



Государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального педагогического образования
центра повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический центр»
Московского района Санкт-Петербурга.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом ГБУ ДППО ЦПКС
ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга

Протокол №03

от «04» сентября 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ
Московского района Санкт-Петербурга

И.Г. Лужецкая



Дополнительная профессиональная программа

(повышения квалификации)

«Наставничество как условие профессионального роста педагога»

(наименование программы)

36 часов

Автор (составитель):

Головинская Елена Валериевна, к.п.н.,
преподаватель ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ
Московского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

-2019 г.-

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель и планируемые результаты обучения

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций:

Наименование программы	Наименование выбранного профессионального стандарта (одного или нескольких), ОТФ и (или) ТФ	Уровень квалификации ОТФ и (или) ТФ
1	2	3
Наставничество как условие профессионального роста педагога	1. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. №761н» - участие в совершенствовании образовательного процесса в ОО; - участие в деятельности педагогического и иных советов ОО, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.	7
	2. Приказ от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» ТФ – воспитательная деятельность ТД – создание, поддержка уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации;	6

Программа направлена на освоение следующих профессиональных компетенций: владение лучшими практиками и формами сопровождения молодых специалистов, внедрение института наставничества в практику работы образовательной организации.

Задачи программы:

- формирование понятийного аппарата в области наставничества, форм и методов обучения персонала;
- формирование навыков целеполагания и контроля эффективности сопровождения молодых специалистов;
- развитие мотивационного компонента, как основного фактора профессионального роста педагога;
- создание целостной системы работы по сопровождению молодых педагогов в образовательной организации;
- разработка кейса документального обеспечения работы наставников в образовательной организации.

В результате освоения программы учащийся должен:	
- знать:	основные документы, регламентирующие современную образовательную политику, нормативные документы, регламентирующие работу института наставничества в образовательной организации, исторический аспект становления института наставничества в практике обучения и развития персонала, направления работы наставника по сопровождению адаптации и профессионального развития молодого педагога, основные формы и методы работы наставника по работе с молодыми специалистами.
- уметь:	планировать свою работу как наставника на основе запросов администрации, образовательных и личностных потребностей молодого специалиста; взаимодействовать с профессиональным сообществом наставников для выявления общих проблем и путей их решения; документировано оформлять результаты своей работы.
- владеть:	формами, методами и технологиями обучения молодых специалистов; технологией сопровождения профессионального роста; технологией целеполагания, а также формами и методами контроля эффективности работы.
- понимать:	основные тенденции развития современной системы образования; роль наставничества в профессиональном развитии педагога; основные закономерности системы обучения персонала.

1.2. Категория слушателей педагогические работники, осуществляющие наставничество в ОО

1.3. Трудоемкость обучения 36 часов

1.4. Форма обучения Очная форма с ДОТ

1.5. Требования к уровню подготовки слушателей *(уровень имеющегося профессионального образования - высшее или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, занимаемая должность – учитель, преподаватель воспитатель ОО.*

2.2. **Календарный учебный график:**

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)		Плановый период реализации программы 3 месяца, режим занятий 1 раз в неделю по 2-4 часа															
		1 мес.				2 мес.				3 мес.				4 мес.			
Наставничество в контексте современной образовательной политики. Правовое регулирование института наставничества в образовательной организации	Форма	А															
	Часов	4															
Понятие наставничества в современной системе обучения персонала: история становления, цели, задачи, направления.	Форма		А														
	Часов		4														
Роль целеполагания в маршруте профессионального развития	Форма			А													
	Часов			4													
Эффективность взаимодействия наставника и молодого педагога: формы и методы контроля	Форма				А												
	Часов				4												
Мотивация как основной фактор профессионального развития педагога	Форма					А											
	Часов					4											
Система работы по формированию института наставничества в образовательной организации	Форма						А	А	А								
	Часов						4	4	4								
Документарное обеспечение системы наставничества в образовательной организации	Форма									А							
	Часов									4							
Итоговая аттестация											2						

2.3. Рабочая программа курса, дисциплины, модуля и т.д.

