

Хабаровск, 2025

Раздел I. Общая характеристика программы

1.1. Цель программы: совершенствование профессиональной компетентности слушателей через проектирование программы наставничества молодого специалиста.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Педагог

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Общепедагогическая функция. Обучение.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Сущность понятий наставничество, компетентность наставника, программа наставничества Основные закономерности профессионального развития молодого специалиста	Проводить диагностику профессиональной деятельности; проектировать ресурсную карту «Основные направления развития профессиональной компетентности; разрабатывать программу профессионального развития молодого специалиста; представлять индивидуальную траекторию профессионального развития молодого специалиста

Заместитель руководителя образовательной организации

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Координирует работу преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения, других педагогических и иных работников, а также разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения. Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий. Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства.	Сущность понятий наставничество, компетентность наставника, программа наставничества Основные закономерности профессионального развития молодого специалиста	Проводить диагностику профессиональной деятельности; проектировать ресурсную карту «Основные направления развития профессиональной компетентности; разрабатывать программу профессионального развития молодого специалиста; представлять

		индивидуальную траекторию профессионального развития молодого специалиста
--	--	---

Методист

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений. Оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников. Организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении.	Сущность понятий наставничество, компетентность наставника, программа наставничества Основные закономерности профессионального развития молодого специалиста	Проводить диагностику профессиональной деятельности; проектировать ресурсную карту «Основные направления развития профессиональной компетентности; разрабатывать программу профессионального развития молодого специалиста; представлять индивидуальную траекторию профессионального развития молодого специалиста

1.3. Категория слушателей: педагоги-наставники молодых специалистов образовательных организаций, методисты, заместители директора по методической работе, руководители методических объединений, руководители «школы» молодых специалистов.

1.4. Форма обучения: очная

1.5. Трудоемкость обучения (общее количество часов по ДПП).

Общий объем программы – 48 учебных часов. Программа реализуется очно. Учебная нагрузка - 6 дней в неделю не более 8 часов в день.

Раздел II. Содержание программы

2.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Содержание	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Формы аттестации, контроля
			Лекции	Интеракт ивные занятия	
	Входной контроль	2		2	Тест
	Модуль 1. Методологические основы наставничества молодых специалистов.	14	6	8	
1.1.	Нормативно-правовое сопровождение наставничества в образовательной организации.	4	2	2	
1.2.	Методологические основы наставничества. Принципы андрагогики.	2		2	Практическая работа № 1
1.3.	Пошаговое построение системы наставничества в образовательной организации.	4	1	3	
1.4.	Компетентностная модель наставника. Готовность педагога к осуществлению наставнической деятельности.	2	1	1	
1.5.	Типы наставничества молодых специалистов в образовательной организации.	2	2		
	Модуль 2. Инструменты формирования кадровой развивающей среды образовательной организации.	14	3	11	
2.1.	Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации.	2	2		
2.2.	Программа наставничества молодого специалиста.	4		4	Практическая работа № 2
2.3.	Проектирование профессионального будущего педагога – наставника.	4	1	3	
2.4.	Наставничество и молодой специалист: формы продукта педагогического взаимодействия.	4		4	
	Модуль 3. Педагогическое проектирование как инновационный компонент педагога-наставника.	16	6	10	
3.1.	Педагогическое проектирование. Уровневая структура.	4	1	3	
3.2.	Показатели оценки эффективности наставника.	4	2	2	
3.3.	Планирование результатов реализации наставничества	2	2		

	молодых специалистов.				
3.4.	Программа наставничества как объект педагогического проектирования.	6	1	5	
Итоговая аттестация		2		2	Защита программы профессионального развития молодого специалиста

2.2. Рабочая программа.

Входной контроль (практическое занятие – 2 ч.).

Практическая работа: Экспресс-диагностика слушателей на выявление профессиональных дефицитов слушателей в области знаний о проектировании программы наставничества молодого специалиста.

Модуль 1. Методологические основы наставничества молодых специалистов.

Тема 1. Нормативно-правовое сопровождение наставничества в образовательной организации (лекция – 1 ч.).

