

Организационно-методический
семинар
«Модели реализации
наставничества в колледже»


29.09.2020

План:

1. Реализация целевой модели наставничества.
Знакомство с нормативно-правовой базой.
2. Модели реализации наставничества:
«педагог-педагог», «обучающийся-
обучающийся», «представитель
ОО/работодатель-студент/преподаватель».
3. О создании рабочей группы по разработке
Программы наставничества.

Научно-методическая тема
колледжа в 2020-2021 учебном году:

«Реализация целевой модели наставничества
в педагогическом колледже как фактор
становления будущего специалиста в
условиях выполнения национального проекта
«Образование»



НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР НАСТАВНИЧЕСТВА МЕНТОРИ

— оказываем многопрофильную поддержку организациям, внедряющим и использующим методологию наставничества для достижения лучших образовательных, социально-культурных и предпринимательских результатов.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

ЦЕЛЬ

Создание развивающе-поддерживающей среды в образовательной организации на основе партнерства и доверия между всеми участниками образовательных отношений: детей, педагогов, родителей и внешними представителями социума **для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.**

УЧЕНИК-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «**успевающий – неуспевающий**», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «**лидер – пассивный**», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «**равный – равному**», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.



УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ

ЦЕЛИ

Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие «**опытный учитель – молодой специалист**», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «**лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы**», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «**педагог-новатор – консервативный педагог**», молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «**опытный предметник – неопытный предметник**», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).



СТУДЕНТ-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

Успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«успевающий – неуспевающий»**, классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие **«лидер – равнодушный»**, психозэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие **«равный – другому»**, в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие **«куратор – автор проекта»**, совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.



РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК

ЦЕЛИ

Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие **«коллега – молодой коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.



РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ

ЦЕЛИ

Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

- взаимодействие **«активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие **«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие **«коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие **«работодатель – будущий сотрудник»** – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.



МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ

КОНЦЕПЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВА
НЕ ДОПУСКАЕТ РЕГУЛЯРНОЙ
ФИНАНСОВОЙ МОТИВАЦИИ

СТАТУС НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Поддержка системы наставничества на общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как **почетная миссия**.

КОНКУРСЫ И ПРЕМИИ

Выдвижение самых результативных наставников на **ежегодную премию** для лучшего наставника региона/города/организации. Общественное признание и уважение. Возможные льготы.

ИЕРАРХИЯ НАСТАВНИКОВ

Геймифицированная иерархия наставников: уровни, достижения, рейтинги. Повышение лояльности к программе и вовлечение в нее молодых кадров.

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 25 » декабря 2019 г.

№ Р-145

Москва

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

АПРОБАЦИЯ

Участники исследования

Обучающиеся школ в возрасте от 11 до 18 лет, педагоги общеобразовательных школ и работодатели, которые дали согласие на проведение исследования.

Регионы-участники:

- Республика Северная Осетия-Алания
- Красноярский край
- Чувашская Республика-Чувашия
- Брянская область
- Приморский край

Всего участников – 888 человек

Взрослых (учителя и работодатели) – 272
Детей (обучающиеся школ и студенты ППО) – 616

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫН ҮРЕДҮ
ЛЕ БИЛИМ МИНИСТЕРСТВОЗЫ

ПРИКАЗ

ЖАКАРУ

« 30 » июня 2020 г.

№ 557

г. Горно-Алтайск

О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, расположенных на территории Республики Алтай



"Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Алтай"

Введите текст для поиска...

Версия для слабовидящих



ГЛАВНАЯ ИНСТИТУТ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОЕКТЫ **ЦЕНТР НАСТАВНИЧЕСТВА** КОНКУРСЫ Этнокультурная составляющая Виртуальный методический кабинет ГИА

[Обратная связь](#)



Конкурс на присуждение
премий лучшим учителям за достижения
в педагогической деятельности



Время учиться



Материалы
вебинаров

Образовательная
деятельность

- План-график повышения квалификации педагогических

**График проведения очной части курсов, проведенных в
марте-мае 2020 года заочно с использованием
дистанционных образовательных технологий**

**График проведения очно-заочных курсов,
запланированных на сентябрь-октябрь 2020 года**



НАВЫКИ XXI ВЕКА
МЕЖДУНАРОДНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
АКАДЕМИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



Дружи
с финансами

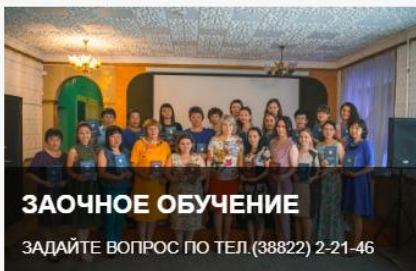
Министерство образования и науки Республики Алтай
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики
Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж»



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Модели наставничества:

- «Педагог – педагог»;
- «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»;
- «Обучающийся (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс, обучающийся, который учиться только на «отлично») – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;
- «Представитель/педагог образовательной организации – обучающийся, преподаватель».

