



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

«ДОМ УЧИТЕЛЯ»

г. Новосибирск, ул. Владимировская, 17, тел.: 8 (383) 243-65-61, ngdu@nios.ru

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации**

«Современные модели наставничества в образовательной организации»

ПРИНЯТА

на заседании педагогического
совета МАУДПО ДУ
протокол от 11.09.18 № 4

УТВЕРЖДЕНА

приказ МАУДПО ДУ
от _____ № ____

г. Новосибирск

1. Пояснительная записка

Актуальность вопросов наставничества определяется возросшими потребностями современного общества в эффективных технологиях адаптации и профессионализации молодых специалистов, так как высокая динамика процессов изменений практически всех сфер человеческой жизнедеятельности повышает требования к опыту и квалификации работника, предъявляемых уже на начальном этапе карьеры. Наставничество позволяет максимально рационально использовать человеческие ресурсы организации, обеспечивает преемственность в знаниях и опыте, необходимых для непрерывного развития деятельности. Сегодня его рассматривают как наиболее успешную кадровую технологию, повышающую конкурентоспособность организации в условиях экономики знаний. Именно поэтому бизнес-компании и успешные предприятия активно развивают системы наставничества, поддерживая различные инициативы, способствующие распространению лучших практик и моделей взаимодействия между начинающими и опытными сотрудниками.

В системе образования сегодня особенно остро ощущается необходимость в профессиональных наставниках, способных помочь молодому педагогу преодолеть сложности профессионального становления, обеспечить ему комплексную поддержку, направленную на освоение функционала учителя образовательной организации. В тоже время, задачей современного наставничества выступает вовлечение молодого специалиста в инновационные процессы в образовании, совместный поиск актуальных идей и ещё только потенциальных, зарождающихся в профессионально-педагогической и социальной среде трендов.

При этом необходимо учитывать тот факт, что далеко не каждый опытный педагог способен стать успешным наставником, так как эта деятельность предъявляет высокие требования не только к профессиональным, но и к личностным качествам человека. Наставник молодого педагога – это, в первую очередь, носитель профессионально-педагогических ценностей и культуры. Кроме того ему важно обладать развитыми коммуникативными навыками, умениями установить обратную связь и дать объективную оценку своему подопечному.

Именно поэтому педагогам, желающим стать наставниками молодых специалистов, необходим курс повышения квалификации, позволяющий осмыслить цели и задачи наставничества, сформировать целостное представление о содержании и возможных моделях работы с молодыми педагогами в системе образовательной организации, освоить актуальные средства развития личной и профессиональной компетенции.

Цель программы: создание условий для личностного и профессионального роста опытных педагогов, повышение их профессионального мастерства, обеспечивающего теоретическую и практическую основу организации эффективной системы наставничества.

Задачи программы:

- повышение квалификации опытных педагогов, способных стать наставниками для молодых специалистов образовательных организаций;
- обновление и расширение компетенций по различным направлениям педагогической деятельности, определяющих успешность работы наставника с молодыми специалистами;
- освоение инновационных технологий педагогической деятельности, актуальных средств организации образовательного процесса в школе;
- моделирование эффективной системы наставничества образовательной организации с учётом актуальных перспектив развития педагогической деятельности;
- создание открытой площадки для обмена успешным опытом образовательных организаций города Новосибирска по работе с молодыми специалистами и непрерывном повышении квалификации всего педагогического коллектива.

2. Планируемые результаты

Результатом обучения по программе повышения квалификации является формирование системы компетенций, необходимых для создания и реализации эффективной системы наставничества в образовательной организации на основе современных педагогических идей и успешных традиций российского образования. Основные результаты выражены в изменениях компетенций по следующим направлениям:

- ✓ Сопровождение деятельности молодого специалиста на начальном этапе профессиональной деятельности;
- ✓ Управление процессом адаптации молодого специалиста в образовательной организации;
- ✓ Ориентированность на перспективные тренды развития образования в России и за рубежом;
- ✓ Аналитико-рефлексивная деятельность педагога;
- ✓ Реализация пропедевтической функции в системе наставничества;
- ✓ Организация эффективного сотрудничества и мотивация профессионального роста молодого специалиста.