Лекция: Методическое и документальное сопровождение наставничества в образовательной организации. Особенности законодательства РФ и локальные нормативные документы, в которых отражены права и обязанности наставников, особенности стимулирования, порядок осуществления методической поддержки и сопровождения наставников. Роль и место системы наставничества в образовательной организации: от целей организации – к целям развития педагогических кадров. Формирование потребности в развитии педагогических кадров, выявление области развития и целей в работе с наставниками.

Тема 2. Методологические основы наставничества. Принципы андрагогики (круглый стол – 2 ч).

Понятие и сущность наставничества в образовании. Традиции наставничества в истории российского образования. Андрагогика как методологическая основа наставничества молодых педагогов.

Круглый стол:

- изучение традиций наставничества в истории российского образования.
- определение содержания понятия и сущности наставничества молодых специалистов.
- рассмотрение андрагогики как методологической основы наставничества молодых специалистов.

Тема 3. Пошаговое построение системы наставничества в образовательной организации (лекция – 1 ч., практическая работа № 1 – 3 ч.).

Лекция: Организация и внедрение наставничества в образовательной организации посредством реализации четырех основных этапов: организация

наставничества; назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; прохождение наставничества; завершение наставничества.

Практическая работа № 1: составление методического инструментария по организации и внедрению наставничества в образовательной организации. Изучение основных этапов.

Тема 4. Компетентностная модель наставника. Готовность педагога к осуществлению наставнической деятельности (лекция – 1 ч., круглый стол – 1 ч.).

Лекция: Требования профстандарта. Развитие компетенций молодого педагога в интересах образовательной организации. Модели компетенций: разработка, внедрение, использование. Этапы организации наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста. Готовность педагога к осуществлению наставнической деятельности.

Круглый стол:

- определение компетенций наставника, которые помогут в работе с молодыми специалистами по устранению у них профессиональных дефицитов.

- разработка и оформление компетентностной модели наставника.

Тема 5. Типы наставничества молодых специалистов в образовательной организации (лекция – 1 ч.).

Лекция: Типы наставничества в образовательных организациях. Наставничество-супервизия. Формальное наставничество. Ситуационное наставничество. Неформальное наставничество.

Модуль 2. Инструменты формирования кадровой развивающей среды образовательной организации.

Тема 1. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации (лекция – 2 ч.).

Лекция: Виртуальное (дистанционное) наставничество. Наставничество в группе. Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Реверсивное наставничество. Ситуационное наставничество. Скоростное консультационное наставничество. Традиционная форма наставничества ("один на один").

Тема 2. Программа наставничества молодого специалиста (практическая работа № 2 – 4 ч.).

Практическая работа № 2: Определение зоны роста молодого педагога. Отработка этапов работы наставника с молодым специалистом. Разработка модели наставничества и графика программы наставничества. Оформление конструктора программы наставничества.

Тема 3. Проектирование профессионального будущего педагога – наставника (лекция – 1 ч., семинар по обмену опытом – 3 ч.).

Лекция: Мотивационный аудит – основа для выбора технологий достижателей: методы и инструменты. Отличие традиционного

наставничества от наставничества в стиле «коуч». Технологии подготовки наставников-коучей.

Семинар: изучение опыта по проектированию индивидуального образовательного маршрута педагога-наставника.

Тема 4. Наставничество и молодой специалист: формы продукта педагогического взаимодействия (круглый стол – 4 ч.).

Круглый стол:

- определение содержания работы наставника с молодым специалистом (методический и психологический блок).
- содержательный анализ адаптационного этапа молодого специалиста.

Модуль 3. Педагогическое проектирование как инновационный компонент педагога-наставника.

Тема 1. Педагогическое проектирование. Уровневая структура (лекция – 1 ч., семинар по обмену опытом – 3 ч.).

Лекция: Педагогическое проектирование: сущность, этапы, формы. Отличительные черты педагогического проектирования. Педагогическое проектирование как система. Компоненты педагогического проектирования.

