

Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края "Краснодарский педагогический колледж"

ОДОБРЕНО  
Научно-методическим советом  
Протокол № 3 от «10» 01 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ КК КПК  
О.В. Решетняк  
«11» января 2023 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Внедрение системы наставничества**

*Объем 36 часов*

*Форма обучения ОЧНАЯ*

Краснодар, 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ.....	3
	1.1. Цель реализации программ.....	3
	1.2. Характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации.....	3
	1.3. Планируемые результаты обучения.....	4
	1.4. Категория слушателей (требования к уровню подготовки поступающего на обучение).....	5
	1.5. Трудоемкость обучения.....	5
	1.6. Форма обучения.....	5
2	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ .....	6
	2.1. Учебный план.....	6
	2.2. Календарный учебный график.....	7
	2.3. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).....	8
	2.4. Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы....	8
3	ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ .....	9
4	КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ.....	11
5	РАЗРАБОТЧИКИ (СОСТАВИТЕЛИ) ПРОГРАММЫ.....	11
6	ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....	11

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

**1.1 Цель реализации программы** - совершенствование профессиональных компетенций слушателей, необходимых для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, обучение могут пройти педагогические работники общеобразовательных организаций, образовательных организаций среднего профессионального образования, образовательных организаций дополнительного образования детей.

### 1.2 Характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

#### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

#### **Требования к специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;



- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Формы и методы работы с новым специалистом: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

### 1.3 Планируемые результаты обучения

Для учителей:

Трудовая функция	Трудовые действия	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). Общепедагогическая функция. Обучение	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее - ИКТ)	- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации, - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в образовании; - отечественный опыт организации наставничества педагогических работников в образовательных организациях; характерные особенности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	- отбирать из лучших отечественных практик формы, виды и практики наставничества педагогических работников, оптимальные для конкретной образовательной организации; - разрабатывать персонализированные программы наставничества педагогических работников на основе профессиональных дефицитов и затруднений наставляемых; применять цифровые технологии при организации наставничества

Для педагогов дополнительного образования:

Трудовая функция	Трудовые действия	Знать	Уметь
Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»	Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы. Разработка программно-методического обеспечения	- приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации, - нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических	- отбирать из лучших отечественных практик формы, виды и практики наставничества педагогических работников, оптимальные для конкретной образовательной организации; - разрабатывать

	реализации дополнительной общеобразовательной программы	работников в образовании; - отечественный опыт организации наставничества педагогических работников; характерные особенности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях	персонализированные программы наставничества педагогических работников на основе профессиональных дефицитов и затруднений наставляемых; применять цифровые технологии при организации наставничества
--	---	---	---

Для преподавателей среднего профессионального образования:

Должностные обязанности	Знать	Уметь
Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участствует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.	-Приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации; -нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в образовании; -отечественный опыт организации наставничества педагогических работников; характерные особенности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.	- отбирать из лучших отечественных практик формы и виды наставничества педагогических работников, оптимальные для конкретной образовательной организации; - разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе профессиональных дефицитов и затруднений наставляемых; - применять цифровые технологии при организации наставничества

#### 1.4. Категория слушателей (требования к уровню подготовки поступающего на обучение)

Лица, желающие освоить дополнительную профессиональную программу - имеющие среднее общее образование и осваивающие программу среднего профессионального образования.

#### 1.5. Трудоемкость обучения

Нормативная трудоемкость обучения по данной программе – 72 часа.

#### 1.6 Форма обучения

Форма обучения – очная



## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Учебный план

программы дополнительного образования курса повышения квалификации

«Внедрение системы наставничества»

№ п/п	Наименование модулей	Всего	В том числе			Форма контроля
			лекции	практ.	Промежут.	
1.	Входной контроль	1			1	Тестирование
2.	<b>Модуль 1. Приоритетные направления государственной образовательной политики</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
2.1.	Государственная политика в сфере общего образования и государственное регулирование в системе среднего профессионального	2	1	1		
2.2.	Воспитательная работа в образовательной организации	2	1		1	Тестирование
3.	<b>Модуль 2. Наставничество педагогических работников на современном этапе развития образования</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
3.1.	Нормативное правовое обеспечение наставничества педагогических работников в системах общего, среднего специального и дополнительного образования.	4	2	1	1	Тестирование
3.2.	Методологические основы наставничества. Принципы андрагогики. Готовность педагога к осуществлению наставнической деятельности.	2	1	1		
3.3.	Лучшие модели и практики наставничества педагогических работников в Российской Федерации.	5	2	2	1	Практическая работа
4.	<b>Модуль 3, Система (целевая модель) наставничества педагогических работников</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	
4.1.	Система (целевая модель) наставничества: ее структурные компоненты и условия, необходимые для наставнической деятельности. Участники наставничества педагогических работников.	4	1	2	1	Тестирование
4.2.	Типы, формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного	2	1	1		
4.3.	Планирование результатов реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	2	1	1		
5.	<b>Модуль 4. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	
5.1.	Этапы реализации системы (целевой модели) наставничества	1	1			

5.2.	Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества	4	1	2	1	Практическая
5.3.	Взаимодействие наставнических пар: этапы, возможности, перспективы. Этические основы и	2	1	1		
5.4.	Цифровые инструменты наставничества	4	1	2	1	Практическая
6.	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	Тестирование
	<b>ИТОГО</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	

