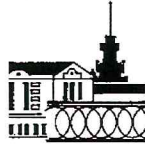


Департамент образования Администрации города Екатеринбурга



Муниципальное бюджетное учреждение информационно-методический центр
«Екатеринбургский Дом Учителя»

УЧЕБНЫЙ ОТДЕЛ

РЕКОМЕНДОВАНО

Советом МБУ ИМЦ
«Екатеринбургский Дом Учителя»
Протокол № 6
от «31» 08 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ИМЦ
«Екатеринбургский Дом Учителя»
Е.М. Крюкова
«31» августа 2020 г.



Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации

**«Наставничество как стратегия непрерывного профессионального развития
педагогов и ресурс повышения качества образования»**
(36 часов)

Автор-составитель:
Крюкова Е.М. – директор МБУ ИМЦ
«Екатеринбургский Дом Учителя»

Екатеринбург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
Учебно-тематический план.....	6
Содержание программы.....	7
Виды и формы контроля.....	8
Учебно-методическое обеспечение программы.....	8
Список литературы.....	9
Сведения об авторах	12
Аннотация.....	12

1. Пояснительная записка

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности эффективно использовать полученные благодаря образованию знания, умения и навыки, но и способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции.

Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В числе самых крупных форм наставничества можно назвать пять: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения / профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов системы:

наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона действия.

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Все формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

Цель программы: реализация в образовательных организациях Программы «Наставничество».

Задачи программы:

1. Обеспечить теоретическую и практическую подготовку слушателей для реализации программы «Наставничество» в образовательных организациях.
2. Ознакомить с эффективными практиками реализации моделей наставничества в образовательной организации.
3. Уметь формировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, способной на комплексную поддержку ее деятельности.

Планируемый результат обучения.

В результате освоения программы слушатели будут знать:

- нормативно-правовую базу для разработки программы «Наставничество» в образовательной организации;
- модели, типы и этапы реализации наставничества;
- эффективные формы организации взаимодействия в наставнических парах;

будут уметь:

- разрабатывать программу «Наставничество» в образовательной организации;

- формировать наставнические пары;
- проводить фасилитационные сессии с наставниками в формате World Cafe;

будут владеть:

- механизмами и успешными практиками для реализации программы «Наставничество»;
- практиками «Галерея идей», «Умею-научу».

Категории обучающихся: педагогические и руководящие работники системы образования.

Продолжительность обучения: 36 часов.

Форма обучения: дистанционная, очная.

По окончании обучения выдается удостоверение о повышении квалификации.

Нормативные основания реализации программы:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (последняя редакция);

- Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

Региональный уровень:

- Постановление правительства Свердловской области «Об утверждении комплексной программы Свердловской области «О реализации приоритетного национального проекта «Образование» в Свердловской области на 2014-2020 годы» от 25.06.2014г. №525-1111.

Муниципальный уровень:

- Стратегический план развития Екатеринбурга до 2030 г. (Решение Екатеринбургской городской Думы от 25 мая 2018 года № 12/81).

- Постановление Администрации города Екатеринбурга от 31 октября 2016 года № 2166 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы общего образования в муниципальном образовании «город Екатеринбург» на 2017-2020 годы» (с изменениями на 01.06.2018 г.).

2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование разделов	Всего часов	Вебинар	Прак. работа	Сам. работа
1.	Наставничество как стратегия. Нормативно-правовая база.	3	1.5		1.5
2.	Модели, типы и этапы реализации наставничества.	3	1.5		1.5
3.	Механизмы и успешные практики подготовки условий для запуска Программы «Наставничество».	3	1.5		1.5
4.	Метод сфокусированной беседы ОРИП.	1.5	1.5		
5.	Проведение мотивационной фасилитационной сессии с педагогическим коллективом по запуску Программы в формате PinPoint.	3		1.5	1.5
6.	Использование практики Бейчмаркинга. Разработка показателей критериев успешной реализации Программы.	3	1.5		1.5
7.	Механизмы формирования базы наставляемых. Создание индивидуальных проектов развития наставляемых. Эффективные практики анализа.	3	1.5		1.5
8.	Технология развивающих бесед как основная форма формирующего оценивания.	1.5	1.5		
9.	Механизмы формирования базы наставников и их обучение. Характеристики наставников. Профессиональные компетентности коуча, ментора, тьютора, тренера.	3	1.5		1.5
10.	Практика создания открытого информационного пространства. Фасилитационная сессия с наставниками в формате World Cafe. Практики «Галерея идей», «Умею-научу».	1.5		1.5	
11.	Механизмы формирования наставнических пар: эффективные формы организации взаимодействия на примере своей образовательной организации	1.5			1.5
12.	Технология коучинга в реализации Программы.	3	1.5		1.5
13.	Механизм завершения программы «Наставничество».	3	1.5		1.5
14.	Итоговая аттестация.	3			3
	ИТОГО	36	12	7.5	16.5

