

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
(повышения квалификации)

**Профессиональные компетенции наставника**

**Раздел 1. Характеристика программы**

Программа дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) по теме «Профессиональные компетенции наставника» разработана в соответствии с выявленными в ходе входной диагностики профессиональными дефицитами.

**Цель реализации программы** – совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области реализации системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических и коммуникативных аспектов наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

**1.1. Планируемые результаты обучения**

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Общепедагогическая функция. Наставничество.	Организация деятельности в рамках реализации Целевой программы наставничества в ОО	Нормативно-правовую регламентацию наставничества в ОО. Новые понятия и новую методологию в наставнической деятельности. Должностную инструкцию наставника.	Организовывать свою наставническую деятельность в соответствии с нормативно-правовой регламентацией наставничества в ОО и методологией (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Оформлять документацию по наставничеству в соответствии с современными требованиями.

Развивающая деятельность	Освоение и применение коммуникативных технологий, необходимых для выстраивания взаимодействия наставников с наставляемыми.	Знать закономерности и специфику деловой коммуникации. Значение коммуникативной компетентности в структуре профессиональной компетентности наставника и наставляемого. Эффективные приемы общения и методика построения беседы с наставляемыми.	Выстраивать эффективные коммуникации со всеми участниками наставнической деятельности.
Развивающая деятельность	Освоение и применение здоровьесберегающих технологий.	Причины и основные стадии эмоционального выгорания, факторы риска и методы профилактики.	Соблюдать баланс труда и отдыха. Самореализация в профессии.

## 1.2. Категория слушателей:

Учителя-наставники в образовательных организациях

## 1.3. Форма обучения – очно-заочная

## 1.4. Срок освоения программы: 36 ч.

## Раздел 2. Содержание программы

### 2.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование модулей и тем	Кол-во часов					Форма контроля
		Всего часов	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Стажировка	
1.	Входная диагностическая работа	1		1			Входная диагностическая работа (анкета)
2.	Актуальные аспекты наставнической деятельности	8	6		2		
3.	Коммуникативные компетенции в наставнической деятельности	8	6	2			Практическая работа
4.	Готовность к осуществлению наставнической деятельности	6			6		Самостоятельная работа
5.	Целеполагание и планирование в работе педагога-наставника	6	4		2		Практическая работа
6.	Профилактика профессионального выгорания	6	4		2		
7.	Итоговое собеседование.	1		1			Итоговое собеседование

Всего часов:	36	20	4	12		
--------------	----	----	---	----	--	--

*\* Количество часов по конкретной теме и видам деятельности в рамках ИОМ варьируется в зависимости от результатов входной диагностики и выявленных профессиональных дефицитов слушателей.*

## **2.2. Содержание программы**

Входное анкетирование в форме самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности по теме «Профессиональные компетенции наставника» (анкетирование) (самостоятельная работа - 1 ч.). Практическая работа. Проведение входного тестирования с целью выяснения особенностей имеющегося опыта педагогов-наставников общеобразовательных организаций Брянской области в сфере организации и реализации наставнической деятельности в ОО и формирования дальнейшей траектории обучения в форме индивидуального образовательного маршрута.

### **Тема 1. Актуальные аспекты наставнической деятельности**

#### **Лекция (6 часов)**

Анализ результатов входной диагностики.

Нормативно-правовая регламентация наставничества в ОО. Традиционная и современная модель наставничества.

Новые понятия и новая методология в наставнической деятельности. Форма наставничества «педагог-педагог» как основа для организации системы наставнической деятельности в ОО. Форма наставничества «ученик-ученик».

Разработка программы наставничества.

Методы формирования базы наставляемых, инструменты определения уровня сформированности профессиональных компетенций педагога.

Формы наставничества. Структура наставнической деятельности. Формирование и организация работы наставнических пар и групп. Правила обратной связи.

Основные критерии эффективности наставничества.

