

Рабочая программа модуля 4
Эффективные инструменты в работе наставника
 дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Реализация различных моделей наставничества в профессиональной образовательной организации»,
 утвержденной Ученым советом ОГБУ ДПО КИРО
 (протокол № 1 от 15 января 2021 года)

<p>Тема 1. Коммуникация как инструмент наставничества</p>	<p>Лекция (2 часа) Практическое занятие (2 часа) Самостоятельная работа (2 часа)</p>	<p>Определение понятия «коммуникация», «эффективная коммуникация». Основные виды общения, каналы коммуникации, коммуникативные барьеры. Виды педагогического общения как инструмент наставничества. Цель педагогического общения между наставником и наставляемым. Модели педагогического общения в наставничестве (общение-коррекция, общение-снятие психологических барьеров). <i>Практическая работа</i> Выполните упражнение на отработку коммуникативных умений, преодоление коммуникативных барьеров, достижение максимальной эффективности коммуникации. <i>Самостоятельная работа:</i> Подготовьте сообщение о моделях педагогического общения в наставничестве (общение-коррекция, общение-коррекция,</p>	<p>Знать: основы коммуникации как инструмента наставничества Уметь: преодолевать психологические барьеры в наставнической деятельности</p>
---	--	--	--

		общение-снятие психологических барьеров), (по выбору).	
Тема 2. Постановка целей и задач наставляемым. <i>Составление Индивидуальной программы наставничества. Метод SMART/ДИСКО. Основные ошибки наставника на этапе постановки задач</i>	Лекция (2 часа) Практическое занятие (2 часа) Самостоятельная работа (2 часа)	Роль наставляемого в постановке целей и задач. Постановки целей SMART (умный). Результаты работы должны быть: <ul style="list-style-type: none"> • конкретными (specific) • измеримыми (measurable) • достижимыми (attainable) • значимыми (relevant) • соотносимыми с конкретным сроком (time-bounded). Цель и ее соответствие таким показателям как конкретность, измеримость, достижимость, значимость и конкретный срок. Недооценка уровня дискомфорта условий работы сотрудника. Навязывание своего мнения наставляемому. Перегрузка подопечного рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов. Неточность в постановке целей и задач. <i>Практическая работа</i> Составьте индивидуальную программу наставничества. <i>Самостоятельная работа</i> Внимательно изучите методологию постановку целей и задач наставляемым. Предложите свои варианты постановки.	Знать: цели и задачи наставляемого; метод SMART/ДИСКО. Уметь: составлять индивидуальную программу наставничества

<p>Тема 3. Психологические аспекты наставничества</p>	<p>Лекция (2 часа) Практическое занятие (2 часа)</p>	<p>Психолого-педагогические задачи наставничества. Психологические качества наставника и наставляемого. Психологическая модель наставничества. <i>Практическая работа</i> Изучите психолого-педагогические основы наставничества и составьте психологическую модель наставничества.</p>	<p>Знать: Психологические аспекты наставничества Уметь: составлять психологическую модель наставничества</p>
<p>Тема 4. Система наставничества в образовательной организации как условие профессионального роста педагога</p>	<p>Лекция (2 часа) Практическое занятие (2 часа) Самостоятельная работа (2 часа) Стажировочная практика (2 часа)</p>	<p>Роль наставника в личностном и профессиональном развитии. Путь от адаптации к индивидуальной деятельности, к признанию педагогической индивидуальности. Этапы организации наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога. Мотивация молодого педагога на профессиональный рост. Наставничество – это одна из эффективных форм профессиональной и личностной адаптации молодого педагога, способствующая его профессиональной компетентности. <i>Практическая работа</i> Ознакомьтесь с основными этапами организации системы наставничества в образовательной организации и спроектируйте модель наставничества в вашей ПОО.</p>	<p>Знать: основные компоненты дидактического обеспечения процесса профессионального становления педагога в системе наставничества; организационно-педагогические условия развития системы наставничества как условие профессионального роста педагога; роль наставника в личностном и профессиональном развитии. Уметь: Проектировать модель наставничества в конкретной ПОО</p>