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Наставничество как стратегия. Нормативно-правовая база.
2. Модели, типы и этапы реализации наставничества (Подготовка условий для запуска программы наставничества; формирование базы наставляемых; отбор и обучение наставников; формирование и организация работы наставнических пар/групп; завершение наставничества).
3. Механизмы и успешные практики подготовки условий для запуска Программы «Наставничество».
4. Метод сфокусированной беседы ОРИП.
5. Проведение мотивационной фасилитационной сессии с педагогическим коллективом с использованием смысловых стратегий работы с текстом для ознакомления с документом «Методические рекомендации по внедрению методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» по запуску Программы в формате PinPoint.
6. Разработка показателей критериев успешной реализации Программы. Использование практики Бейчмаркинга.
7. Механизмы формирования базы наставляемых. Создание индивидуальных проектов развития наставляемых. Эффективные практики анализа.
8. Технология развивающих бесед как основная форма формирующего оценивания.
9. Механизмы формирования базы наставников и их обучение. Характеристики наставников. Профессиональные компетентности коуча, ментора, тьютора, тренера. Практика создания открытого информационного пространства. Фасилитационная сессия с наставниками в формате World Cafe. Практики «Галерея идей», «Умею-научу». Поиск внешних партнеров
10. Механизмы формирования наставнических пар, эффективные формы организации взаимодействия. Программа тренинга на командное взаимодействие. Инновационная методическая модель образовательной организации. Создание СОПов. Эффективные практики рефлексии. Технология Кейс-стади. Метод «Первоначального вопроса», метод «Сильного вопроса». Использование Scrum доски и план-дневника для эффективной фиксации деятельности наставнических пар.
11. Технология коучинга в реализации Программы «Наставничество».

12. Механизм завершения программы «Наставничество». Рефлексивная сессия «Ретроспектива». Подиум-сессия с участниками Программы. Образовательное событие «Методический Олимп».

4.Виды и формы контроля

Результатом освоения программы является разработка проекта Программы «Наставничество в образовательной организации».

5.Учебно-методическое обеспечение программы

Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
В формате вебинаров	Платформа Zoom ноутбук
Практические занятия	Аудитория МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»
	Рабочая тетрадь обучающегося

6.Список литературы

1. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
2. Грачева, Е.Ю. Особенности наставничества начинающего учителя в современной школе Германии / Е.Ю. Грачева // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электрон, науч. журн. - Февраль 2012, ART 1747. - СПб., 2012 [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1747.htm>
3. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. // Профессиональное образование и рынок труда. Наставничество в образовании - Федеральный институт — 2019. — № 3. — С. 4–18 https://firo.ranepa.ru/files/docs/nastavnichestvo_v_obrazovaii.pdf
4. Вакуленко, Л. С., Ахтырская, Ю. В., Кернер, О. А. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. // Дошкольная педагогика. - 2018. – № 1 (136). - С. 56-60, полный текст.-ISSN 1726-0973.Только электронный вариант статьи.
5. Дехтяренко, В.В. (учитель русского языка и литературы, учитель-наставник МОУ СОШ №2 г. Надыма). Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования. / В.В. Дехтяренко. // Методист. - 2019. - №1. - с. 50-52. Библиогр. - с. 52 (10 назв.)
6. Консолидация школьных волонтерских объединений и социально ориентированных некоммерческих организаций как важный ресурс наставничества подрастающего поколения. / С.Г. Барабаш, И.А. Проскурня. // Методист. - 2019. - №1 - с. 14-16. Библиогр. - с. 16 (7 назв.)
7. Марголис, А.А. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов. / А.А. Марголис, Е.В. Аржаных, М.С. Хуснутдинова // Вопросы образования. - 2019. - № 4. С. 139-159.
8. Марголина, Ж.Б. (РГПУ им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург). Наставничество как средство развития профессионализма педагога. / Ж.Б. Марголина. //Химия в школе. -2019. - №4. - с. 2-5. Библиогр. - С. 5 (5 назв.)
9. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом

между обучающимися. Утверждены распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145. <https://minobr.government-nnov.ru/?id=216241>

10. Наставничество как стратегия непрерывного развития - АУ ...iro86.ru > images > documents

11. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе / Клуб директоров – интернет-проект для руководителей образовательных организаций системы общего образования. / director.rosuchebnik.ru > article > natsproekt-obrazovanie

12. Тимофеева Юлия Вячеславовна (преподаватель). Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования. // Образовательный альманах. – 2019 - № 6 (20). с. 84-85.

