

Департамент образования Владимирской области
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального
образования Владимирской области «Владимирский институт развития образования
имени Л.И. Новиковой»

Кафедра начального образования



«УТВЕРЖДАЮ»

/Харчевникова Е.Л.

2022

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА-
ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

Владимир

2022

Организация - разработчик: ГАОУ ДПО ВО «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой»

Составители (разработчики):

Еременкова Т.Ю. , зав. кафедрой начального образования ГАОУДПО ВО ВИРО

Программа **рекомендована** кафедрой начального образования ГАОУ ДПО ВО ВИРО к использованию в учебном процессе для повышения квалификации педагогических работников системы СПО

Протокол № 5 от «12» 01 2022г.

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

приказ Минобрнауки России от 15.01.2013 №10 «Федеральные государственные требования к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, а также к уровню профессиональной переподготовки педагогических работников»;

Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России от 22 января 2015г. №ДЛ-1/ 05 ВН).

Методические рекомендации-разъяснения по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (письмо Минобрнауки России от 22 апреля 2015г. №ВК-1030/ 06

письмо Минобрнауки России от 02.09.2013 №АК-1879/06 «О документах о квалификации»

Локальные акты

Положение об итоговой аттестации слушателей по программам повышения квалификации в ГАОУ ДПО ВО ВИРО.

Положение об организации дополнительного профессионального образования слушателей ГАОУ ДПО ВО ВИРО.

1.2. Область применения программы

Настоящая программа предназначена для повышения квалификации учителей начальных классов.

1.3. Требования к обучающимся

К освоению программы допускаются: педагоги, имеющие высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению «Преподавание в начальных классах»

1.4. Цель и планируемые результаты освоения программы

Совершенствование профессиональных компетенций педагогов в области организации наставничества как эффективного средства формирования профессиональных компетенций молодого педагога

Обучающийся в результате освоения программы должен владеть:

<i>Трудовая функция</i>	<i>Трудовые действия</i>	<i>Знания</i>	<i>Умения</i>
Общепедагогическая функция. Обучение.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями обновленных ФГОС НОО	- Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования, трудового законодательства.	- Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики. - Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами. -Использовать и апробировать различные формы и методы в организации процесса наставничества в разных моделях

1.5. Форма обучения: очно, с отрывом от работы.

Режим занятий: 6 часов в день, всего 18 часов.

1.6. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы: лицам, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию выдается **сертификат** о повышении квалификации.

№№	Наименование компонентов программы	Всего часов	В том числе			Формы аттестации
			Лекции	Интерактивные занятия	Практика/стажировка	
<i>Модуль 1. Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодого педагога</i>		16				
<i>Итоговая аттестация:</i>		2		2		зачет
<i>Итого</i>		18	4	12		

2. Учебный план

№№	Наименование разделов	Всего часов	Вид учебных занятий, учебных работ		Форма контроля	ФИО
			Лекции	Интерактивные занятия		
1.	Целевая модель наставничества как средство реализации федеральных проектов «Современная школа» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование»	2	2			Еременкова Т.Ю.
2.	Наставничество как стратегия непрерывного развития педагога	2	2			Еременкова Т.Ю.
3	Наставничество: основные понятия, формы и виды. Компетенции наставника: кейсы, тренды, вызовы	2		2		Еременкова Т.Ю.
4.	Внедрение института «наставничества» в образовательные организации (из опыта работы)	6		6		Еременкова Т.Ю.
5	Создание условий для эффективного трудоустройства молодого специалиста (в рамках деловой программы 7 Регионального чемпионата «Молодые профессионалы»)	4		4	<i>Круглый стол</i>	Еременкова Т.Ю.
6.	Итоговая работа «Преимущества и ограничения методов наставничества»	2		2	Практическая работа	Еременкова Т.Ю.
<i>Итого</i>		18	4	14		

3. Календарный учебный график

Компоненты программы	Дни недели		
	1д	2д	3д
Модуль 1	П	П	П
Итоговая аттестация			+

