспечение их реализации (ОПК-1);

- способностью проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями (ОПК-2);

- способностью разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающегося, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении (ОПК-3);

- способностью планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений (ОПК-4);

- способностью планировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований и проводить анализ образовательной деятельности образовательных организаций (ОПК-5).

Профессиональные компетенции представляют собой совокупность характеристик деятельности обучающихся, обеспечивающие эффективное выполнение им вида профессиональной деятельности - организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования; создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования; методическое обеспечение реализации образовательных программ.

Выпускник, освоивший программу, должен обладать следующими **профессиональными компетенциями**:

ПК-1 - способность к планированию учебных занятий как событийного пространства встречи ученика и наставника;

ПК - 2 – способность создавать на занятиях развивающуюся образовательную среду, обеспечивающую формирование нравственного лидерства и духовно-нравственной атмосферы;

ПК-3 - способность использовать формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, адекватные принципам образования взрослых и детей;

ПК-4 – способность проводить мониторинг и экспертизу образовательных результатов по наставнической деятельности;

ПК-5. - способность к разработке учебно-методического обеспечения новых форматов построения онто-и антропопрактик наставничества и развития социальных компетенций;

ПК-6 – способность к созданию и обновлению образовательных продуктов тиражирования и масштабирования опыта наставничества в ОО и регионе;

ПК-7. – способность к изучению, обобщению и диссеминации передового опыта организации наставничества в ОО и создания профессиональных сообществ.

Характеристика успешности обучающихся в ходе освоения ДПП по развитию кадрового потенциала образовательных организаций на основе технологии наставничества раскрыта и представлена в приложении 1, которая положена в основу совершенствованию компетенций педагога через освоение лучших практик и инструментов развития потенциала обучающихся и разработку компетентностной модели обучающихся.

3.2. Компетентностная модель обучающихся по Программе.

На основе требований к планируемым результатам обучения разработана и утверждена следующая компетентностная модель обучающихся, представленная в форме таблицы 2.

Таблица 3

Компетентностная модель обучающихся по Программе

Код компетенции	Определение (краткое содержание) компетенции	Дескрипторные характеристики компетенции	Проявление дескрипторных характеристик компетенции по уровням обучения		
			Пороговый (базовый) уровень компетенций	Повышенный (достаточный) уровень компетенций	Высокий (продвинутый, рефлексивно-творческий) уровень компетенций
Универсальные компетенции (УК)					
УК -1	Способностью к критическому анализу и оценке современных тенденций и достижений в области образования, генерированию новых идей при решении образовательных и практических задач	<p>УК-1-1 <i>Знать</i> основные тенденции развития общего образования</p> <p>УК-1-2 <i>Уметь</i> давать адекватную оценку достижениям в сфере образования</p> <p>УК-1-3 <i>Владеть</i> способами аргументации собственной позиции относительно процессов модернизации общего образования</p>	Знание основных направлений развития общего образования и профессионального образования	Профессионально – личностная позиция	Аргументация и отстаивание собственных новых идей при решении образовательных и практических задач
УК -2	Способностью проектировать авторские программы и осуществлять комплексные исследования в системе образования, в том числе междисциплинарные, на основе	<p>УК-2-1 <i>Знать</i> требования к проектированию программ</p> <p>УК-2-2 <i>Уметь</i> проектировать в проектной команде.</p> <p>УК-2-3 <i>Владеть</i> технологией проектирования авторской программой и создавать образовательные</p>	Демонстрация знания структуры требований к результатам и условиям построения программ	Участие в проектировании ООП в составе проектной команды школы	Проектирование технологии наставничества и программы ее реализации

	системного мировоззрения и креативных методов обучения и новых форматов образования	маршруты			
УК -3	Готовностью участвовать в работе профессиональных коллективов и сообществ по решению проблем и научно-образовательных задач	<p>УК-3-1 <i>Знать</i> принципы коллективной проектной деятельности.</p> <p>УК-3-2 <i>Уметь</i> осуществлять конструктивное взаимодействие.</p> <p>УК-3-3 <i>Владеть</i> способами организации сотрудничества в рамках проектного коллектива</p>	Наличие первичного опыта совместно-распределенной деятельности в разных коллективах	Продуктивная деятельность по разработке ООП в составе проектной команды	Создание и руководство проектным коллективом
УК -4	Готовностью использовать современные методы и технологии образовательной коммуникации	<p>УК-4-1 <i>Знать</i> новую терминологию образования на уровне достаточном для эффективной работы и коммуникации.</p> <p>УК-4-2 <i>Уметь</i> организовывать образовательную деятельность с использованием современных методов и средств образовательной деятельности (в том числе ИКТ).</p> <p>УК-4-3 <i>Владеть</i> современными методами и технологиями организации инновационной деятельности</p>	Наличие опыта использования современных технологий и средств ИКТ в профессиональной деятельности	Демонстрация учебных занятий с использованием современных методов и средств образовательной деятельности (в том числе ИКТ)	Проектирование лучшей практики наставничества и программы на основе современных информационных и цифровых технологий
УК -5	Способность эффективно решать задачи, связанные с демонстрацией критического мышления, креативности, кооперации и коммуникации (вместе или в отдельности)	<p>УК-5-1 <i>Знать</i> требования к уровню профессионализма современного педагога (Профессиональный стандарт «Педагог»).</p> <p>УК-5-2 <i>Уметь</i> строить траекторию собственного личностного и профессионального развития.</p> <p>УК-5-3 <i>Владеть</i> технологией профессионального</p>	Соответствие профессиональной деятельности педагога должностным характеристикам	Наличие индивидуальной траектории профессионального развития наставника	Наличие индивидуальной траектории профессионального развития в соответствии с принципами

