

Департамент образования и науки
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
Бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Междуреченский агропромышленный колледж»

СБОРНИК ДОКЛАДОВ
НАУЧНО – ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«Модели наставничества от теории к практике»

гп. Междуреченский
2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Программа конференции | 3 |
| «Организация наставничества в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» | 4 |
| Практический опыт внедрения модели наставничества педагог-педагог | 13 |
| Практический опыт внедрения модели наставничества «куратор-куратор» | 18 |
| Модель наставничества «Опытный учитель – педагог, приступивший к работе после длительного перерыва» | 20 |
| Наставничество в школе как способ сопровождения и поддержки молодых учителей..... | 25 |
| Модель наставничества «студент-студент»: опыт внедрения..... | 28 |
| Практический опыт внедрения модели наставничества студент-студент | 32 |
| Наставничество: эстафета знаний и опыта..... | 35 |
| Наставничество как форма поддержки молодых педагогов..... | 43 |
| Модель наставничества в отношениях работодатель-студент, опыт внедрения..... | 52 |
| Резолюция..... | 56 |

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

Докладчики и темы докладов:

Лунина Н.Н. Организация наставничества в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»
Методист БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Улыбина Н.Г., Начметдинов Р.О., Богданова О.А. Практический опыт внедрения модели наставничества «Педагог-педагог»
БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Демиденко Н.Г. Опытный учитель – педагог, приступивший к работе после длительного перерыва
Кандидат педагогических наук, учитель химии высшей квалификационной категории, МКОУ Морткинская СОШ

Азиатцева Н.И. Наставничество как способ поддержки молодежи
МОУ «Междуреченская средняя общеобразовательная школа»

Полякова М.В. Модель наставничества студент-студент: опыт внедрения
Методист БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Проломова Е.Н. Практический опыт внедрения модели наставничества студент-студент
Преподаватель/куратор БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Батурина С. Ю. Наставничество-эстафета знаний и опыта

Учитель английского языка МОУ Куминская СОШ

Рябкова И.В. Наставничество, как форма поддержки молодых педагогов
Старший методист БУ «Урайский политехнический колледж»

ДОКЛАД

«ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В БУ «МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Докладчик:

Лунина Наталья Николаевна,

почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, наставник, методист БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

На федеральном уровне разработаны Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Методология (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"

На уровне региона, в 2019 году утвержден региональный профессиональный стандарт педагога-наставника (приказ от 25.11.2019 г. № 1533). В 2022 году утверждена целевая модель наставничества в Ханты-Мансийском автономном округе – Югры (приказ от 25.03.2022 года №10-П-411)

В нормативных документах определены целевые показатели реализации системы наставничества в Югре:

- к концу 2022 года 100 % образовательных организаций в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

- к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников образовательных организаций в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

- 70% учителей в возрасте до 35 лет будут вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, к концу 2024 г.

- ежегодно будут проводиться региональный чемпионат «Абилимпикс» и «Профессионалы»: подготовка участников - к концу 2024 г.

- к концу 2024 года 30 % работодателей, участвующих в образовательном процессе, будут вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения

С 01.09.2023 введена единая модель профориентационной деятельности

Исходя из вышесказанного, в августе месяце 2022 года В Междуреченском агропромышленном колледже, проведены мероприятия по разработке Программы наставничества на 2022-2027 гг. В сентябре месяце Программа утверждена приказом директора от 27.09.2022 года № 439-1/од). Куратором Программы назначена Полякова МВ.

Проведена работа по заключению Соглашения о сотрудничестве с ИРО по вопросам внедрения и развития системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в рамках образовательной организации от 12 декабря 2022 года № 103, заключено на неопределенный срок.

Рабочая группа разработала алгоритм действий участников Программы

1. Изучение потребностей, через Гугол формы
2. Составление карты проблемных вопросов
3. Создание наставнических пар, используя банк наставников
4. Обучение наставников (внутри ООО, на уровне ИРО)
5. Разработка персонализированной программы наставничества (со сроками от 1 месяца до 12 мес)
6. Реализация Программы (ежемесячный отчет)
7. Составление аналитической справки по результатам работы
8. Пополнение вкладки НАСТАВНИЧЕСТВО на сайте МАПК

На начало 2022-2023 учебного года было определено две модели наставничества (Педагог-педагог, Руководитель структурного подразделения - Руководитель структурного подразделения). Сформировано 16 наставнических пар, разработаны персонализированные Программы, формы отчетности (ежемесячно).

В персонализированных программах определены мероприятия такие как анкетирование по определению профессиональных затруднений (Гугол форма), информационного характера (знакомство с сайтом, нормативной

документацией педагога, работа в электронном журнале) и методического обучения и сопровождения (участие в семинарах, мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства, посещение занятий опытных педагогов, проведение своих открытых занятий, консультирование по разработке и корректровке рабочих программ дисциплин, модулей, междисциплинарных курсов).

По результату работы, наставники ежемесячно предоставляют отчет наставника, в котором прописывают как плановые мероприятия, так и дополнительные.

