

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АМУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО «АмИРО»)

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников



Протокол № 7 заседания
Ученого совета от 31.10.2024

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Реализация наставничества педагогических
работников в образовательной организации**

Наименование государственной услуги:

Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
в объеме 32 аудиторных часов для группы слушателей численностью 25-30 человек

Благовещенск, 2024

РАЗДЕЛ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы – совершенствование профессиональных компетенций в области наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.2. Планируемые результаты обучения

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Общепедагогическая функция. Обучение Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования Способность взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. и методов	- нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в образовании; - основные компоненты системы (целевой модели) организации наставничества педагогических работников в образовательных организациях	- определять формы наставничества педагогических работников в соответствии с конкретным видом наставнической деятельности в образовательной организации; - разрабатывать индивидуальную программу наставничества педагогических работников.

1.3. Категория обучающихся: педагогические работники / педагоги-наставники / руководители муниципальных и школьных методических объединений.

1.4. Форма обучения: очная.

1.5. Срок освоения программы, режим занятий.

Срок освоения программы: 4 дня, 8 часов в день.

	педагогических работников в образовательной организации						
2.6.	Психологические аспекты взаимодействия наставнических пар	4	-	4	-	-	
2.7.	Цифровые инструменты наставнической деятельности в образовательной организации	2	-	2			
3	Итоговая аттестация	2	-	2	-	-	Зачет (тестирование)
		32	16	16			

2.2. Календарный учебный график: календарным учебным графиком является расписание учебных занятий, которое составляется и утверждается для каждой учебной группы (для ДПП повышения квалификации).

2.3. Учебная программа

№ п/п	Виды учебных занятий, учебных работ	Содержание
Модуль 1. Нормативно-правовой модуль		
1.1.Нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в системе образования	4 ч. Лекция 2 ч. Практическое занятие	Нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы наставничества педагогических работников. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Положение о наставничестве педагогических работников на уровне региона, муниципалитета и образовательной организации. Практическая работа 1. Анализ результатов регионального мониторинга внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и

		<p>дополнительного образования.</p> <p>2. Проектирование экономических, материально-технических, организационно-методических условий для реализации наставничества педагогических работников на уровне региона, муниципалитета и образовательной организации.</p>
1.2. Особенности аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»	2 ч. Лекция	<p>Обзор основных аспектов аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник» в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2024 №196.</p>
Модуль 2. Предметный модуль. Организационно-методические аспекты наставничества педагогических работников		
2.1. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	2 ч. Лекция	<p>Система наставничества педагогических работников образовательных организаций как совокупность условий, необходимых для реализации наставнических программ. Этапы реализации системы (целевой модели) наставничества. Критерии и показатели эффективности реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, муниципалитете и регионе.</p>
2.2. Виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях	2 ч. Лекция	<p>Характеристика основных видов наставничества: дистанционное, групповое, комплексное, целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное, традиционное.</p>
2.3. Формы организации наставнической деятельности в образовательной организации	2 ч. Лекция	<p>Формы наставничества (педагог - педагог, руководитель образовательной организации – педагог, тьютор – педагог, работодатель – педагог, работодатель – студент, педагог профессиональной образовательной организации – молодой педагог образовательной организации, социальный партнер –</p>

	2 ч. Практическое занятие	педагог образовательной организации). Практическая работа Форсайт-сессия «Анализ проблематики внедрения и реализации разных формы организации системы наставничества в образовательной организации».
2.4. Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника как инструмент непрерывного профессионального развития	2 ч. Лекция	Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) как технология и инструмент непрерывного профессионального развития педагогических работников. Алгоритм разработки ИОМ. Структура ИОМ. Ресурсная карта для проектирования ИОМ. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ.
	2 ч. Практическое занятие	Практическая работа «Проектная мастерская 1» Разработка ИОМ молодого педагога на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.
2.5. Индивидуальная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации	2 ч. Лекция	Индивидуальная программа наставничества педагогических работников для конкретной пары или группы наставников. Структура программы. План мероприятий и основные направления наставнической деятельности наставляемого с учетом специфики конкретной образовательной организации.
	2 ч. Практическое занятие	Практическая работа «Проектная мастерская 2» Разработка и защита индивидуальной программы наставничества педагогических работников
2.6. Психологические аспекты взаимодействия наставнических пар	4 ч. Практическое занятие	Тренинг-практикум: Освоение методов подбора и формирования наставнических пар и групп. Выполнение заданий, направленных на развитие

		взаимодействия наставника и наставляемых на разных этапах реализации наставнической программы. Ошибки и риски при взаимодействии наставнических пар и групп. Освоение способов оценивания результативности реализации программы наставничества.
2.7. Цифровые инструменты наставнической деятельности в образовательной организации	2 ч. Практическое занятие	Практическая работа 1. Анализ возможностей цифровых ресурсов и сервисов для организации наставничества педагогических работников. 2. Организация работы с цифровыми инструментами при реализации наставничества в ЦОС образовательной организации.
Итоговая аттестация	2 ч. Практическое занятие	Тестирование

РАЗДЕЛ 3. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

3.1. Входной контроль

Форма: тестирование

Требования к выполнению:

Тест состоит из 10 вопросов.

