

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

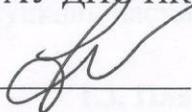
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО ПК ИРО)

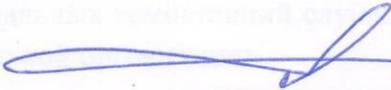
СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Врио проректор по развитию общего
и дополнительного образования
ГАУ ДПО ПК ИРО

И.о. ректора ГАУ ДПО ПК ИРО


Е.Г. Казак


В.Б. Яглинский

«10» 09 2021 года

2021 года



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Лучшие практики наставничества: опыт Приморского края
(в рамках деятельности Ассоциации наставников)

Разработчик:

Сеничева Юлия Алексеевна,
доцент кафедры дошкольного
и начального образования
ПК ИРО

Владивосток

2021 год

РАЗДЕЛ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Аннотация

Данная программа предназначена для участников Ассоциации наставников в общеобразовательных организациях, принявших участие в региональном конкурсе лучших практик наставничества и представивших инновационный опыт реализации различных форм наставничества в формате «горизонтального обучения». Слушатели программы освоят методики обобщения и предъявления эффективных педагогических практик и эффективные способы демонстрации профессиональной деятельности в области наставничества.

1.2. Цель реализации программы:

Совершенствование профессиональных компетенций слушателей для осуществления ими функций наставника в общеобразовательной организации.

1.3. Планируемые результаты обучения:

Трудовые действия	Знания и умения
Организация методической поддержки наставника в совершенствовании профессиональных компетенций	Знать: - эффективные методы, формы и приемы проектирования и организации наставнической деятельности; - методики обобщения и предъявления эффективных педагогических практик; современные концепции, модели, технологии наставничества;
	Уметь: - организовывать сопровождение наставляемого на основе выявленных дефицитов; - использовать различные средства и способы презентации собственного профессионального опыта; - -организовывать демонстрацию эффективных способов профессиональной деятельности и поведения; - использовать эффективные практики наставничества в организации собственной профессиональной деятельности

1.4. Категория обучающихся: педагоги общеобразовательных организаций, выполняющих функцию наставника.

1.5. Форма обучения: очная

1.6. Общая трудоемкость: 16 академических часов.

1.7. Режим обучения: одновременно

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный (учебно-тематический) план

№	Наименование модулей, тем	Общая трудоемкость, акад. час.	Всего аудиторных видов занятий/работ, акад. час.	Ауд. виды зан./раб, акад. час.		Всего внеаудиторных самост. (в том числе с применением ДОТ) видов занятий/работ, акад. час.	Внеауд. самост. виды зан./раб., акад. час.		Форма контроля
				Л	П		СТ	СП	
1.	Модуль «Лучшие практики наставничества: опыт Приморского края (в рамках деятельности Ассоциации наставников)»	12	8	2	6	4		4	Зачет по совокупности форм контроля
1.1	Проектирование стратегии наставничества в образовательной организации.	6	2	2		4		4	Выполнение компетентностноориентированных заданий
1.2	Трансляция эффективных практик наставничества как основа повышения профессионального мастерства. «Горизонтальное обучение» на основе обмена опытом педагогов образовательных организаций Приморского края (по выбору слушателей в рамках ИОМ).	6	6		6				Выполнение компетентностноориентированных заданий
2.	Подготовка к итоговой аттестации	2				2		2	
3.	Объем часов без итоговой аттестации	14	8	2	6	6		6	
4.	Итоговая аттестация (очная форма)	2	Защита итогового проекта						
5.	ИТОГО	16							

Используемые сокращения: Л – лекционное занятие, П – практическое занятие, СТ – самостоятельная работа по изучению теоретического материала, СП – самостоятельная работа по выполнению практического задания.

