

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ**  
**ГБОУ ДПО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ**  
**ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**КАФЕДРА ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК**

**«ОДОБРЕНО»**  
**НА УЧЕНОМ СОВЕТЕ**  
 от 30 января 2020 года  
 Протокол № 1

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
**РЕКТОР**  
**ГБОУ ДПО СОРИПКРО**  
**Н.С. ИСАКОВА**



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ**  
**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога»**

Программа составлена (должность) Старшим преподавателем кафедры общественных наук Михайловой Н.А.

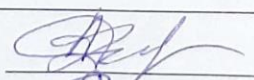
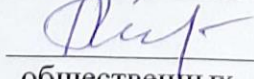
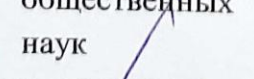
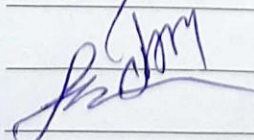
Категория слушателей: учителя наставники ОО РСО-Алания

Трудоемкость обучения: 72 ч

Календарный учебный график: Ноябрь 2019г.; июнь 2020г.

Форма обучения: очно-заочная

Режим занятий: 6 часов в день

Проректор по УМР		Дзакхоева Л.Р.	« 30 »	01	2020 г
Проректор по НМР		Чшиева Т.Л.	« 30 »	01	2020 г
рассмотрено на заседании кафедры	общественных наук	Протокол № 1	« 14 »	01	2020 г
Зав. кафедрой		Бигулов В.Х.	« 14 »	01	2020 г
Куратор		Михайлова Н.А.	« 14 »	01	2020 г

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ**  
**ГБОУ ДПО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ**  
**ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**КАФЕДРА ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК**

**«ОДОБРЕНО»**  
**НА УЧЕНОМ СОВЕТЕ**  
от 30 января 2020 года  
Протокол №   1  

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
**РЕКТОР**  
ГБОУ ДПО СОРИПКРО  
\_\_\_\_\_ **Л.С. ИСАКОВА**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ**  
**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога»**

Программа составлена (должность) \_\_\_\_\_ Старшим преподавателем кафедры общественных наук Михайловой Н.А.

Категория слушателей: \_\_\_\_\_ учителя наставники ОО РСО-Алания  
Трудоемкость обучения: \_\_\_\_\_ 72 ч  
Календарный учебный график: \_\_\_\_\_ Ноябрь 2019г.; июнь 2020г.  
Форма обучения: \_\_\_\_\_ очно-заочная  
Режим занятий: \_\_\_\_\_ 6 часов в день

Проректор по УМР	_____	Дзахоева Л.Р.	«	»	_____	2020 г
Проректор по НМР	_____	Чшиева Т.Л.	«	»	_____	2020 г
рассмотрено на заседании кафедры общественных наук	_____	Протокол № 1	«	14	» 01	2020 г
Зав. кафедрой	_____	Бигулов В.Х.	«	14	» 01	2020 г
Куратор	_____	Михайлова Н.А.	«	14	» 01	2020 г

## Характеристика программы

Одна из самых насущных проблем школы в настоящее время - привлечение и закрепление в школе молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения им педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». Современный словарь по педагогике понятие «наставничество» трактует как форму передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог под непосредственным руководством педагога-мастера практически осваивает персональные приемы педагогической деятельности.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Работа с молодыми специалистами – должна стать одним из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения, как школы, так и учреждения дополнительного профессионального образования.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу в 2020 году к профильному образованию школьников.

Внедрение системы наставничества в сфере образования является одним из средств реализации республиканской программы «Подготовка кадров для системы образования». Наставничество является одной из результативных форм поддержки молодого специалиста.

**1. Цель реализации программы** - упорядочить, централизовать и активизировать процесс педагогического наставничества в РСО - Алания.

*Задачи:*

- информационное и методическое сопровождение деятельности педагогов-наставников через систему повышения квалификации;
- нормативно-правовое обеспечение процесса наставничества и других направлений работы с молодыми специалистами в образовательных организациях РСО - Алания;
- организация научно-методической работы по развитию инновационных форм наставничества в образовании.

**2. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения программы наставник должен приобрести следующие знания и умения, необходимые для качественного изменения компетенций молодого педагога:

**знать:**

- основные направления развития системы образования;
- основные положения ФГОС и другую нормативно-правовую базу общего образования на современном этапе;

**уметь:**

- формировать в соответствии с компетентностной моделью молодого специалиста знания, умения и навыки;
- использовать современные средства и методы ведения занятий;
- использовать в учебной деятельности современную компьютерную и мультимедийную технику;
- использовать автоматизированные средства информации и Интернет.