№ п/п	Наименование компонентов	Часов	Объем аудиторных занятий (часов)				Объем занятий с применением электронного, дистанционного обучения (часов)				Внеаудиторная (самостоятельная) работа	Умения и знания
			всего	Лекции	Семинарские/практические	Иные виды учебных занятий	всего	Вебинары	Семинарские/практические	Иные виды учебных занятий		
1	<p>Наставничество в контексте современной образовательной политики. Правовое регулирование института наставничества в образовательной организации.</p> <p>Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» (в редакции Указа Президента РФ от 19.07.2018 г. №444)</p> <p>Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. №16)</p> <p>Паспорт федерального проекта «Учитель будущего» (приложение к протоколу заседания национального проекта комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. №3</p> <p>Распоряжение Комитета по образованию от 28.03.2019 №938-р «О реализации регионального проекта «Учитель будущего»</p> <p>Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. №761н»</p> <p>Приказ от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</p> <p>Документы связанные с НСУР и новой процедурой аттестации педагогических кадров (ЕФОМ)</p>	4	4	4							<p>Слушатели получают знания:</p> <p>в области современной образовательной политики, ознакомятся с национальным проектом «Образование», региональным проектом «Учитель будущего в части формирования системы непрерывного педагогического образования и сопровождения молодых специалистов;</p> <p>о национальной системе учительского роста НСУР; новой процедуре аттестации педагогических кадров (ЕФОМ);</p> <p>тенденциях изменения профессиональных стандартов и должностных инструкций.</p>	
2	<p>Понятие наставничества в современной системе обучения персонала: история становления, цели, задачи, направления.</p>	4	4	2	2						<p>Слушатели получают знания:</p> <p>в области понятий наставничество, наставник, коуч, ментор и т.д., исторического становления</p>	

	<p>Наставничество в образовании - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.</p> <p>Исторический аспект становления института наставничества в практике обучения и развития персонала.</p> <p>Направления работы наставника по сопровождению адаптации и профессионального развития молодого педагога.</p> <p>Цели и задачи наставничества в образовательном учреждении. Наставничество при внедрении новых технологий, трансформации компетенций, адаптации педагогов. Задачи наставничества при работе с молодыми специалистами (адаптационные, психологические, методические и т.д.)</p> <p>Отличие наставничества от других форм сопровождения (понятия коуч, тьютор, супервайзер, ментор).</p> <p>Модели наставничества (традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, групповое наставничество, флеш-наставничество, скоростное наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество).</p> <p>Личность наставника. Роль личности наставника в успешном сопровождении молодого специалиста.</p> <p>Какое наставничество следует исключить из системы работы образовательной организации.</p>		<p>института наставничества в системе подготовки кадров, о личностных особенностях наставника, которые необходимы при сопровождении профессионального развития молодого педагога.</p> <p>Слушатели научатся: Проектировать модели наставничества в соответствии с поставленными целями и задачами.</p>										
3	<p>Роль целеполагания в маршруте профессионального развития</p>	4	4		4								<p>Слушатели получают знания в области целеполагания как одного из важнейших компонентов профессионального роста педагога.</p> <p>Слушатели научатся: формулировать стратегические и тактические цели профессионального роста педагога, дифференцировать их по направлениям</p>
4	<p>Эффективность взаимодействия наставника и молодого педагога: формы и методы контроля</p>	4	4		4								<p>Слушатели научатся: осуществлять контроль эффективности исполнения поставленных задач, корректировать цели с учетом диагностики потребностей, Слушатели освоят техники и приемы обратной связи.</p>
5	<p>Мотивация как основной фактор профессионального развития педагога</p>	4	4	2	2								<p>Слушатели освоят: Понятие мотивации как основного фактора саморазвития, Слушатели научатся: дифференцировать внешние стимулы и внутренние мотивы, определять спектр формальных, личных, социальных, общественно-полезных мотивов,</p>
	<p>Контроль – как необходимое условие диагностики развития и эффективности взаимодействия и выполнения поставленных задач. Стандартизированные и не стандартизированные методы контроля.</p> <p>Формирование портфеля оценочных процедур.</p> <p>Техники и приемы обратной связи. Я-высказывания, формы активного слушания.</p>												

