

**Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Институт информационных технологий и инновационных систем управления»
(АНПО «ИИТИСУ»)**

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ А.Н. Годухин

«__» _____ 20__ года

**дополнительная профессиональная образовательная программа –
программа повышения квалификации**

**400219
НАСТАВНИК ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ:
ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ**

описание образовательной программы

Содержание

1. Общая характеристика образовательной программы	3
1.1. Цель реализации программы	3
1.2. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение (категория слушателей) 3	3
1.3. Перечень нормативных документов, определяющих требования к выпускнику программы	3
1.4. Планируемые результаты обучения.....	3
1.5. Трудоемкость обучения	4
1.6. Форма обучения	4
1.7. Документ, выдаваемый по результатам освоения образовательной программы	4
2. Содержание образовательной программы	5
2.1. Учебный план.....	5
2.2. Календарный учебный график	5
2.3. Содержание разделов образовательной программы	5
3. Организационно-педагогические условия реализации образовательной программы .	7
3.1. Учебно-методическое обеспечение	7
3.1.1. Основная литература	7
3.1.2. Дополнительная литература.....	7
3.1.3. Интернет-ресурсы	7
3.2. Материально-технические условия.....	7
3.3. Кадровое обеспечение	7
4. Оценка качества освоения образовательной программы.....	8
4.1. Формы аттестации	8
4.2. Оценочные материалы для итоговой аттестации	8
4.2.1. Типовые задания для практической части итоговой аттестации	8
4.2.2. Типовые тестовые задания для итоговой аттестации.....	9
4.2.3. Перечень вопросов для подготовки к итоговой аттестации	9
5. Составитель программы.....	10

1. Общая характеристика образовательной программы

1.1. Цель реализации программы

Программа курса повышения квалификации нацелена на:

- совершенствование профессиональных компетенций обучающихся в области применения эффективных инструментов наставничества;
- решение педагогами дополнительного образования задач по организации дополнительного образования детей при организации профильных смен во время отдыха.

1.2. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение (категория слушателей)

Программа повышения квалификации рассчитана на педагогов дополнительного образования детей и взрослых и любых других заинтересованных лиц. Лица, желающие освоить дополнительную профессиональную программу, должны иметь среднее профессиональное или высшее образование.

1.3. Перечень нормативных документов, определяющих требования к выпускнику программы

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых"»
- Приказ Минобрнауки России от 13.08.2014 № 998 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования»;
- Устав и локальные нормативные акты ИИТИСУ.

1.4. Планируемые результаты обучения

Программа повышения квалификации рассчитана на совершенствование отдельных **компетенций**, необходимых для профессиональной деятельности, установленных ФГОС СПО по специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования:

Наименование категории (группы) общих (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций	Код и наименование компетенций
Общие компетенции	ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность обучающихся (воспитанников), организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса.
Профессиональные компетенции	ПК 2.1. Определять цели и задачи, планировать досуговые мероприятия, в том числе конкурсы, олимпиады, соревнования, выставки.
	ПК 2.2. Организовывать и проводить досуговые мероприятия.

Связь образовательной программы с профессиональным стандартом

профессиональный стандарт	обобщенная трудовая функция	трудовые функции (компетенции)	соотнесение с компетенциями ФГОС СПО
01.003 Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 05.05.2018 № 298н	С: Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ	С/03.6 Организация дополнительного образования детей и взрослых по одному или нескольким направлениям деятельности	ОК 7; ПК 2.1; ПК 2.2

Для оценки совершенствования в рамках образовательной программы указанных компетенций устанавливаются следующие индикаторы в рамках профессионального стандарта:

знать: особенности построения компетентностно-ориентированного образовательного процесса;

уметь: создавать условия для появления новых творческих объединений, отвечающих интересам детей и (или) взрослых, развития деятельности детских и молодежных общественных организаций.

1.5. Трудоемкость обучения

Нормативная трудоемкость обучения по образовательной программе, включая все виды учебной работы и итоговую аттестацию слушателя, составляет 36 академических часов (одну неделю).

Режим занятий: 6 часов аудиторных занятий, 4 дня в неделю.

1.6. Форма обучения

Форма обучения: очно-заочная.