По завершении программы слушатель должен **знать**:

- Особенности адаптационного процесса молодого специалиста в образовательной организации;
- Актуальные проблемы современного молодого педагога на начальных этапах профессиональной деятельности;
- Современные принципы и средства наставничества как способа адаптации и закрепления молодого специалиста в профессии;
- Эффективные модели наставничества, успешные российские и зарубежные системы организации взаимодействия молодых специалистов с опытными педагогами;

- Средства мотивации молодого специалиста к профессиональному и личностному росту;
- Технологии организации сотрудничества и эффективного взаимодействия в системе наставничества.

По завершении программы слушатель должен **уметь**:

- Выявлять трудности профессиональной адаптации молодого специалиста, определять возможности для его профессионального и личностного роста;
- Формировать систему взаимодействия с молодым специалистом, обеспечивающую успешную профессиональную адаптацию в образовательной организации и дальнейшее закрепление в педагогической профессии;
- Создавать условия для освоения молодым специалистом современных средств и технологий организации образовательной деятельности;
- Обеспечивать в процессе наставничества адекватную обратную связь, повышающую мотивацию молодого специалиста к профессиональному развитию;
- Реализовывать в процессе наставничества инновационные педагогические технологии, отражающие современные тенденции развития образования;
- Анализировать и обобщать собственный педагогический опыт, обеспечивать перспективу собственного профессионального роста.

По завершении программы слушатель должен **владеть**:

- Методами мотивации и стимулирования процессов личностного и профессионального роста молодого специалиста;
- Технологиями сотрудничества и неформального образования;
- Различными формами организации продуктивного взаимодействия в педагогическом коллективе, обеспечивающими развитие профессиональных компетенций молодых специалистов;
- Средствами управления процессом профессиональной адаптации молодого специалиста в образовательной организации и в целом в социально-профессиональной среде;
- Средствами педагогической пропедевтики, позволяющими комплексно подходить к решению педагогических задач;
- Техниками эффективного общения, оптимизации коммуникативного взаимодействия и формирования позитивного эмоционального отношения в процессе совместной деятельности.

Целевая группа программы – опытные педагоги системы образования, реализующие программы наставничества в образовательной

организации или претендующие на позицию наставника молодого специалиста.

Программа рассчитана на 72 часа (20 часов – лекции, 20 часов – практические занятия, 30 часов – самостоятельная работа, 2 часа – итоговая аттестация).

Форма обучения: очная.

3. Учебный план

№	Наименование раздела/темы	Всего часов	Лекции	Практ. занятия	Самост. работа
1.	Современные модели наставничества	18	6	4	8
1.1	Наставничество в современных организациях: обучение и кадровая политика	10	4	2	4
1.2	Принципы организации деятельности наставников в современном образовании, её цели и задачи	8	2	2	4
	Теория и практика адаптации молодого специалиста в профессии	16	4	4	8
2.1	Типичные проблемы молодого специалиста в ситуации профессиональной адаптации и технологии их преодоления	8	2	2	4
2.2	Пропедевтический подход как средство оптимизации процесса адаптации молодого специалиста в образовательной организации	8	2	2	4
3.	Технологии организации наставничества в образовании	22	6	8	8
3.1	Формы и методы деятельности наставника в образовательной организации	14	4	6	4
3.2	Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого специалиста	8	2	2	4
4.	Социально-психологические факторы успешного наставничества	14	4	4	6

4.1	Эмоциональная саморегуляция педагога в ситуациях профессионального взаимодействия	8	2	2	4
4.2	Технологии эффективной коммуникации в наставничестве	6	2	2	2
	Итоговая аттестация (защита проекта «Модель наставничества в моей образовательной организации»)	2			
ИТОГО по учебному плану:		72	20	20	30

4. Содержание программы

Раздел 1. Современные модели наставничества.