**владеть:**

- навыками работы с используемыми в учебной деятельности и доступными в образовательной организации современными информационными ресурсами в рамках своей учебной деятельности;
- навыками использования современных средств обучения и форм ведения учебных занятий.

В результате освоения программы наставники должны будут усовершенствовать свои профессиональные навыки научения молодых педагогов и обладать следующими профессиональными (Б.ПК и М.ПК) и профессионально-прикладными компетенциями (Б.ППК), которые сформированы при реализации программ бакалавриата (Б) и магистратуры (М) и на совершенствование и развитие которых ориентирована настоящая программа:

**в педагогической деятельности:**

готовностью реализовывать образовательные программы по предмету в соответствии с требованиями образовательных стандартов (Б.ПК-1);

способностью использовать современные методы и технологии обучения и диагностики (Б.ПК-2);

способностью использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемого предмета (Б.ПК-4);

способностью организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, развивать их творческие способности (Б.ПК-7);

способностью применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам (М.ПК-1);

способностью руководить исследовательской работой обучающихся (М.ПК-3);

готовностью к разработке и реализации методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (М.ПК-4);

**в научно-исследовательской деятельности:**

способностью руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся (Б.ПК-12);

**в проектной деятельности:**

готовностью к осуществлению педагогического проектирования образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов (М.ПК-8);

способностью проектировать формы и методы контроля качества образования, различные виды контрольно-измерительных материалов, в том числе с использованием информационных технологий и с учетом отечественного и зарубежного опыта (М.ПК-9);

готовностью проектировать содержание учебных дисциплин, технологии и конкретные методики обучения (М.ПК-10);

**в методической деятельности:**

готовностью к разработке и реализации методических моделей, методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (М.ПК-11);

готовностью к систематизации, обобщению и распространению отечественного и зарубежного методического опыта в профессиональной области (М.ПК-12);

**в управленческой деятельности:**

готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность (М.ПК-15).

**3. Учебный план**

Раздел	Наименование разделов	Всего часов	В том числе		Дистан. н.обуч. ч.	Сам. работа
			лекции	практик. зан.		
Раздел II	Предметно-методическая деятельность.	<b>68</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>16</b>
	Итоговая аттестация	<b>4</b>		<b>4</b>		
<b>ИТОГО:</b>		<b>72</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>16</b>

**Учебно-тематический план**

№№	Наименование раздела, модулей и тем	Всего часов	В том числе		Дистан. обуч.	Сам. работа
			лекции	Практ. зан.		
II Разд.	Предметно-методическая деятельность.	<b>68</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>16</b>
II.1	<b>Спецкурс:</b> «Наставничество как стратегический значимый элемент системы образования»	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>12</b>		
II.1.1	Наставничество как стратегический значимый элемент системы образования. Реализуемая в республике модель наставничества	<b>1</b>	<b>1</b>			
II.1.2	Входной контроль	1		1		
II.1.3	Метакомпетенция как фактор, способствующий развитию	2	1	1		

	профессиональных компетенций. Формы наставничества. Форма учитель – учитель					
II.1.4	Положение о наставничестве в системе образования РСО-Алания. Ожидаемые результаты и варианты их оценивания	2		2		
II.1.5	Возможные варианты программы наставничества. Организация сбора данных о наставляемых в том числе запросы наставляемых к программе. Включение собранных данных в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. Формирование баз наставляемых и выявление их основных запросов.	2		2		
II.1.6	Формирование методической, профессиональной, психоло-педагогической, коммуникативной компетенции педагога	2	2			
II.1.7	Формы представления работы и результатов работы конкретной пары.	2		2		
II.1.8	Реализация модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов. Анализ взаимодействия наставник-подопечный.	4		4		
II.2.	Школьное наставничество: общее положение. Цели и задачи наставничества. Организационные основы наставничества	2			2	
II.3	Особенности реализации модели наставничества «учитель-учитель» в общеобразовательной организации.	6	2	4		
II.4.	Права и обязанности наставника. Этический кодекс наставника. Документы, регламентирующие наставничество	2				2
II.5..	Нормативное сопровождение наставничества в образовательной организации, статус наставника	10	2		6	2
II.6.	Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами. Этапы деятельности наставника. Особенности и механизмы реализации программы наставничества	2			2	
II.7.	<b>Спецкурс:</b> Освоение современных образовательных технологий.	<b>8</b>			<b>4</b>	<b>4</b>
II.7.1.	Ведение школьной документации. Составление рабочей программы технологической карты, заполнение	2				2

