

**Тема:** Наставничество в педагогическом колледже: проблемы, перспективы и пути реализации.

**Цель:** создание психолого-педагогических условий для осмысления проблемы внедрения целевой модели наставничества в образовательную организацию.

**Формы работы на педсовете:** фронтальная, групповая.

**Оснащение:** мультимедийная презентация, раздаточный материал (для работы в группах), оборудование для видеосвязи (интернет, программа Skype) в кабинетах №20, 2, 6, читальный зал.

**Повестка:**

1. Приветственное слово директора колледжа Облецовой О.Г.
2. Внедрение целевой модели наставничества в педагогическом колледже (основной докладчик методист Ломшина Т.В.).
3. Принятие решения.

#### **Ход педагогического совета**

##### **1. Приветственное слово директора колледжа Облецовой О.Г.**

##### **2. Внедрение целевой модели наставничества в педагогическом колледже (основной докладчик методист Ломшина Т.В.).**

**Слайд 3** Научно-методическая тема колледжа в 2020-2021 учебном году определена: «Реализация целевой модели наставничества в педагогическом колледже как фактор становления будущего специалиста в условиях выполнения национального проекта «Образование». На сегодняшний день тема наставничества актуализирована и приобрела новый виток развития в системе образования. Откуда же возникла идея внедрения наставничества так массово в образовательные организации.

**Слайд 4** Национальный ресурсный центр наставничества «Ментори» разработали Целевую модель наставничества, в которой представили 5 форм наставничества.

**Слайд 5** Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся,

педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

**Слайд 6** В целевой модели наставничества описаны следующие формы наставничества:

# 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.



**Слайд 7**


# 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.).



**Слайд 8**

# 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.



## Слайд 9

# РАБОТОДАТЕЛЬ-УЧЕНИК

## ЦЕЛИ

Успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личного потенциала, роста 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.

## Слайд 10

# 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.



**Слайд 11** Распоряжение Минпросвещения РФ от 25 декабря 2019 года 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. **Слайд 12** Данная модель была уже апробирована в 5 регионах. В Сибирском федеральном округе апробация была в Красноярском крае.

**Слайд 13** На основе распоряжения Минпросвещения РФ Министерством образования и науки РА **Слайд 14** Центр наставничества в нашем регионе определен в Институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования РА. Рабочая группа под руководством специалиста Министерства образования и науки РА Сарайкиной Татьяны Сергеевны разработала дорожную карту по внедрению целевой модели наставничества. Всего задействовано площадками для внедрения данной модели 82 образовательных организаций, в том числе и наш колледж. **Слайд 15** На слайде представлена выдержка из дорожной карты по внедрению целевой модели в образовательные организации, где ответственность за мероприятия и сроки выполнения за колледжем. Это тот минимум, который нам нужно выполнить.

**Слайд 16** Особым моментом в Целевой модели прописана система мотивации наставников. **Слайд 17** Кроме этого, предлагаются нематериальные формы поощрений наставников (благодарственные письма, популяризация на Доске почета, получение дополнительных дней к отпуску и другие). **Слайд 18** Можно использовать и игровую иерархию, как нематериальную мотивацию наставников. В нашем регионе есть ведомственный знак Минобр и науки РА «Почетный наставник» (стаж пед.деятельности не менее 10 лет и 5 лет наставником).

**Слайд 19** Так, что же такое наставничество, какова терминологическая база.

**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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Слайд 20** Помимо форм наставничества, существуют технологии наставничества:

- Виртуальное наставничество – с использованием дистанционных технологий.
- Реверсивное наставничество-молодой по возрасту специалист становится наставником более опытного по какому-либо вопросу.
- Ситуационное наставничество – краткосрочное, по определенному вопросу.
- Флэш-наставничество - с двумя и более наставляемыми.
- Саморегулируемое наставничество – специалист сам себя выдвигает в роли наставника.
- Традиционное наставничество - опытный специалист+молодой.
- Групповое наставничество – осуществление наставничества над группой (коллективом).
- Индивидуальное наставничество.

**Слайд 21** В колледже действует Положение о наставничестве, которое было пересмотрено и актуализировано в связи с приказом о внедрении Целевой модели наставничества. **Слайд 22** Рабочая группа рассмотрев нормативно-правовые документы, методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества,

определили 3 формы наставничества (на экране), которые уже в той или иной степени реализуются в образовательном процессе. Например, на данный момент в колледже начала работать Школа молодого педагога, а это непосредственная реализация модели «педагог-педагог». У нас 8 молодых специалистов, у которых есть наставники. Для наставников определена доплата в размере от 10 до 20 %. Также система наставничества реализуется в педагогическом классе, Агентстве молодежных инициатив, студсовете колледжа.

**Слайд 23** Также на сайте колледжа создана вкладка «Наставничество», где размещается информация по данному вопросу, вы можете более подробно изучить Целевую модель наставничества, познакомиться с основными приказами. **Слайд 24** Следующим шагом в реализации данной модели в колледже должна быть доработана Программа наставничества, в которой отражены 3 формы наставничества и мероприятия, которые будут реализовываться (или уже реализуются) по рассматриваемой сегодня теме. **Слайд 25** Несомненно, нужно обратить внимание и на критерии эффективности реализации форм наставничества. У вас в группах есть раздаточный материал, в котором по каждой модели представлены ожидаемые результаты и критерии оценивания, вы можете более подробно с ними познакомиться.

**Слайд 26** Далее мы переходим к следующему вопросу «Мозговой штурм» технологии группового наставничества». Мы будем работать в группах без видеосвязи. На работу 20 минут. В каждой группе определены наставники:

№1 – Вельмина Н.В., Зязина Е.В.

№2 – Облецова О.Г., Быкова Е.Н.

№3- Шубина Н.Б., Ломшина Т.В.

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.

Работа в группах.

Представление результатов работы в группах спикерами.

3. Слово директора. Принятие решения педагогического совета.