		развития и саморазвития			наставничества
Общепрофессиональные компетенции (ОПК)					
ОПК - 1	Способность проектировать основные и дополнительные образовательные программы, разрабатывать научно-методическое обеспечение их реализации	<p>ОПК-2-1 <i>Знать</i> международные тренды развития образования и лучшие практики в мировом образовании, нормативно-правовые требования к развитию личностного потенциала в российской системе образования.</p> <p>ОПК-2-2 <i>Уметь</i>: анализировать современные тенденции в развитии образования в области развития кадрового потенциала на основе технологии наставничества</p> <p>ОПК-2-3 <i>Владеть</i> способом построения системы учебных задач в рамках учебного предмета в векторе развития наставничества</p>	Демонстрация знания основных положений системно-деятельностного и задачного подходов как основы требований к планируемым результатам образования	Построение системы учебных задач в рамках учебного предмета в векторе развития кадрового потенциала ОО на основе технологии наставничества	Построение авторской методической системы учебных задач в рамках учебного предмета на основе концепции наставничества
ОПК - 2	Способность проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями	<p>ОПК-3-1 <i>Знать</i>: способы развития универсальных учебных действий в индивидуальной и командной работе.</p> <p>ОПК-3-2 <i>Уметь</i>: разрабатывать задания для обучающихся ориентированные на развитие универсальных учебных действий разных видов (регулятивных, коммуникативных и познавательных); развивать критическое мышление, креативность, коммуникацию, кооперацию (4К) у учащихся; направлять активность обучающихся на получение метакогнитив-</p>	Наличие опыта организации образовательного процесса в соответствии с требованиями концепции наставничества	Наличие рабочей программы учебного предмета, на основе технологии наставничества	Наличие авторской рабочей программы учебного предмета, соответствующей требованиям концепции наставничества

		ного опыта; разрабатывать и реализовывать педагогические проекты по развитию личностного потенциала в образовании с учетом критериев и показателей ОПК-3-3 Владеть технологией проектирования образовательного процесса; технологией проектирования рабочих программ в векторе развития наставничества			
ОПК - 3	Способность разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающегося, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении	ОПК-5-1 Знать подходы к оцениванию обучающихся, ориентированные на самореализацию, образовательную успешность и развитие личностного потенциала (в том числе и в командно-ориентированном обучении). ОПК-5-2 Уметь: проводить системный мониторинг образовательных результатов; разрабатывать адекватный и объективный инструментарий оценивания эффективности технологии наставничества. ОПК-5-3 Владеть педагогическими техниками и приемами оценки и диагностики становления педагога-наставника	Демонстрация знания современных образовательных технологий, методов и средств диагностики и организации мониторинговой деятельности применительно к оценке наставничества	Организация образовательной деятельности на основе оценки качества учебного занятия и диагностики возрастных новообразований личностного развития обучающихся	Организация образовательной деятельности на основе принципов и концепции наставничества
ОПК - 4	Способность планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений	ОПК-7-1 Знать основы организации работы в малых группах, современные стратегии и технологии обучения учащихся/воспитанников. ОПК-7-2 Уметь: использовать групповую работу и	Наличие опыта реализации образовательных программ, построенных в со-	Наличие рабочей программы учебного предмета (с методическим	Наличие авторской рабочей программы учебного предмета (с методическим