В период подготовки к региональным Чемпионатам профессионального мастерства, были созданы временные наставнические пары педагог-студент в количестве 15 пар (10 пар ПРОФЕССИОНАЛЫ и 5 АБИЛИМ-ПИКС).

В период подготовке участника Педагог года 2023 также была сформирована наставническая команда по подготовке конкурсанта в составе 7 (семи) человек.

В апреле месяце 2023 года проведен педагогический совет «Наставничество в форме *студент-студент* как инструмент преобразования воспитательной системы группы».

В решении педагогического совета внесли, что воспитательная работа со студентами является неотъемлемой частью процесса качественной подготовки специалистов. Из стен колледжа должен выходить человек не только обученный, но и воспитанный. Иначе его нельзя назвать образованным. Воспитательная работа в учебных группах должна четко ориентировать молодого человека в ценностном мире, формировать личность, умеющую четко отстаивать свои интересы, учитывая при этом интересы своей социально-профессиональной группы. В связи с этим приняли обновленную модель воспитания учебных групп в форме наставничества, с показателями и перечнем мероприятий. Начало реализации с 01.09.2023 г.

Итоги реализации Программы наставничества за 2022-2023 учебный год имеет положительный эффект: три молодых педагога приняли участие во внутриколледжном конкурсе Мастер года 2023», два показали хороший методический уровень подготовки и завоевали призовые места: Начметдинов РО 2 место, Косичкин ТВ 3 место (благодарность их наставникам: Улыбина НГ, Лунина НН). Деньгуб АА, в рамках декады общеобразовательных дисциплин провел внеаудиторное мероприятие со студентами 2 курса «Игры разума», а также организовал для начинающих педагогов, или испытывающих трудности мастер класс по работе в электронном журнале. Косичкин ТВ, в настоя-

щее время, занимается разработкой бизнес-проекта по изготовлению каркасных скульптур МОНАСКАЗКУ. К юбилею Кондинского района изготовил скульптуру 100 лет району.

Кроме этого, 3 наставнические пары (Шмелева АВ-Еськова ИП, Богданова ОА-Бурундуков ЕВ, Григораш СВ-Софьина ВМ) закончили программу, анкетирование, педагогическое наблюдение, участие в методических мероприятиях показало, что наставляемый готов работать самостоятельно.

3 наставнические пары в середине периода реализации Программы были расформированы по причине увольнения наставника с определением наставников в следующем учебном году и с корректировкой программы каждому.

10 наставнических пар провели аналитику, скорректировали Программы и продолжили работать в этих же формах взаимодействия.

Для стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества и показывающих результативную работу, в октябре месяце 2022 года внесены предложения в Положение о стимулировании педагогических работников, включенных в систему наставничества и (или) иные регламентирующие меры. По отчетам наставника оформляется ходатайство на стимулирующую комиссию, по ее решению производятся выплаты стимулирующего характера до 1000,0 руб. за результативную работу.

В 2023-2024 учебном году сформирована 41 наставническая пара: 15 педагог-педагог, 10 педагог-студент, 10 студент-студент, 1 руководитель структурного подразделения- руководитель структурного подразделения, 6 работодатель -студент. Работа также проводится с изучения проблем, профессиональных затруднений, разработки программ и их анализ ежемесячно.

Таким образом, все шесть моделей наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл.

На основании вышеизложенного и с учетом того, что участниками образовательного процесса являются не только педагогические работники колледжа, возникла потребность о разработке и внедрении моделей наставничества с привлечением остальных участников образовательного процесса (родитель, работодатель, ученик).

Презентация к докладу



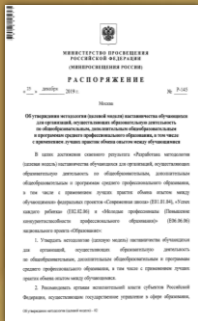
**МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ
АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ
КОЛЛЕДЖ**



ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В БУ «МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

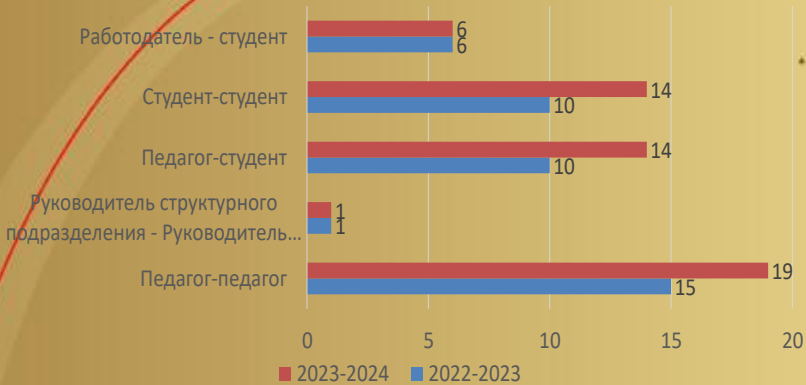
*Лунина Наталья Николаевна, методист
БУ «Междуреченский агропромышленный
колледж»*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ





УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



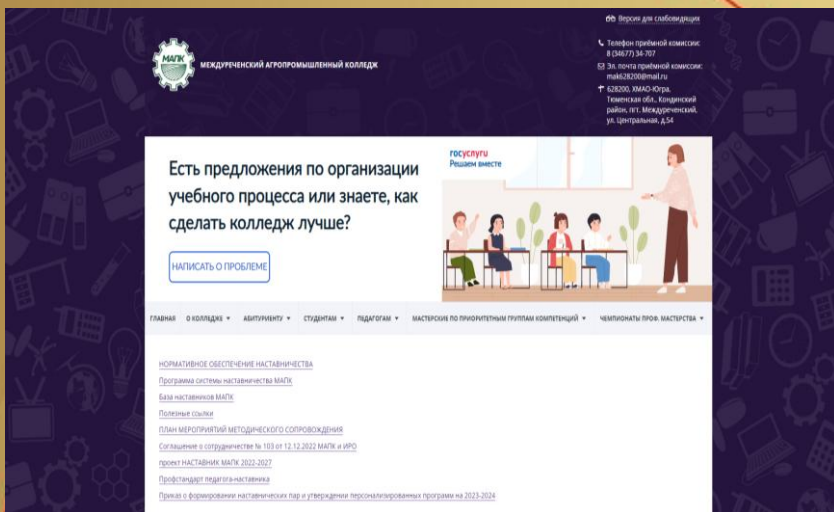
АНКЕТА:
АНКЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
АНКЕТА ДЛЯ КУРСОВОЕ ИСПЫТАНИЕ ТЫТЮРА, ПЕДАГОГО-ПСИХОЛОГА, СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА, ПЕДАГОГА-МЕТОДИСТА, ПЕДАГОГА-ПРОЦЕДУРИСТА ВИЗУАЛЬНОГО ВОСПИТАТЕЛЯ

«Междуреченский аграрнопромышленный колледж»
«08 октября 2023 г.» г.г. Междуреченский № 01/23

ПРИКАЗ
«08 октября 2023 г.» г.г. Междуреченский № 01/23

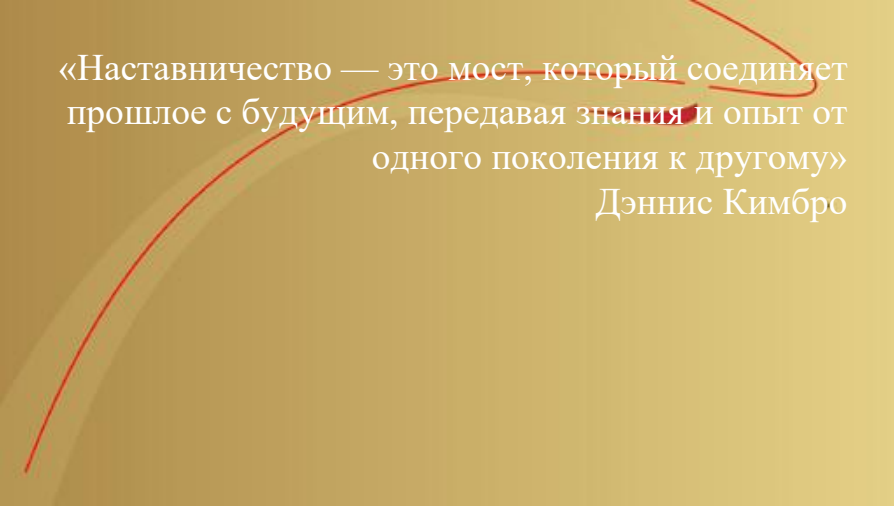
На основании приказа Департамента образования и науки Челябинской области от 24.08.2022 № 10434/1, с целью внедрения новой модели наставничества в ОГ «Междуреченский аграрнопромышленный колледж» на 2023-2024 гг.:

| № | Ф.И.О. педагогического работника | Ф.И.О. студентского работника |
|----|----------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Андреев Александр Александрович | Андреев Александр Александрович |
| 2 | Борисов Сергей Иванович | Борисов Сергей Иванович |
| 3 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 4 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 5 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 6 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 7 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 8 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 9 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 10 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |
| 11 | Васильев Алексей Александрович | Васильев Алексей Александрович |



<http://magrokol.ru/celevaya-model-nastavnichestva>

| <i>НАСТАВНИК</i> | <i>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</i> |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • рекомендация в резерв управленческих кадров • систематизируют имеющийся профессиональный опыт; • учет опыта при аттестации педагогических работников • экспертная деятельность • участие в конкурсах на лучшего наставника • поощрение в социальных сетях • выплаты стимулирующего характера • участие в фестивалях, форумах • государственные награды Российской Федерации - знак отличия «За наставничество» • нагрудный знак «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм» | <ul style="list-style-type: none"> • обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, • своевременную помощь на этапе интеграции в организацию или переходе на новую должность • поддержка в профессиональном и карьерном развитии; • повышение самоуважения, уверенность в себе и позитивное отношение к работе • обратная связь от наставников, стимулирующая к активной деятельности; • анализ собственных сильных и слабых сторон • ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня • причастность к коллективу и организации в целом |



«Наставничество — это мост, который соединяет
прошлое с будущим, передавая знания и опыт от
одного поколения к другому»
Дэннис Кимбро

ДОКЛАД

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ

Докладчики:

Улыбина Н.Г.,

преподаватель высшей квалификационной категории, наставник
БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Начметдинов Р.О.

