

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Кировское областное государственное образовательное автономное
учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Кировской области»**

УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ИРО Кировской области

Н.В. Соколова

№5 от 28.10.2021

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА (повышения квалификации)

**«Развитие наставнических компетенций педагогических работников
образовательных организаций»**

Разработчик(и) программы:

Соловьева М.Ф., КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»,

к.п.н., доцент,

Даровских И.С., КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», к.п.н.,

Бартева С.А., КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»

Киров, 2021

РАЗДЕЛ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы – совершенствование и (или) получение новой компетенции в области наставничества в образовательных организациях

1.2. Планируемые результаты обучения

Категория слушателей /трудовая функция	Должностные обязанности по ЕКС/ трудовое действие	Знать	Уметь
Руководители образовательных организаций	Осуществляет подбор и расстановку кадров, создает условия для непрерывного повышения квалификации работников	Нормативно-правовые основы и лучшие мировые практики, основные понятия наставничества. Структуру и содержание целевой модели наставничества.	Разрабатывать модель наставничества для конкретной образовательной организации на основе нормативной базы и лучших практик.
Заместители руководителей образовательных организаций	Участствует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства, координирует разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения, осуществляет контроль за качеством образовательного процесса	Механизмы управления процессом наставничества. Методы и методики выявления профессиональных дефицитов педагогических компетенций. Алгоритм разработки программы наставничества. Методы и приемы эффективного взаимодействия	Разрабатывать программу наставничества. Создавать условия для развития наставляемых, мотивировать их деятельность. Диагностировать профессиональные педагогические дефициты и с учетом выявленных дефицитов применять психолого-педагогические

Педагогические работники/ Общепедагогическая функция. Обучение	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования	наставника и наставляемого. Алгоритм составления и методику оценки результативности реализации индивидуального образовательного маршрута	технологии при реализации программы наставничества. Разрабатывать, сопровождать и проводить оценку результативности реализации индивидуального образовательного маршрута
--	---	---	--

1.3. Категория слушателей: руководители, заместители руководителей, педагогические работники образовательных организаций.

1.4. Форма обучения – очная (с применением ДОТ)

1.5. Срок освоения программы: 36 ч.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ			Форма контроля
			Лекции	Интерактивные занятия	Самостоятельная работа	
	Входная диагностика	1	0	0	1	Тестирование
1.	Модуль 1. Приоритетные направления государственной образовательной политики	13	8	4	1	
1.1.	Государственная политика в области обеспечения качества образования. Зарубежный и отечественный опыт наставничества	6	4	2		
1.2.	Наставничество – персонифицированная модель методического сопровождения педагога, профессионального роста	2	2	0		

1.3.	Отбор и обучение наставников. Программа обучения наставников	1	0	1		
1.4.	Региональная модель наставничества. Показатели эффективности	4	2	2		
	Промежуточная аттестация	1	0	0	1	Тестирование
2.	Модуль 2. Развитие наставнических компетенций	18	8	10		
2.1.	Развитие профессионально-личностных компетенций наставников	8	4	4		
2.2.	Проектное управление и наставничество	6	2	4		
2.3.	Документационное обеспечение наставничества	4	2	2		
3.	Итоговая аттестация	3	0	3		Решение кейсовых задач
	Всего часов	36	16	18	2	

2.2. Рабочая программа

Входная диагностика (самостоятельная работа – 1 ч.) – тестирование.

Модуль 1. Приоритетные направления государственной образовательной политики (13 часов)

Тема 1.1. Государственная политика в области обеспечения качества образования. Зарубежный и отечественный опыт наставничества (6 часов).

Лекция. Нормативно-правовые основы наставничества в образовательной организации. Национальный проект «Образование». Национальная система профессионального роста педагогических работников. Востребованность наставничества в современной образовательной организации. Наставничество как институт профессионального становления педагогов. Теория компетентности и ее использование в процессе наставничества. Современное понимание термина «профессиональные компетенции». Профессиональные компетенции педагога с точки зрения профстандарта.

История вопроса развития института наставничества в сфере образования.

Лучшие зарубежные практики наставничества. Возможности использования потенциала зарубежных технологий наставнической деятельности в российском образовании.

Европейские программы наставничества. Опыт многоступенчатой оценки наставничества в Германии. Наставничество в Великобритании, США.

Специфика наставничества в образовании стран Азии: Китай и Сингапур.

Традиции наставничества в истории отечественного образования. От идей К.Д. Ушинского до реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

Интерактивное занятие. Работа в группах. Деловая игра «Дерево будущего».

