

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального педагогического образования
центр повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический центр»
Петроградского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета
ИМЦ Петроградского района СПб
Протокол №1 от «06» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №63-од от «06» сентября 2021 г.

Директор _____ Т.В. Модестова

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации:**

**«Внедрение целевой модели наставничества
в образовательной организации»**

Количество часов: 36

Разработчик:
Ахтиева Г.Р.,
преподаватель

Санкт-Петербург
2021

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации»

Форма обучения: очная с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

Календарный учебный график:

Общий объём программы в часах: 36 часов

Из них:

аудиторных часов 24 часов;

обучение в дистанционном режиме 12 часов.

Режим аудиторных занятий:

Часов в день:

4 часа; Дней в

неделю: 1;

Общая продолжительность программы: 6 недель

№ п/п	Наименование модулей	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1	Целевая модель наставничества: особенности внедрения	18	6	12	Зачет
2	Программа наставничества: методология и пути реализации	18	6	12	
3	Итоговый контроль				Экзамен
	Итого:	36	12	24	

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации»

№ п/п	Наименование модулей, тем	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1	Целевая модель наставничества: особенности внедрения	18	6	12	Зачет
1.2	Подготовка к реализации целевой модели наставничества	8	2*	6 стажировка	
1.3	Куратор целевой модели наставничества	10	4*	6	
2	Программа наставничества: методология и пути реализации	18	6	12	
2.1	Разработка программы наставничества	6	2*	4	
2.2	Формы наставничества	6	2*	4	
2.3	Инструменты наставничества	6	2*	4 стажировка	
3	Итоговый контроль				Экзамен
	Итого:	36	12	24	

* Реализуется в дистанционном формате

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность и практическая значимость ДПП

Наставничество – это древнейшая форма обучения, способ передачи знаний, умений, навыков, формирования жизненных ценностей, необходимого поведения и позитивных установок от более опытного и знающего менее опытному; предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, взрослении, приобретении профессионального опыта и новых компетенций. Наставничество позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания в рамках полномочий Министерства просвещения России представляет возможность организовать наставническую деятельность как универсальную модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технологии интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, где наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Нормативное основание реализации целевой модели наставничества

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

3. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».

4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

5. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

6. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

7. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

8. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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]. // Консультант Плюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/9

9. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [Электронный ресурс]. // Консультант Плюс. – URL: <http://www.consultant.ru/> –

10. Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

11. Распоряжение Комитета по образованию от 27.07.2020 № 1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга.

Практической значимостью ДПППК «Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации» является помощь кураторам программы наставничества организовать деятельность по внедрению и реализации программы наставничества в образовательной организации. Программа частично реализуется в форме стажировки в образовательных учреждениях Петроградского района-пилотных площадках внедрения Целевой модели наставничества.

Ввиду отсутствия профессионального стандарта по должности (ролевой модели куратор) программа разработана на основе проекта профессионального стандарта: "Воспитатель, учитель, старший воспитатель/воспитатель-методист, старший учитель/учитель-методист, ведущий воспитатель/воспитатель-наставник, ведущий учитель/учитель-наставник (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)"

Обобщенная трудовая функция (ОТФ)	Трудовая функция (ТФ)	Трудовые действия (ТД)	На уровне квалификации
Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися с различными образовательными потребностями и возможностями	Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)	Демонстрирует образцы лучшей педагогической практики и инновационных подходов использования эффективных стратегий поддержки участия обучающихся в учебной и внеучебной деятельности (или детских деятельности), направленной на создание инклюзивной образовательной среды. Демонстрирует образцы корректного и уважительного отношения к обучающимся, подходы к разрешению сложных ситуаций с нарушением поведения и дисциплины обучающихся в классе (или группе)	7
	Осуществление профессионального взаимодействия с	Демонстрирует широкий спектр методик определения собственных профессиональных дефицитов и	

	коллегами	<p>потребностей профессионального развития, определения профессиональных дефицитов и потребностей профессионального развития коллег</p> <p>Демонстрирует различные методики формирования профессиональных групп, сообществ. Организует участие профессиональных групп, сообществ и участие общественности в развитии образовательных программ образовательной организации</p>	
--	-----------	---	--

ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ:

осуществление деятельности, направленной на получение компетенций о области организации деятельности по внедрению и реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации.

