

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГАОУ ВО «СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора

_____ В.И. Колмаков

«_____» _____ 2018 г.

**ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**Менторинг как средство результативной реализации
ЭО и ДОТ в СФУ**

Красноярск 2018

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Аннотация программы

Курс разработан с целью подготовки менторов, которые будут содействовать получению навыков подопечными (молодыми специалистами) в области разработки и использования электронных курсов в системе LMS Moodle для учебной и научной деятельности. В результате у подопечных сложится представление о том, как разработать и наполнить электронный курс.

Курс призван способствовать развитию навыка рефлексии ментора по поводу собственной профессиональной деятельности с использованием ЭО и ДОТ и, как следствие, способствовать развитию навыка рефлексии подопечного (молодого специалиста) по поводу его профессиональной деятельности с ЭО и ДОТ с целью ее улучшения.

Важной частью курса является развитие навыков совместного с подопечным планирования и разработки электронного курса и учебно-методического обеспечения; фокусированного наблюдения, обсуждения и оценивания деятельности подопечного с целью ее улучшения.

Во время прохождения курса повышения квалификации особое внимание уделяется развитию личных качеств (терпимость, тактичность, умение сопереживать, помогать подопечному, не навязывая своего мнения, направляя и др.), необходимых ментору для успешной работы с подопечными (молодыми специалистами) на разных этапах их профессионального развития.

Характерными чертами курса являются рефлексивность, интерактивность, интенсивность, обращение к накопленным ресурсам профессионального сообщества и собственному профессиональному опыту, обучение через деятельность.

В настоящее время под менторством понимается особый тип взаимоотношений между специалистом, обладающим большими знаниями, профессиональным и жизненным опытом (ментором), и специалистом с меньшими знаниями и опытом (подопечным, протеже), в процессе которых ментор помогает своему подопечному приобрести необходимые профессиональные знания и опыт, развить практические навыки и необходимые профессиональные и личностные качества, социально адаптироваться к профессии и коллективу, выработать высокие стандарты поведения и приверженность моральным ценностям. Менторство расширяет доступ к более опытным коллегам, обеспечивает подопечным регулярную обратную связь и поддержку, помогает развить потребность в постоянном совершенствовании.

1.2. Цель программы

Формирование готовности у научно-педагогических кадров высших учебных заведений к осуществлению роли ментора в образовательной организации, приобретение необходимых знаний и навыков в планировании и реализации менторского процесса.

1.3. Компетенции (трудовые функции) в соответствии с Профессиональным стандартом:

- F/02.6 – Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения;

- I/02.7 – Профессиональная поддержка специалистов, участвующих в реализации курируемых учебных курсов, дисциплин (модулей), организации учебно-профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам ВО и(или) ДПП.

1.4. Планируемые результаты обучения

В результате успешного освоения программы слушатели будут способны (*продемонстрировать*):

1. Планировать и реализовывать процесс менторинга, выбрав наиболее эффективные для этого методы и стили обучения.
2. Составлять план по обучению и развитию необходимых компетенций в области использования ЭО и ДОТ у обучающегося сотрудника, а также оценивать результативность обучения.
3. Формировать конструктивную коммуникацию с подопечными.
4. Управлять собственным процессом профессионального и личностного развития.

1.5. Категория слушателей: научно-педагогические работники университета.

1.6. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:

Научно-педагогические работники, участвующие в семинарах в области ЭО и ДОТ (докладчики, модераторы, активные участники) и успешно выполняющие показатели эффективности научного и педагогического труда работника последние три года:

- показатель эффективности № 5 «Разработка полнокомплектного УМО на русском языке»;
- показатель эффективности № 8 «Реализация электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по дисциплине»;
- показатель эффективности № 9 «Участие в проектах и экспериментах, организуемых в области электронного обучения и дистанционных образовательных технологий».

1.7. Продолжительность обучения: 36 часов.

1.8. Форма обучения: очно-дистанционная.

1.9. Требования к материально-техническому обеспечению

Аудитория с проектором/интерактивной доской. Ноутбук с доступом к сети Интернет, с установленным ПО: Microsoft Office, Adobe Flash Player, Adobe Reader, браузер Mozilla Firefox (Internet Explorer 9 и выше).

Документ об образовании: сертификат о повышении квалификации установленного образца.