<p>Мотив — одно из ключевых понятий психологической теории деятельности, разрабатывавшейся ведущими советскими психологами А.Н.Леонтьевым и С.Л.Рубинштейном.</p> <p>Отличие мотива, цели и потребности. Потребность - неосознаваемое желание устранить дискомфорт, а цель - результат сознательного целеполагания, выбора предмета (объекта), удовлетворяющего требованиям мотива.</p> <p>Мотивация - это внутреннее свойство человека, составная часть его характера, связанная с его интересами и определяющая его поведение в организации.</p> <p>Стимул - это некоторое воздействие на человека, целью которого является направить его деятельность, скорректировать поведение в организации</p> <p>Спектр формальных, личных, социальных, общественно-полезных мотивов.</p> <p>Типологическая модель трудовой мотивации по Герчикову Владимиру Исаковичу. Тест Мотуре для определения структуры трудовой мотивации персонала и выявлять наиболее эффективные мотивационные стимулы.</p>	<p>составлять мотивационный профиль сотрудника и выявлять наиболее эффективные мотивационные стимулы.</p>													
<table border="1" data-bbox="165 614 1464 718"> <tr> <td data-bbox="76 614 145 718">6</td> <td data-bbox="145 614 669 718">Система работы по формированию института наставничества в образовательной организации</td> <td data-bbox="669 614 752 718">12</td> <td data-bbox="752 614 819 718">12</td> <td data-bbox="819 614 882 718">2</td> <td data-bbox="882 614 965 718">10</td> <td data-bbox="965 614 1032 718"></td> <td data-bbox="1032 614 1099 718"></td> <td data-bbox="1099 614 1167 718"></td> <td data-bbox="1167 614 1234 718"></td> <td data-bbox="1234 614 1301 718"></td> <td data-bbox="1301 614 1368 718"></td> <td data-bbox="1368 614 1464 718"></td> </tr> </table> <p>Андрагогика - раздел теории обучения, раскрывающий специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности, а также особенности руководства этой деятельностью со стороны профессионального педагога.</p> <p>Теоретические и практические аспекты обучения взрослых. Выбор форм и методов работы в соответствии с поставленной целью и образовательными запросами молодых специалистов.</p> <p>Выстраивание системы работы по адаптации, обучению и развитию персонала, используя наставничество, как наиболее эффективную форму.</p> <p>Метод мозгового штурма — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических.</p> <p>Обучение действием - способ индивидуального и организационного развития путем решения практических проблем (задач, не имеющих однозначного ответа). Т.е. сотрудники в процессе обучения действием решают реальные проблемы организации и повышают свою квалификацию.</p> <p>Кейс- обучение - техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.</p> <p>Сторителлинг – это формирование психологических взаимосвязей, целью которых выступает управление вниманием и чувствами слушателя, расстановка правильных и нужных акцентов. Это необходимо для того чтобы история осталась в памяти на долгое время.</p>	6	Система работы по формированию института наставничества в образовательной организации	12	12	2	10								<p>Слушатели научатся: выбирать формы и методы работы в соответствии с поставленной целью, применять наиболее эффективные формы в обучении взрослых, выстраивать систему работы по адаптации, обучению и развитию персонала, используя наставничество, как наиболее эффективную форму.</p> <p>Слушатели освоят: Мозговой штурм, обучение действием, кейс-обучение, сторителлинг, баскет-метод, Buddying, Shadowing, обучение на инциденте, деловую игру.</p>
6	Система работы по формированию института наставничества в образовательной организации	12	12	2	10									