Критерии оценивания:

Зачтено: более 60% верных ответов. Не зачтено: менее 60% верных ответов.

Количество попыток: не ограничено.

Примерные задания:

1. Установите последовательность этапов реализации программы наставничества в образовательных организациях

а) подготовка условий для запуска программы наставничества;

б) отбор и обучение наставников;

в) формирование наставнических пар или групп

г) завершение наставничества

д) организация работы наставнических пар или групп

е) формирование базы наставников и наставляемых.

2. Установите соответствие этапов и результатов реализации программы наставничества в образовательных организациях:

Этапы	Результаты
А Подготовка условий для запуска программы наставничества	1 Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе, и база наставников

Б Завершение наставничества	2 Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми
В Отбор и обучение наставников	3 Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)
Г Формирование базы наставников и наставляемых	4 Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Д Организация работы наставнических пар или групп	5 Наставник и наставляемый взаимодействуют в рамках программы, получают реализованную цель программы наставничества
Е Формирование наставнических пар или групп	6 Достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых

3.2. Текущий контроль

Тема 1.1. Нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в системе образования

Форма: практическая работа № 1.

Задание:

Работа в микрогруппах

1. Анализ результатов регионального мониторинга внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

2. Проектирование экономических, материально-технических, организационно-методических условий для реализации наставничества педагогических работников на уровне региона, муниципалитета и образовательной организации.

Количество попыток: не ограничено.

Критерии оценивания: соответствие / несоответствие представленного анализа результатов регионального мониторинга; обоснованность / необоснованность предложенных группой экономических, материально-технических, организационно-методических условий для реализации наставничества педагогических работников на уровне региона, муниципалитета и образовательной организации.

	2 ч. Лекция	Формы наставничества (педагог - педагог, руководитель образовательной организации – педагог, тьютор – педагог, работодатель – педагог, работодатель
--	-------------	---

	2 ч. Практическое занятие	– студент, педагог профессиональной образовательной организации – молодой педагог образовательной организации, социальный партнер – педагог образовательной организации).
		Практическая работа

2.3. Формы организации наставнической деятельности в образовательной организации

Форма: практическая работа № 2.

Задание:

Участие слушателей в форсайт-сессии «Анализ проблематики внедрения и реализации разных формы организации системы наставничества в образовательной организации».

Количество попыток: не ограничено.

Критерии оценивания: выявленная слушателями проблематика соответствует внедрения и реализации разных формы организации системы наставничества в образовательной организации / не соответствует теоретическим положениям и сложившейся региональной и российской практике.

2.4. Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника как инструмент непрерывного профессионального развития

Форма: практическая работа № 3.

Задание:

Участие слушателей в «Проектной мастерской 1».

1. Разработать ИОМ молодого педагога на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.
2. Представить разработанный ИОМ.

Количество попыток: не ограничено.

Критерии оценивания: соответствие /несоответствие мероприятий ИОМ профессиональным дефицитам.

Баллы по каждому пункту: 2 – полностью соответствует профессиональным дефицитам; 1 – частично соответствует; 0 – не соответствует профессиональным дефицитам.

Шкала оценки: 2 балла – зачленено; 1 балл – зачленено; 0 баллов – не зачленено. Оценивание: зачет/незачет.

2.5. Индивидуальная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации

Форма: практическая работа № 4.

Задание:

Участие слушателей в «Проектной мастерской 2».

Разработка и защита индивидуальной программы наставничества педагогических работников.

Количество попыток: не ограничено.

Критерии оценивания: соответствие /несоответствие образцу (предложенному шаблону).

Баллы по каждому пункту: 2 – полностью соответствует образцу; 1 – частично соответствует образцу; 0 – не соответствует образцу.

Шкала оценки: 2 балла – зачтено; 1 балл – зачтено; 0 баллов – не зачтено. Оценивание: зачет/незачет.

2.6. Психологические аспекты взаимодействия наставнических пар

Форма: практическая работа № 5.

Участие слушателей в тренинге-практикуме:

Освоение методов подбора и формирования наставнических пар и групп.

Выполнение заданий, направленных на развитие взаимодействия наставника и наставляемых на разных этапах реализации наставнической программы.

