

Педагогический совет

«Наставничество в техникуме:

проблемы, перспективы

и пути реализации»

(все новое- это хорошо забытое старое)

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.

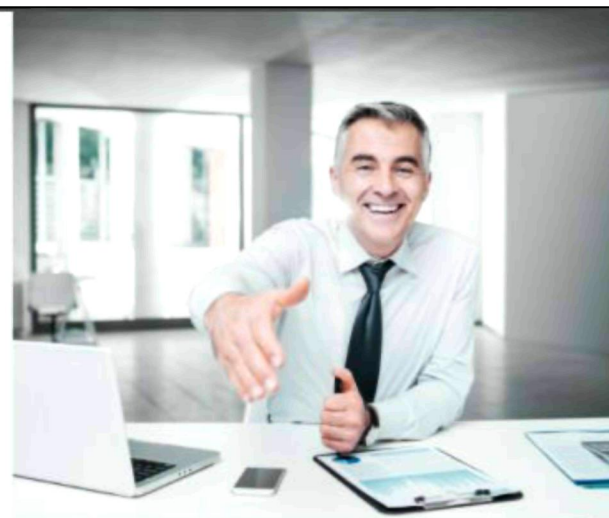
РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ

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

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»).

Повестка:

1. Внедрение целевой модели наставничества в техникуме.
2. «Мозговой штурм» технологии группового наставничества.
3. Выступление, защита.

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.

Формы наставничества:

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



[Сведения об образовательной организации](#) [Абитуриенту](#) [Архив событий](#) [Наши проекты](#) [Видео](#)
[Прокуратура информирует](#) [Противодействие коррупции](#) [Противодействие идеологии терроризма](#)
[Политика АПОУ РА «ТОТ» в отношении обработки персональных данных](#) [Дистанционное обучение](#)
[Наставничество](#)



Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в раздел "Параметры".

Версия для слабовидящих

«Мозговой штурм» технологии группового наставничества (20 минут)

Задание:

1. распределить обязанности в группе;
2. разработать перечень мероприятий по трём формам наставничества, которые будут включены в Программу наставничества;
3. Представить результаты работы (время на представление результатов работы группы - 3-5 минут).

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.


Результаты работы группового
наставничества с
использованием метода
«МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

Решение педагогического совета:

1. Рабочей группе внести в Программу наставничества мероприятия, предложенные рабочими группа педсовета
2. Утвердить Положение о наставничестве

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

Реализация целевой модели
наставничества
в техникуме в рамках реализации
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 –

система условий, ресурсов
и процессов, необходимых
для реализации процесса
наставничества и
достижения поставленной
цели в образовательных
организациях



Понятная структура для интеграции
в любую образовательную
организацию

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.

5 ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ РАЗНЫХ ЗАДАЧ И РОЛЕЙ



Ученик-ученик



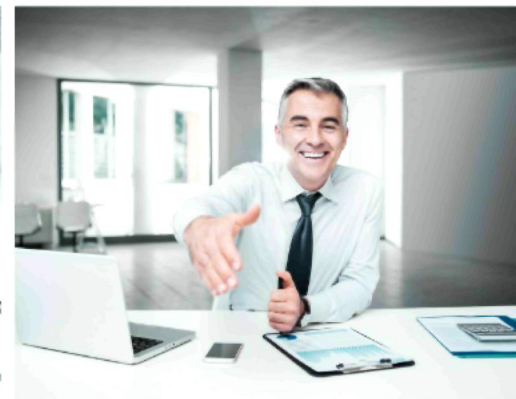
Учитель-учитель



Студент-ученик



Работодатель-
ученик



Работодатель-
студент

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).

