



Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

(СПБ ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж»)

199155, г. Санкт-Петербург, наб. реки Смоленки, д. 1

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации

«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»

Авторский коллектив:

Кортелева Анжелика Михайловна, заместитель директора по УМР СПБ ГБ
ПОУ «Радиотехнический колледж»

Тазетдинова Елена Николаевна, кандидат педагогических наук, методист
СПБ ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж»

Санкт-Петербург
2022

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Профессиональное наставничество

Цель: программа направлена на приобретение общепрофессиональных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления наставнической деятельности.

Категория слушателей: педагогические работники колледжа

Форма обучения: очная

Календарный учебный график:

Общий объём программы в часах: 72 часа

Из них: аудиторных часов: 54 часа,

обучение в дистанционном режиме: 18 часов

Режим аудиторных занятий:

Часов в день: 6 часов;

Дней в неделю: один день в неделю;

Общая продолжительность программы (месяцев, недель): 3 месяца, 12 недель

№ п/п	Наименование модулей	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1.	Нормативно-правовое обеспечение наставничества	18	0	18	Зачет
2.	Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала	18	10	8	Зачет
3.	Организация профессионального наставничества	36	20	16	Экзамен
5.	Итоговый контроль	-	-	-	Экзамен
	Итого:	72	30	42	

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
Профессиональное наставничество

№ п/п	Наименование модулей, тем	Всего часов	В том числе:		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1.	Нормативно-правовое обеспечение наставничества	18	-	18	Зачет
1.1	Федеральное нормативно-правовое обеспечение наставничества *	10	-	10	
1.2	Региональное нормативно-правовое обеспечение наставничества*	8	-	8	
2.	Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала	18	10	8	Зачет
2.1	Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт	10	6	4	
2.2	Психолого-педагогический минимум наставника	8	4	4	
3.	Организация профессионального наставничества	36	20	16	Экзамен
3.1	Наставничество в профессиональном образовании	8	4	4	
3.2	Наставничество в профориентационной деятельности	8	4	4	
3.3	Наставничество в период профессиональной или должностной адаптации	10	6	4	
3.4	Наставничество – технология успешной подготовки студентов к участию в чемпионатах: обмен опытом	10	6	4	
4.	Итоговый контроль	-	-	-	Экзамен
	Итого:	72	30	42	

* тема реализуется дистанционно.

Пояснительная записка

- актуальность и практическая значимость ДПП для тех категорий слушателей, которым она адресована:

Одним из ключевых направлений в реализации национального проекта «Образование» является повышение конкурентоспособности профессионального образования с целью обеспечения возможности обучающимся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, получить профессиональное образование, соответствующее требованиям экономики и запросам рынка труда. Это в свою очередь, требует развитие кадрового потенциала педагогических работников. Наставничество является эффективным инструментом непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников.

Способствовать решению этой задачи может только систематическая работа педагогических коллективов ПОУ с применением лучших практик обмена опытом.

В связи с этим, данная программа предназначена как для кураторов, отвечающих за организацию программы наставничества так и преподавателей, мастеров производственного обучения мотивированных выполнять функции наставника, имеющих высокую эффективность, качество профессиональной деятельности и призвана устранить имеющиеся у них дефициты в области организации наставничества как эффективного инструмента развития кадрового потенциала.

Основа разработки ДПП:

В основу обучения по данной ДПП положены: Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; указ Президента Российской Федерации от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации»; постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»; распоряжение комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»; национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Молодые профессионалы».

Планируемые результаты обучения направлены на:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования в образовательной сфере;
- раскрытие личностного и профессионального потенциала обучающихся, поддержка в проектировании карьерного развития;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены партнерские отношения.

- описание структуры программы с указанием места в ней каждого из модулей

Программа включает в себя три модуля. Нормативно-правовое обеспечение наставничества, Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала, Организация профессионального наставничества.

