

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 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](#)



**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**

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.

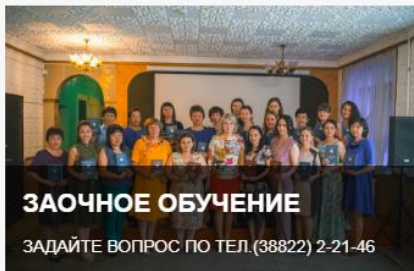
Министерство образования и науки Республики Алтай
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики
Алтай «Горно-Алтайский педагогический колледж»



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».

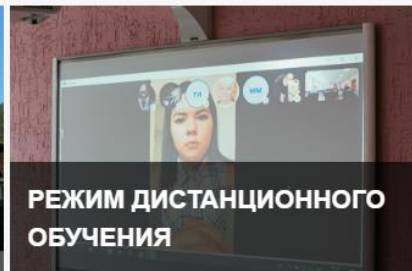


ЗАОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ

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

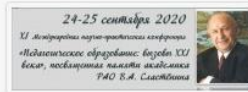
- Забыли логин?
- Забыли пароль?

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.).