1.1 Наставничество в современных организациях: обучение и кадровая политика.

Общая характеристика наставничества и его роли в подготовке современных специалистов. Специфические функции наставничества: адаптивная, пропедевтическая и т.п. Требования к личности наставника. Роль наставника в развитии организации. Различные виды организации работы с молодыми специалистами в организациях. Менторинг, коучинг, экспертная оценка как формы профессионального обучения молодого специалиста на начальном этапе карьеры. Традиционная модель наставничества или работы ментора. Ситуационное наставничество. Партнёрское наставничество и взаимообучение в процессе выполнения трудовых функций. Командное наставничество. Особенности современных зарубежных моделей наставничества, связанные с прагматическим подходом к деятельности молодого специалиста. Традиции российского наставничества.

Задания для самостоятельной работы:

Проанализировать формы и методы наставничества, используемые Вами (Вашей организацией) в работе с молодыми специалистами. Определить с чем связан выбор того или иного средства.

1.2. Принципы организации деятельности наставников в современном образовании, её цели и задачи.

Позиция наставника в образовательной организации: критерии выбора наставников, цели и задачи, функции наставничества. Общие принципы образования взрослых. Андрогагические основы организации работы наставника с молодыми специалистами. Ценностные основания наставничества. Формирование целей наставничества, постановка задач. Основные подходы к планированию деятельности наставника. Инновационные подходы к деятельности наставников: виртуальное наставничество, реверсивное наставничество.

Задания для самостоятельной работы:

Опираясь на информацию из открытых источников проанализировать особенности организации наставничества в России и за рубежом. Провести сравнение как минимум двух моделей и выявить общие черты и различия.

Раздел 2. Теория и практика адаптации молодого специалиста в профессии.

2.1 Типичные проблемы молодого специалиста в ситуации профессиональной адаптации и технологии их преодоления.

Адаптация как социальный и психологический процесс. Внешние и внутренние факторы успешности профессиональной адаптации. Механизмы оптимизации адаптации молодого специалиста в организации. Временной фактор профессиональной адаптации. Особенности организации коммуникативных потоков, определяющих комфортность взаимоотношений молодого специалиста с коллегами. Готовность к условиям труда, осознанное отношение к функциональным обязанностям как фактор успешной адаптации к профессии. Индивидуальная и групповая работа с молодыми специалистами, направленная на решение адаптационных проблем.

Задания для самостоятельной работы:

На основе информации из открытых источников сформировать кейс, в котором описывается ситуация адаптации молодого специалиста в организации. Охарактеризовать личные и ситуационные особенности, которые могут препятствовать успешному закреплению в должности на месте работы. Предложить варианты работы с молодым специалистом, направленной на оптимизацию процесса адаптации.

2.2. Пропедевтический подход как средство оптимизации процесса адаптации молодого специалиста в образовательной организации.

Общее понятие о педагогической пропедевтике и её роли в развитии профессиональных компетенций молодого специалиста. История развития пропедевтической концепции в образовании. Пропедевтическая модель наставничества: организационные особенности, возможные проблемы, механизмы реализации.

Задания для самостоятельной работы:

Разработайте технологическую схему организации работы с молодыми специалистами в течение первого года работы. Обоснуйте выбор средств, используемых в процессе взаимодействия с молодыми специалистами. Определите, какое место в вашей модели будут занимать пропедевтические средства.

Раздел 3. Технологии организации наставничества в образовании.

3.1. Формы и методы деятельности наставника в образовательной организации.

Методы выявления образовательных потребностей и сложностей молодого специалиста. Особенности работы с группой молодых

специалистов, принципы формирования групп для работы с наставником. Индивидуальное наставничество. Методы психолого-педагогической диагностики индивидуальных особенностей молодого специалиста. Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций молодого специалиста. Развитие предметных и общепедагогических компетенций молодого специалиста во взаимодействии с опытным педагогом.