Модуль 1 *«Нормативно-правовое обеспечение наставничества»* посвящен вопросам содержания федеральных и региональных нормативно-правовых документов, регламентирующих внедрение наставничества: цель, задачи, понятийный аппарат, результаты.

Модуль 2 *«Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала»* посвящен современным технологиям наставничества, представлен мировой и отечественный опыт. Представлена методология наставничества. В модуле уделяется внимание содержанию психолого-педагогическому минимуму наставника: личность наставника, его трудовые функции, умения и знания, обеспечивающие их выполнение. Этические нормы наставнической деятельности. Принципы отбора наставников. Возрастные особенности обучающихся. Особенности обучения взрослых. Мотивация, организация деятельности и контроль как система в деятельности наставника.

Модуль 3 *«Организация профессионального наставничества»* посвящен подходам к организации наставничества в профориентационной деятельности, в период профессиональной или должностной адаптации. Представлены практики успешной подготовки студентов к участию в конкурсах и педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства в форме обмена опытом.

- формулировка цели и планируемых результатов обучения (целевая карта):

**«Целевая карта» дополнительной профессиональной программы
повышения квалификации**

Цель обучения: программа направлена на приобретение общепрофессиональных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления наставнической деятельности.

Требования к категории слушателей: педагогические работники ПОУ.

Планируемые результаты обучения:

В соответствии с указанными выше квалификационными требованиями и нормативно-правовыми актами, регулирующими наставническую деятельность, слушатель данной ДПП должен обладать профессиональными компетенциями для решения следующих задач профессиональной деятельности (обязательные результаты обучения):

Модуль ДПП (М)	Задачи профессиональной деятельности (ЗПД)*	Профессиональные компетенции (ПК), подлежащие формированию	Профессиональные компетенции (ПК), подлежащие развитию
Нормативно-правовое обеспечение наставничества	Анализировать нормативно-правовые акты. Разрабатывать и актуализировать локальные акты, обеспечивающие наставничество в образовательной организации	Разрабатывать локальные акты, обеспечивающие наставничество в образовательной организации	Актуализировать локальные акты, обеспечивающие наставничество в образовательной организации
Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала	Устанавливать целесообразные для решения задач адаптационного периода отношения с наставляемым. Мотивировать профессиональные достижения наставляемых. Использовать средства педагогической	Планировать наставническую деятельность обучающихся по программам профессионального образования. Планировать наставническую деятельность сотрудника в период его профессиональной (должностной	Готовность к актуализации процесса наставнической деятельности

	поддержки профессионального развития. Стимулировать и поддерживать рефлексию наставляемого.	адаптации)	
Организация профессионального наставничества	Проводить наставническую работу. Анализировать процесс и результаты наставнической деятельности.	Выполнять функции наставника обучающихся по программам профессионального образования, выполнять функции наставника нового сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)	Готовность к актуализации процесса наставнической деятельности
<p>Общепрофессиональные компетенции (ОПК) и (или) общие (общекультурные) компетенции (ОК), подлежащие развитию в течение всего процесса обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском языке; - способность осуществлять письменную и устную коммуникацию на государственном языке; - способность осуществлять подготовку и редактирование текстов, отражающих вопросы профессионально-педагогической деятельности; - способность самостоятельно работать на компьютере (элементарные навыки); 			

- оценка планируемых результатов обучения (паспорт оценочных средств для итоговой аттестации):

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

для проведения итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме устного экзамена

Для допуска к экзамену слушатели должны выполнить задания по всем практическим занятиям. Итоговая аттестация по программе «Профессиональное наставничество» осуществляется в форме представления кейс - практики эффективного наставничества. Примерное время публичного выступления слушателя 10 минут. Для оценки содержания работы её текст в электронном виде слушатели присылают за неделю до даты экзамена. Итоговая оценка выставляется аттестационной комиссией в ходе

открытого голосования по совокупности оценивания содержания представленной работы и устной презентации. Итоговая оценка сообщается слушателям в день защиты.

ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

Паспорт оценочного средства

Объект оценивания: кейс - практика эффективного наставничества		
Предмет (ы) оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки
<p>Планировать наставническую деятельность обучающихся по программам профессионального образования, сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)</p> <p>Выполнять функции наставника обучающихся по программам профессионального образования, нового сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)</p>	<p>Представленная итоговая работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствует заданной цели (задачам); - возрастным особенностям наставляемых, этапу их профессионального развития; - раскрыты особенности применения профессиональных идей наставничества; - реализован принцип практикоориентированности наставнической деятельности; - обеспечена субъектная позиция участников; - присутствует самоанализ деятельности слушателя; - представлены направления актуализации наставнической детальности 	<p>Полностью или частично соответствует критериям оценки</p>
		<p>Полностью или частично соответствует критериям оценки</p> <p>Полностью или частично соответствует критериям оценки</p> <p>Полностью или частично соответствует критериям оценки</p> <p>Полностью или частично соответствует критериям оценки</p> <p>Полностью или частично соответствует критериям оценки</p>
Объект оценивания: оценка защиты кейс - практики эффективного наставничества		
Предмет (ы) оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки
Способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском языке	<ul style="list-style-type: none"> - доступность и наглядность презентации итоговой работы; - точность и аргументированность 	<p>Полностью, частично по всем</p>

	ответов на вопросы в процессе защиты	критериям
<p>Условия выполнения задания Место выполнения задания: кабинет СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности выполнения задания (письменное, устное, комбинированное): устное 2. Максимальное время выполнения задания (подготовки к устному ответу, время для самого ответа): 10 минут. 		

Отметка «5» («отлично») выставляется, если содержание работы и выступление полностью удовлетворяют критериям оценки.

Отметка «4» («хорошо») выставляется, если содержание работы полностью удовлетворяет критериям оценки; если слушатель показал хорошее владение устной речью, терминологией и умение отвечать на вопросы.

Отметка «3» («удовлетворительно») выставляется, если содержание работы и выступление частично удовлетворяют критериям оценки

- вариативность в содержании и организации обучения (при условии, что подходы к ее организации одинаковы для всех модулей ДПП): вариативность в содержании обеспечивается ориентацией учебного материала на специфику профессии или специальности при организации наставничества с обучающимися или специфику организации наставничества в период профессиональной или должностной адаптации сотрудника.

- организационно-педагогические условия реализации ДПП (при условии, что они одинаковы для всех модулей ДПП):

1. Требования к квалификации педагогических кадров, обеспечивающих реализацию образовательного процесса:

- образовательный процесс осуществляет преподавательский состав, специализирующийся в области профессионального образования;

- требования к квалификации указанных должностей определены в соответствующих нормативно-правовых документах.

2. Требования к материально-техническим условиям.

Технические средства обучения:

-компьютеры по количеству обучающихся;

-локальная компьютерная сеть и глобальная сеть Интернет;

-лицензионное системное и прикладное программное обеспечение

Для проведения занятий по ДПП имеется необходимая материально-техническая база, соответствующая действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- учебные аудитории, оборудованные комплектом мебели, электронной доской;
- комплект проекционного мультимедийного оборудования;
- компьютерный класс с доступом к сети Интернет;
- библиотека с информационными ресурсами на бумажных и электронных носителях;
- офисная оргтехника.

3. Требования к информационному и учебно-методическому обеспечению

Учебно-методический комплекс

Слушатели обеспечиваются необходимым учебно-методическим комплектом (раздаточный материал на печатном и (или) электронном носителях, предоставляется каталог электронно-образовательных ресурсов и методической литературы для самостоятельного изучения).

УМК по модулю 1 «Нормативно-правовое обеспечение наставничества», который проводится в дистанционном режиме, включает учебно-методические материалы, размещенные в СДО колледжа.