преподаватель первой квалификационной категории, наставляемый
БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

С ноября 2022 года являюсь наставником начинающего преподавателя Начметдинова Романа Олеговича, который окончил Междуреченский агропромышленный колледж и я знаю его, как человека активного и творческого.

На первом собеседовании с наставляемым говорили о том, что стало основанием для выбора профессии преподавателя. Каким Роман видит себя в будущем. Рассуждали, каким должен быть преподаватель, какими он видит студентов и конечно, что ждёт от них.

Многое в своей работе со студентами и во взаимоотношениях с коллегами представляю в виде рисунка, который можно дорисовать, поэтому предложила начинающему педагогу применить в совместной работе методику «Дорисуй».

Суть методики заключается следующем: Нашему педагогическому дуэту дается задание.

В течение определенного времени, каждый из нас создает план – конспект данного задания с перспективой.

Затем мы обмениваемся частью информации и в течении определенного времени излагаем свое видение задания дополняя план – конспект друг друга.

На заключительном этапе анализируем и выстраиваем единый план.

Данную методику дорисуй применяем для разработки уроков, написания рабочих учебных программ, для проведения профессиональных проб для воспитанников детских садов, подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства и для проведение внеурочных мероприятий.

Я, Роман Олдегович, по программе наставничества, совместно с Натальей Геннадьевной, отработав учебный год, получил положительный опыт и следующие результаты:

2 мест в отборочном этапе Всероссийского конкурса «Мастер года 2022»; 2 место в региональном конкурсе Эссе «Молодой педагог наставник путь к профессиональному росту»; 4 место в конкурсе учебно-методический разработок среди педагогический работников среднего профессионального образования «ПедзадУМКа». В ноябре 2023 присвоена первая квалификационная категория

Презентация к докладу



**МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ
АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ
КОЛЛЕДЖ**



Научно-практическая конференция «Модели наставничества: от теории к практическим результатам»

Докладчики: преподаватель-наставник: Улыбина Н.Г.
Преподаватель-наставляемый:
Начетдинов Р.О.

гп.Междуреченский, 2023

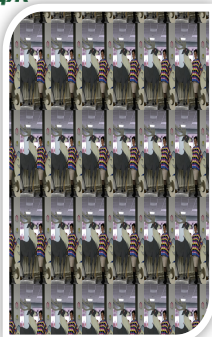


**МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ
АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ
КОЛЛЕДЖ**





МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ



Наставник

Развивает свои деловые качества.
Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.



Молодой педагог

Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником



МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ

Метод «Дорисовывания»

2023
ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА





**МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ
АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ
КОЛЛЕДЖ**

Метод «Дорисовывания»



**МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ
АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ
КОЛЛЕДЖ**



ДОКЛАД

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «КУРАТОР-КУРАТОР»

Докладчики:

Богданова О. А.

педагог-психолог, наставник БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Бурундуков Е. В.

преподаватель, наставляемый БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Куратор группы в колледже выполняет те же функции, что и классный руководитель в школе, просто его подопечные взрослее и в каком-то плане самостоятельнее. Он является связующим звеном между руководством колледжа и студентами группы, общается с родителями студентов. Именно куратор помогает первокурсникам влиться в учебный процесс. Но и начинающий куратор нуждается в помощи.

Одно из основных направлений работы наставника в системе «куратор – куратор учебной группы» — помочь начинающему педагогу найти контакт с обучающимися и их родителями в начале обучения их в колледже, поддерживать взаимоотношения в процессе их дальнейшего обучения вплоть до окончания колледжа. Особое внимание уделяется вопросам выстраивания взаимоотношений со студентами, имеющими те или иные проблемы с успеваемостью, посещаемостью, коммуникативными и личностными трудностями. Отдельная тема для работы – организация взаимоотношений с родителями повзрослевших детей. В работе помогают алгоритмы действий в тех или иных ситуациях.

Второе направление – работа начинающего педагога с документами: электронным журналом, тетрадь педагогического наблюдения, планом воспитательной работы с группой, подготовкой психолого-педагогической характеристики как на группу, так и индивидуально.

Третье направление – обмен опытом: взаимное посещение и анализ мероприятий, занятий, их совместная разработка и подготовка.

Четвертое направление – самореализация начинающего куратора: подготовка материалов для участия в конкурсах.

Основными формами работы являются мастер-классы, тематические беседы, анализ практических ситуаций, ответы на вопросы. Наставничество — это своего рода искусство. Это и обучение, и мотивация, поддержка и обратная связь.