Круглый стол:

- изучение сущности, этапов и форм педагогического проектирования.
- определение целевых установок и компонентов педагогического проектирования как системы.
- составление алгоритма действий педагога-наставника по реализации конкретной педагогической задачи.
- описание структуры действий педагога-наставника для реализации конкретной педагогической задачи.

Тема 2. Показатели оценки эффективности наставника (лекция – 2 ч., семинар по обмену опытом – 2 ч.).

Лекция: Критерии эффективности системы наставничества. Условия эффективности системы наставничества. Как посчитать эффективность системы наставничества. Оценка эффективности работы наставников. Модели итоговой оценки эффективности системы наставничества.

Семинар: изучение опыта работы по составлению перечня показателей оценки эффективности наставника; выбора системы оценки эффективности наставника.

Тема 3. Планирование результатов реализации наставничества молодых специалистов (лекция – 2 ч.).

Лекция: Критерии и показатели эффективности реализации системы наставничества молодых специалистов в образовательной организации, муниципалитете и регионе. Риски внедрения системы наставничества молодых специалистов в образовательных организациях и пути их минимизации.

Тема 4. Программа наставничества как объект педагогического проектирования (лекция – 1 ч., лично-развивающий тренинг – 5 ч.).

Лекция: Компоненты педагогического проектирования. Педагогическое изобретательство. Педагогическое моделирование. Педагогический эксперимент. Деятельностный подход к педагогическому проектированию.

Личностно-развивающий тренинг: проведение тренинга с использованием педагогических упражнений, которые способствуют развитию полученных знаний и пересмотру ранее освоенного опыта. Система включенных в тренинг упражнений, мастер-классов направлена на создание условий, способствующих лучшему познанию себя, осознанию своих кризисных ситуаций и способов поведения в них, регуляции собственного эмоционального состояния, снятию тревоги.

Все это необходимо для того, чтобы откорректировать программу профессионального развития молодого специалиста. Изучить компоненты педагогического проектирования. Переложить их на работу наставника с молодым педагогом. Определить зоны роста молодого педагога. Отработать этапы работы наставника с молодым специалистом. Разработать модель наставничества, график программы наставничества. Оформить конструктор программы наставничества. Описать фрагмент программы наставничества.

Итоговый контроль (зачет – 2 ч.).

Проведение защиты программы профессионального развития молодого специалиста.

Раздел III. Форма аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

Входная диагностика направлена на проверку наличия профессиональных дефицитов слушателей в области знаний о проектировании программы профессионального развития молодого специалиста. Проводится в форме опроса в начале курсовых мероприятий. Экспресс – опрос содержит пять заданий.

Критерии оценивания:

Зачет / незачет. «Зачет» слушатель получает при правильном выполнении трех заданий. «Незачет» ставится, если правильно выполнено менее трех заданий.

Примеры заданий:

1. Педагогическая поддержка в личностно-ориентированном обучении – это (выбрать один ответ):

- процесс и результат развития и проявления индивидом присущих ему качеств и способностей;
- осуществление человеком или группой возможности избирать из некоторой совокупности наиболее предпочтительный вариант для проявления своей активности;
- деятельность педагогов по оказанию помощи обучающимся в решении их индивидуальных проблем, связанных с физическим и психическим

здоровьем, общением, успешным продвижением в обучении, жизненным и профессиональным самоопределением.

2. Как называется интегративная характеристика комплекса личностных свойств, обеспечивающего высокий уровень решения задач профессиональной деятельности?

- профессиональное мастерство;
- профессиональная компетентность;
- профессиональное становление.

Количество попыток: не ограничено

Текущий контроль

Раздел программы: методологические основы наставничества молодых специалистов.

Форма: Практическая работа № 1

Описание, требования к выполнению:

Практическая работа направлена на проверку умений слушателей по составлению методического инструментария для организации и внедрения наставничества молодых специалистов в образовательной организации. Слушателям необходимо составить методический инструментарий по организации и внедрению наставничества молодых специалистов в образовательном учреждении.

