

# Педагогический совет

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

27.10.2020г.

# Повестка:

1. Внедрение целевой модели наставничества в колледже.
2. «Мозговой штурм» технологии группового наставничества.
3. Выступление спикеров, принятие решения.

# **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»**, психоэмоциональная 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.



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 РЕСПУБЛИКАНЫҢ ҰРЕДҰ  
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](#)



**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**

cora.ru/index.php/.../205-dlya-raboty-v-period-epidemiologicheskoi-situatsii

# Мероприятия (дорожная карта):

1. Реализация программы ранней профориентации «Школа успеха» (педкласс).
2. Реализация программы подготовки обучающихся к чемпионату профессионального мастерства «Молодые профессионалы» - февраль 2021 года.
3. Организация и проведение Фестиваля «Билет в будущее» (все ПОО РА) – февраль 2021 года.
4. Реализация программы «Наставники: не рядом, а вместе!» для обучающихся ОВЗ – сентябрь – октябрь 2021 года.

# 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.

# Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников:

- поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе / премии на лучшего наставника муниципалитета / региона;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета ОО;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- рекомендации при поступлении в образовательные организации, на работу;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску; расширенная медицинская страховка; иные льготы и привилегии, находящиеся в ведении организации, которую представляет наставник.

# **Пример системы нематериальной мотивации наставника (игровая иерархия):**

Уровень 1. Начальный уровень («Молодой наставник»).

Уровень 2. Золотой уровень («Продвинутый наставник»).

Уровень 3. Платиновый уровень («Мастер-наставник»).

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

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

# Технологии наставничества:

- Виртуальное наставничество.
- Реверсивное наставничество.
- Ситуационное наставничество.
- Флэш-наставничество.
- Саморегулируемое наставничество.
- Традиционное наставничество.
- Краткосрочное наставничество.
- Групповое или индивидуальное наставничество.

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



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

# Формы наставничества:

- «Педагог – педагог»;
- «Обучающийся (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс, обучающийся, который учиться только на «отлично») – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;
- «Работодатель – студент».

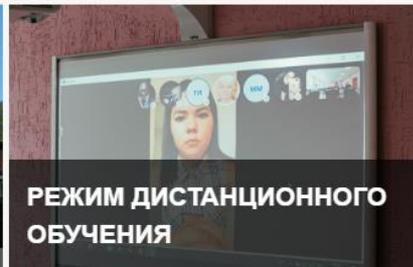


## ЗАОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ

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

Войти

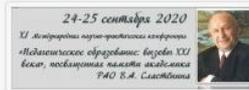
- Забыли логин?
- Забыли пароль?

### 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...](#)

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### Формы наставничества:

- «Педагог – педагог»;
- «Обучающийся – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;
- «Работодатель – студент».

# Критерии эффективности реализации форм наставничества:

- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и компетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

# «Мозговой штурм» технологии группового наставничества (20 минут)

## Задание:

1. распределить обязанности в группе: спикер, технический эксперт, «хранитель» времени.
2. разработать перечень мероприятий по трём формам наставничества, которые будут включены в Программу наставничества;
3. результаты работы представить в программе PowerPoint (шаблон на рабочем столе компьютера);
4. время на представление результатов работы группы - 3-5 минут.

## Наставники групп:

№1 – Вельмина Н.В., Зязина Е.В.

№2 – Облецова О.Г., Быкова Е.Н.

№3- Шубина Н.Б., Ломшина Т.В.

Результаты работы группового  
наставничества с  
использованием метода  
«МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

# Группа №1

## Наставники:

Вельмина Н.В., Зязина Е.В.

## Спикер:

Джанабилова С.А.

## Технический эксперт:

Иванова Н.В.

# Форма «педагог - педагог»

- методический день с использованием интегрированных уроков;
- подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства;
- соавторство в публикации методических материалов, научных статей, пособий;
- помощь в психологической адаптации к профессии (тренинг, психоэмоциональная поддержка, консультации, профилактика эмоционального выгорания).

# Форма «работодатель -студент»

- распространение имеющегося педагогического опыта;
- сотрудничество в исследовательской деятельности по запросу работодателя (написание индивидуального проекта, ВКР);
- сопровождение работодателем будущего специалиста, совмещающего учебу и работу;
- содействие профессиональному становлению студентов, обучающихся по целевому направлению;

# Форма «обучающийся – обучающийся, ученик, абитуриент»

- наставничество по модели успевающий-неуспевающий;
- тьюторство внутри группы;
- настоящий лидер – лидеру будущего;
- лучший студент – будущему студенту.

# Группа №2

## **Наставники:**

Быкова Е.Н., Облецова О.Г.

## Спикер:

Кудрявцев В.А.

## Технический эксперт:

Путинцева А.В.

# Форма «педагог - педагог»

- Школа молодого специалиста;
- Лайфхак от молодого специалиста «Научу за пять минут»;
- Творческие мастерские – «Педагогические находки»;
- Создание творческих лабораторий (Разработка пособий и методических рекомендаций).

# Форма «работодатель -студент»

- Диалог на равных – «Разговор с директором школы»;
- Дискуссионный клуб – «Советы профессионалов»;
- Классные встречи – «От сердца к сердцу» (встреча с выпускниками колледжа, работающими по специальности);
- Заключение договоров о целевом обучении;
- Выполнение ВКР и КР по запросу работодателей.

# Форма «обучающийся – обучающийся, ученик, абитуриент»

- Школа студенческого актива «Палитра»;
- Школа ранней профориентации «Школа успеха»;
- Проектная деятельность «Перезагрузка»;
- Когда легко учиться (продленка);
- Предлагай, проси, получай (шефство).

# Группа №3

## Наставники:

Шубина Н.Б. Ломшина Т.В.

## Спикер:

Стругова Н.С.

## Технический эксперт:

Федюхина М.А.

# Форма «педагог- педагог»

- Методические, тематические выставки;
- Онлайн-презентация педагогического опыта наставника;
- Педагогические дебаты «Консервативный педагог – новатор-педагог»;
- Неформальное общение (наставник + молодой) тренинги, занятия, посиделки и т.п.

# Форма «работодатель -студент»

- Консультация мастера (воспитатели, учителя) в период подготовки к квалификационному экзамену, демозэкзамену;
- Деловые встречи с выпускниками-педагогами «Шаги к успеху»;
- Школа- целевое направление- колледж-школа «работодатель – наставник - студент».

# Форма «обучающийся – обучающийся, ученик, абитуриент»

- Кураторское сопровождение агитационного десанта педагогического класса;
- Наставничество в рамках подготовки к проф.конкурсам (Равный-равному);
- Шефство студентов 4-го курса над студентами 2-3 курсов в ходе прохождения педагогической практике;
- Шефские посиделки (1 и 4 курс) «Студенческие лайфхаки».

# Решение педагогического совета:

1. Рабочей группе внести в Программу наставничества мероприятия, предложенные рабочими группа педсовета (ответственные Вельмина Н.В., Ломшина Т.В.).
2. Утвердить Положение о наставничестве (отв. Быкова Е.Н., Ломшина Т.В.).