ДОКЛАД

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ОПЫТНЫЙ УЧИТЕЛЬ – ПЕДАГОГ, ПРИСТУПИВШИЙ К РАБОТЕ ПОСЛЕ ДЛИТЕЛЬНОГО ПЕРЕРЫВА»

Докладчик

Демиденко Нина Георгиевна

кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель РФ, учитель химии высшей квалификационной категории МКОУ Морткинская СОШ, Кондинский район

Развитие наставничества педагогических кадров является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Наставничество возможно реализовать в форме различных моделей: работодатель – учитель, учитель – учитель, учитель – студент и т.д. Для осуществления какой-либо модели наставничества необходимо составить персонализированную программу. Предлагаю вашему вниманию Персонализированную программу по наставничеству педагога, приступившего к работе после длительного перерыва.

Цель программы: создание условий для успешной адаптации к педагогической деятельности учителя после длительного перерыва в работе.

Задачи:

- Закрепить учителя на месте работы в должности педагога, повысить его профессиональный потенциал, а также создать для него комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации.
- Оказать помощь педагогу после длительного перерыва в работе в подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности.
- Сосредоточить свою помощь наставляемому при подготовке обучающихся к участию в ВПР по русскому языку.
- Привлечь молодого специалиста (инженера-программиста) к выполнению роли наставника с целью помочь в применении цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций.
- Консультировать наставляемого в осуществлении проектной деятельности, в разработке дистанционных уроков.

Персонализированная программа наставничества педагога, пришедшего на работу в образовательную организацию после длительного перерыва, направлена на взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе.

Наставляемым является учительница русского языка и литературы, вернувшаяся к педагогической деятельности после семилетнего перерыва. Наставник – учитель с большим стажем работы, исполняющая частично должностные обязанности методиста (ответственная за урок). Запрос на наставничество исходил от самого наставляемого.

Программа разработана совместно наставником и наставляемым, рассчитана на 4 месяца (при необходимости может быть продлена), создана для конкретной пары наставника и наставляемого.

При первой встрече наставляемым были озвучены проблемы: это волнение перед началом педагогической деятельности, выполнение требований к уроку обновлённого ФГОС, ведение электронного журнала.

Поэтому взаимодействие наставника и наставляемого в данной ситуации заключается в оказании помощи в разработке планов уроков, в консультировании при заполнении электронного журнала, а также в моральной поддержке, а именно: воодушевлять и вдохновлять наставляемого личным примером на успешную работу, внушать веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы, оказывать поддержку в социализации наставляемого: психологическая и личностная помощь в выстраивании коммуникации с отдельными личностями, с обучающимися и их родителями, с администрацией школы.

В силу загруженности педагогов определили проводить встречи один раз в неделю, по субботам, очно, в 16-00 часов,

Форма наставничества: учитель – учитель.

Вид наставничества: персональное наставничество.

Планируемые результаты

- Успешная адаптация педагога, пришедшего на работу в образовательную организацию после длительного перерыва.
- Повышение профессиональной компетентности наставляемого.
- Овладение самоанализом урока.
- Выступление на заседании школьного МО с представлением собственной педагогической деятельности.
- Освоение приёмами оценивания обучающихся на уроке.
- Обеспечение наставляемым повышения качества преподавания своего предмета.
- Повышение научно-методической активности наставляемого: написание статьи для методической конференции в Иваново, вовлечение школьников в проектную и исследовательскую деятельность, участие в конкурсах.

- Совершенствование наставляемым методов работы по развитию творческой и самостоятельной учебной деятельности обучающихся.

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния наставляемого: укрепить уверенность в собственных силах, подчеркнуть уникальность, нестандартность и неповторимость личности наставляемого педагога, его незаменимость в решении определенных проблем.

- Повышение уровня включённости наставляемого в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации.

- Обсуждение обоими участниками программы наставничества вопросов, имеющих важное значение: в каком направлении лучше двигаться, какой формат общения является комфортным, как нашёл наставляемый новые возможности профессионального развития и роста.

План мероприятий

| Этапы работы | Мероприятия (содержание) | Исполнитель | Сроки |
|--|---|--|--|
| 1 этап Подготовительно-диагностический | <ul style="list-style-type: none">- Анкетирование с целью выявления профессиональных затруднений в свете требований обновлённых ФГОС.- Обсуждение уровня помощи наставляемому с учетом его научной, психолого-педагогической, методической компетентности и мотивации. | Психолог Наставник Наставляемый | Третья декада августа |
| 2 этап Основной реализующий (формирующий) | <ul style="list-style-type: none">- Работа с документами: сравнение требований ФГОС 2-го и 3-го поколений.- Ознакомление с требованиями к уроку по ФГОС. Оформление плана урока.- Составление самоанализа урока.- Организация взаимо- | Заместитель директора по УВР Наставник Наставляемый Инженер-программист | В течение периода реализации программы |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>посещения уроков наставника и наставляемого.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Прохождение курсов повышения квалификации. - Активное включение в самообразование с целью дальнейшей успешной самореализации. - Вовлечение наставляемого в исследовательскую деятельность. - Внедрение в работу педагога системы подготовки к всероссийским проверочным работам, к олимпиадам школьного и муниципального этапов. - Разработка индивидуальных карточек для обучающихся с целью выбора ими заданий своего уровня сложности. - Организационно-методическая помощь наставляемому в публикации статьи в сборнике методической конференции города Иваново, секция гуманитарных наук. - Оказание практической помощи в освоении ЭКЖ: загрузка рабочей программы, заполнение тем уроков с указанием типа урока, выставление и исправление отметок, учёт отсутствующих. | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------------|
| | - Обсуждение использования информационно-коммуникационных технологий для дистанционного обучения. | | |
| 3 этап Контрольно-оценочный (рефлексивный) <i>Заключительный этап</i> направлен на мониторинг результатов применения целевой модели наставничества, рефлексию или саморефлексию, поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов и готовы распространять свой педагогический опыт. | <i>Тестирование с целью оценки эффективности реализации персонализированной программы наставничества позволит выявить приращение знаний.</i> - Анкетирование по изучению уровня удовлетворенности наставляемого профессиональной деятельностью. - Представление собственного профессионального опыта. - Рефлексия. По окончании реализации программы ответить на вопросы: – Что получилось? – Что понравилось? – Благодаря чему стало возможно достичь результата? – Что можно сделать по-другому? | Психолог Наставник Наставляемый | Декабрь 2022 года |