Критерии оценивания:

Зачет / незачет. «Зачет» слушатель получает при правильном выполнении задания, если содержание работы соответствует теме, ответ полный, слушатель владеет основными понятиями, использует их адекватно. «Незачет» ставится, если выполнено не все задание, содержание работы не соответствует теме, ответ неполный, слушатель не владеет основными понятиями, или использует их неадекватно. По итогам проверки задания слушателям даются рекомендации по корректировке основных знаний и умений.

Примеры заданий:

Шаг 1. Изучите основные этапы организации и внедрения наставничества молодых специалистов в образовательном учреждении.

Шаг 2. Соберите информационный материал для будущего методического инструментария.

Шаг 3. Составить методический инструментарий.

Количество попыток: не ограничено

Раздел программы: Инструменты формирования кадровой развивающей среды образовательной организации

Форма: Практическая работа № 2

Описание, требования к выполнению:

Практическая работа направлена на определение зоны роста молодого педагога. Отработка этапов работы наставника с молодым специалистом. Разработка модели наставничества и графика программы наставничества

молодого специалиста. Оформление конструктора программы наставничества.

Критерии оценивания:

Зачет / незачет. «Зачет» слушатель получает при правильном выполнении задания, если содержание работы соответствует теме, ответ полный, слушатель владеет основными понятиями, использует их адекватно. «Незачет» ставится, если выполнено не все задание, содержание работы не соответствует теме, ответ неполный, слушатель не владеет основными понятиями, или использует их неадекватно. По итогам проверки задания слушателям даются рекомендации по корректировке основных знаний и умений.

Примеры заданий:

Заполните таблицу.

Форматы самообразования	Планируемые результаты в процессе самообразования	Виды, формы и содержание самообразования
Формальное		
Неформальное		
Информальное		

Количество попыток: не ограничено

Итоговый контроль

Форма: зачет.

Описание, требования к выполнению:

Итоговая аттестация проводится в форме зачета и предполагает защиту программы профессионального развития молодого специалиста, подведение итогов обучения.

Критерии оценивания:

Зачет выставляется слушателям, выполнившим все практические работы в рамках обучения, успешно прошедшим промежуточную аттестацию и собеседование.

Количество попыток: не ограничено.

Раздел IV. Организационно-педагогические условия реализации программы.

4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы.

Литература

Основная литература:

1. Голованова, Н. Ф. Педагогика: учебник и практикум для акад. бакалавриата / Н. Ф. Головагнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 375, [2] с.: схемы, табл. – (Бакалавр. Академический курс). – Текст: непосредственный.

2. Коджаспирова Г. М. Общие основы педагогики: учебник для акад. бакалавриата / 2. Г. М. Коджаспирова; Московский городской педагогический университет. – Москва: Юрайт, 2019. – 150, [1] с. – (Бакалавр. Академический курс). – Текст: непосредственный.

3. Педагогические технологии: учебник и практикум для академического бакалавриата: [в 3 частях] / под общ. Ред. Л. В. Байбородовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – Текст: непосредственный.

4. Парслоу, Э. Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития / Э. Парслоу, М. Лидхем. – 3-е изд., перераб. и доп. – Библос, 2021 г. – Текст: непосредственный.

Интернет-ресурсы:

1. 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. – URL: <https://minobr.governmentnov.ru/?id=216241> (дата обращения 01.11.2023). – Текст: электронный.

2. Протопопова, В. А. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования / В. А. Протопопова, А. В. Тищенко. – Текст: электронный // Мир науки. – 2018. – № 3 (Том 6). – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (дата обращения: 28.10.2023)

4.2. Материально-технические условия реализации программы.

Для реализации программы необходимо компьютерное и мультимедийное оборудование для использования видео – и аудиовизуальных средств обучения с подключение сети интернет, пакет слайдовых презентаций (по темам учебной программы).

5. Кадровые условия реализации программы.

Руководитель и составитель программы – Хачко Ирина Петровна, старший методист отдела комплексного сопровождения развития профессионального развития управленческих кадров Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников КГАОУ ДПО ХК ИРО.