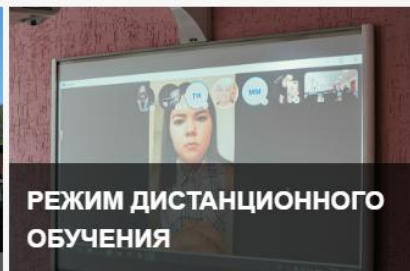


ЗАОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ

ЗАДАЙТЕ ВОПРОС ПО ТЕЛ. (38822) 2-21-46



ВНИМАНИЕ АБИТУРИЕНТОВ!



РЕЖИМ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

- О КОЛЛЕДЖЕ
- АБИТУРИЕНТАМ
- СТУДЕНТАМ
- ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ
- РОДИТЕЛЯМ
- КОНТАКТЫ
- ПАМЯТНЫЕ ДАТЫ
- ГАЛЕРЕЯ
- БИБЛИОТЕКА

Главная

Сведения об образовательной организации

Отделения

Олимпиада профессионального мастерства

Региональный ресурсный центр

Дискуссионный клуб педколледжей

Панель управления

Наставничество

LOGIN FORM

Логин

Пароль

Запомнить меня

- Забыли логин?
- Забыли пароль?

Режим дистанционного обучения



чувствами и большой благодарностью!

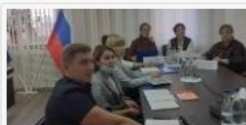
В МПГУ проходит конференция, посвященная памяти академика РАО В.А. Сластёнина



24–25 сентября в МПГУ проходит XI Международная научно-практической конференция «Педагогическое образование: вызовы XXI века», посвященная памяти академика РАО В.А. Сластёнина

Подробнее: [В МПГУ проходит конференция, посвященная памяти академика РАО В.А. Сластёнина](#)

Всероссийская научно-практическая конференция «Профессиональная компетентность педагогов в условиях инклюзивного образования: идеи, технологии, практики»



16-17 сентября 2020 года состоялась Всероссийская научно-практическая конференция «Профессиональная компетентность педагогов в условиях инклюзивного образования: идеи, технологии, практики» в г.Иркутск. Опыт работы БПОУ РА «Горно-Алтайский педагогический колледж» по психолого-педагогическому сопровождению инклюзивного профессионального образования в Республике Алтай в рамках деятельности базовой профессиональной образовательной организации был представлен педагогом-психологом службы социально-психологического сопровождения колледжа Термишевой Оксаной Леонидовной.

Подробнее: [Всероссийская научно-практическая конференция «Профессиональная компетентность педагогов в...](#)

Модель наставничества «Педагог – педагог»

- *Целевая группа:* все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Работа с молодыми и вновь прибывшими преподавателями в рамках ШМП

Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса	Сентябрь	Методист Председатели ЦМК
Открытые уроки для молодых и вновь прибывших преподавателей	Октябрь	Методист, Председатели ЦМК
Дискуссия «Факторы, влияющие на качество преподавания»	Октябрь	Методист
<u>Неделя наставничества</u> (наставники проводят открытые уроки, мастер-класс, практикумы, <u>инд. консультации</u> и т.п.)	26 – 31 октября	Методист, Председатели ЦМК
Консультация «Современные требования к уроку»	Октябрь	Методист, Председатели ЦМК
«Час силы» (решение проблемного вопроса коллективно)	29 октября (в <u>теч.года</u> по запросу)	Методист
Практикум «Мои педагогические фишки»	Ноябрь	Методист, аттестующие педагоги
Практикум «Психологическая безопасность современного урока»	Декабрь	Методист, руководитель СПС
Практикум «Организация групповой работы на учебном занятии»	Январь	Методист

Педагогический совет (27.10.2020г.)

«Наставничество в педагогическом колледже:
проблемы, перспективы и пути реализации»

<u>Методический день с участием молодых преподавателей</u> под девизом «Наставники: не рядом, а вместе!»	Апрель	Завуч, методист наставники
Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках колледжа	В <u>теч.</u> года	Методист
Индивидуальные консультации	В <u>теч.</u> года	Методист
Круглый стол «Мои первые профессиональные шаги: анализ деятельности ШМП за учебный год»	Май	Методист, наставники, руководитель СПС

Конкурс

<u>Педагогический апгрейд «1+1» (наставник+молодой специалист)</u> под девизом «Наставники: не рядом, а вместе!»	апрель	методист, председатели ЦМК
---	--------	----------------------------------