В заключении Программы необходимо прописать результативность наставничества, где можно указать: повышение качества образования, качества знаний обучающихся, результативность участия в олимпиадах, конкурсных мероприятиях, обучения на КПК и др.

ДОКЛАД

НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ КАК СПОСОБ СОПРОВОЖДЕНИЯ И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

Докладчик:

Азиатцева Наталья Ильинична

Методист, МБОУ Междуреченская СОШ, Кондинский район

Я убедился, что, как бы человек успешно ни окончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...

А. С. Макаренко

Основной смысл наставничества заключается в том, что человек, любящий свою профессию и достигший в ней успеха, передает знания и навыки тем, кто будет развивать ее дальше. Но, как свидетельствует многолетний опыт, в нашей стране оно не сводится лишь к обучению мастерству и подразумевает также передачу жизненного опыта и трансляцию ценностей. Его главная миссия - признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Наша школа работает с моделью наставничества: учитель (молодой педагог) – учитель (опытный педагог). Цель наставничества в нашей школе: создание условий для профессионального роста молодых специалистов.

Каждый год в Междуреченскую школу приходят молодые педагоги после педагогического колледжа или вуза, и наша задача помочь им адаптироваться в новых условиях, чтобы педагогический талант каждого из них максимально раскрылся, чтобы молодым учителям удалось самореализоваться и достичь успеха в педагогической деятельности. В связи с этим ежегодно разрабатывается план мероприятий по данному направлению: дорожная карта на весь учебный год, персонализированный план работы наставника, стимулирующие меры поддержки наставников. Наша модель наставничества представлена на региональном конкурсе целевых моделей наставничества.

Особое внимание уделяется молодым педагогам со стажем до трёх лет работы. В 2023-2024 учебном году в нашей школе четыре таких специалиста: два учителя русского языка и литературы и два учителя начальных классов. Каждому из них определён опытный наставник. К наставникам предъявляются очень серьёзные требования: наличие высшей квалификационной категории, стаж работы свыше 10 лет, классное руководство, ведение

внеурочной деятельности и значительные заслуги в образовании. Все наставники нашей школы соответствуют заявленным требованиям, качество подготовки выпускников каждого из них выше 70 %, есть выпускники, сдавшие ЕГЭ на 100 баллов и 90+; у всех наставников ежегодно ученики участвуют в мероприятиях муниципального, регионального и российского уровней и становятся не только участниками, но и победителями и призерами.

Каждый наставник имеет за плечами колоссальный профессиональный опыт, который может передать начинающему учителю. Как, правило, результаты плодотворного совместного труда наставнической пары проявляются уже в первый год работы молодого учителя. Так, в сентябре 2023 года учитель русского языка и литературы Т.П. Узикова стала победителем среди педагогов района в «тотальном диктанте»; команда молодых учителей русского языка и литературы нашей школы, участвуя в «Филологической олимпиаде», набрала в первом туре выше 50 баллов и прошла во второй тур. Ежегодно молодые педагоги участвуют в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» и становятся в нем призерами. Молодой педагог со стажем работы три года впервые выпустила 9 класс, её ученики успешно сдали ОГЭ по русскому языку и литературе; в том же году ею был подготовлен призер регионального этапа ВсОШ по литературе. В этом молодому педагогу помогал опытный наставник. В январе 2023 года двое из молодых учителей нашей школы представили фрагменты своих занятий по функциональной грамотности на региональном фестивале «Моя педагогическая находка» в г. Урае и получили сертификаты участников. Такие мероприятия позволяют начинающим педагогам поверить в свой успех. Два педагога из числа молодых успешно прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности и в данное время собирают материалы на установление первой квалификационной категории.

