

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

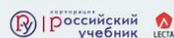
ЦЕЛИ

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.