**Самостоятельная работа (2 часа)** по теме «Актуальные аспекты наставнической деятельности» - изучение учебных материалов в личном кабинете СДО ПРОФ.

### **Тема 2. Коммуникативные компетенции в наставнической деятельности**

## **Лекция (6 часов)**

Коммуникативная компетентность в структуре профессиональной компетентности педагога-наставника. Специфика деловой коммуникации. Как устроен процесс коммуникации. Барьеры в деловой коммуникации. Этапы деловой коммуникации. Особенности установления контакта. Способы установления контакта. Реализация цели деловой коммуникации. Активное слушание и приемы активного слушания. Позитивное формулирование. Алгоритм мотивирующей обратной связи.

**Практическая работа (2 часа)** в личном кабинете СДО ПРОФ по теме «Коммуникативная компетентность педагога»:

- составить чек-лист подготовки беседы с потенциальным наставляемым;
- составить чек-лист проведения беседы с потенциальным наставляемым.

Оценка:

Оценка «зачёт» - требования соблюдены, работа выполнена полностью

Оценка «незачёт» - требования не соблюдены, работа не выполнена или выполнено одно из двух заданий.

## **Тема 3. Готовность к осуществлению наставнической деятельности.**

**Самостоятельная работа: (6 часов):** изучение учебных материалов в личном кабинете СДО ПРОФ.

## **Тема 4. Целеполагание и планирование в работе педагога-наставника**

### **Лекция (4 часа)**

Цель и правила определения цели. Что такое SMART-цели? Применение критерии методики SMART на практике. Алгоритм постановки цели.

Задачи планирования и расстановка приоритетов. 6 шагов составления плана. О точках контроля. Виды контроля.

**Практическая работа (2 часа)** в личном кабинете СДО ПРОФ по теме «Целеполагание и планирование в работе педагога-наставника»: составить список дел на один рабочий день и расставить приоритеты по формуле.

Оценка:

Оценка «зачёт» - требования соблюдены, работа выполнена полностью

Оценка «незачёт» - требования не соблюдены, работа не выполнена или выполнено одно из двух заданий.

## **Тема 5. Профилактика профессионального выгорания**

### **Лекция (4 часа)**

Понятие эмоционального выгорания. Стадии выгорания. Факторы риска. Методы профилактики. Как помочь себе?

**Самостоятельная работа (2 часа)** по теме «Профилактика профессионального выгорания» - изучение учебных материалов в личном кабинете СДО ПРОФ.

### **Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материал**

#### **3.1. Входной контроль**

**Форма:** самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

**Описание, требования к выполнению:** входное анкетирование служит для оценки уровня теоретической подготовки слушателей в сфере реализации Целевой модели наставничества в ОО; включает 16 вопросов закрытого и открытого типа. Время выполнения - 45 минут. Входное диагностическое анкетирование проводится в форме опроса в онлайн-режиме.

#### **Примеры вопросов анкеты для самодиагностики:**

1. Как Вы можете оценить собственный первоначальный опыт наставнической деятельности? (можно выбрать не более 2-х позиций ответа)

опыт на данный момент отсутствует

опыт успешный

опыт неудачный

- опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности

2. Какие формы наставничества актуальны для Вашей деятельности?

педагог-педагог

педагог-ученик

организация наставничества ученик-ученик

руководитель образовательной организации - педагог

3. Если для Вас актуальна форма педагог-педагог, выберите направление:

опытный педагог- начинающий педагог

опытный педагог - опытный педагог, у которого есть профессиональные

затруднения

опытный педагог - опытный педагог, который недавно начал работать в вашей школе

опытный педагог - опытный педагог, который начинает преподавать новый для него предмет

опытный педагог - опытный педагог, который возвращается к педагогической работе после продолжительного перерыва

Форма педагог - педагог не актуальна/Другое

4. Ваш срок работы как педагога-наставника

отсутствует

менее 1 года

1 год

2 года

3 года

4 года

5 лет

более 5 лет

5. Отметьте виды наставничества, которые Вы используете в своей деятельности как педагог-наставник:

традиционная форма наставничества ("один на один") - взаимодействие между наставником в течение продолжительного времени

наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)

виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции и т.п.

краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты

реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а

опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и т.д.

ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них

6. Как Вы считаете, возможен ли Ваш опыт для трансляции коллегам?

опыт возможный для трансляции коллегам

опыт невозможный на данный момент для трансляции коллегам

7. Напишите, пожалуйста, тему/вопрос из Вашего опыта наставничества, которым готовы поделиться с коллегами

8. Если Вы оцениваете свой опыт наставничества как недостаточно успешный, напишите, что именно вызывает у Вас затруднения при реализации наставничества?

9. Есть ли у Вас опыт разработки персонализированных программ наставничества?

Да, опыт есть

Нет, персонализированные программы наставничества не разрабатывал(а)

10. Если у Вас есть опыт разработки персонализированных программ, как Вы оцениваете этот опыт?

Как успешный

Как неоднозначный

Мне нужно обучение разработке персонализированных программ

11. Оцените Вашу осведомлённость о нормативно-правовой базе по организации наставнической деятельности, указанной в Целевой модели наставничества

На данный момент нормативно-правовая база изучена

Изучена частично

Планирую изучить

Наставничество организую на основе имеющегося предшествующего опыта, без учёта Целевой модели

12. Вы используете при определении цели работы с наставляемым стандартизированные методики формулирования цели?

Да

Нет

13. Если Вы используете стандартизированные методики формулирования цели, укажите какие именно

14. Оцените своё умение давать мотивирующую обратную связь наставляемому по определённому алгоритму:

Отлично

Хорошо

Удовлетворительно

Алгоритм знаю, но не применяю его на практике

Я не использую алгоритмы при предоставлении обратной связи, даю обратную связь исходя из наработанного опыта

15. Оцените материально-технические условия для наставничества в вашей образовательной организации:

В школе есть рекреационная зона (модульный класс, комната отдыха или другое помещение) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых

У наставника есть доступ к средствам для организации видео-конференц-связи

В школе есть доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

Другое

16. Можете ли выдать наставляемому рекомендации по профилактике профессионального выгорания?

Да, могу, есть и опыт, и теоретические знания.

Да, могу, но только из своего опыта, теоретических знаний по этой теме нет/недостаточно.

Нет, есть необходимость структурировать и пополнить свои знания по этой теме.

**Количество попыток: 1**

### **3.2. Форма итоговой аттестации освоения обучающимися программы курса.**

Итоговая аттестация осуществляется в форме итогового собеседования.

## **Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы**

### **4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы**

#### **Нормативные правовые акты**

1. Федеральный закон 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. (в ред. от 31 июля 2020 года).
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2021 года № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования».
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
8. Приказ Министерства просвещения РФ от 22 марта 2021 г. № 115 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным

программам начального общего, основного общего и среднего общего образования"

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

10. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

11. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

12. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года «О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по развитию и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

13. Приказ Департамента образования и науки Брянской области от 25 марта 2022 года №377 «Об утверждении примерного положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Брянской области».

14. Примерное Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Брянской области.

### **Литература**

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.18-21.

2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.
4. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.
5. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22.
6. Тихомирова, Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.61-64.
7. Фредрикссон, Е.А. Вместе к вершинам мастерства! [Электронный ресурс] / Е. А. Фредрикссон, Д. П. Бойко, Т. М. Кузина // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.65-70.
8. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022. - №8. - С.27-29.
9. Шестакова, Т.В. Рефлексия: моё методическое продвижение в проекте "Наставник 3.0" [Текст] / Т. В. Шестакова // Методист. - 2022. - №8. - С.30-37.
10. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясичевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.
11. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель – учитель» [Электронный ресурс] : методические рекомендации / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 800 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021
12. Развитие наставнических компетенций педагогических работников [Электронный ресурс]: практическое пособие / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 1,71 Мб). – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

13. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов  
Рекомендации для руководящих и педагогических работников  
общеобразовательных организаций. РАНХиГС, ФИРО – Москва, 2020.