Сегодня молодым учителям доступно многое, они могут смотреть не только опыт профессионалов своего района, но и всей России. Так, все молодые педагоги нашей школы являются слушателями вебинаров от издательства «Просвещение», они могут задавать вопросы лекторам, общаться с такими же молодыми учителями страны. Все они входят в состав «Профшколы молодого педагога», которую организовало Управление образования нашего района, в рамках работы профшколы у начинающих учителей есть возможность посмотреть мастер-классы от опытных педагогов района.

Совместно с методистом школы составляется график взаимопосещений наставников и молодых учителей, чтобы наставляемые могли видеть, как построен урок опытного педагога, какие методы и приёмы использует он при

выполнении заданий, как общается с учениками. Это помогает научиться самостоятельно планировать свою деятельность на уроке и преодолевать трудности.

Но не только методическая составляющая работы молодых специалистов волнует наставников, важен и психологический аспект их деятельности. От эмоционального состояния зависит их позитивный настрой, поэтому с первых дней с ними работает школьный психолог. Она заводит на каждого начинающего учителя дневник, где совместно с ним фиксирует всё, что получается и не получается у учителя; подбадривает, даёт советы, просто, беседует, давая возможность выговориться, поделиться сомнениями и опасениями.

На сегодняшний день мероприятия в рамках Года педагога и наставника продолжают, и все молодые учителя нашей школы приняли участие во всероссийской акции: «Скажи спасибо наставнику».

ДОКЛАД

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»: ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ

Докладчик:

Полякова Марина Валерьевна – наставник, методист отделения психолого-педагогического сопровождения и воспитания
БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

На сегодняшний день внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации Междуреченского агропромышленного колледжа является одним из актуальных вопросов образования и воспитания. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формировать профессиональные компетенции и «мягкие» навыки. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, формирование системы студенческого сообщества представляется особенно эффективным через внедрение целевой модели наставничества колледжа. Однако реализация целевой модели наставничества в студенческой среде, основанная на принципе «равный — равному» (форма «студент-студент») недостаточно изучена научным сообществом и представляет для нас особый интерес.

В целевой программе наставничества определена цель, которая обеспечивает разностороннюю поддержку обучающемуся с особыми образовательными или социальными потребностями и временной помощью в адаптации к новым условиям. Программа наставничества преследует помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, улучшение результатов учебной деятельности, формирование благоприятной психо-эмоциональной среды среди студентов, рост посещаемости учебных и творческих занятий, формирование устойчивого студенческого сообщества. Программа наставничества формирует портрет участников пары «студент-студент (наставляемый)». Наставником закрепляется студент колледжа, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам учёбы, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно качественно выполнять возложенные

на него обязанности. Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом. По традиционной модели от сильного к начинающему, ситуационному наставничеству осуществлялась работа в колледже во втором семестре 2022-2023уч.г., где наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования. Работа наставника осуществляется через:

- учебную деятельность;
- проектную деятельность;
- внеурочную деятельность.

Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности осуществляется через следующие показатели:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития.

В колледже существует Студенческий актив, который осуществляет наставническую деятельность в:

- приобретении опыта наставнической деятельности;
- признании и подкреплении авторитета в студенческой среде;
- получении статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
- развитие коммуникативных и иных гибких навыков;

В ходе работы характерными особенностями системы наставничества являются: – субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого; – личностноориентированная направленность.

В программе наставничества приняли участие группы ЭСХ 21-3, 2162, ДО 20-4, ДО 22-5 по следующим показателям:

| Наставник | Наставляемый | Цель | Мероприятия |
|----------------------|-----------------|---|---|
| Член актива колледжа | Староста группы | Приобретение статуса лидера Развитие коммуникативных навыков с членами группы Осознанность самораз- | Участие в студенческом совете Участие во внеурочной деятельности |

| | | | |
|--|----------------------|---|---|
| | | витаия | |
| | Студент-первокурсник | Развитие коммуникативных навыков с членами группы Улучшение образовательных результатов | Участие в воспитательных мероприятиях Член РДДМ Волонтерская деятельность Участие в проектной деятельности |
| Студент – 2 или 3 курса | | Адаптация в группе\колледже | Член РДДМ Волонтерская деятельность |
| Член актива колледжа или Староста группы | Неуспевающий студент | Развитие коммуникативных навыков Развитие дисциплинированности Развитие самостоятельности | Создание условий для учебной деятельности Контроль дисциплины |
| студент | студент | Развитие коммуникативных навыков Развитие самостоятельности | Создание условий для учебной деятельности Контроль дисциплины Участие в воспитательных мероприятиях Член РДДМ Волонтерская деятельность Участие в проектной деятельности |

В ходе работы достигнуты следующие результаты: изучены теоретические материалы, нормативные документы (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «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»), связанные с вопросом наставничества, рассмотрены основные понятия. Исследован уровень адаптации студентов 1 курса к учебной деятельности, группе, жизни в колледже и проведён анализ запросов студентов 1 курсов с целью выявления их потребностей в наставнике. Проведено анкетирование студентов 2 и 3 курсов колледжа с це-

лю выявления интереса к наставнической деятельности, возможностей стать наставником. Организована работа проектной команды наставников и наставляемых и проведён (промежуточный) анализ эффективности внедрения проекта в студенческой среде колледжа.