Требования к категории слушателей: заместители руководителя ГОУ, кураторы программы наставничества

Планируемые результаты освоения программы.

Программа направлена на освоение следующих профессиональных компетенций:

<i>Название модуля</i>	<i>Вид деятельности (ВД)</i>	<i>Профессиональные дефициты (ПД), подлежащие компенсации</i>	<i>Профессиональные компетенции (ПК), подлежащие развитию</i>
Модуль 1 Целевая модель наставничества: особенности внедрения	ВД 1 Участие в создании психологически комфортной и безопасной среды в организации для внедрения целевой модели наставничества	ПД 1 Недостаток знаний и отсутствие опыта в области внедрения Целевой модели наставничества	ПК 1 Готовность к организации внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации с учетом ее особенностей
Модуль 2 Программа наставничества: методология и пути реализации	ВД 2 Разработка и реализация программы наставничества для различных групп участников образовательных отношений в т.ч. социальных партнеров	ПД 2 Отсутствие опыта организации реализации программы наставничества в ОО	ПК 2 Готовность к разработке и реализации программы наставничества в образовательной организации

Общепрофессиональные компетенции (ОПК) и общекультурные компетенции (ОК), подлежащие развитию в течение всего процесса обучения:

ОК 1 – способность к самоорганизации и самообразованию;

ОПК 1 – способность учитывать общие, специфические закономерности и индивидуальные особенности психического и психофизиологического развития, особенности регуляции поведения и деятельности человека на различных возрастных ступенях;

ОПК 2 – способность организовывать совместную и индивидуальную деятельность обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, педагогов в соответствии с целевой моделью наставничества и в рамках реализации программы наставничества;
ОПК 3 – способность взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации программы наставничества.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Кадровое обеспечение реализации программы

Реализация дополнительной образовательной программы повышения квалификации обеспечивается преподавателями и методистами ИМЦ, имеющими, базовое образование, соответствующее профилю преподаваемых модулей, и систематически занимающимися научно-методической деятельностью.

Материально-техническое обеспечение реализации программы

ИМЦ располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов теоретических и практических занятий, которые предусмотрены учебным планом программы, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации программы перечень материально-технического обеспечения включает:

компьютерные классы с выходом в сеть Интернет,
аудитории, специально оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами.

Информационное и учебно-методическое обеспечение реализации программы

Программа обеспечивается учебно-методической документацией, литературой и другими материалами по всем учебным модулям в электронном виде. Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

Основная литература:

Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с

Методология (целевая модель) 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]. // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019. – 233 с. – URL: https://kiro46.ru/docs/metodologia_cm.pdf

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

Наставничество в образовательной организации [Текст]. / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г А. Вашкиной. Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с

Певзнер М.Н., Зайченко О.М., Букетов В.О., Горычева С.Н., Петров А.В., Ширин

А.Г. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия /– Великий Новгород: Изд-во НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2002. – 316 с.

Череминская Ю. Мотивация наставников [Электронный ресурс]. /Ю. Череминская. // HR-Академия. – URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/motivatsiya-nastavnikov.html>

Образовательные технологии, используемые в процессе реализации программы

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных, интерактивных и дистанционных форм проведения занятий (лекции –дискуссии, проблемные лекции, семинары-практикумы, имитационное моделирование ситуаций, индивидуальная и групповая работа, мастер-классы, деловые игры и т.д.) Ключевым принципом реализации программы выступает широкое использование технологий обучения взрослых.

ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации» предусматривает следующие формы контроля:

для промежуточной аттестации: зачет.

для итоговой аттестации: экзамен

Паспорт оценочного средства

Итоговая аттестация

Экзамен

Итоговая аттестация по программе представляет из себя экзамен, который проводится в формате «Круглого стола», на котором слушатели представляют и обсуждают разработанные локальные акты: (положение о наставничестве, положение о программе наставничества, программу наставничества; вопросы мониторинга, программу обучения наставников и др.)