14. Даутова О.Б. Образовательная коммуникация. Традиционные и инновационные технологии. Учебно-методическое пособие – КАРО, 2018.

15. Молодцова Н.Г. Психология педагогического общения: сборник кейсов и упражнений: учебно-методическое пособие/ Н.Г. Молодцова. – Москва: МПГУ, 2021.

16. Шунейко А.А., Авдеенко И.А. Теория и практика эффективной коммуникации: учебное пособие – М.: ФЛИНТА, 2015.

### Интернет-ресурсы

1. СДО ПРОФ личный кабинет

[https://bipkro.cdoprof.com/view\\_course/content.php?c=365](https://bipkro.cdoprof.com/view_course/content.php?c=365)

2. Министерство просвещения РФ <https://edu.gov.ru/>

3. Национальный проект «Образование» <https://edu.gov.ru/national-project/>

4. Российское образование. Федеральный портал. <http://www.edu.ru>

5. ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения РФ» <https://apkpro.ru/>

3. Файлообменный сервис [FileSkachat.com](http://FileSkachat.com)

- Развитие наставнических компетенций педагогических работников

[Электронный ресурс]: практическое пособие / Т. А. Абрамовских, А. В.

Коптелов, А. В. Машуков. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 1,71 Мб). –

Челябинск :ЧИППКРО, 2021.

[https://fileskachat.com/download/90532\\_70c84de069a1a97f02f7e5ee14a18860.html](https://fileskachat.com/download/90532_70c84de069a1a97f02f7e5ee14a18860.html)

- Формирование и реализация программ наставничества по модели

«Учитель – учитель» [Электронный ресурс]: методические рекомендации /

Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Электрон. текстовые

дан. (1 файл: 800 Кб). – Челябинск: ЧИППКРО, 2021

[https://fileskachat.com/download/86666\\_45597bddf38a3eaa884304de4c401640.html](https://fileskachat.com/download/86666_45597bddf38a3eaa884304de4c401640.html)

## 4.2. Общие требования к организации образовательного процесса

*Условия проведения:* занятия проводятся в очно в сочетании с электронным обучением, с применением дистанционных образовательных технологий. Для проведения занятий требуется компьютерный класс, оборудованный мультимедийной установкой или интерактивной доской. Занятия проходят в форме лекций, практических занятий, самостоятельной работы слушателей.

Слушатели имеют возможность работать в личных кабинетах на платформе СДО ПРОФ ГАУ ДРО «БИПКРО»: самостоятельно изучают материал, участвуют в вебинарах и видеоконсультациях, выполняют самостоятельные работы и тестовые задания.

*Образовательные технологии:* технология электронного обучения; информационно-коммуникационные технологии; деятельностный подход. Моделирование образовательных ситуаций, непосредственное включение слушателей в процесс обсуждения проблем, связанных с недостаточной психолого-педагогической компетентностью, анализ собственных затруднений. Лекции – «визуализации», лекции – диалоги, дискуссии, практические занятия, анализ видео-уроков, консультации, рефлексия и др. Для изложения лекционного материала используются презентации в программе «PowerPoint».

*Реализацию программы* осуществляют представители профессорско-преподавательского состава ГАУ ДПО «БИПКРО».

Самостоятельная работа слушателей в личном кабинете СДО ПРОФ ГАУ ДРО «БИПКРО» с электронными материалами при использовании персонального компьютера или мобильного телефона.

У слушателей есть возможность получения консультаций, советов, оценок у удалённого (территориально) эксперта (преподавателя), возможность дистанционного взаимодействия.