Ошибки и риски при взаимодействии наставнических пар и групп.

Освоение способов оценивания результативности реализации программы наставничества.

Задание:

По итогам тренинга-практикума слушателям предлагается заполнить чек-лист «Уровень готовности наставника к наставнической деятельности».

Количество попыток: не ограничено.

Критерии оценивания: обозначенные в чек-листе позиции соответствуют /не соответствуют основным компонентам готовности наставника к наставнической деятельности.

2.7. Цифровые инструменты наставнической деятельности в образовательной организации

Форма: практическая работа № 6.

Задание:

1. Анализ возможностей цифровых ресурсов и сервисов для организации наставничества педагогических работников.

2. Организация работы с цифровыми инструментами при реализации наставничества в ЦОС образовательной организации.

3. Заполнить рефлексивный лист:

Цифровые инструменты (ресурсы, сервисы)	Возможности применения в наставничестве педагогических работников	Наличие условий ЦОС в образовательной организации слушателя

Количество попыток: не ограничено.

Критерии оценивания: слушатель указал не менее 3-х цифровых инструментов (ресурсов, сервисов).

3.3.Промежуточный контроль

Осуществляется по совокупности результатов всех практических работ, предусмотренных программой.

3.4.Итоговая аттестация

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования.

Для итоговой аттестации по ДПП ПК разработаны контрольно-измерительные материалы, предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) образовательных достижений слушателей планируемым результатам обучения.

Контрольно-измерительные материалы включают 2 варианта по 15 тестовых заданий. Используются задания с выбором одного или нескольких правильных ответов, открытые вопросы, задания на сопоставление.

Примерные задания:

1. Выберите все верные ответы. Составными компонентами и участниками системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации являются:

а) методическое объединение наставников образовательной организации;

б) куратор реализации программ наставничества образовательной организации;

в) тьютор ЦНППМ ПР, обеспечивающий персональное сопровождение педагогического работника в образовательной организации;

г) преподаватели курсов повышения квалификации, программы которых осваивают педагогические работники образовательной организации.

2. Установите последовательность этапов реализации программы наставничества в образовательных организациях

А подготовка условий для запуска программы наставничества;

Б отбор и обучение наставников;

В формирование наставнических пар или групп

Г завершение наставничества

Д организация работы наставнических пар или групп

Е формирование базы наставников и наставляемых.

3. Чем определяется дефицит профессиональных (педагогических) компетенций при реализации трудовых функций?

а) недостаточным уровнем карьерного роста педагогических работников соответственно их уровню владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации;

б) недостаточным уровнем материального стимулирования педагогических работников;

в) отсутствием квалификационной подготовки педагогических работников образовательных организаций, способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности «руководитель образовательной организации»;

г) отсутствием или недостаточным развитием профессиональных компетенций педагогических работников, различными затруднениями в реализации трудовых функций.

Количество попыток: 2 (две).

Критерии оценивания: Каждое задание оценивается в 1 балл.
Максимальное количество баллов – 15.

Зачтено: более 70 % верных ответов.

Не зачтено: менее 70% верных ответов.

РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Основная литература:

Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций. М.: Перспектива, 2020. 108 с. (электронное издание).

Дополнительная литература:

1. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург: [б. и.], 2023. – Текст: электронный.

2. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н. В. Быстрова, С. А. Цыплакова, А. К. Преснова, А. С. Пасечник. – Текст: электронный // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3. – С. 18–24.

3. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / И. И. Ирисметова, П. Н. Осипов. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. Гуманитарные исследования. – 2020. – № 4. – С. 52–58.

4. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И.

Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. – Текст: электронный // Народное образование. – 2022. – № 3. – С. 115–120.

5. Шакирова, Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст : электронный // Современное образование : актуальные вопросы и инновации. – 2019. – № 4. – С. 323–328.

Интернет-ресурсы

1. Официальный интернет-ресурс [Электронный ресурс]: Министерство просвещения Российской Федерации – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/>.
2. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>.
3. Федеральный портал [Электронный ресурс]: Российское образование – Режим доступа: <https://www.edu.ru/>.
4. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://fcior.edu.ru/>.
5. Наставничество педагогических работников. [Электронный ресурс] – <https://nastavnik.apkpro.ru/>

4.2. Материально-техническое обеспечение программы

- учебно-методические материалы (в т.ч. презентационные) и методические пособия в электронном виде для слушателей по всем темам учебного плана для всех видов предлагаемых работ;
- компьютерные и технические средства обучения для работы с учебно-методическими и презентационными материалами и документами в электронном виде, компьютер с выходом в Интернет;
- аудитория, оборудованная для проведения групповых практических занятий.