Примечание: удостоверение установленного образца выдается слушателю, набравшему 72 и более часов по программам повышения квалификации, ориентированным на использование ЭО и ДОТ в учебном процессе.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование и содержание разделов и тем программы	Всего часов	В том числе:		Использование средств ЭО и ДОТ	Результаты обучения
			аудитор- ные	дистан- ционные		
1. Менторинг как эффективный метод предоставления профессиональной поддержки молодым специалистам						
1.1	Анализ теоретических подходов к организации менторинга	2	2		Лекция LMS Moodle	Знать теоретические подходы к организации менторинга
1.2	Модели организации менторинга	2	2		Форум LMS Moodle. Сервисы для создания ментальных карт	Обсуждать модели организации менторинга
1.3	Подходы к организации системы менторинга. Роли в менторинге. Вспомогательные стратегии ментора/наставника	4	2	2	LMS Moodle, вебинар, сервисы web 2.0	Организовывать систему менторинга. Знать роли в менторинге. Выбирать вспомогательные стратегии ментора/наставника при работе с подопечными
2. Взаимодействие ментор – подопечный						
2.1	Основные форматы и частота взаимодействия ментора и подопечного	2		2	Лекция LMS Moodle	Выбирать формат и частоту взаимодействия с подопечными
2.2	Эффективная коммуникация (модель GROW)	4	4			Организовывать эффективную коммуникацию по модели GROW
3. Ключевые навыки ментора						
3.1	Ключевые навыки ментора	2	2		Лекция LMS Moodle. Сервисы для создания ментальных карт	Знать ключевые навыки ментора
3.2	Оценка результатов развития и взаимодействия в программе менторинга	4	2	2	Элементы и ресурсы LMS Moodle	Оценивать результаты развития и взаимодействия в программе менторинга

№ п/п	Наименование и содержание разделов и тем программы	Всего часов	В том числе:		Использование средств ЭО и ДОТ	Результаты обучения
			аудитор- ные	дистан- ционные		
4. Организация менторинга в области ЭО и ДОТ						
4.1	Права и функциональные обязанности ментора в области ЭО и ДОТ	2	2		Элементы и ресурсы LMS Moodle	Знать права и функциональные обязанности ментора в области ЭО и ДОТ
4.2	Особенности организации менторинга и планирования работы ментора в области ЭО и ДОТ	6	2	4		Учитывать особенности организации менторинга в области ЭО и ДОТ при планировании работы ментора
4.3	Индивидуальное консультирование	8	4	4	Форум LMS Moodle, Skype	Решать вопросы и проблемы, возникающие при разработке итогового проекта
	ИТОГО	36	22	14		

2.2. План учебной деятельности

Результаты обучения	Учебные действия/формы текущего контроля	Используемые ресурсы/инструменты/технологии
Планировать и реализовывать процесс менторинга, выбрав наиболее эффективные для этого методы и стили обучения	Актуализация знания локально-нормативной базы, регулирующей процесс ЭО и ДОТ. Знакомство с работой и функционалом электронных сервисов и инфраструктурой ЭО в СФУ. Изучение локальной проектной документации по проекту «Менторы ЭО 2.0». Совершение первых проб в организации системы менторинга. Обсуждение методов и стилей обучения	Форум LMS Moodle. Проблемная мини-лекция. Фронтальная беседа
Составлять план по обучению и развитию необходимых компетенций в области использования ЭО и ДОТ у обучающегося сотрудника, а также оценивать результативность обучения.	Разработка общего плана мероприятий по реализации проекта «Менторы ЭО 2.0». Разработка индивидуальных планов работы подопечных. Предоставление списка планируемых к прохождению программ повышения квалификации в области ЭО и ДОТ (объёмом от 36 ч.) для подопечных. Мониторинг работы подопечных по контрольным точкам согласно общему и индивидуальным планам работы	Элементы и ресурсы LMS Moodle. Мозговой штурм. Индивидуальные консультации
Формировать конструктивную коммуникацию с подопечными.	Выбор формы взаимодействия с подопечными и при необходимости организация дистанционной работы. Предоставление подопечным необходимых учебно-методических материалов. Консультирование подопечных в режиме «вопрос-ответ»	Элементы и ресурсы LMS Moodle. Тренинг. Фронтальная беседа

Результаты обучения	Учебные действия/формы текущего контроля	Используемые ресурсы/инструменты/технологии
Управлять собственным процессом профессионального и личностного развития	Обсуждение методических особенностей организации системы менторинга в области ЭО и ДОТ. Анализ опыта организации менторинга/наставничества в высшем образовании в России и за рубежом	Фронтальная беседа. Элементы и ресурсы LMS Moodle.