	электронного журнала					
П.7.2.	Проектирование и анализ образовательной деятельности. Практикум по планированию каждого этапа учебного занятия	2			2	
П.7.3.	Учебная мотивация. Формирование учебной мотивации. Мастер-класс педагога-наставника	2				2
П.7.4.	Психологический анализ урока (занятия) как единство проективно-рефлексивных умений педагога	2			2	
П.8.	Обучающийся как субъект учебной деятельности. Управление процессом учения	2				2
П.9.	Формирование позитивного имиджа молодого педагога. Практикум по решению педагогических ситуаций. Педагогическая этика	2			2	
П.10.	Моделирование воспитательной работы класса. Подборка методических материалов для работы с родителями (темы родительских собраний, памятки сценарий, тематические беседы и т.д.)	2				2
П.11.	Введение в процесс аттестации требования квалификации. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	2				2
П.12.	Мониторинг профессионального роста. Выбор диагностических методик. Процедуры проведения мониторинга	2				2
П.13	Реализация модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов. Анализ взаимодействия наставник-подопечный.	4		4		
П.14.	Обмен успешными практиками наставничества	2		2		
П.15	Конкурс профессионального мастерства как форма повышения профессионализма молодого педагога.	2	2			
П.16	Анализ реализации проекта в 2019-2020 учебном году. Оценивание результатов. Выходное тестирование	2		2		
	<b>Итоговая аттестация</b>	4		4		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>72</b>				

#### 4. Расписание.

## **5. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА**

### **II РАЗДЕЛ. «ПРЕДМЕТНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»**

**ТЕМА II.1. Спецкурс: «Наставничество как стратегический значимый элемент системы образования»**

**ТЕМА II.1.1 Наставничество как стратегический значимый элемент системы образования. Реализуемая в республике модель наставничества.**

Понятие «наставничество». Реализуемая в республике модель наставничества.

**ТЕМА II.1.2. Входной контроль.**

Определение уровня подготовленности, выявление профессиональных потребностей слушателей курсов повышения квалификации с помощью тестов с вопросами предметной, методической и коммуникативной компетентностям.

**ТЕМА II.1.3. Метакомпетенция как фактор, способствующий развитию профессиональных компетенций. Формы наставничества. Форма учитель – учитель**

Понятие «метакомпетенция». Метакомпетенция и развитие профессиональных компетенций. Формы наставничества. Форма «учитель-учитель».

**ТЕМА II.1.4. Положение о наставничестве в системе образования РСО-Алания. Ожидаемые результаты и варианты их оценивания.**

Из истории наставничества в Осетии. Наставничество сегодня. Положение о наставничестве в системе образования РСО-Алания. Ожидаемые результаты и варианты их оценивания.

**ТЕМА II.1.5. Возможные варианты программы наставничества. Организация сбора данных о наставляемых в том числе запросы наставляемых к программе. Включение собранных данных в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. Формирование баз наставляемых и выявление их основных запросов**

Варианты программ наставничества. Сбор данных о наставляемых. Запросы наставляемых к программе. Система мониторинга. Собранные данные и их анализ. Формирование баз наставляемых.

**ТЕМА II.1.6. Формирование методической, профессиональной, психолого-педагогической, коммуникативной компетенции педагога.**

Методическая, профессиональная, психолого-педагогическая, коммуникативная компетенции педагога. Работа по формированию профессиональной компетенции молодого педагога.

**ТЕМА II.1.7. Формы представления работы и результатов работы конкретной пары**

Групповая работа. Возможные формы работы конкретной пары наставник-наставляемый. Варианты предъявления результатов работы.

**ТЕМА II.1.8. Реализация модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов. Анализ взаимодействия наставник-подопечный**

Варианты моделей реализации в конкретной образовательной организации. Реализуемые модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов, как демонстрация приобретенного опыта. Анализ взаимодействия наставник-подопечный

**ТЕМА II.2. Школьное наставничество: общее положение. Цели и задачи наставничества. Организационные основы наставничества.**

Понятие «школьное наставничество». Задача наставника помочь молодому педагогу реализовать себя. Организационные основы наставничества.

**ТЕМА II.3. Особенности реализации модели наставничества «учитель-учитель» в общеобразовательной организации.**

Модель наставничества «учитель-учитель». Особенности реализации модели в общеобразовательной организации. Проблемы и перспективы реализации модели.