		командное взаимодействие обучающихся при проведении занятий; применять техники и инструменты подготовки педагогов-наставников. ОПК-7-3 Владеть методикой командного обучения на основе системно - деятельностного подхода и принципов проектирования практик наставничества	ответствии с принципами командного обучения	сопровождением) как части командной работы и взаимодействия	сопровождением) как части командной работы и взаимодействия в ОО
ОПК - 5	Способность планировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований и проводить анализ образовательной деятельности образовательных организаций	ОПК-8-1 Знать новые исследования в педагогической науке и тенденции изменений в образовании с позиции развития наставнического движения в регионе. ОПК-8-2 Уметь: планировать занятия с учетом современных направлений в развитии образования; корректировать рабочие программы с включением изученных подходов и техник наставничества. <i>Уметь</i> планировать и осуществлять свою деятельность в соответствии с закономерностями и принципами технологии наставничества. ОПК-8-3 Владеть методикой горизонтального обучения на основе системно - деятельностного подхода	Наличие опыта реализации образовательных программ по построению моделей наставничества	Наличие рабочей программы учебного предмета в ходе реализации технологии наставничества	Наличие авторских методических разработок и публикаций в рамках внедрения программы наставничества
Профессиональные компетенции (ПК)					
ПК - 1	ПК-1 - способность к планированию учебных занятий как событийного пространства встречи ученика и наставника.	ПК-1-1 Знать индивидуальные и возрастные особенности учащихся среднего и старшего школьного возраста. ПК-1-2 Уметь строить индивидуальную образова-	Демонстрация значения возрастных и индивидуальных норм развития обу-	Наличие в рабочих материалах учителя ИОТ его учеников, постро-	Наличие авторских рабочих материалов, построенных на основе характери-

		тельную траекторию обучающегося ПК-1-3 Владеть технологией выстраивания всей педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	чающихся	енных на основе образовательных характеристик	стик лучших практик наставничества
ПК-2	ПК - 2 – способность создавать на занятиях развивающуюся образовательную среду, обеспечивающую формирование нравственного лидерства и духовно-нравственной атмосферы.	ПК-2-1 Знать основные принципы сетевого образования, подходы к разработке и реализации сетевых образовательных программ по наставничеству ПК-2-2 Уметь организовать совместную деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение возможности освоения технологии наставничества. ПК-2-3 Владеть технологией проектирования сетевых образовательных программ по построению образовательных практик наставничества	Наличие опыта сетевого взаимодействия и проектирования	Наличие проекта средового проектирования образовательной программы по построению практик наставничества	Наличие авторского проекта по построению модели наставничества
ПК-3	ПК-3 - способность использовать формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, адекватные принципам образования взрослых и детей.	ПК-3-1 Знать способы мотивации учебной деятельности и развития универсальных учебных действий в среднем и старшем школьном возрасте в векторе технологий наставничества ПК-3-2 Уметь обеспечивать позитивную мотивацию учения на основе методов развития универсальных учебных действий. ПК 3-3 Владеть условиями и механизмами развития учебной мотивации подростков и старшеклассников в рамках технологии наставничества	Наличие опыта использования способов активизации познавательной активности в рамках технологии наставничества	Наличие методического комплекса развития учебной мотивации школьников по технологии наставничества	Наличие авторского методического комплекса развития наставничества в ОО

ПК-4	ПК-4 – способность проводить мониторинг и экспертизу образовательных результатов по наставнической деятельности.	<p>ПК-4-1 <i>Знать</i> способы мониторинга и оценивания модели наставничества</p> <p>ПК-4-2 <i>Уметь</i> осуществлять образовательную диагностику в соответствии с требованиями ФГОС общего образования и принципами построения модели наставничества</p> <p>ПК 4-3 <i>Владеть</i> технологиями педагогического оценивания наставничества, направляющими развитие обучающегося от внешней оценки к самооценке</p>	Наличие опыта применения мониторинга и педагогических оценок и приемов мотивации	Наличие у учителя системы оценивания личностных, предметных и метапредметных результатов	Наличие программы оценки планируемых результатов в соответствии с требованиями концепции наставничества
ПК-5	ПК-5. - способность к разработке учебно-методического обеспечения новых форматов построения онто-и антропопрактик наставничества и развития социальных компетенций.	<p>ПК-5-1 <i>Знать</i> принципы формирования детско-взрослой общности, ее роль в организации эффективной образовательной деятельности на принципах наставничества.</p> <p>ПК-5-2 <i>Уметь</i> организовывать совместно – распределенную деятельность в условиях детско-взрослой общности.</p> <p>ПК-5-3 <i>Владеть</i> технологией складывания детско-взрослой образовательной общности в образовательном процессе наставнического движения</p>	Наличие опыта работы с ученическим коллективом	Наличие опыта работы с ученическим коллективом и родителями, социальными партнерами	Наличие детско-взрослой общности, организованной и руководимой учителем
ПК-6	ПК-6 – способность к созданию и обновлению образовательных продуктов тиражирования и масштабирования опыта наставничества в ОО и регионе.	<p>ПК-6-1 <i>Знать</i> целевые ориентиры и возрастную – нормативную модель развития общего образования по созданию и обновлению модели и технологии наставничества,</p> <p>ПК-6-2 <i>Уметь</i> проектировать образовательные ситу-</p>	Наличие опыта организации образовательного процесса по созданию модели наставничества в	Наличие модели образовательного процесса и педагогического наставничества в ОО	Наличие авторской модели образовательного процесса и педагогического наставничества