2.3. Виды и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа предполагает выполнение заданий/рекомендаций по работе менторов с подопечными: работа с локально-нормативной базой, обучение работе с электронными сервисами СФУ, разработка необходимых компонентов для реализации дисциплины с ЭО и ДОТ.

2.4. Тематика и формы индивидуальной работы

Программа предусматривает две основных формы индивидуальной работы. *Теоретическая* форма предполагает работу с рекомендованными источниками, подготовку к обсуждению и дискуссии по основным темам курса. *Практическая форма* индивидуальной работы предполагает перекрестную проверку ЭОК подопечных по критериям Положения о реализации ЭО и ДОТ СФУ.

2.5. Тематика итоговых работ

Итоговый проект выполняется в форме отчета ментора по предложенному шаблону с предоставлением детального описания процесса менторинга и методических материалов, используемых в ходе работы с подопечными.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

3.1. Учебно-методическое обеспечение, в т.ч. электронные ресурсы в корпоративной сети СФУ и сети Интернет:

1. Вагин И.О. Уроки наставничества. Как быстро и эффективно обучать сотрудников. – М., 2017. – 120 с.
2. Вымятнин В.М., Демкин В.П., Можяева Г.В., Руденко Т.В. Мультимедиа курсы: методология и технология разработки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ido.tsu.ru/ss/?unit=223>.
3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / М.В. Кларин. – М.: Изд-во «Юрайт», 2018. – 288 с.
4. Курмышев Н.В., Краснощеков К.Ю. Создание курсов в системе дистанционного обучения Moodle: учебно-метод. пособие для препод. [Электронный ресурс]. – Великий Новгород, 2012 / Режим доступа: <http://www.novsu.ru/file/1008712>.
5. Максвелл Д. Наставничество 101. – М.: Попурри, 2009. – 160 с.

Дополнительная литература

1. Волкова Т.А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики // Вестник Марийского гос. ун-та. – 2015. – № 1 (16). – С. 15–18.
2. Горшкова Е.Г., Кухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса: Практ. рук-во. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.
3. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе — новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и

российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/data/misc/library/WP8_2014_01.pdf.

4. Портал электронного обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-learning.by/>.

5. Brockbank A., McGill I. Facilitating reflective learning through mentoring and coaching, Kogan Page Ltd USA, 2006.

6. Clutterbuck D. How formal should your mentoring programme be? / Mentors & Mentees – The Competence Conundrum/Developing Mentor Competencies/Evaluating Mentoring, 2005.

7. Tammy D. Allen Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology. 2004. Vol. 89. No. 1. P. 127–136.

3.2. Информационное обеспечение (информационные обучающие системы, системы вебинаров, сетевые ресурсы хостинга видео, изображений, файлов, презентаций, программное обеспечение и др.):

1. Аудитория с проектором или интерактивной доской.

2. Локально установленное ПО: офисный пакет Open Office или Microsoft Office, браузер Mozilla Firefox (Internet Explorer 8 и выше), Adobe Flash Player.

3. Онлайн сервисы и интернет-ресурсы: LMS Moodle (инсталляция на сервере университета), доступ к электронной почте посредством web-интерфейса, доступ к сервису YouTube).

IV. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

4.1. Формы аттестации, оценочные материалы, методические материалы

Обучение на программе повышения квалификации предполагает выполнение текущих заданий, которые позволят определить компетенции слушателей, как будущих менторов и создать личный профиль ментора.

На каждом этапе лист обратной связи информирует об удовлетворенности в получении необходимых знаний и развития навыков.

4.2. Требования и содержание итоговой аттестации

Основанием для аттестации является отчет ментора с предоставлением детального описания процесса менторинга и методических материалов, используемых в ходе работы с подопечными: выбранный формат и частота взаимодействия с подопечными, описание процесса организации коммуникации, как решались вопросы и проблемы, возникающие при взаимодействии с подопечными и т.д.

Программу составили:

Вайнштейн Ю.В., канд. техн. наук, доцент

Достовалова Е.В., канд. пед. наук, доцент

Мухина К.А., ст. препод.

Рыбков М.В., ст. препод.

Чистова Е.В., канд. филол. наук, доцент

Даныкина Г.Б., канд. техн. наук, доцент

Руководитель программы:

Достовалова Е.В., канд. пед. наук, доцент