Рекомендуемая литература и информационные ресурсы

Нормативно-правовые акты:

1. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
2. Указ Президента Российской Федерации от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации».
4. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге».
5. Распоряжение комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества

педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Литература:

6. Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А. А. Факторович – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.

Информационные ресурсы:

7. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (<https://noknark.ru/>).

8. Сайты советов по профессиональным квалификациям.

9. Сайт Базового центра подготовки кадров АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (<http://bc-nark.ru/>).

10. Программно-методический комплекс «Оценка квалификации» (<http://kos-nark.ru/>).

11. Государственная информационная система «Справочник профессий». (<http://spravochnik.rosmintrud.ru/>)

Общие требования к организации образовательного процесса.

Учебные занятия строятся на основе принципа синхронизации теории и практики, что достигается преимущественно практико-ориентированным характером обучения (через погружение в деятельность, разработку проектов документов и методических материалов, оценочных средств). Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий: лекции, практические занятия (семинары по обмену опытом, выездные занятия при возможности организации таковых), определенные учебным планом и рабочими программами, предполагается внеаудиторная самостоятельная работа слушателей.

Учебные занятия по модулю 1 «Нормативно-правовое обеспечение наставничества» (18 часов) проводятся в дистанционном режиме с использованием СДО. Это позволяет организовать для слушателей возможность самостоятельного изучения учебных материалов параллельно с изучением других разделов программы. Для входа в СДО каждый слушатель получает индивидуальный логин и пароль.

Образовательная деятельность слушателей с использованием СДО предусматривает только практические занятия и консультации в случае необходимости. На практических занятиях слушатели изучают нормативные документы, перечень которых представлен в программе. Слушатели имеют возможность не только перейти по

ссылке к нужному документу, но и, в случае необходимости, распечатать или скопировать текст документа.

На практических занятиях слушатели закрепляют знания, полученные в ходе теоретических занятий, выполняя практические работы, перечень которых представлен в программе. Процесс обучения предполагает индивидуальное и групповое консультирование. По вопросам освоения курса слушатель может получить индивидуальные консультации у преподавателя посредством электронной почты, телефона, других форм коммуникации (мессенджеры).

В ходе занятий акцентируется внимание на представление практик профессионального развития педагогов, успешной подготовки студентов к участию в чемпионатах или успешной подготовки педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства в форме обмена опытом.

Рабочие программы учебных модулей

Модуль 1. «Нормативно-правовое обеспечение наставничества»

- планируемые результаты обучения (декомпозиция компетенций, формируемых в рамках данной рабочей программы):

Задача профессиональной деятельности:	Анализировать нормативно-правовые акты. Разрабатывать и актуализировать локальные акты, обеспечивающие наставничество в образовательной организации		
Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности) (О)
Разработка и актуализация локальных актов, обеспечивающих наставничество в образовательной организации	Федеральное нормативно-правовое обеспечение наставничества; Региональное нормативно-правовое обеспечение наставничества	Анализировать нормативные акты Федерального и регионального уровней с целью отбора содержания наставнической деятельности применительно к ГБПОУ	Разрабатывать локальные акты, обеспечивающие наставничество в образовательной организации; Актуализировать локальные акты, обеспечивающие наставничество в образовательной организации

- описание образовательного процесса по данной рабочей программе:

№ п/п	Тема занятия (нескольких)	Кол-во	Формы организации	Основные элементы содержания	Формируемые (развиваемые)
-------	---------------------------	--------	-------------------	------------------------------	---------------------------

	занятий)	часо в	учебных занятий		элементы ПК
1.1.	Федеральное нормативно- правовое обеспечение наставничества	10	Практические занятия	<p>1.Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».</p> <p>2. Указ Президента Российской Федерации от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».</p> <p>3.Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации».</p>	3. - основные положения федеральной законодательной базы внедрения наставнической деятельности
1.2.	Региональное нормативно- правовое обеспечение наставничества	8	Практические занятия	<p>1.Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге».</p> <p>2.Распоряжение комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества</p>	3. - основные положения региональной законодательной базы внедрения наставнической деятельности

				педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».	
--	--	--	--	---	--

- вариативность в содержании и организации обучения в рамках данной рабочей программы обеспечивается: вариативность обеспечивается в содержании локальных актов, обеспечивающих наставничество в образовательной организации с учетом специфики профессии, специальности, должностной адаптации сотрудника при организации наставничества.