1.7. Документ, выдаваемый по результатам освоения образовательной программы

Слушателям, выполнившим учебный план и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации, установленного в ИИТИСУ образца.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации оценку «неудовлетворительно», а также лицам, освоившим часть Программы и (или) отчисленным в ходе ее освоения, выдается справка об обучении установленного в ИИТИСУ образца.

2. Содержание образовательной программы

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов (модулей)	Общая трудоемкость	в том числе				Формы аттестации	Компетенции
			контактная работа с преподавателем			самостоятельная работа		
			Всего	лекции	Практические (лабораторные) занятия			
1	Теория и методы социального проектирования	2	2	2			ОК 7	
2	Организация профильных смен как инструмент социализации несовершеннолетних	4	2	2		2	ОК 7	
3	Организационно-методические основы деятельности наставников профильной смены	6	4	2	2	2	ОК 7	
4	Технология подготовки наставников профильных смен	6	4	2	2	2	ПК 2.1	
5	Моделирование профильной смены	6	4	2	2	2	ПК 2.1	
6	Применение инновационных коучинговых технологий	6	4	2	2	2	ПК 2.2	
7	Итоговая аттестация	6				6	зачет	
	Итого	36	20	12	8	16		

2.2. Календарный учебный график

№ п/п	Разделы программы	Номер дня обучения					
		1	2	3	4	5	6
1	Теория и методы социального проектирования	2					
2	Организация профильных смен как инструмент социализации несовершеннолетних	2					
3	Организационно-методические основы деятельности наставников профильной смены	2	4				
4	Технология подготовки наставников профильных смен		2	4			
5	Моделирование профильной смены			2	4		
6	Применение инновационных коучинговых технологий				2	4	
7	Итоговая аттестация						X

2.3. Содержание разделов образовательной программы

Тема 1. Теория и методы социального проектирования. Социальный проект: сущность, особенности, требования. Основные элементы проектной деятельности. Технологические стратегии социального проектирования. Этапы проектирования. Кадрово-психологическое обеспечение проектной деятельности.

Тема 2. Организация профильных смен как инструмент социализации несовершеннолетних. Специфические признаки и функции профильных лагерей. Решение задач обеспечения развития жизненного опыта ребенка. Необходимость самостоятельного освоения жизненного пространства, навыков безопасного поведения в различных средах, усвоения норм и правил техники безопасности, формирования опыта преодоления кризисных ситуаций. Выбор форм и методов работы для проведения профильной смены.

Тема 3. Организационно-методические основы деятельности наставников профильной смены. Системы построения и модели реализации программ наставничества. Типы наставничества. Методы коллективной работы над проектом.

Тема 4. Технология подготовки наставников профильных смен. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование баз наставляемых и наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар / групп. Организация хода наставнической программы. Методика организации проверки наставников и мониторинг их деятельности. Завершение программы наставничества.

Тема 5. Моделирование профильной смены. Понятие моделирования. Составление концептуальной модели смены. Составление целеопределяющей модели смены. Составление структурной модели смены. Составление игровой модели смены. Составление содержательной модели смены. Составление кадровой модели смены.

Тема 6. Применение инновационных коучинговых технологий. Понятие педагогического коучинга. Отличие коучинга от менторинга и эдвайзинга. Актуальность коучинга для образования. Критерии коучинг-процессов. Технология коучинга.

Виды самостоятельной работы слушателей

№ темы	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость, час.
1	Сбор и изучение материалов по программе повышения квалификации в доступных источниках сети «Интернет» с целью их использования на практических занятиях и итоговой аттестации	16

3. Организационно-педагогические условия реализации образовательной программы

3.1. Учебно-методическое обеспечение

3.1.1. Основная литература

1. Синягина, Н.Ю. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Н.Ю. Синягина, В.А. Березина, Т.Ю. Богачева, И.Л. Пронькина, И.А. Кондратьева, О.Г. Давыдова, А.Н. Бубнова. – М., 2019 – Электронный ресурс в открытом доступе. Режим доступа: http://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель_5.12.2019_для_рассылки.pdf

3.1.2. Дополнительная литература

не предусмотрена

3.1.3. Интернет-ресурсы

1. Внешкольник.РФ: Информационно-методический портал о дополнительном (внешкольном) образовании детей. – Режим доступа: <http://dop-obrazovanie.com/>
2. ДомТворчества.Ру: Сайт о дополнительном образовании. – Режим доступа: <http://neobionika.ru/>
3. Дополнительное образование: Информационно-методический портал. – Режим доступа: <http://dopedu.ru/>

3.2. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений, другие условия	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечение
учебное помещение	лекции, практические занятия, консультирование	а) столы б) стулья в) стол и стул для преподавателя г) ноутбуки

3.3. Кадровое обеспечение

Реализация дополнительной программы профессионального образования обеспечивается практическими и научно-педагогическими работниками на условиях трудового или гражданско-правового договора. Квалификация работников соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н и профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н.