		<p style="text-align: center;"><i>Самостоятельная работа</i></p> <p>Подготовьте ответы на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перечислите организационно-педагогические условия развития системы наставничества как условие профессионального роста педагога; - назовите основные компоненты дидактического обеспечения процесса профессионального становления педагога в системе наставничества; - охарактеризуйте закономерности профессионального становления педагога в процессе профессиональной адаптации; - перечислите основные компоненты профессиональной адаптации педагога; - назовите основные мотивы молодого педагога на профессиональный рост. <p style="text-align: center;"><i>Стажировочная практика</i></p> <p>Система наставничества в образовательной организации как условие профессионального роста педагога</p>	
Тема 5. Коучинг. Основные принципы и практики	<p>Лекция (2 часа)</p> <p>Практическое занятие (2 часа)</p> <p>Самостоятельная работа (2 часа)</p>	<p>Наставничество в стиле «коуч». Отличие традиционного наставничества от наставничества в стиле «коуч». Технологии подготовки наставников-коучей. Коучинговый стиль: партнерство и сотрудничество. Спектр</p>	<p>Знать: особенности наставничества в стиле «коуч»; технологии подготовки наставников-коучей; спектр навыков и умений в коучинг.</p>

		<p>навыков и умений в коучинге.</p> <p><i>Практическая работа</i></p> <p>Ознакомьтесь с традиционной моделью наставничества и моделью в стиле «коуч». Найдите пять отличий и заполните таблицу.</p> <p><i>Самостоятельная работа.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - в чем заключается коучинговый стиль? - основные принципы коуча? - назовите технологии подготовки наставников-коучей; - перечислите основные психологические качества наставников-коучей; - дайте определение «наставничество в стиле «коуч». 	<p>Уметь:</p> <p>отличать традиционную модель наставничества и модель в стиле «коуч».</p>
<p>Тема 6.</p> <p>Современные методы фасилитации командной работы</p>	<p>Лекция (2 часа)</p> <p>Практическое занятие (2 часа)</p> <p>Самостоятельная работа (2 часа)</p> <p>Стажировочная практика (2 часа)</p>	<p>Основы фасилитации. Ценность совместной работы. Динамика группового принятия решений. Стили фасилитации. Навыки фасилитации. Инструменты для каждого этапа работы. World safe (Мировое кафе).</p> <p><i>Практические задания</i></p> <p>Подробно изучите стили фасилитации и обоснуйте выбор вами определенного стиля фасилитации в форме эссе.</p> <p><i>Самостоятельная работа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - укажите навыки, необходимые для развития фасилитации. - укажите желаемый порядок работы в группах. 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыки фасилитации; - динамику группового принятия решений; - современные методы фасилитации командной работы. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять определенный стиль фасилитации в своей профессиональной деятельности

		<p>- группе, на пути к достижению консенсуса по обсуждаемым вопросам необходимо пройти через стадии, которые способствуют достижению общего взаимопонимания в группах. Укажите эти стадии.</p> <p>- фасилитация – это... укажите несколько определений.</p> <p>- фасилитатор должен помогать команде самостоятельно находить ответы на вопросы и/или осваивать необходимые навыки. Укажите их.</p> <p>- что является результатом эффективного процесса фасилитации.</p> <p><i>Стажировочная практика</i></p> <p>Современные методы фасилитации командной работы</p>	
<p>Тема 7. Контроль и обратная связь в наставничестве. <i>Что должен контролировать наставник? Пять шагов эффективного контроля. Цели и принципы обратной связи. Элементы развивающей обратной связи. Критика. Как давать негативную обратную связь?</i></p>	<p>Лекция (2 часа)</p> <p>Практическое занятие (2 часа)</p> <p>Самостоятельная работа (2 часа)</p> <p>Стажировочная практика (2 часа)</p>	<p>Механизмы контроля системы наставничества. Выбор ответственного за координацию процесса наставничества. Создание документации, регламентирующей весь процесс наставничества.</p> <p>Механизмы обратной связи (постоянный и оперативный контроль за процессом наставничества).</p> <p>Семь ключевых принципов обратной связи.</p> <p>Навыки эффективной обратной связи.</p> <p>Алгоритм предоставления обратной связи.</p> <p><i>Практическая работа</i></p> <p>Изучите семь принципов обратной связи и</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - механизмы обратной связи (постоянный и оперативный контроль за процессом наставничества); - навыки эффективной обратной связи; - механизмы контроля системы наставничества. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать необходимость предоставления обратной связи в системе наставничества.

		<p>подготовьте сообщение по теме «Зачем предоставлять обратную связь и чем это может помочь системе наставничества»</p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p> <ul style="list-style-type: none">- в чем заключается назначение конструктивной обратной связи?- как сделать обратную связь конструктивной?- опишите технологию эффективной развивающей обратной связи;- перечислите функции контроля в системе наставничества;- назовите принципы конструктивной обратной связи;- что такое позитивные принципы обратной связи?- перечислите негативные принципы обратной связи;- назовите элементы развивающей обратной связи. <p><i>Стажировочная практика</i></p> <p>Контроль и обратная связь в наставничестве.</p>	
--	--	--	--