13. Сергеева С.И. (заведующий, Центр развития ребенка - детский сад № 178, г. Чебоксары, Чувашская Республика). Методическое сопровождение молодых педагогов в ДОО. // Управление дошкольным образовательным учреждением. - № 7. 2019 год с. 44-51.

14. Поштарева, Т. Современные методы обучения и развития начинающих и опытных педагогов: Сценарий семинара для руководителей ДОО. // Дошкольное воспитание. - 2017. - № 9, 10. с. 76-81, см. полный текст.- ISSN 0012-561X.

15. Письмо наставнику /Л.М. Кузнецова, С.А. Громов. // Директор школы. - 2018 . - №6. - электронный вариант статьи.

Дополнительная литература

16. Власова, И.Е. (зам. дир. по учебно-методической работе МБОУ ДПО «Учебно-методический центр», г. Кашира, Московская обл.). Молодой учитель в школе/ И.Е. Власова. // Методист. - 2016. - № 2. - с. 60-62. Библиогр. - с. 62 (3 назв.)

17. Гафиятуллин, Н.М. (обладатель диплома второй степени Всероссийского конкурса «Директор школы - 2015», директор казанской гимназии №19). Свой маяк /Н.М. Гафиятуллин. //Директор школы. - 2016. - №2. - с. 7-15.

18. Головина, И.Н. Предметное методическое объединение педагогов как средство формирования профессиональных компетентностей / И.Н. Головина. // Практика административной работы в школе. - 2015. - № 5. с. 33-37.

19. Литвинская, И.Г. (зав. лаб. новых педагогических технологий КИППКРО, г. Красноярск). Верните наставника. / И.Г. Литвинская. // Директор школы. - 2016. - №10. - с. 34-40. Библиогр. - с. 40 (3 назв.).

20. Мачальник Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения. //Школьные технологии. - 2001. - № 6. - С. 39-60.

21. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с. https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf

22. Шепель В. Человековедческие технологии. // Народное образование. - 2001. - № 1. - С. 74-83.

7.Сведения об авторах программы

В реализации Программы принимают участие федеральные эксперты в сфере образования, практики, имеющие опыт в бизнес-сфере и практики коучинга:

Крюкова Е.М. – директор МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», бизнес-тренер, федеральный эксперт в сфере образования, победитель конкурса «Лидеры образования», призер Всероссийского конкурса «Директор школы - 2013», обладатель звания «Элита Российского образования»;

Калужская М.В. – к.п.н., заместитель директора по научной и учебно-методической работе, учитель философии МАОУ Гимназия № 210 «Корифей», сертифицированный коуч ICF, командный коуч, тренер и колумнист в «Учительской газете», Победитель конкурса «Лучшие учителя России», обладатель сертификата «Золотой фонд российской прессы»;

Ларионова С.В. – начальник отдела мониторинга МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», психолог, член Российского Психологического Общества и Межрегионального Общества психологов силовых структур.

13.Аннотация

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество – как стратегия непрерывного профессионального развития педагогов и ресурс повышения качества образования» имеет практико-ориентированный характер и адаптивный формат для участников: занятия проходят 2 раза в неделю в формате вебинаров и практических занятий. Программа рассчитана на 36 часов, из них 18 часов в формате вебинаров, 6 часов - практические занятия на платформе Zoom, 12 часов выносятся на самостоятельное изучение.

Во время обучения каждый слушатель сможет разработать собственный проект реализации программы «Наставничество в образовательной организации» и представить алгоритм действий на каждом этапе ее реализации, а также разработать критерии успешной реализации программы.

Слушатели курсов будут ознакомлены с различными эффективными технологиями реализации программы, такими как: метод сфокусированной беседы, развивающие беседы, World Cafe, OpenSpace, Lesson Study, метод «Первоначального вопроса», метод «Сильного вопроса».

Педагоги, которые уже закончили обучение по данной программе, после внедрения полученных знаний убедились, что предложенный авторами подход системно влияет на повышение качества образования в школе.

По окончании курса каждый обучающийся получает удостоверение о повышении квалификации.

Форма обучения – дистанционная, очная.

Сроки проведения – с 6 декабря 2021 года по 26 декабря 2021 года.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 1041877024692672594062349224419429428135570482

Владелец Крюкова Елена Михайловна

Действителен с 06.12.2022 по 06.12.2023