4. Оценка качества освоения образовательной программы

4.1. Формы аттестации

Освоение образовательной программы завершается итоговой аттестацией (промежуточная аттестация не предусмотрена).

В ходе итоговой аттестации осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций, т.е. результатов обучения на основе результативности усвоения содержания образовательной программы.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций осуществляется на основе:

а) выполнения практического задания по двухмерной шкале оценивания «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценки:

- «зачтено»: выполненное задание не вызывает существенных замечаний, решение логично изложено, обосновано и аргументировано;

- «не зачтено»: представленная работа не соответствует выше предъявленным требованиям.

б) итогового тестирования (из заданий, формируемых путем случайной выборки) по двухмерной шкале оценивания «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценки тестирования:

- «зачтено»: не менее 60% правильных ответов;

- «не зачтено»: менее 60% правильных ответов.

Положительная итоговая оценка выставляется при условии, что по каждой части аттестации получено «зачтено».

4.2. Оценочные материалы для итоговой аттестации

Полное содержание оценочных средств находится в Фонде оценочных средств, являющимся неотъемлемой частью данной образовательной программы.

4.2.1. Типовые задания для практической части итоговой аттестации

1. Работа в группах: разработать презентацию летней профильной смены (14 дней), отразив в ней следующие позиции:

- название профильной смены;

- возрастной состав;

- цель и ожидаемые результаты программы;

- перечень и краткое содержание программных мероприятий;

- возможность использования инновационных образовательных технологий (с приведением примера).

2. Работа в группах: разработать сценарий применения одной из моделей наставничества: традиционное наставничество, ситуационное наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество, групповое наставничество, флеш-наставничество, реверсивное наставничество.

3. Подготовить сообщения о практиках наставничества победителей всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» в 2018 году в номинации «Наставничество в образовании и кружковом движении» (один на выбор):

а) Центр развития робототехники, Приморский край. Проект: сквозное наставничество в дополнительном техническом образовании на примере Центра развития робототехники;

б) Всероссийская программа благотворительного фонда «Система» по работе с талантливыми детьми и молодежью «Лифт в будущее», Москва. Проект: наставничество в рамках инженерно-конструкторских школ «Лифт в будущее».

в) Государственное областное автономное учреждение дополнительного образования «Морской центр капитана Варухина Николая Геннадьевича», Новгородская область. Проект: «Дети капитана Варухина Николая Геннадьевича».

4.2.2. Типовые тестовые задания для итоговой аттестации

1. Понятие «наставничество» в современном значении появилось в

а) 20-30 годы XX века

б) 60-е годы XX века

в) 70-е годы XX века

г) 90-х годы XX века

2. Кто является автором утверждения «Наставничество – система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»

а) С.Я. Батышев

б) А.С. Макаренко

в) Г. Льюис

г) В. Даль

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

а) аналитическая деятельность

б) реабилитационная деятельность

в) информационная деятельность

г) методическая деятельность

4. Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника

а) приобщить молодых специалистов к корпоративной культуре

б) пробудить мощные душевные силы ученика

в) сформировать у подрастающего поколения необходимые устойчивые морально-волевые качества, высокую сознательности, дисциплинированность, трудолюбие

г) развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения

5. Какой тип наставничества является наиболее эффективным при работе с трудными подростками

а) наставник-руководитель

б) наставник-лидер

в) наставник-тьютор

г) наставник-партнер (навигатор)

4.2.3. Перечень вопросов для подготовки к итоговой аттестации

вопросы	проверяемые компетенции
Социальный проект: сущность, особенности, требования	ОК 7
Основные элементы проектной деятельности	ОК 7
Технологические стратегии социального проектирования	ОК 7