		<p>ации развития обучающихся среднего и старшего школьного возраста</p> <p>ПК-6-3 Владеть технологией становления субъектности обучающихся на уровне общего образования и среднего профессионального образования</p>	ОО		
ПК-7	<p>ПК-7. – способность к изучению, обобщению и диссеминации передового опыта организации наставничества в ОО и создания профессиональных сообществ.</p>	<p>ПК-7-1 Знать структуру изучения, обобщения и диссеминации передового опыта организации наставничества в регионе и образовательной организацию</p> <p>ПК-7-2 Уметь организовывать деятельность обучающихся по открытию новых знаний и способов их использования через диссеминацию опыта и участие в наставническом движении.</p> <p>ПК-7-3 Владеть технологиями изучения, обобщения и диссеминации опыта организации наставничества в ОО и регионе.</p>	<p>Знание теоретических оснований проектирования и диссеминации инновационного опыта по технологии наставничества</p>	<p>Наличие системы формирования инновационного опыта учителя и образовательной организации по наставничеству</p>	<p>Наличие системы формирования инновационного опыта через участие в конференциях различного уровня и участие в конкурсном движении по наставничеству</p>

3.3. Категория слушателей

Программа предназначена для педагогов общеобразовательных организаций дополнительного, общего образования и среднего профессионального образования – участников наставнического движения в Нижегородской обл.

Уровень квалификации обучающихся по программе ДПП в соответствии с профессиональным стандартом¹

Таблица 4

Обобщенные трудовые функции

Код	Наименование обобщенной трудовой функции	Уровень квалификации
А	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дополнительного, общего, среднего профессионального образования	6
В	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	5-6

3.4. Форма обучения: очно-заочная (с использованием ДОТ)

3.5. Режим занятий: 8 часов в день, 2-4 сессии в течение учебного года с межсессионной работой обучающихся

3.6. Срок освоения: в течение учебного года

3.7. Трудоемкость программы: 144 часа

Целевые аудитории последующей работы:

- представители органов государственной и муниципальной власти;
- представители бизнес-сообщества;
- представители экспертного и научного сообщества;
- представители некоммерческих организаций;
- политические и общественные деятели, включая представителей молодежных парламентов;
- активная инициативная молодежь;
- особые социальные группы: лица пожилого возраста, сироты, лица с ограниченными возможностями и др.

¹ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г.

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**4. 1. Учебный (тематический) план**

Таблица 5

Примерный учебно-тематический план

№	Наименование разделов и тем	Всего, час.	В том числе			Форма кон- троля
			Лекции	Практ., лабо- рат., се- минар- ские за- нятия	Выезд- ные за- нятия, стажи- ровка и др.	
I.	Инвариантный модуль «Проектно-преобразующая парадигма: условия и механизмы наставничества»	36	24	12		Зачет*
1.1.	Глобальная повестка Образования будущего в контексте формирования наставничества в системе общего и профессионального образования	18	12	6		Задания текущ. кон- троля
1.1.1.	Российское образование — 2030: социальное, профессиональное и педагогическое наставничество и лидерство	8	4	-		
1.1.2.	Профессиональный стандарт педагога: новые требования и квалификационные характеристики современного учителя	10	8			
1.2.	Условия и механизмы наставничества в системе общего и среднего профессионального образования	18	12	6		Задания текущ. кон- троля
1.2.1.	Педагогическое наставничество в системе общего образования и наставничество в системе профессионального образования	6	4	2		
1.2.2.	Система условий педагогического наставничества в системе общего образования и среднего профессионального образования	6	4	2		

1.2.3.	Совокупность механизмов педагогического наставничества в системе общего и профессионального образования	6	4	2		
--------	---	---	---	---	--	--

II. Вариативные модули²						
II.	Цифровая событийность методического сопровождения педагогов-наставников	36	12	24		Зачет
2.1.	Рефлексивно-событийные технологии формирования наставничества	16	6	10		Задания текущ. контроля
2.2.	Механизмы и условия построения инновационных форм организации наставничества	20	6	14		Задания текущ. контроля
II.	Технологии, направленные на формирование наставничества	36	12	24		Зачет
2.1	Технологии совместного проектирования Будущего	12	4	8		Задания текущ. контроля
2.2.	Игровые практики общего и профессионального образования	12	4	8		Задания текущ. контроля
2.3.	Технологии формирования педагогического наставничества и лидерства	12	4	8		Задания текущ. контроля
III. Вариативные модули³						
III.	Образовательное проектирование: от идеи до практического действия	36	12	24		Зачет
3.1.	Метапредметные результаты образовательного проектирования технологии наставничества	12	4	8		Задания текущ. контроля
3.2.	Событийный принцип педагогического наставничества	12	4	8		Задания текущ. контроля
3.3.	Событийные деятельностные образовательные технологии школьного наставничества	12	4	8		Задания текущ. контроля
III.	Проектирование содержания образовательного процесса в рамках формирования педагогического наставничества	36	12	24		Зачет