4. Рабочие программы учебных модулей

Наименование модулей, практики тем программы,	Вид учебного занятия	Содержание учебного материала	Всего часов
<u>Наименование компонента программы:</u> <i>Модуль «Функциональная грамотность младших школьников как приоритетный планируемый результат обучения в начальной школе»</i>			
Тема 1.1. Целевая модель наставничества как средство реализации федеральных проектов «Современная школа» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование»	Лекция	Национальный проект «Образование». Программа наставничества: методология и пути реализации. Задачи внедрения целевой модели наставничества. Внешний контур программы: информационная поддержка, финансовые ресурсы, привлечение внешних экспертов. Внутренний контур программы: информирование коллектива и сбор данных, организация хода программы, методическая поддержка. Этапы реализации целевой модели.	2
Тема 1.2. Наставничество как стратегия непрерывного развития педагога	Лекция	Распоряжение министерства Р-145 от 25 декабря 2019 г. Методические рекомендации по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества.	2
Тема 1.3. Наставничество: основные понятия, формы и виды. Компетенции наставника: кейсы, тренды, вызовы	Лекция	Термины и определения. История наставничества. Формы наставничества.	2
Тема 1.4. Внедрение института «наставничества» в образовательные организации (из опыта работы)	Практическое занятие	Представление опыта работы педагогических коллективов образовательных организаций г. Владимира (ГИМЦ, МБОУ СОШ № 8, МБОУ СОШ № 19, МБОУ СОШ № 20)	6
Тема 1.5. Создание условий для эффективного трудоустройства молодого специалиста (в рамках деловой программы 7 Регионального чемпионата «Молодые профессионалы»)	Круглый стол	Проблемы и радости молодого учителя. Система работы с молодыми специалистами в МАОУ СОШ № 25 г. Владимира, Эффективность трудоустройства выпускников ГБПОУ ВО «Владимирский педагогический колледж». Профорientационная работа в воспитательной системе ГБПОУ ВО «Владимирский педагогический колледж».	4
Тема 1.6. Итоговая работа «Преимущества и ограничения методов наставничества»	Практическая работа	Выполнение заданий в группах (см. Оценочные материалы).	2
Всего			18

5. Организационно-педагогические условия реализации программы

5.1. Организация образовательного процесса

Реализация программы подразумевает практикоориентированную подготовку в аудиторном режиме и организацию учебной практики на базе ВИРО.

Практика включает работу с дидактическими материалами с показом разных видов заданий.

Программой предусмотрена итоговая аттестация в форме теста по основным вопросам изучения темы.

Обязательные аудиторные занятия проводятся с группой (оптимальное количество обучающихся 25 -30 чел.). Индивидуальные и групповые консультации проходят при непосредственном общении преподавателя и обучающихся в ходе обучения.

Продолжительность теоретических и практических занятий составляет 6 академических часов. Максимальная учебная нагрузка в неделю при реализуемой форме обучения составляет 18 часов.

5.1. Материально-техническое обеспечение

Реализация программы требует наличия:

- оборудованного учебного кабинета с рабочими местами по количеству обучающихся, рабочим местом преподавателя, доской для записей;
- технических средств обучения: персональные компьютеры с доступом к сети Интернет, мультимедиа-проектор с экраном, копировальная техника.

5.3. Информационное обеспечение обучения

Перечень используемых учебных изданий, дополнительной литературы, Интернет-ресурсов.

1. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2011. – С. 8 – 10.
2. 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.
3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
4. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы: Автореферат дисс. . к.п.н. Казань, 1997. - 22 с.
5. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007. 104 32. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества //Журнал «Управление персоналом» - 2005 - №19 - С.50-56.
6. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
7. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебнометодическое пособие. – Казань: «Изд-во КФУ», 2015. – 123 с.
8. Наставничество в школе <http://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevnafilina/nastavnik-v-sovremenoi-shkole-navigator-v-mire-profesionalnyhkompetencii.html>
9. 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.
10. Сетевое наставничество: материалы практики наставничества [Электронный ресурс] hudoteplaja-s.n
11. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. - [Электронный ресурс] - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/ - (дата обращения 30.0.8.2016).
12. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.

Интернет ресурсы

1. Информация о федеральных нормативных документах на сайтах: <http://mon.gov.ru/> (Министерство Образования РФ)
2. edu.crowdexpert.ru (Общественная экспертиза нормативных документов).
3. <http://standart.edu.ru/> - сайт ФГОС.
4. <http://www.edu.ru/> - федеральный портал Российское образование.
5. [Распоряжение министерства Р-145 от 25 декабря 2019г.](#)
6. [Методические рекомендации по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях](#)
7. <https://cnppm.viro33.ru/vir/nastavnichestvo/>

5.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Педагогические работники, реализующие дополнительную профессиональную программу, должны удовлетворять квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям.

6. Контроль и оценка результатов освоения программы

6.1. Промежуточная аттестация: *не предусмотрена*

6.2. Итоговая аттестация: *итоговая аттестация слушателей проводится в форме зачета по выполнению практической работы.*

Оценивание: «зачет\не зачет». Оценивается правильность выполнения заданий (см. Оценочные материалы).

6.2. Оценочные материалы

1) Изучив «Методические рекомендации по реализации программ наставничества обучающихся», заполните таблицу:

Форма «Учитель – учитель». Структурное представление этапов.

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.	Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.	Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.	Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских	Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования образовательных площадках

2) Разделившись на группы, участники на листе ватмана должны составить «Идеальный образ наставника».

3) Используя технологию SMART сформулируйте цели наставничества

Specific: Конкретный

Measurable: Измеримый

Achievable: Достижимый

Relevant: Значимый

Time-bound: Ограниченный во времени