На практическом занятии слушателям предлагается обсуждение в малых группах материалов: Паспорт национального проекта «Современная школа». Принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников. Работа в группах, направленная на определение ключевых шагов развития темы «Востребованность наставничества в современной образовательной организации» с помощью метафоры «Дерево будущего» с по следующим командным обсуждением результатов. Продукт: Дерево будущего.

Тема 1.2. Наставничество – персонифицированная модель методического сопровождения педагога, профессионального роста (2 часа).

Лекция. Актуальность целевой модели наставничества. Наставничество и методическая работа в образовательной организации. Наставничество и ВСОКО. Наставничество и адаптация молодых педагогов. Модели наставничества и обеспечение качества образования. Куратор целевой модели наставничества. Задачи куратора. Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций. Система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов.

Тема 1.3. Отбор и обучение наставников. Программа обучения наставников (1 час).

Интерактивное занятие. Анализ и оценка профессиональной деятельности педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Дефицит профессиональных (педагогических) компетенций. Средства выявления проблем в профессиональной деятельности. Обзор методик диагностики компетентностных дефицитов педагогов. Диагностика кадров. Моделирование пар «Наставник и наставляемый».

Критерии отбора. Этапы отбора. Формирование базы наставников. Организация обучения наставников. Программа обучения.

Коучинг-упражнение: колесо компетенций наставника.

Тема 1.4. Региональная модель наставничества. Показатели эффективности (4 часа).

Лекция. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. Ожидаемые результаты внедрения и функционирования целевой модели наставничества в образовательной организации. Основные критерии оценки эффективности программы наставничества в образовательной организации. Критерии определения эффективности всех участников наставнической деятельности. Критерии оценки изменений личности «наставляемого – участника». Мониторинг процесса реализации программы наставничества. Достижение показателей эффективности.

Интерактивное занятие. Проведение SWOT-анализа, решение кейсовых задач.

Раздел 2. Развитие наставнических компетенций (18 часов).

Тема 2.1. Развитие профессионально-личностных компетенций наставников (8 часов).

Лекция. Тренинг как метод обучения наставников. Проведение тренинга. Анализ результатов тренинга. 4К-основные навыки человека XXI века. Технологии креативного мышления и глобальных компетенций.

Интерактивное занятие. Тренинг профессиональной идентичности (осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста). Выполнение практико-ориентированного задания: разработка программы профессионального роста педагога.

Тема 2.2. Проектное управление и наставничество (6 часов).

Лекция. Наставничество и проектное управление. Наставничество и социальное партнерство в проекте. Проектное управление непрерывным профессиональным развитием.

Интерактивное занятие. Разработка социального проекта организации или группы наставников. Разработка индивидуального проекта наставника.

Тема 2.3. Документационное обеспечение наставничества (4 часов).

Лекция. Локальные документы образовательной организации. Документы по обеспечению деятельности наставников. Составление индивидуальной образовательной траектории профессионального развития/индивидуального образовательного маршрута руководящих/педагогических работников образовательной организации.

Интерактивное занятие. Разработка не менее трех проектов локальных актов для образовательной организации в сфере наставничества.

3. Итоговая аттестация (3 часа) – решение кейсовых задач

РАЗДЕЛ 3. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Входная диагностика

Описание, требования к выполнению:

Диагностическое тестирование включает 10 тестовых заданий с выбором одного или нескольких верных ответов. Тестовые задания размещены в системе дистанционного обучения КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области».

Тестирование проводится с автоматической проверкой.

Критерии оценивания:

Тест считается пройденным, если количество правильных ответов более 70 % от общего количества вопросов (правильных ответов на 7 вопросов).

Примеры заданий:

1. Что такое наставничество?

А) Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

Б) Добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе;

В) Тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах.

2. Какова процедура назначения куратора в организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества?

А) назначается решением руководителя образовательной организации;

Б) назначается решением органа исполнительной власти;

В) назначается приказом Министерства просвещения РФ.

Промежуточный контроль

Описание, требования к выполнению:

Диагностическое тестирование включает 10 тестовых заданий с выбором одного или нескольких верных ответов. Тестовые задания размещены в системе дистанционного обучения КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области».

Тестирование проводится с автоматической проверкой.

Критерии оценивания:

Тест считается пройденным, если количество правильных ответов более 70% от общего количества вопросов (правильных ответов на 7 вопросов).

Примеры заданий:

1. Расставьте в иерархической последовательности нижеприведенные документы:

А) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

Б) Конституция Российской Федерации;

В) Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

2. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества является функцией:

А) образовательной организации, осуществляющей внедрение целевой модели наставничества;

Б) регионального наставнического центра;

В) регионального института развития образования.