² Слушатели выбирают один модуль из двух предлагаемых в данном блоке

³ Слушатели выбирают один модуль из двух предлагаемых в данном блоке

3.1.	Возрастно-нормативная модель развития обучающегося как основа организации наставничества в школе и колледжах	12	6	6		
3.2.	Особенности проектирования содержания общего образования в условиях образовательной организации	12	4	8		
3.3.	Образовательные результаты: антропологический аспект педагогического наставничества	12	4	8		
IV.	Инвариантный стажировочно-экспертный модуль	36		12	24	
4.1.	Индивидуальная консультация проектных команд по содержанию итоговых проектов наставничества	6		6		Индив. консультация
4.2.	Программирование содержания образовательной деятельности в современных технологических форматах подготовки наставников	6		6		Маршрутная книга стажера
4.3.	Разработка итоговых проектов команд педагогов наставников образовательных организаций	12			12	
4.4.	Экспертиза итоговых проектов команд педагогов наставников образовательных организаций	12			12	Защита индивид. проекта
ИТОГО		144	48	72	24	

4.2. Компетенции обучаемых, формируемые в результате освоения Программы

Таблица 6

Формируемые компетенции в рамках ДПП

Модуль Программы	Наименование	Формируемые компетенции
Модуль 1	Инвариантный модуль «Проектно-преобразующая парадигма: условия и механизмы наставничества»	УК – 1-4; ОПК – 1,2,3,4,5; ПК – 1-5
Модуль 2	Образовательное проектирование: от идеи до практического действия	УК-1-4; ОПК – 1,2,5; ПК – 1-7
Модуль 3	Проектирование содержания образовательного процесса в рамках формирования педагогического наставничества	УК – 5, ОПК – 3,4,5, ПК - 7

Модуль 4	Инвариантный стажировочно-экспертный модуль	
----------	---	--

V. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

В соответствии с частью 14 статьи 76 Федерального закона N 273-ФЗ освоение ДПП завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией самостоятельно. Контроль качества освоения программы включает в себя текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую аттестацию обучающихся.

5.1. Паспорт комплекта оценочных средств для проведения текущего контроля по Программе

Таблица 7

Код компетенции	Объект(ы) оценивания	Предмет(ы) оценивания – показатели оценки			Оценочные средства
		Пороговый (базовый) уровень компетенций	Повышенный (достаточный) уровень компетенций	Высокий (продвинутый, рефлексивно-творческий) уровень компетенций	
УК -1	Способностью к критическому анализу и оценке современных тенденций и достижений в области образования, генерированию новых идей при решении образовательных и практических задач	Знание основных направлений развития общего образования	Профессионально – личностная позиция	Аргументация и отстаивание собственных новых идей при решении образовательных и практических задач	Тестовые задания Анализ ситуации (кейс – стади)
УК -2	Способностью проектировать авторские программы и осуществлять комплексные исследования в системе образования, в том числе междисциплинарные, на основе системного мировоззрения и креативных методов обучения и новых форматов образования	Демонстрация знания структуры требований к результатам и условиям построения программ	Участие в проектировании ООП в составе проектной команды школы	Проектирование авторской образовательной программы	1. Тестовые задания 2. Выполнение практического задания
УК -3	Готовностью участвовать в работе профессиональных коллективов и сообществ по решению проблем и научно-образовательных задач	Наличие первичного опыта совместной деятельности в разных коллективах	Продуктивная деятельность по разработке ООП в составе проектной команды	Создание и руководство проектным коллективом	Анализ ситуации (кейс – стади)
УК -4	Готовностью использовать современные методы и техно-	Наличие опыта использования	Демонстрация учебных занятий с	Проектирование авторской	1. Тестовые задания

