

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. Тальшинская // 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., Авдеев 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

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

- 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

- 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

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.