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

(организационно-педагогические)

- 3.1. Материально-технические условия: проекционный экран, мультимедийный проектор, компьютер
- 3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Учебно-методическое обеспечение программы

Нормативные документы:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» (в редакции Указа Президента РФ от 19.07.2018 г. №444)
2. Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. №16)
3. Паспорт федерального проекта «Учитель будущего» (приложение к протоколу заседания национального проекта комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. №3)
4. Распоряжение Комитета по образованию от 28.03.2019 №938-р «О реализации регионального проекта «Учитель будущего»
5. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. №761н»
6. Приказ от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

Литература

1. Матвеев Р. Наставничество. Метод Петра Кузнецова / Р. Матвеев - «Издательские решения»,
2. Патрушев А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. № 1, 2012. - С. 26-30.
3. Пугачева, М.Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе становления [Текст]/ М.Л. Пугачева// практика управления ДОУ. №2, 2011. - С.35-40.
4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL
5. Вагин И.О. «Уроки наставничества. Как быстро и эффективно обучать сотрудников» - «Игорь Вагин», 2017
6. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. — 2016. — №5. — С. 319-323.
7. Круглова Ирина Викторовна. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя. // Автореферат на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 - теория и методика профессионального образования. Москва – 2007
8. И. О. Кириллова. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 4 (18)
9. Колесниченко Клавдия Владимировна Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов (на примере педагогической деятельности) // Автореферат на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 - психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки) – СПб, 2013

Электронные ресурсы:

<https://moluch.ru/archive/109/26486/> (дата обращения: 31.07.2019)

<https://marketing.wikireading.ru/17361>

<https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>

<http://infourok.ru/metodicheskie-rekomendacii-rabota-s-mo...ichestvo-963203.html>

http://studopedia.ru/19_272360_rayonnih-stazhirovocnih-ploshchadok.html

<http://journal.preemstvennost.ru/arkhiv/31-2012-god/2112012/tekhnologii-ot-detskogo-sada-do-vuza/243-nastavnichestvo-dan-mode-ili-realnaya-neobkhodimost>

<https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2016/03/13/nastavnichestvo>

Информационное обеспечение программы: <http://md.imc-mosk.ru/login/index.php>

4. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Форма текущего контроля – практическая работа (мотивирование наставника)

4.2. Форма итоговой аттестации - защита проекта

4.4. Паспорт комплекта оценочных средств:

Наименование раздела/темы /программы	Назначение	Форма аттестации	Критерии оценки
Выявление основных мотивов наставника. Проектирование системы мотивирования в образовательной организации.	текущий контроль	Практическая работа	Системность Аргументированность Достоверность Нестандартность подхода Практикоориентированность По каждому критерию от 0 до 3 баллов Максимум – 15 баллов. До 5 баллов практическая работа не защищается От 5 баллов до 10 баллов требует доработки Свыше 10 баллов практическая работа зачтена.
Система работы наставника в образовательной организации	итоговая аттестация	зачет защита системы работы наставника	Зачет ставится если слушателем выполнен хотя бы один из трех разделов кейса: - разработка локальных актов, регламентирующих систему работы наставника в образовательном учреждении -разработка плана работы по сопровождению наставником молодого специалиста (цели, задачи, формы контроля, система взаимодействия) - разработка системы работы образовательного учреждения по формированию института наставничества в ОО.

4.5. Комплект оценочных материалов

Текущий контроль – практическая работа

Разработка перечня мотивов, побуждающих к работе наставника

Дифференциация мотивов на формальные, материальные, личные

Разработка перечня стимулирующих мер администрации для успешного мотивирования наставников.

Итоговая аттестация – защита проекта

- разработка локальных актов, регламентирующих систему работы наставника в образовательном учреждении

-разработка плана работы по сопровождению наставником молодого специалиста (цели, задачи, формы контроля, система взаимодействия)

- разработка системы работы образовательного учреждения по формированию института наставничества в ОО.