	логии образовательной коммуникации	современных технологий и средств ИКТ в профессиональной деятельности	использованием современных методов и средств образовательной деятельности (в том числе ИКТ)	образовательной программы на основе современных информационных и цифровых технологий	2. Выполнение практического задания
УК -5	Способность эффективно решать задачи, связанные с демонстрацией критического мышления, креативности, кооперации и коммуникации (вместе или в отдельности)	Соответствие профессиональной деятельности педагога должностным характеристикам	Наличие индивидуальной траектории профессионального развития	Наличие индивидуальной траектории профессионального развития позиции наставника	Собеседование
ОПК – 1	Способность проектировать основные и дополнительные образовательные программы, разрабатывать научно-методическое обеспечение их реализации	Демонстрация знания основных положений системно – деятельностного и задачного подходов как основы требований к планируемым результатам образования	Построение системы учебных задач в рамках учебного предмета в векторе развития кадрового потенциала ОО на основе технологии наставничества	Построение авторской методической системы учебных задач в рамках учебного предмета на основе концепции наставничества	Выполнение практического задания
ОПК – 2	Способность проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями	Наличие опыта организации образовательного процесса в соответствии с требованиями концепции наставничества	Наличие рабочей программы учебного предмета, соответствующей требованиям концепции наставничества	Наличие авторской рабочей программы учебного предмета, соответствующей требованиям концепции наставничества	Выполнение самостоятельной работы
ОПК – 3	Способность разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающегося, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении	Демонстрация знания современных образовательных технологий, методов и средств диагностирования и организации мониторинговой деятельности применительно к оценке функциональной грамотности обучающихся	Организация образовательной деятельности на основе оценки качества учебного занятия и диагностики возрастных новообразований личностного развития обучающихся	Организация образовательной деятельности на основе принципов концепции наставничества	Тестовые задания
ОПК – 4	Способность планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений	Наличие опыта реализации образовательных программ, построенных в соответствии с	Наличие рабочей программы учебного предмета (с методическим сопровождением) как части командной ра-	Наличие авторской рабочей программы учебного предмета (с методическим	Тестовые задания Выполнение самостоятельной работы

		принципами командного обучения	боты и взаимодействия	сопровождением) как части командной работы и взаимодействия	
ОПК – 5	Способность планировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований и проводить анализ образовательной деятельности образовательных организаций	Наличие опыта реализации образовательных программ, построенных в соответствии с концепцией наставничества	Наличие рабочей программы учебного предмета (с методическим сопровождением участников наставничества)	Наличие авторских методических разработок и публикаций в рамках концепции наставничества	Выполнение самостоятельной работы
ПК – 1	ПК-1 - способность к планированию учебных занятий как событийного пространства встречи ученика и наставника.	Демонстрация знания возрастных и индивидуальных норм развития обучающихся	Наличие в рабочих материалах учителя ИОТ его учеников, построенных на основе образовательных характеристик	Наличие авторских рабочих материалов, построенных на основе концепции наставничества	Выполнение практического задания по построению технологической карты фрагмента образовательного процесса
ПК-2	ПК - 2 – способность создавать на занятиях развивающую образовательную среду, обеспечивающую формирование нравственного лидерства и духовно-нравственной атмосферы.	Наличие опыта сетевого взаимодействия и проектирования	Наличие проекта наставничества в ОО	Наличие авторского проекта наставничества	Решение педагогической ситуации «Посещение учебного занятия»
ПК-3	ПК-3 - способность использовать формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, адекватные принципам образования взрослых и детей.	Наличие опыта использования способов активизации познавательной активности	Наличие методического комплекса развития учебной мотивации школьников в контексте принципов наставничества	Наличие авторского методического комплекса развития наставничества	Выполнение практического задания по формированию мотивации и социального интеллекта
ПК-4	ПК-4 – способность проводить мониторинг и экспертизу образовательных результатов по наставнической деятельности.	Наличие опыта применения мониторинга и педагогических оценок и приемов мотивации	Наличие у учителя системы оценивания личностных, предметных и метапредметных результатов	Наличие программы оценки планируемых результатов в соответствии с требованиями реконцепции наставничества	Выполнение практического задания по разработке системы оценивания результатов освоения программы учебного предмета
ПК-5	ПК-5. - способность к разработке учебно-методического обеспечения новых форматов построения онто-и антропо-практик наставничества и развития социальных компетенций.	Наличие опыта работы с учебным коллективом	Наличие опыта работы с ученическим коллективом и родителями, социальными партнерами	Наличие детско-взрослой общности, организованной и руководимой учителем	Решение кейса «Детско – взрослое партнерство»
ПК-6	ПК-6 – способность к созданию и обновлению образовательных продуктов тиражи-	Наличие опыта организации образователь-	Наличие модели образовательного процесса и педаго-	Наличие авторской модели образова-	Выполнение практического задания по