**ТЕМА II.4. Права и обязанности наставника. Этический кодекс наставника. Документы, регламентирующие наставничество.**

Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста. Выбор и назначение наставников. Встреча и знакомство молодого педагога и наставника. Совместное составление плана работы с наставником. Этический кодекс наставника. Документы, регламентирующие наставничество.

**ТЕМА II.5. Нормативно-правовая база системы образования. Изучение Закона об образовании РФ. Ознакомление с профессиональным стандартом педагога. Положение о наставничестве в системе образования РСО-Алания.**

Изучение нормативно-правовой базы (деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», ФГОС общего образования, устав школы, локальных актов образовательной организации). Ведение школьной документации (составление рабочей программы, обучение правилам заполнения электронного журнала «Дневник.ру», личные дела учащихся).

**ТЕМА II.6. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами. Этапы деятельности наставника. Особенности и механизмы реализации программы наставничества.**

Открытые занятия наставника и педагогов школы, анализ занятий. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Видеозапись уроков, организация работы с видеоматериалами. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока молодым педагогом.

**ТЕМА II.7. Спецкурс: Освоение современных образовательных технологий.**

**ТЕМА II.7.1. Ведение школьной документации. Составление рабочей программы, технологической карты урока, заполнение электронного журнала**

Обучение составлению рабочей программы, технологической карты урока, заполнению электронного журнала.

**ТЕМА II.7.2. Проектирование и анализ образовательной деятельности. Практикум по планированию каждого этапа учебного занятия**

Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Видеозапись уроков, организация работы с видеоматериалами. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.

**ТЕМА II.7.3. Учебная мотивация. Формирование учебной мотивации. Мастер-класс педагога-наставника**

Классификация мотивов учения. Приемы для стимулирования и мотивации познавательной деятельности обучающихся. Педагогические средства развития учебной мотивации.

**ТЕМА II.7.4. Психологический анализ урока (занятия) как единство проективно-рефлексивных умений педагога.**

Общая характеристика педагогического анализа урока. Объекты психологического анализа урока. Уровни (этапы) психологического анализа урока (предваряющий, текущий, ретроспективный). Общая схема рассмотрения урока.

**ТЕМА II.8. Обучающийся как субъект учебной деятельности. Управление процессом учения.**

Психологические особенности детей и подростков. Практические рекомендации взаимодействия детей разных возрастов.

**ТЕМА II.8. Формирование позитивного имиджа молодого педагога. Практикум по решению педагогических ситуаций. Педагогическая этика**

Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.

Практикумы по решению педагогических ситуаций

**ТЕМА II.9. Формирование позитивного имиджа молодого педагога. Практикум по решению педагогических ситуаций. Педагогическая этика.**

Педагогическая этика. Кодекс наставника. Кейс-технологии. Практикум по решению педагогических ситуаций. Формирование позитивного имиджа молодого педагога

#### **ТЕМА II.10. Моделирование воспитательной работы класса.**

Организация внеклассной работы по предмету, проектная и исследовательская деятельность, олимпиады, конкурсы, выставки. Подборка методических материалов для работы с родителями (темы родительских собраний, памятки сценарий, тематические беседы и т.д.)

#### **ТЕМА II.11. Введение в процесс аттестации требования квалификации. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.**

Порядок проведения аттестации. Квалификационные требования. Оформление документов.

#### **ТЕМА II.12. Мониторинг профессионального роста. Выбор диагностических методик. Процедуры проведения мониторинга.**

Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга. Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.

#### **ТЕМА II.13. Реализация модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов. Анализ взаимодействия наставник-подопечный.**

Анализ реализации модели в конкретной образовательной организации. Открытые уроки молодых специалистов. Анализ взаимодействия наставник-подопечный. Подведение промежуточных итогов по результатам мониторинга.

#### **ТЕМА II.14. Обмен успешными практиками наставничества**

Представление об успешных практиках наставничества. Модели реализуемых успешных практик. Обмен успешными практиками наставничества.

#### **ТЕМА II.15. Конкурс профессионального мастерства как форма повышения профессионализма молодого педагога.**

Конкурсы профессионального мастерства, реализуемые в РСО-Алания: «Дебют», «Школа будущего», «Учитель будущего», «Сердце отдаю детям» и др.

Положение Конкурса профессионального мастерства. Особенности проведения конкурсов профессионального мастерства. Конкурс профессионального мастерства как форма повышения профессионализма молодого педагога.