- организационно-педагогические условия реализации данной рабочей программы (при условии, что они отличаются для разных учебных модулей):

Учебные занятия строятся на основе принципа синхронизации теории и практики, что достигается преимущественно практико-ориентированным характером обучения (через погружение в деятельность, разработку проектов документов и методических материалов). Образовательная деятельность слушателей предусматривает практические занятия, определенные учебным планом и рабочими программами. На практических занятиях слушатели выполняют практические работы, перечень которых представлен в программе. Процесс обучения предполагает индивидуальное консультирование. По вопросам освоения модуля слушатель может получить индивидуальные консультации у преподавателя посредством электронной почты, телефона, мессенджеров и других форм коммуникации.

- оценка планируемых результатов обучения по данной рабочей программе (паспорт оценочных средств для осуществления текущего контроля):

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ для проведения текущего контроля в форме зачета.

Описание организации процедуры оценивания

Зачет выставляется слушателям, выполнившим практическую работу по модулю. Непосредственно в день зачета слушатели представляют к защите проект плана работы наставника и наставляемого. Предлагаемое задание текущего контроля выполняет функции мотивации и целеполагания дальнейшего освоения ДПП слушателями.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ для проведения текущего контроля

Критерии к проекту плана работы наставника:

- Содержание деятельности наставника.

- Содержание деятельности наставляемого.
- Ожидаемые результаты деятельности наставляемого.

ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

Предмет оценивания	Объект оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки
Готовность к разработке и актуализации локальных актов, обеспечивающих наставничество в образовательной организации	План работы наставника	- разработанный проект плана соответствуют предложенным критериям; - выражена личная точка зрения слушателя при обязательном владении материалом, полученным на практических занятиях.	Полностью, частично по каждому из критериев
<p>Условия выполнения задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная форма: индивидуальная. 2. Место выполнения задания: СДО колледжа. 3. Ресурсы: наличие компьютеров, выход в Интернет. 			

Отметка «Зачтено» выставляется если:

- разработанный проект плана соответствуют предложенным критериям;
- выражена личная точка зрения слушателя при обязательном владении материалом, полученным на практических занятиях.

МОДУЛЬ 2. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала

- планируемые результаты обучения (декомпозиция компетенций, формируемых в рамках данной рабочей программы):

Задача профессиональной деятельности:	Применение наставничества как эффективного инструмента развития кадрового потенциала образовательной организации		
Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности) (О)
-планировать наставническую деятельность обучающихся по программам	Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт	Устанавливать целесообразные для решения задач адаптационного периода отношения	Планировать наставническую деятельность обучающихся по программам

<p>профессионального образования.</p> <p>-планировать наставническую деятельность сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)</p>	<p>Психолого-педагогический минимум наставника</p>	<p>с наставляемым.</p> <p>Мотивировать профессиональные достижения наставляемых. Использовать средства педагогической поддержки профессионального развития. Стимулировать и поддерживать рефлексию наставляемого</p>	<p>профессионального образования.</p> <p>Планировать наставническую деятельность сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)</p>
--	--	--	---

- описание образовательного процесса по данной рабочей программе:

№ п/п	Тема занятия (нескольких занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания	Формируемые (развиваемые) элементы ПК
2.1.	Современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт	6	Лекции	<p>Понятийный аппарат наставнической деятельности. Цели, задачи и принципы деятельности наставника. Современные технологии наставничества. Основные модели наставничества.</p>	<p>З. - современные технологии наставничества: мировой и отечественный опыт. У.-устанавливать целесообразные для решения задач адаптационного периода отношения с наставляемым.</p>
		4	Практические занятия	<p>Методология наставничества (методы иллюстраций и демонстраций, методика выполнения упражнения), практика применения технологии педагог-менеджер в наставничестве.</p>	<p>У. – мотивировать профессиональные достижения наставляемых. У. - использовать средства педагогической поддержки профессионального развития. У.-стимулировать и поддерживать рефлексию наставляемого.</p>

2.2.	Психолого-педагогический минимум наставника	4	Лекции	Личность наставника, его трудовые функции, умения и знания, обеспечивающие их выполнение. Этические нормы, права и обязанности наставника.	О.- планировать наставническую деятельность обучающихся по программам профессионального образования.
		4	Практические занятия	Принципы отбора наставников. Возрастные особенности наставляемых. Ролевые позиции и тип общения наставника и стажера (практиканта). Мотивация, организация деятельности и контроль как система в деятельности наставника.	О. - планировать наставническую деятельность сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)

- вариативность в содержании и организации обучения в рамках данной рабочей программы: вариативность обеспечивается в планировании наставнической деятельности обучающихся по программам профессионального образования и планировании наставнической деятельности сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации).

- организационно-педагогические условия реализации данной рабочей программы:

Учебные занятия строятся на основе принципа синхронизации теории и практики, что достигается преимущественно практико-ориентированным характером обучения (через погружение в деятельность). Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий: лекции, практические занятия (семинары по обмену опытом, выездные занятия), определенные учебным планом и рабочими программами, а также предполагается внеаудиторная самостоятельная работа слушателей.

На практических занятиях слушатели закрепляют знания, полученные в ходе теоретических занятий, выполняя практические работы, перечень которых представлен в программе. Процесс обучения предполагает индивидуальное и групповое консультирование. По вопросам освоения модуля слушатель может получить

индивидуальные консультации у преподавателя посредством электронной почты, телефона, мессенджеров и других форм коммуникации.

- оценка планируемых результатов обучения по данной рабочей программе (паспорт оценочных средств для осуществления текущего контроля):

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ для проведения текущего контроля в форме зачета

Описание организации процедуры оценивания

К зачету допускаются слушатели, выполнившие все практические работы по модулю. Непосредственно в день зачета слушатели представляют к защите разработанный проект (на выбор):

- аватара наставника;
- сторителлинг «Роль наставника в моей профессиональной деятельности».

Предлагаемое задание текущего контроля выполняет функции мотивации и целеполагания дальнейшего освоения ДПП слушателями.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ для проведения текущего контроля:

Критерии к проекту аватара наставника:

- Личностные и профессиональные качества наставника.
- Цели и потребности в профессиональном развитии наставника.
- Система ценностей наставника.
- Динами профессиональных достижений наставника.
- Профессиональные увлечения наставника.
- Дополнительная информация о наставнике.

Критерии к проекту сторителлинг «Роль наставника в моей профессиональной деятельности»:

- Описать личность наставника;
- Система ценностей наставника;
- Внутренний мир наставника;
- Личная профессиональная история наставника;
- Способы устранения профессиональных препятствий наставником;
- Кульминация и вывод.

ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

Предмет оценивания	Объект оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки
<p>- готовность планировать наставническую деятельность обучающихся по программам профессионального образования.</p> <p>- готовность планировать наставническую деятельность сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)</p>	<p>процесс - ответ слушателя</p>	<p>- разработанные проекты соответствуют предложенным критериям;</p> <p>- ответы на вопросы носят проблемный характер, при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей, их описании используются материалы современных учебных пособий и первоисточников;</p> <p>- выражена личная точка зрения слушателя, при обязательном владении материалом, полученном на лекционных, практических занятиях.</p>	<p>Полностью, частично по каждому из критериев</p>
<p>Условия выполнения задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная форма: индивидуальная. 2. Место выполнения задания: аудитория. 3. Максимальное время выполнения задания: 10 минут. 4. Ресурсы: наличие компьютеров, выход в Интернет. 			