2.2 Сетевая форма обучения

Сетевая форма обучения не предусмотрена

2.3 Рабочая программа

Перечень тем в соответствии с учебным (учебно-тематическим) планом	Виды учебных занятий, учебных работ	Содержание тем	Результаты освоения тем (знания/умения)
Модуль «Лучшие практики наставничества: опыт Приморского края (в рамках деятельности Ассоциации наставников)»			
Тема 1.1 «Проектирование стратегии наставничества в образовательной организации»	Интерактивная лекция, 2 часа;	Целевая модель наставничества. Региональные проекты, ориентированные на развитие наставничества в образовательных организациях. Стратегии развития наставничества в ОО: различные формы, модели, условия и показатели эффективности наставнических практик.	<u>Знать</u> - нормативно-правовые основы внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях; - стратегии развития наставничества в ОО: различные формы, модели, условия и показатели эффективности наставнических практик.
	Самостоятельная работа, 4 часа	Самостоятельная работа представляет собой изучение предложенных материалов и выполнение компетентностно-ориентированных заданий (на выбор) 1) Разработка мастер-класса «Проектирование стратегии наставничества в практике педагога»; 2) мастерская «Проектирование программы наставничества на основе индивидуального плана с учетом результатов диагностики дефицитов»; 3) мастер-класс для наставников учащихся и педагогов в ролевой модели «Наставничество в образовательной событийности и проектной деятельности».	<u>Уметь:</u> - проектировать стратегию реализации разных форм и моделей наставничества, осуществляя наиболее оптимальный отбор дидактических средств сопровождения наставляемого на основе диагностики его дефицитов; - проектировать программы наставничества на основе индивидуального плана с учетом результатов диагностики дефицитов; -разрабатывать стратегию сопровождения наставляемых в образовательной событийности и проектной деятельности, а также других ролевых моделей наставничества.
Тема 1.2. «Трансляция эффективных практик наставничества как основа повышения профессионального мастерства.	Практика, 6 часов	«Горизонтальное обучение» на основе обмена инновационным опытом наставничества в образовательных организациях Приморского края.	<u>Уметь:</u> - обобщать, описывать собственный опыт наставничества для последующей диссеминации; - представлять опыт наставничества в форме мастер-класса, мастерской, презентационной площадки;

РАЗДЕЛ 3. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

3.1 Входной и выходной контроль

Входной контроль.

Примерные вопросы для входной диагностики:

1. Кто такой наставник и каковы его функции в условиях современного образования?
2. Каковы цели современного наставничества?
3. Какими компетенциями должен обладать современный наставник?
4. Каким образом, на ваш взгляд, должна осуществляться подготовка наставников?
5. 6. Какие виды наставничества вам известны?

Выходной контроль

Предлагается использовать вопросы и задания (на выбор руководителя ДПП ПК)

1. Какие, на Ваш взгляд, зарубежные технологии можно использовать в отечественной системе корпоративного обучения педагогов?
2. В чем заключаются отличия таких технологий, как коучинг, менторинг, тьюторинг и супервизия?
3. В чем отличия таких методов, как сторителлинг и инструктаж?
4. Какие технологии и стратегии наставничества, на Ваш взгляд, являются наиболее эффективными?

3.2. Итоговая аттестация.

Комплект оценочных средств для итоговой аттестации.

Итоговая аттестация проводится в форме мастер-класса, мастерской, презентационной площадки в очной форме в процессе проведения краевого Фестиваля лучших практик наставничества в образовательных организациях. Цель различных форм презентации опыта – создать условия для повышения уровня профессионального мастерства наставников. Общая тема представления опыта: «Слагаемые успеха наставника».

Слушателям необходимо разработать и представить собственный опыт наставнической деятельности в интерактивной форме. Продолжительность мастер-класса – 20–25 минут.

Требования к разработке:

- соответствие содержания теме, целям и задачам мастер-класса;
- четкая структура построения мастер-класса, мастерской или другой формы предъявления опыта;
- определение основных технологических инструментов, которые будут демонстрироваться в ходе мастер-класса;
- использование интерактивных, диалоговых приемов взаимодействия с аудиторией;
- наличие интерактивной презентации/иллюстративно- методических материалов;
- грамотное речевое оформление (культура речи), ораторское искусство.

По окончании мастер-класса участники проводят рефлексию. Педагог-мастер подводит итоги, обобщая высказанные в ходе мастер-класса замечания и предложения.