## 2.2. Календарный учебный график

Наименование темы	Объем нагрузки, часов	Недели					
		1 неделя					
		День 1	День 2	День 3	День 4	День 5	День 6
Модуль 1. Приоритетные направления государственной образовательной политики	4						
Модуль 2. Наставничество педагогических работников на современном этапе развития образования	11						
Модуль 3, Система (целевая модель) наставничества педагогических работников	8						
Модуль 4. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	11						
Итоговая аттестация (тестирование)	1						
<b>ИТОГО</b>	<b>36</b>						

Учебные занятия проводятся ежедневно в течение одной недели, с понедельника по субботу, по 6 часов в день

### 2.3. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)

№ п/п	Наименование модулей	Всего	В том числе			Форма контроля
			лекции	практ. занятия	Промежут. и итог. контроль	
1.	Входной контроль	1			1	Тестирование
2.	<b>Модуль 1. Приоритетные направления государственной образовательной политики</b>	4	2	1	1	Тестирование
3.	<b>Модуль 2. Наставничество педагогических работников на современном этапе развития образования</b>	11	5	4	2	Практическая работа
4.	<b>Модуль 3, Система (целевая модель) наставничества педагогических работников</b>	8	3	4	1	Практическая работа
5.	<b>Модуль 4. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников</b>	11	4	5	2	Практическая работа
6.	<b>Итоговая аттестация</b>	1			1	Тестирование
	<b>ИТОГО</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	

### 2.4. Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы

Текущая аттестация проводится с использованием следующих оценочных средств: типовые задания, контрольные работы, тесты, электронные методы и др. методы контроля.

Промежуточная аттестация проводится в форме тестирования и практической работы в соответствии с учебным планом.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования.



### 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

#### 3.1. Материально-технические условия реализации программы

Реализация программы предполагает наличие учебных кабинетов педагогики и психологии; лабораторий информатики и информационно-коммуникационных технологий.

Оборудование учебного кабинета и рабочих мест кабинета информатики:

- рабочие места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- флип-чарт,
- информационный стенд с демонстрационной системой;
- программное обеспечение профессионального назначения;
- медиатека;
- графические планшеты;
- методические рекомендации к практическим работам.

Технические средства обучения:

- автоматизированное рабочее место преподавателя (компьютер, интерактивная доска (мультимедийный проектор)).

#### 3.2. Учебно-методическое обеспечение программы

##### Основные источники:

1. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций (электронный ресурс)/ ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясищевой. Белгород, 2020. 164 с.
2. Зёлко А.С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников: учебно-методическое пособие. Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. 81 с.
3. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным: методические рекомендации/ Е.Л. Кинева, Е.В. Лямцева, Ю.В. Ребикова. Челябинск: ЧИППКРО, 2020. 42 с.
4. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Башкиной. Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. 88 с.
5. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». Курган, 2019. 188 с.
6. Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». - Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. 200 с.
7. 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. М.: Перспектива, 2020. 108 с. (электронное издание).

##### Дополнительная литература:

1. Базарнова Н.Д., Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность //Вестник Минского университета. - 2018. - № 6. - С. 93 - 101.
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. наставничество в образовании: нужен хорошо

заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. 2019, № 3,

3. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании. Методическое пособие. Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.
4. Быть наставником: пособие для волонтера/Т. Панюшева, И. Пасечник. М., 2017.153 с.
5. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС, Москва, 2014. 692с.
6. Габова М.А. Сопровождение мероприятий по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Республики Коми. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации. Сыктывкар, ГОУДПО «КРИО», 2019.
7. Идеи К.Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии. Ичетовкина Н. М. // Образование и воспитание. 2015, №5, с. 12-14.
8. Многоуровневая практика наставничества в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Севастополя «Дворец детского и юношеского творчества» Севастополь, 2019.144 с.
9. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдера. М.: Рыбаков Фонд, 2016.153 с.
10. Червонный М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования // Научно-педагогическое обозрение - Pedagogical Review. 2017. № 3 (17), с. 16 - 23.

#### **Электронные ресурсы:**

1. МЕНТОРИ. Национальный ресурсный центр наставничества. <https://mentori.ru/> (дата обращения: 15.11.2022)
2. «Эстафета живых дел». Волонтерское движение в образовательных организациях. Департамент образования и науки города Москвы. <https://patriotспорт.moscow/obrazovatelnyj-proekt-jestafeta-zhivyh-del//> (дата обращения: 11.12.2022)
3. АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее». [//моебудущее.рф/](http://моебудущее.рф/) (дата обращения: 15.12.2022)
4. Межрегиональная тьюторская ассоциация, <https://thetutor.ru/> (дата обращения: 16.12.2022)

#### **4. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ**

Педагог должен иметь высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

#### **5. РАЗРАБОТЧИКИ (СОСТАВИТЕЛИ) ПРОГРАММЫ**

Меденец Наталья Александровна – преподаватель высшей квалификационной категории ГБПОУ КК КПК.

Дорофеева Галина Ивановна – методист, преподаватель высшей квалификационной категории ГБПОУ КК КПК.

#### **6. ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение слушателей с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных слушателей.

Обучение по дополнительным профессиональным программам инвалидов и слушателей с ограниченными возможностями здоровья предусмотрено ГБПОУ КК КПК с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких слушателей.