Этапы проектирования	ОК 7
Кадрово-психологическое обеспечение проектной деятельности	ОК 7
Специфические признаки и функции профильных лагерей	ОК 7
Решение задач обеспечения развития жизненного опыта ребенка	ОК 7
Необходимость самостоятельного освоения жизненного пространства, навыков безопасного поведения в различных средах, усвоения норм и правил техники безопасности, формирования опыта преодоления кризисных ситуаций	ОК 7
Выбор форм и методов работы для проведения профильной смены	ОК 7
Системы построения и модели реализации программ наставничества	ОК 7
Типы наставничества	ОК 7
Методы коллективной работы над проектом	ОК 7
Подготовка условий для запуска программы наставничества	ПК 2.1
Формирование баз наставляемых и наставников	ПК 2.1
Отбор и обучение наставников	ПК 2.1
Формирование наставнических пар / групп	ПК 2.1
Организация хода наставнической программы	ПК 2.1
Методика организации проверки наставников и мониторинг их деятельности	ПК 2.1
Завершение программы наставничества	ПК 2.1
Понятие моделирования профильной смены	ПК 2.1
Составление концептуальной модели смены	ПК 2.1
Составление целеопределяющей модели смены	ПК 2.1
Составление структурной модели смены	ПК 2.1
Составление игровой модели смены	ПК 2.1
Составление содержательной модели смены	ПК 2.1
Составление кадровой модели смены	ПК 2.1
Понятие педагогического коучинга	ПК 2.2
Отличие коучинга от менторинга и эдвайзинга	ПК 2.2
Актуальность коучинга для образования	ПК 2.2
Критерии коучинг-процессов	ПК 2.2
Технология коучинга	ПК 2.2

5. Составитель программы

Саечников Владислав Сергеевич, к.и.н., доцент

**Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Институт информационных технологий и инновационных систем управления»
(ИИТИСУ)**

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ А.Н. Годухин

«__» _____ 20 __ года

**дополнительная профессиональная образовательная программа –
программа повышения квалификации**

**400219
НАСТАВНИК ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ:
ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ**

фонд оценочных средств

Арзамас – 2019

Паспорт фонда оценочных средств

Перечень компетенций, подлежащих аттестации

Наименование категории (группы) общих (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций	Код и наименование компетенций
Общие компетенции	ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность обучающихся (воспитанников), организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса.
Профессиональные компетенции	ПК 2.1. Определять цели и задачи, планировать досуговые мероприятия, в том числе конкурсы, олимпиады, соревнования, выставки.
	ПК 2.2. Организовывать и проводить досуговые мероприятия.

Соотнесение тем образовательной программы с аттестуемыми компетенциями

№ п/п	Наименование разделов (модулей)	Код компетенции	Название оценочного средства
1	Теория и методы социального проектирования	ОК 7	итоговый тест, практическое задание
2	Организация профильных смен как инструмент социализации несовершеннолетних	ОК 7	итоговый тест, практическое задание
3	Организационно-методические основы деятельности наставников профильной смены	ОК 7	итоговый тест, практическое задание
4	Технология подготовки наставников профильных смен	ПК 2.1	итоговый тест, практическое задание
5	Моделирование профильной смены	ПК 2.1	итоговый тест, практическое задание
6	Применение инновационных коучинговых технологий	ПК 2.2	итоговый тест, практическое задание

Критерии оценивания

В ходе итоговой аттестации осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций, т.е. результатов обучения на основе результативности усвоения содержания образовательной программы.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций осуществляется на основе:

а) выполнения практического задания по двухмерной шкале оценивания «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценки:

- «зачтено»: выполненное задание не вызывает существенных замечаний, решение логично изложено, обосновано и аргументировано;

- «не зачтено»: представленная работа не соответствует выше предъявленным требованиям.

б) итогового тестирования (из заданий, формируемых путем случайной выборки) по двухмерной шкале оценивания «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценки тестирования:

- «зачтено»: не менее 60% правильных ответов;

- «не зачтено»: менее 60% правильных ответов.

Положительная итоговая оценка выставляется при условии, что по каждой части аттестации получено «зачтено».