Задания для самостоятельной работы:

Разработать опросник для выявления профессиональных дефицитов молодых специалистов с учётом особенностей Вашей организации и возможностей организации систематической работы по сопровождению их личностного и профессионального роста.

3.2. Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого специалиста.

Анализ профессиональных дефицитов молодого специалиста и планирование практической поддержки с учётом реальных потребностей профессионального и личностного роста. Системный мониторинг позиции молодого специалиста в образовательной организации. Сотрудничество и коллегиальная работа молодых специалистов в образовательной организации как важный элемент формирования профессионального опыта. Определение основных циклов достижения результатов профессионального развития молодого специалиста, разработка критериев результативности и механизмов, обеспечивающих эффективность работы с молодым специалистом. Индивидуализация процесса профессиональной адаптации и профессионального развития.

Задание для самостоятельной работы:

Сформируйте кейс для обсуждения в группе, описывающий особенности молодого специалиста, для которого необходимо сформировать программу наставничества (или индивидуальную траекторию в общей системе наставничества). Продумайте, какие личностные и профессиональные особенности могут повлиять на процесс адаптации в образовательной организации и какие особенности самой организации могут препятствовать либо, наоборот, способствовать его успешной адаптации.

Раздел 4. Социально-психологические факторы успешного наставничества

4.1. Эмоциональная саморегуляция педагога в ситуациях профессионального взаимодействия.

Общее понятие об эмоциональной саморегуляции личности. Роль эмоций в общении и деятельности. Практическая сторона управления эмоциональным состоянием. Техники эмоциональной регуляции. Роль эмоциональной саморегуляции в снижении риска профессиональной деформации и профессионального выгорания. Приёмы обучения навыкам саморегуляции молодых специалистов.

Задания для самостоятельной работы:

На основе информации из открытых источников сформировать кейс, на примере которого можно разобрать ситуацию эмоционального выгорания или профессиональной деформации личности. Опишите причины, способствующие развитию данного процесса. Определите систему мер, которые позволили бы избежать сложившейся ситуации.

4.2. Роль эффективной коммуникации в работе наставника.

Принципы организации эффективной коммуникации. Основные средства оптимизации общения в процессе взаимодействия молодых специалистов и опытных педагогов. Приёмы эффективной коммуникации: снятие барьера общения, преодоление противоречий, достижение консенсуса. Развитие у молодых специалистов навыков эффективной коммуникации как способ оптимизации профессиональной адаптации в образовательной организации.

Задания для самостоятельной работы:

Сформируйте задания для молодых специалистов, направленные на развитие у них навыков саморегуляции. Сформулируйте три принципа, обеспечивающих эффективность общения с наставляемыми. Обоснуйте предлагаемые вами варианты.

5. Материально-технические условия реализации программы

Образовательная деятельность осуществляется в учебных кабинетах, которые оснащены комплектами мебели в соответствии с требованиями СанПиН, оборудованы необходимыми мультимедийными средствами и оргтехникой. В кабинетах соблюдаются правила техники безопасности и санитарно-гигиенические нормы, а также эстетические требования к оформлению, обеспечивающие комфортность пребывания слушателей образовательных программ. В целом санитарно-гигиенические, материально-технические условия соответствуют целям и задачам образовательного процесса.