Отметка «Зачтено» выставляется если:

- разработанные проекты соответствуют предложенным критериям;
- ответы на вопросы носят проблемный характер, при раскрытии особенностей развития тех или иных профессиональных идей, их описании используются материалы современных учебных пособий и первоисточников;
- выражена личная точка зрения слушателя, при обязательном владении материалом, полученном на лекционных, практических занятиях.

МОДУЛЬ 3. Организация профессионального наставничества

- планируемые результаты обучения (декомпозиция компетенций, формируемых в рамках данной рабочей программы):

Задача профессиональной деятельности:	Применение наставничества как эффективного инструмента развития кадрового потенциала образовательной организации		
Профессиональные компетенции (ПК)	Слушатель должен знать (З):	Слушатель должен уметь (У):	Слушатель должен владеть (приобрести опыт деятельности) (О)
Выполнять функции наставника обучающихся по программам профессионального образования, выполнять функции наставника нового сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)	Наставническая деятельность в профессиональном образовании. Наставничество в профориентационной деятельности. Наставничество в период профессиональной или должностной адаптации. Наставничество – технология успешной подготовки студентов к участию в чемпионатах	Проводить наставническую деятельность. Анализировать процесс и результаты наставнической деятельности.	Выполнять функции наставника обучающихся по программам профессионального образования, выполнять функции наставника нового сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)

- описание образовательного процесса по данной рабочей программе:

№ п/п	Тема занятия (несколько занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания	Формируемые (развиваемые) элементы ПК
3.1.	Наставничество в профессиональном образовании	4	Лекции	Внедрение системы наставничества в организации. Разработка политики наставничества. Определение целей и показателей эффективности. Позиционирование задач наставничества и новых функций сотрудникам организации.	3.- особенности организации наставнической деятельности в профессиональном образовании.

		4	Практические занятия	Поддержка в выстраивании отношений наставников и наставляемых. Типовые ошибки при внедрении системы наставничества в организации.	У.-организации и проведения наставнической деятельности. У.-анализировать процесс и результаты наставнической деятельности.
3.2.	Наставничество в профориентационной деятельности	4	Лекции	Профессиональная квалификация как результат теоретической и практической подготовки. Требования профессионального стандарта к квалификации. Независимая оценка квалификации как инструмент оценки результатов обучения по образовательной программе.	З.- особенности наставнической деятельности в профориентационной работе среди обучающихся ГБПУ. З. – содержание процедуры независимой оценки квалификаций как инструмента профессионального и карьерного развития.
		4	Практические занятия	Разработка и применение оценочных средств, используемых в системе независимой оценки квалификации	О.- применения инструментов национальной системы квалификаций. О. - выполнения функции наставника обучающихся по программам профессионального образования.

3.3.	Наставничество в период профессиональной или должностной адаптации	6	Лекции	Наставничество как элемент системы развития персонала. Наставничество, как основа корпоративной культуры. Особенности наставнической деятельности с новыми сотрудниками и молодыми специалистами. Этапы адаптации, возможные причины дезадаптации нового сотрудника или перемещенного на новую должность. Типичные ошибки наставников, провоцирующие дезадаптацию нового сотрудника и как их избежать.	З. - особенности наставничество в период профессиональной или должностной адаптации. У. - проводить наставническую деятельность. У. - анализировать процесс и результаты наставнической деятельности. О.- выполнение функций наставника нового сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)
		4	Практические занятия		
3.4	Наставничество – технология успешной подготовки студентов к участию в чемпионатах Молодые: обмен опытом	6	Лекции	Принципы отбора участников конкурсов профессионального мастерства. Возрастные особенности участников. Мотивация, организация деятельности к подготовке к конкурсам и контроль как критерии успешной подготовки участников конкурсов профессионального мастерства.	З.- принципы отбора участников конкурсов профессионального мастерства. У.- мотивировать, организовывать деятельность к подготовке к конкурсам, осуществлять контроль участников конкурсов.
		4	Практические занятия		

- вариативность в содержании и организации обучения в рамках данной рабочей программы: вариативность обеспечивается в планировании наставнической деятельности обучающихся по программам профессионального образования и планировании

наставнической деятельности сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации).