Блок 1. Выполнение тестовых заданий

1. Понятие «наставничество» в современном значении появилось в
 - а) 20-30 годы XX века
 - б) 60-е годы XX века**
 - в) 70-е годы XX века
 - г) 90-х годы XX века

2. Кто является автором утверждения «Наставничество – система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»
 - а) С.Я. Батышев
 - б) А.С. Макаренко
 - в) Г. Льюис**
 - г) В. Даль

3. Какой из перечисленных вариантов не относится к виду деятельности наставника
 - а) аналитическая деятельность
 - б) реабилитационная деятельность
 - в) информационная деятельность
 - г) методическая деятельность**

4. Что, по мнению Сократа, являлось главной задачей наставника
 - а) приобщить молодых специалистов к корпоративной культуре
 - б) пробудить мощные душевные силы ученика**
 - в) сформировать у подрастающего поколения необходимые устойчивые морально-волевые качества, высокую сознательности, дисциплинированность, трудолюбие
 - г) развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения

5. Выберите основные сферы применения наставничества
 - а) экономическая
 - б) социальная
 - в) духовная
 - г) все перечисленные варианты**

6. Какой тип наставничества является наиболее эффективным при работе с трудными подростками
 - а) наставник-руководитель
 - б) наставник-лидер**
 - в) наставник-тьютор
 - г) наставник-партнер (навигатор)

7. Для успешной реализации программы сопровождения наставнику обязательно обладать
 - а) гибким и критическим мышлением
 - б) коммуникативными и организаторскими способностями
 - в) эмоционально устойчивой психикой
 - г) развитую интуицию и рефлексия
 - д) специальным образованием**

8. Одной из специфических особенностей наставничества является

- а) тесная взаимосвязь с традиционной системой воспитания**
- б) отсутствие взаимосвязи с традиционной системой воспитания
- в) наличие дистанции между наставником и подопечным
- г) формальный подход к реализации этапов

9. Какой тип взаимоотношений характерен для наставничества

- а) субъект-субъектный
- б) объект-объектный
- в) субъект-объектный
- г) смешанный**

10. Показателями оценки эффективности работы наставника являются

- а) положительная динамика обучаемости подростка
- б) отсутствие конфликтных ситуаций
- в) отсутствие правонарушений
- г) все перечисленные варианты**

11. Профильный лагерь отличается от тематического тем, что он

- а) рассчитан на конкретные возрастные группы**
- б) дает знания по разнообразным областям, которые можно применить на практике
- в) программа рассчитана на развитие конкретных знаний и способностей ребенка**
- г) применяются технические средства обучения

12. Обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи называется

- а) наставничеством**
- б) менторством
- в) тьютерством
- г) коучингом

13. Какая из предложенных моделей наставничества предполагает взаимодействие исключительно со взрослыми людьми

- а) фасилитатор
- б) коуч
- в) андрагог**
- г) тьютор

Блок 2. Выполнение практического задания

1. Работа в группах: разработать презентацию летней профильной смены (14 дней), отразив в ней следующие позиции:

- название профильной смены;
- возрастной состав;
- цель и ожидаемые результаты программы;
- перечень и краткое содержание программных мероприятий;
- возможность использования инновационных образовательных технологий (с приведением примера).

2. Работа в группах: разработать сценарий применения одной из моделей наставничества: традиционное наставничество, ситуационное наставничество, краткосрочное

или целеполагающее наставничество, групповое наставничество, флеш-наставничество, реверсивное наставничество.

3. Подготовить сообщения о практиках наставничества победителей всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» в 2018 году в номинации «Наставничество в образовании и кружковом движении» (один на выбор):

а) Центр развития робототехники, Приморский край. Проект: сквозное наставничество в дополнительном техническом образовании на примере Центра развития робототехники;

б) Всероссийская программа благотворительного фонда «Система» по работе с талантливыми детьми и молодежью «Лифт в будущее», Москва. Проект: наставничество в рамках инженерно-конструкторских школ «Лифт в будущее».

в) Государственное областное автономное учреждение дополнительного образования «Морской центр капитана Варухина Николая Геннадьевича», Новгородская область. Проект: «Дети капитана Варухина Николая Геннадьевича».

4. Какое понятие или понятия из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель? Обоснуйте свой выбор.

Составитель фонда оценочных средств:

Саечников Владислав Сергеевич, к.и.н., доцент