6. Учебно-методическое обеспечение программы

Раздел 1. Современные модели наставничества

1. Чернявская А. Г. Андрагогика: практ. пособие для вузов / А. Г. Чернявская. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. [размещён в свободном доступе: <https://docplayer.ru/83486759-Andragogika-prakticheskoe-posobie-dlya-vuzov-a-g-chernyavskaya-2-e-izdanie-ispravlennoe-i-dopolnennoe.html>]

2. Закомурная Е. «Тени» и «Друзья»: методы обучения персонала, которых у нас пока нет [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.amtraining.ru/articles/index.php?ELEMENT_ID=71113&sphrase_id=58564

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. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112 [Электронный ресурс] <https://cyberleninka.ru/article/sovremennoenastavnichestvo-novye-che>

Раздел 2. Теория и практика адаптации специалиста в профессии

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития - М.: Академия, 2006/Электронная библиотека [Электронный ресурс]: URL: <https://altairbook.com/books/1564675-psihologiya-professionalnogo-obrazovaniya.html>

2. Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31[Электронный ресурс]: URL: <http://e-koncept.ru/2015/95522.htm>

3. Хаустова А. И. Факторы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности // Молодой ученый. – 2017. – №40. – С. 79-81. – URL <https://moluch.ru/archive/174/45874/>

4. Горбунова Н.В. Профессиональная адаптация будущих учителей и молодых специалистов к педагогической деятельности // Гуманитарные науки. 2019. № 3 (47). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-adaptatsiya-buduschih-uchiteley-i-molodyh-spetsialistov-k-pedagogicheskoy-deyatelnosti>

Раздел 3. Технологии организации наставничества в образовании

1. Памятка наставнику [Электронный ресурс] URL: kadry24.krskstate.rudatbinart23822_pamyтка_nastavnikam

2. Кондратьева И. Наставничество как стиль работы современного руководителя // Образование личности. – [Электронный ресурс] – URL: <http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/component/k2/item/2055.html>

3. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний//Стратегии бизнеса. 2017;(6):08-
<https://doi.org/10.17747/2311-7184-2017-6-08-13>

4. Кобак В.А. Технологии наставничества в современных условиях//Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук, 2016, 20(2): 100–103[Электронный ресурс] : URL: http://raenjournal.ru/sites/default/files/016_1.pdf

Раздел 4. Социально-психологические факторы успешного наставничества

1. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / Авт.-сост.: Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова; ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2019 [Электронный ресурс]: URL: http://irost45.ru/uploads/content/file/tehnologiya_nastavnichestva_opyt_ispolzovaniya_variativnyh_modelей_nastavnichestva.pdf

2. Андреева И.Н. Эмоциональная саморегуляция: несколько способов сделать себя более счастливыми [Электронный ресурс]: URL: http://www.elitarium.ru/jemocionalnaja_samoreguljacija/

3. Ильин Е.П. Устранение нежелательных эмоциональных состояний [Электронный ресурс]: URL: <http://www.elitarium.ru/samoreguljacija-jemocii-reguljacija-napriazhenie-relaksacija-autogennaja-trenirovka-dyhanie-samokontrol-uprazhnenija/>

4. Шесть эффективных техник коммуникации/Интеллектуальный клуб 4Brain [Электронный ресурс]: URL: <https://4brain.ru/blog/%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8/>

5. Ермолаева Ж.Е. Психологические и риторические приемы эффективного общения с обучающимися/Образовательный портал EduNeo [Электронный ресурс]: URL: <https://www.eduneo.ru/psixologicheskie-i-ritoricheskie-priemov-effektivnogo-obshheniya-s-obuchayushhimisya/>

7. Оценка качества освоения программы

Текущий контроль осуществляется посредством учета посещений слушателей, их активности на учебных занятиях и выполнения заданий самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация не предусмотрена.

К итоговой аттестации допускается слушатель, не имеющий задолженностей по выполнению самостоятельных работ и в полном объеме выполнивший учебный план по дополнительной профессиональной программе.

Форма проведения итоговой аттестации. Слушатели готовят описание модели наставничества, соответствующей особенностям их образовательного учреждения и отражающей актуальные подходы к организации работы с молодыми специалистами. Модель должна иметь практическую направленность, прописанные механизмы реализации, критерии и средства оценки ее результативности. Защита модели носит публичный характер и предполагает выступление, иллюстрированное мультимедийной презентацией, ответы на вопросы аттестационной комиссии, слушателей ДПП и других лиц, присутствующих на защите.