Критерии оценки:

- «зачтено» – замечания к разработке и презентации опыта не снижают общей положительной оценки. Обучающийся свободно владеет материалом, обращается к содержанию выполненного задания, дает грамотные пояснения. Демонстрирует грамотное владение речью. Аргументированно отвечает на вопросы, опыт представлен в интерактивном формате.

- «не зачтено» – обучающийся слабо владеет информацией по теме. В процессе презентации допускал серьезные ошибки. Методические разработки не предоставлены. Допущены серьезные методические, речевые ошибки.

РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1 Учебно-методическое обеспечение программы

1. Пособия и книги:

1. Амирова, Л.А. Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования: автореф. ... д.п.н.: 13.00.08 [Текст] / Л.А. Амирова. – Уфа, 2009. – 44 с.
2. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
3. Батышев, А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе [Текст] / А.С. Батышев. – М.: Высшая школа, 1985. – 272 с.
4. Батышев, С.Я. Производственная педагогика [Текст] / С.Я. Батышев. - М.: Машиностроение, 1985. - 672 с.
5. Батышев, С.Я. Методология прогнозирования профессионального образования [Текст] / С.Я. Батышев // Профтехобразование России. Итоги XX века и прогнозы. В 2 т. / под науч. ред. И. П. Смирнова. - М., 1999. - Т. 1. - С. 391-401.
6. Кулюткин, Ю.Н. Психология обучения взрослых [Текст] / Кулюткин Ю.Н. - М.: Просвещение, 1985. - 128с.
7. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Климов, Е.А. - Ростов н/Д, 1996. - С. 419-422.
8. Львова, Ю.Л. Творческая лаборатория учителя: Книга для учителя [Текст] / Ю.Л. Львова. - 3-е изд., перераб.и доп. - М.: Просвещение, 1992. – 224 с.
9. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний [Текст] / Г. Льюис. – М.: Амалфея, 1998.
профессиональное образование. - 2011. № 12, С. 16 – 18.

2. Печатная периодика:

1. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике [Текст] / А.Р. Масалимова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5(80). – С. 35 – 40 (0,5 п.л.).
2. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников: Монография [Текст] / А.Р. Масалимова. – Казань: Изд-во «Печать-Сервис – XXI век, 2013. – 183 с.
3. Масалимова, А.Р. Модель компетенций современного наставника [Текст] / А.Р. Масалимова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 4(3). – С. 104.
4. Махмутов, М.И. Педагогика наставничества [Текст] / М.И. Махмутов. М.: Сов. Россия, 1981.
5. Мельникова, Н.В. Наставничество: метод обучения персонала [Электронный ресурс]. - Источник: УралБизнесОбразование.
6. Морозова, Н.Ю. Неформальное образование в аспекте европейских тенденций [Текст] / Н.Ю. Морозова // Среднее

3. Электронные источники:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>
2. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 N 38993): http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186851

3. Бахвалова, М. Новые знания от собственных сотрудников. «Секрет фирмы», 2005: [Электронный ресурс]. – Режим доступа - <http://www.diplom.krsk.info/index.htm>
4. Закомурная, Е. «Тени» и «Друзья»: методы обучения персонала, которых у нас пока нет / Е. Закомурная [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.amt-training.ru/articles/index.php?ELEMENT_ID=7113&phrase_id=58564 2. Кайдзен по-японски, или как учителю стать учеником [Электронный ресурс] // портал «Управление производством, 22 марта 2012.
5. Наставничество: тенденция к возрождению [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sovetdirectorov.info/1275dekabr2011>
6. Новые возможности Job Shadowing [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.trainings.ru;www.stopkadr.info/library/adapt4.shtml
7. Сторителлинг эффективный метод неформального обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Ампула- Брокер». <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=6330>.
8. Эффективное наставничество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adaptation360.ru/effektivnoe-nastavnichestvo>

4.2 Материально-технические условия реализации программы

Для осуществления образовательного процесса и проведения итоговой аттестации по программе необходимы компьютеры (ноутбуки), обеспеченные доступом к сети интернет, стандартная учебная мебель, доска, экран, проектор