- организационно-педагогические условия реализации данной рабочей программы:

Учебные занятия строятся на основе принципа синхронизации теории и практики, что достигается преимущественно практико-ориентированным характером обучения (через погружение в деятельность). Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий: лекции, практические занятия (семинары по обмену опытом, выездные занятия), определенные учебным планом и рабочими программами, а также предполагается внеаудиторная самостоятельная работа слушателей.

На практических занятиях слушатели закрепляют знания, полученные в ходе теоретических занятий, выполняя практические работы, перечень которых представлен в программе. Процесс обучения предполагает индивидуальное и групповое консультирование. По вопросам освоения модуля слушатель может получить индивидуальные консультации у преподавателя посредством электронной почты, телефона, мессенджеров и других форм коммуникации.

- оценка планируемых результатов обучения по данной рабочей программе (паспорт оценочных средств для осуществления текущего контроля):

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ для проведения текущего контроля в форме
Устного экзамена

Описание организации процедуры оценивания

К устному экзамену допускаются слушатели, выполнившие все практические работы по модулю. Непосредственно в день экзамена слушатели отвечают на вопросы билета. Содержание ответов должно быть соотнесено с опытом наставнической деятельности. На основе анализа экзаменационных ответов конкретизируются дальнейшие задачи обучения. Предлагаемое задание текущего контроля выполняет функции мотивации и целеполагания дальнейшего освоения ДПП слушателями.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ для проведения текущего контроля:

Вопросы экзаменационных билетов (ответы должны учитывать специфику реализуемых профессий/специальностей):

- Опишите особенности внедрения системы наставничества в профессиональной образовательной организации; приведите примеры.

- Опишите особенности поддержки в выстраивании отношений наставников и наставляемых; приведите типовые ошибки при внедрении системы наставничества в организации.
- Опишите содержание профессиональной квалификации как результата теоретической и практической подготовки; приведите примеры требований профессионального стандарта к квалификации.
- Опишите содержание независимой оценки квалификации как инструмента оценки результатов обучения по образовательной программе.
- Опишите алгоритм разработки и применения оценочных средств, используемых в системе независимой оценки квалификации.
- Опишите наставничество как элемент системы развития персонала; приведите примеры наставнической деятельности с новыми сотрудниками и молодыми специалистами.
- Опишите наставничество, как элемент системы адаптации нового сотрудника, профессионального и карьерного развития работников; приведите примеры.
- Опишите этапы адаптации, возможные причины дезадаптации нового сотрудника или перемещенного на новую должность; приведите примеры типичных ошибок наставников, провоцирующие дезадаптацию нового сотрудника.

ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

Предмет оценивания	Объект оценивания	Критерии оценки	Показатели оценки
<p>- готовность выполнять функции наставника обучающихся по программам профессионального образования;</p> <p>- готовность выполнять функции наставника нового сотрудника в период его профессиональной (должностной адаптации)</p>	<p>процесс - ответ слушателя</p>	<p>- содержание ответа соответствует содержанию материала;</p> <p>- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология;</p> <p>- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p>- продемонстрировано усвоение ранее изученных</p>	<p>Полностью, частично по каждому из критериев</p>

		сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; - ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.	
<p>Условия выполнения задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная форма: индивидуальная. 2. Место выполнения задания: аудитория. 3. Максимальное время выполнения задания: 30 минут. 4. Ресурсы: наличие компьютеров, выход в Интернет. 			

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:
- в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;
- допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;
- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится если: были допущены ошибки в ответе на вопрос, которые были исправлены по замечанию экзаменатора.