	рования и масштабирования опыта наставничества в ОО и регионе.	ного процесса по созданию и обновлению программ учебных дисциплин, включая электронные, научно-методические и учебно-методические материалы	гической деятельности по созданию и обновлению программ учебных дисциплин, включая электронные, научно-методические и учебно-методические материалы	тельного процесса и педагогической деятельности по созданию и обновлению программ учебных дисциплин, включая электронные, научно-методические и учебно-методические материалы	разработке программ учебных дисциплин, включая электронные, научно-методические и учебно-методические материалы
ПК-7	ПК-7. – способность к изучению, обобщению и диссеминации передового опыта организации наставничества в ОО и создания профессиональных сообществ.	Знание теоретических оснований проектирования и диссеминации инновационного опыта	Наличие системы формирования инновационного опыта учителя и образовательной организации по модели наставничества	Наличие системы формирования инновационного опыта через участие в конференциях разного уровня и участие в наставническом движении	Выполнение практического задания по разработке инновационного опыта ОО по наставничеству

5.2. Формы аттестации и оценочные материалы

Таблица 8

Формы и виды оценочных процедур

Вид контроля. Форма проведения	Форма контроля	Виды оценочных материалов
Входная диагностика	Онлайн-тестирование	Предмодульная анкета о целях и ожидаемых результатах обучения по модулю ППК. 1) какие цели Вы перед собой ставите? 2) каких результатов Вы ожидаете для региональной системы образования? 3) какие профессиональные дефициты (способности, компетенции, навыки, знания и т. п.) Вы хотели бы восполнить?
	Онлайн-тестирование	Тест в рамках дистанционного курса «Как создать модель наставничества в ОО»
Контрольная диагностика	Онлайн-тестирование	Постмодульная анкета о достижении целей и ожидаемых результатов обучения по ДПП. 1) Какие из поставленных целей обучения были достигнуты? 2) Каковы образовательные результаты обучения по программе? 3) Какие профессиональные дефициты (способности, компетенции, навыки, знания и т. п.) Вы восполнили?

Текущий контроль	Выполнения кейсовых заданий	Выполнение заданий кейсовой направленности (один из четырех предложенных вариантов, при оценивании которых могут использоваться разработанные критерии и показатели).
Текущий контроль	Разработка целеполагания для занятия	Критерии оценивания: связь с развитием потенциала; наличие ценностной составляющей при формулировании цели; понятность требуемых от педагога действий в перечисленных задачах; достижимость, конкретность и проверяемость планируемых результатов; взаимосвязь всех элементов целеполагания между собой; соответствие целеполагания выбранной теме.
Текущий контроль	Формулирование требований к построению модели наставничества	Критерии оценивания ориентированы на полноту охвата требований; разносторонний характер требований (связь с физическими и интеллектуальными процессами); точность и ясность формулировок требований; реалистичность и инструментальность (возможность их реализации в педагогической практике); системность требований и учет тематики управленческого проекта в данной ОО; понимание связи пространственно-предметной среды с развитием личностного потенциала наставника.
Текущий контроль	Примеры мотивации на занятии	Обучающиеся разрабатывают не менее 3-х примеров педагогических действий для повышения мотивации учеников/воспитанников наставников.
Текущий контроль	Онлайн-тестирование	Задания в рамках изучения онлайн-материалов по теме: «Персонализированное обучение».
Итоговая аттестация. Очно	Зачет (презентация проекта)	Проект Модель наставничества в образовательной организации и регионе

VI. ТРЕБОВАНИЯ К УСЛОВИЯМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ

6.1. Ресурсное обеспечение ДПП

При описании ресурсного обеспечения программы мы исходили из представления о ресурсах как совокупности источников деятельности по разработке модели наставничества в образовательной организации, раскрываемых через определенную систему показателей.

1. *Мотивационно-аналитические ресурсы* обеспечиваются следующими действиями:

- поиск деятельностной позиции участников внедрения, характеристика нужды, потребности, социально-личностного и эмоционального интеллекта;

- осуществление процесса интенсивного самоопределения и саморегулирования управленческих и педагогических команд;
- социокультурная установка и адаптация идеального замысла проекта реальным возможностям включившихся в реализацию людей, а также к объективным условиям и обстоятельствам в конкретном регионе.

2. Организационно – управленческие ресурсы создаются на основе:

- внедрения механизмов сетевого проектно-ресурсного управления, направленных на обретение ОО собственной индивидуальности (авторства) с учетом специфики региона;
- создания саморазвивающихся профессиональных сообществ;
- создания региональной команды внедрения Программы по развитию личностного потенциала;
- организации тиражирования и масштабирования образовательных продуктов в контексте общей стратегии социально-экономического развития региона и системы дошкольного, общего и дополнительного образования Нижегородской области.