Итоговая аттестация

Итоговая аттестация состоит из 2-х кейсовых заданий. Каждое оценивается по критериям в 5 баллов. Выставление оценки осуществляется на основе принципов объективности, справедливости.

Критерии оценивания кейсовых заданий

Критерий 1. Соответствие предлагаемого решения параметрам задания

2 балла	Предлагаемое решение полностью соответствует параметрам задания. Даны ответы на поставленный вопрос. Даны развернутые и достаточные ответы на все вопросы. Объем ответа соответствует запрашиваемому.
1 балл	Предлагаемое решение частично соответствует параметрам задания. Но даны ответы не на все поставленные вопросы и /или даны краткие недостаточные ответы на вопросы. Объем ответа меньше запрашиваемого.
0 баллов	Предлагаемое решение не соответствует параметрам задания. Ответы на поставленные вопросы не даны.

Критерий 2. Практическая значимость (целесообразность) предлагаемого решения

3 балла	Предлагаемое решение полноценно, целесообразно и ценно, измеримо, потенциально результативно и не противоречит нормам этики и соответствует принципам наставничества.
2 балла	Предлагаемое решение полноценно, целесообразно, ценно и не противоречит нормам этики, соответствует принципам наставничества. Но потенциальная результативность сомнительная и /или результативность решения нельзя измерить.

1 балл	Предлагаемое решение целесообразно и не противоречит нормам этики, соответствует принципам наставничества. Но потенциальная результативность крайне мала и/или результативность решения нельзя измерить.
0 баллов	Предлагаемое решение нецелесообразно. И/или противоречит нормам этики. И/или не соответствует принципам наставничества.

Примеры кейсовых заданий.

Вы – наставник молодого учителя математики. У Вашего наставляемого пока не совсем успешно получается справляться с дисциплиной в старших классах. Назовите два своих действия, которые могут помочь Вашему наставляемому.

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы:

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. Информационно-правовой портал. URL: <https://base.garant.ru/71937200/> (дата обращения: 03.11.2021).

2. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. Информационно-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 03.11.2021).

3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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» [Электронный ресурс] // Банк документов. Министерство просвещения Российской Федерации. URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 03.11.2021).

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 года № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников» [Электронный ресурс] // Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования. URL: <https://dppo.apkpro.ru/uploads/eos/CX2aG4NMStyxFwnEopLjXcagq.pdf> (дата обращения: 03.11.2021).

5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» [Электронный ресурс] // Банк документов. Министерство просвещения Российской Федерации. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/51d3c15a6842dce2585500acd9236624/> (дата обращения: 03.11.2021).

6. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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) [Электронный ресурс] // Справочная правовая система Консультант Плюс. URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/> (дата обращения: 03.11.2021).

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. Информационно-правовой портал. URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 03.11.21).

Литература:

1. Громкова М. Т. Андрагогика. Теория и практика образования взрослых / М.Т. Громкова. – М.: Юнити-Дана, 2016. – 496 с.
2. Давлятшина О. В. Психолого-педагогическая диагностика профессионально-личностного развития педагогов в условиях общеобразовательной организации / О. В. Давлятшина // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2016. – № 3. – С. 35–46.
3. Дехтяренко В.В. Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования // Методист. – 2019. – № 1. – С.50-52.

4. Куприянова О.Н., Симонова Л.В., Измайлова Г.В. Организация методической работы в школе: фокус внимания – молодой специалист// Методист. – 2019. – № 5. – С.21-27.

5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.:Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

6. 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 [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. – 108 с. – URL: <https://itdperspectiva.page.link/recschool> (дата обращения: 02.11.2021).

Дополнительная литература:

1. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016 – №5 – С. 92-112.

2. Хаустова, А. И. Виды и этапы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности / А. И. Хаустова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 40 (174). – С. 81-83. – URL: <https://moluch.ru/archive/174/45875/> (дата обращения: 02.11.2021).

3. Черемисина В.Г. Тьюторские технологии в развитии профессиональных компетентностей руководящих и педагогических кадров // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. – Т.2. – №2(49). – С. 37-46.

Электронные обучающие материалы:

1. МЕНТОРИ. Национальный ресурсный центр наставничества. <https://mentori.ru/>

2. Сайт «Академия Просвещение» – оператора проекта «Исследование компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования». <https://academy.prosv.ru/teachers2019/>

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Средства обучения: персональные компьютеры преподавателя и слушателей с возможностью выхода в интернет, интерактивная доска, флипчарт.

Лекционный и практический материал загружен в электронную систему Moodle, предусмотрены онлайн-занятия на платформе Zoom.