

38

**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**

**УТВЕРЖДАЮ**
Ректор ГАУ ДПО «АМИРО»
Ю.В. Борзунова
«31» ноября 2024 года
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	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.
	2 ч. Практическое занятие	Практическая работа 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.
1.2. Особенности аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»	2 ч. Лекция	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.
Модуль 2. Предметный модуль. Организационно-методические аспекты наставничества педагогических работников		
2.1. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	2 ч. Лекция	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.
2.2. Виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях	2 ч. Лекция	Характеристика основных видов наставничества: дистанционное, групповое, комплексное, целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное, традиционное.
2.3. Формы организации наставнической деятельности в образовательной организации	2 ч. Лекция	Формы наставничества (педагог - педагог, руководитель образовательной организации – педагог, тьютор – педагог, работодатель – педагог, работодатель – студент, педагог профессиональной образовательной организации – молодой педагог образовательной организации, социальный партнер –

	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 2 ч. Практическое занятие	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. 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 2 ч. Практическое занятие	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. 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

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар или групп
- завершение наставничества
- организация работы наставнических пар или групп
- 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
--	-------------	---

		– студент, педагог профессиональной образовательной организации – молодой педагог образовательной организации, социальный партнер – педагог образовательной организации).
	2 ч. Практическое занятие	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 – зачтено; 1 балл – зачтено; 0 баллов – не зачтено. 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.