3. Информационно-рефлексивные ресурсы представляют собой:

- информированность участников процесса внедрения и понимание технологии проектирования ЛРОС ОО;
- интерпретацию средового проектирования в контексте национального проекта «Образование»;
- понимание и актуализацию проблем, статуса, устойчивости и будущности проекта;
- содержательную рефлекссию с фиксацией результатов и эффектов проекта;
- анализ и интерпретацию неочевидных, неожиданных проблем и затруднений;
- презентативность образовательных продуктов;
- проведение рефлексивных ситуаций в ходе научно-сервисного сопровождения управленческих команд.

- дистанционные образовательных технологий. Для каждой темы разработаны учебно-методические и оценочные материалы, которые позволяют слушателям самостоятельно осваивать содержание программы. Соотношение аудиторной и самостоятельной работы слушателей определяется перед реализацией программы для каждой группы обучающихся отдельно.

- В процессе реализации программы используются лекции с элементами дискуссии, работа в малых группах, методы и приемы командно-ориентированного обучения.

4. *Образовательно-просветительские ресурсы* обеспечиваются совокупностью действий по:

- реализации Программы через обучение по программе ДПП;
- разработке программы развития ОО по технологии наставничества;
- организации новых форматов обучения педагогов и управленцев (форсайт-сессии, стратегические сессии, событийные встречи и др.) в том числе сетевые сервисы;
- организации диагностики и экспертизы эффективности и результативности проекта и др.

5. Материально-технические ресурсы реализации программы

Для эффективной реализации программы необходимо следующее материально-техническое обеспечение, а также представление методические рекомендации для организации модерации и сепервизии, алгоритм дистанционного обучения:

- мультимедийное оборудование (компьютер, интерактивная доска, мультимедиапроектор и пр.);
- система дистанционного обучения Виртуальная школа (partner.sberbank-school.ru);
- компьютерные презентации, учебно-методические и оценочные материалы.

6.2. Интернет-ресурсы:

1. Bauer S., (2018). The Embodied Teen: A Somatic Curriculum for Teaching Body-Mind Awareness, Kinesthetic Intelligence, and Social and Emotional Skills. 50 Activities in Somatic Movement Education. URL: https://www.amazon.com/Embodied-Teen-Curriculum-Kinesthetic-Intelligence/dp/1623171881/ref=sr_1_1?keywords=body+awareness+secondary+school&qid=1566488285&s=books&sr=1-1
2. New Vision for Education. Unlocking the Potential of Technology. URL: <http://widgets.weforum.org/nve-2015/>
3. The Book of Trends in Education 2.0. –URL:<http://www.ydp.eu/wp-content/uploads/2017/08/The-Book-of-Trends-in-Education-2.0-YDP.pdf>
4. The Kirton Adaption-Innovation Inventory. –URL:<https://kaicentre.com>
5. Barrett P., Zhang Y., Davies F., Barrett L. Clever Classrooms [Электронный ресурс]. URL: <http://img.eba.gov.tr/876/23f/892/7d1/9fb/ce4/323/823/> Дата обращения: 10.10.2019.
6. Адизес И. Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует. М: Альпина Паблишер, 2014.
7. Адизес И. Пять типов неправильного менеджмента. URL: https://bbi.report/1325-pjat-tipov-nepravilnogo-menedzhmenta/?utm_source=facebook&fbclid=IwAR1YZ9Fp-n1DFhHTAjkpTQHNOOr35FUjQ7UgplF0g63GJmY6RCZUcL_i5BvA
8. Азарова Л.Н. Потенциал педагога // Обучение и воспитание: методики и практика. 2014, № 11, С. 165-169. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_21352453_75335366.pdf
9. Азарова Л.Н. Телесный потенциал педагога // Обучение и воспитание: методики и практика. 2014, № 11, С. 165-169. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_21352453_75335366.pdf

10. Лалу Ф. Открывая организации будущего. URL:http://personality-blog.ru/wp-content/uploads/F_Lalu_Otkryvaya_organizacii_budushego.pdf

6.3. Кадровое обеспечение ДПП

в рамках реализации в Нижегородской области

Руководитель и куратор программы: Игнатьева Г.А., доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО

ППС программы:

- **Г.А. Игнатьева**, зав. кафедрой педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО, доктор педагогических наук, профессор;

- **В.В. Николина**, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО;

- **О.В. Тулупова**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО;

- **И.И. Бондырева**, кандидат психологических наук, доцент кафедры начального образования ГБОУ ДПО НИРО;

- **И.В. Ревина**, ст. преподаватель кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО.

VII. ГЛОССАРИЙ

7.1. Термины и определения

1. **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2. **Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

4. **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт.

5. **Наставник** – 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.

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

7. **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

9. Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

10. Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

11. Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

12. Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

13. Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

14. Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

15. Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добро-

вольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

7.2. Примерные формы наставничества

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» (вариация формы «ученик – ученик») возрастной параметр не задается.

3.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся

в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

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

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.5. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри

образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театраль-

ные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.