Предметы оценивания	Объект оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки
ПК 1 Готовность к организации внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации с учетом ее особенностей ПК 2 Готовность к разработке и реализации программы наставничества в ОО	Участие в работе круглого стола	1. Владение навыками анализа проблемы. 2. Наличие интерпретации проблемы в соответствии с особенностями ОО. 3. Понимание возможностей и ограничений внедрения и реализации Целевой модели наставничества. 4. Соответствие представленных локальных актов и других документов (материалов) типовым формам и решению целей и задач программы наставничества, формам наставничества конкретного образовательного учреждения	<i>Соответствие критерию: полностью\ частично\ не соответствует</i>

Итоговая аттестация оценивается: зачтено/не зачтено (слушатель получает «Зачет»)

при условии полного или частичного соответствия всем критериям)

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

Модуль 1. Целевая модель наставничества: особенности внедрения \ 18 часов		
№ п/п	Наименование тем	Содержание обучения по темам, наименование и тематика лабораторных (практических и/или семинарских) занятий, самостоятельной работы слушателя и используемых образовательных технологий
1.1	Подготовка к реализации целевой модели наставничества	Нормативно-правовые основания наставнической деятельности. Национальный проект «Образование». Федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого». Механизмы внедрения целевой модели наставничества. Локальные акты.
1.2	Куратор целевой модели наставничества	Цели и задачи деятельности куратора целевой модели наставничества. «Портфель компетенций куратора».
Лекции		Лекция презентация, проблемная лекция
Практические занятия, стажировка		Практикум «Этапы подготовки к реализации целевой модели наставничества», «Разработка локальных актов», «Вопросы мониторинга» - посещение ОО
Самостоятельная работа слушателя		Работа с нормативными документами и литературой.
Используемые образовательные технологии		Деловая игра, «Мозговой штурм», Google-сервисы (site, Meet)

Планируемые результаты освоения модуля

Вид профессиональной деятельности:	<i>Участие в создании психологически комфортной и безопасной среды в организации для внедрения целевой модели наставничества</i>		
Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности)(О)
ПК 1 Готовность к организации внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации с учетом ее особенностей	Нормативную базу регламентирующую внедрение Целевой модели наставничества	Анализировать документы, окружение (внутренний и внешний контур); разрабатывать нормативные акты образовательной организации	Разработки нормативных актов внедрения Целевой модели наставничества (Положения о наставничестве, Положения о программе наставничества, приказов), разработки вопросов и критериев мониторинга

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Паспорт оценочного средства Зачёт

Предмет оценивания	Объекты оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки
ПК 1 Готовность к организации внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации с учетом ее особенностей	Локальные нормативные акты	Соответствие нормативным актам. Соответствие типовым документам. Учет особенностей образовательной организации.	<i>Соответствие критерию: полностью\ частично\ не соответствует</i>

Слушатель получает «Зачет» при условии полного соответствия всем критериям.

Модуль 2. Программа наставничества: методология и пути реализации \ 18 часов		
№ п/п	Наименование тем	Содержание обучения по темам, наименование и тематика лабораторных (практических и/или семинарских) занятий, самостоятельной работы слушателя и используемых образовательных технологий
2.1	Программа наставничества	Требования к программе наставничества в ОО – типовая форма. Особенность программ
2.2	Формы наставничества	Рекомендуемые формы наставничества и их характеристика. Особенности выбора форм наставничества в разных образовательных организациях. Социальное партнерство.
2.3	Инструменты наставничества	Оптимальные формы организации деятельности тандемов
Лекции		Лекция презентация, проблемная лекция
Практические занятия, стажировка		Практикум «Разработка программы наставничества», «Разработка индивидуальных маршрутов, наставляемых», «Завершение наставничества». Технологии наставничества. Посещение ОО
Самостоятельная работа слушателя		Изучение практик наставничества
Используемые образовательные технологии		Ролевая игра, «Мозговой штурм», Google-сервисы (site, Meet)

Планируемые результаты освоения модуля

Вид профессиональной деятельности:	<i>Разработка и реализация программы наставничества для различных групп участников образовательных отношений в т.ч. социальных партнеров</i>		
Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности)(О)
ПК 2 Готовность к разработке и реализации программы наставничества в образовательной организации	Типовой проект программы наставничества, возможности своего учреждения (характеристику контингента	Ставить цели, задачи, определять предполагаемые результаты реализации программы наставничества	Проектирования программы наставничества, направленной на раскрытие личностного, творческого, профессионального

	обучающихся, педагогов, социальных партнеров)		потенциала педагогов и обучающихся, поддержка индивидуальной образовательной траектории; работы в режиме диалога
--	--	--	--