#### **ТЕМА II.16. Анализ реализации проекта в 2019-2020 учебном году. Оценивание результатов. Выходное тестирование.**

Проект «Наставничество» как инструмент профессионального роста молодого педагога. Анализ реализации проекта в 2019-2020 учебном году. Оценивание результатов. Подведение итогов. Выходное тестирование

#### **Итоговая аттестация.**

Научно-практическая конференция по распространению лучших практик наставничества. Выявление качественных изменений профессиональных компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации, выявление степени мотивационной готовности педагогов к работе в условиях ФГОС ООО и СОО.

### **6. Условия реализации программы**

В целях достижения качественного результата предполагается при проведении лекций и практических занятий, дистанционных и самостоятельных форм работы, использование компьютера, мультимедийного проектора, экрана, доски

### **7. Ресурсное обеспечение программы**

В учебном процессе используются следующие документы, интернет- и электронные ресурсы:

#### **Учебно-методическое обеспечение программы**

1. Гин А.А. Приемы педагогической техники. - М.: ВИТА, 2014.

2. Даутова О.Б., Крылова О.Н. Современные педагогические технологии в профильном обучении. Учебно-методическое пособие для учителей. - СПб.: КАРО, 2016.
3. Ермолаева М.Г. Игра в образовательном процессе. Методическое пособие. Серия «Уроки для педагогов». - СПб.: КАРО, 2016.
4. Ермолаева М.Г. Современный урок: анализ, тенденции, возможности. Учебно-методическое пособие. Серия «Уроки для педагогов». - СПб.: КАРО, 2016.
5. Заир-Век С.И., Муштавинская И.В. Развитие критического мышления на уроке. — М.: Просвещение, 2011.
6. Канаржевский Ю.А. Анализ урока. — М., 2009.
7. Колеченко А.К. Энциклопедия педагогических технологий. Пособие для преподавателей. Серия «Педагогический взгляд». - СПб.: КАРО, 2016.
8. Литература: программа для общеобразовательных учреждений. 5—11 кл. / под ред. Б.А. Ланина // Рабочие программы по литературе. — М.: Вентана - Граф, 2012.
9. Пахомова Н.Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении. - М.: АРКТИ, 2015.
10. Педагогические технологии дистанционного обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.С. Полат, М.В. Моисеева, А.Е. Петров и др.; под ред. Е.С. Полат. — М., 2016.
11. Полат Е.С. Новые педагогические технологии. — М., 1997.
12. Поташник М.М. Требования к современному уроку. — М., 2016.
13. Студеникин М.Т. Современные технологии преподавания в школе. - М.: Владос, 2017.
14. Тамберг Ю.Г. Развитие интеллекта ребёнка. — СПб., 2012.
15. Тамберг Ю.Г. Развитие творческого мышления ребёнка. — СПб., 2012.
16. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. - М.: Просвещение. 2012.
17. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Система заданий. Пособие для учителя / под ред. А.Г. Асмолова. — М.: Просвещение, 2015.
18. Фундаментальное ядро содержания общего образования. — М.: Просвещение, 2011.
19. Энциклопедия педагогических технологий: пособие для преподавателей. — СПб., 2011.

#### **Интернет - ресурсы:**

1. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт (Официальный сайт) – <http://standart.edu.ru/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>
3. Федеральный портал «Российский портал открытого образования» <http://www.openet.edu.ru>.
4. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>
5. О развитии образования в Российской Федерации <http://www.vrfo.ru/doklad.html-10марта> 2014г.
6. Савинов Е., Кондаков А. Образовательные стандарты и динамичность меняющихся реальностей <http://www.sch2000.ru/bitrix/urlrewrite.php?ID=1639-10марта> 2014г.

#### **Кадровое обеспечение программы**

Для проведения занятий приглашаются специалисты Министерства образования и науки РСО-Алания, профессорско-преподавательский состав СОРИПКРО, педагоги-наставники, участники проекта.

## **8. Оценка качества освоения программы**

Итоговая аттестация проводится в форме научно-практической конференции по распространению лучших практик наставничества для выявления качественных изменений профессиональных компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации, выявление степени мотивационной готовности педагогов к работе в условиях ФГОС ООО и СОО. Продолжительность выступления 2-3 минуты.

## Вопросы для входной диагностики

### . Форма "учитель - учитель"

Форма наставничества "учитель - учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

## Вопросы для выходной диагностики

### Форма "учитель - учитель"

Форма наставничества "учитель - учитель" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]