Проект наставник позволяет решить проблему адаптации студентов к жизни в колледже, способствует раскрытию личностного, творческого и спортивного потенциала студентов.

ДОКЛАД

ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА СТУДЕНТ-СТУДЕНТ

Докладчик:

Проломова Елена Николаевна,

преподаватель/куратор учебной группы БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

В наше время молодые люди не всегда понимают и не принимают важные взрослые идеи и ценности из-за изменений в культуре. Молодежь больше учится и развивается, общаясь со сверстниками, чем слушая взрослых. В студенческом возрасте влияние семьи ослабевает, а сверстники становятся важным источником опыта и социализации.

Психологические особенности молодого человека нового поколения в том, что наиболее эффективное восприятие опыта происходит во взаимодействии и сотрудничестве со сверстниками.

Данная проблематика и определила форму наставничества «студент-студент» в учебной группе, где я куратор, по профессии «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей».

Форма наставничества «студент-студент» представляет взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и владеет организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее, лишённое строгой субординации влияния на наставляемого.

В нашем случае получился классический вариант программы наставничества: вариант - взаимодействие «успевающий – неуспевающий».

Цель: поддержка обучающихся, имеющих задолженности по предметам или временная помощь в адаптации к новым условиям.

Задачи:

1. Обмен опытом (знаниями) студента наставника с «подопечным»
2. Оказание помощи в адаптации к новому.

В данной учебной группе наставник – староста. Он работает со всеми неуспевающими в группе. Взаимодействие наставника и наставляемых ведётся в режиме внеурочной деятельности. Наставник работает с группой студентов или индивидуально. Оказывает помощь с пройденным материалом, отвечает на вопросы наставляемых, помогает с выполнением д/з, присутствует на передаче зачетов и экзаменов для моральной поддержки.

И как результат работы - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы.

Презентация к докладу

Форма наставничества «студент-студент»

Форма наставничества «студент-студент» представляет взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и владеет организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее, лишенное строгой субординации влияния на наставляемого.

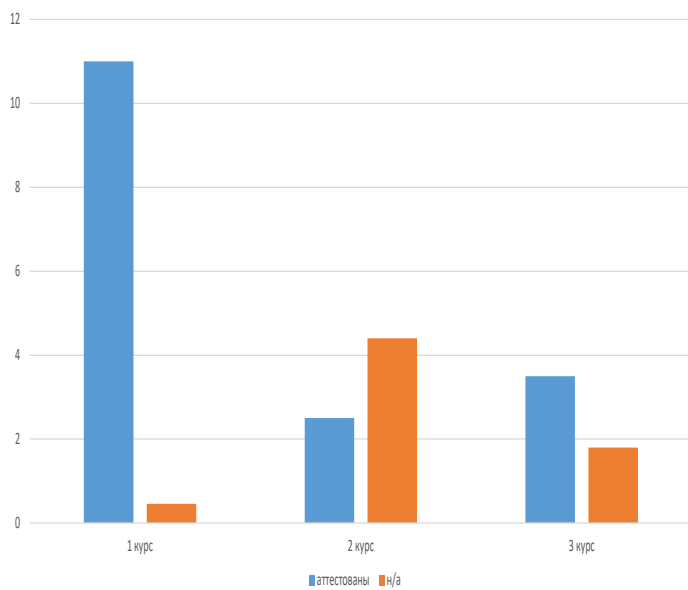
• Цель:

Поддержка обучающихся, имеющих задолженности по предметам или временная помощь в адаптации к новым условиям.

• Задачи:

1. Обмен опытом (знаниями) студента наставника с «подопечным»
2. Оказание помощи в адаптации к новому.

Название диаграммы



ДОКЛАД

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА

Докладчик:

Батурина Светлана Юрьевна,

учитель английского языка МКОУ Куминская СОШ, Кондинский район

Наставничество — официальная педагогическая практика, которая закреплена в национальном проекте «Образование».

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость и начинающего педагога, и педагога со стажем работы, и обучающегося получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения

Национальный проект «Образование» и федеральная программа «Современный учитель» описывает целевые модели наставничества:

- «учитель — учитель»;
- «ученик — ученик»;
- «студент-ученик»;
- «работодатель — ученик»;
- «работодатель — студент».
- «учитель — ученик»;

Цель этих практик — передавать опыт, компетенции и ценности в группе или паре, где отношения строятся на доверии и партнерских принципах.

Предлагаю всем поучаствовать в интерактивной игре. Для этого всем необходимо объединиться в пары или группы. На столах у вас лежат номера, ваша задача - найдите своего партнёра, человека с точно таким же номером. Это будет ваша рабочая группа. Подумайте, какую форму наставничества вы можете предложить, исходя из вашего опыта работы, умений и навыков. Какие цели работы вы поставите, какие виды наставничества вы будете использовать. В помощь вам слайд презентации.

Обмен мнениями

Виды наставничества педагогических работников:

- традиционное
- реверсивное
- партнерское
- групповое
- виртуальное
- краткосрочное
- ситуационное
- скоростное

Итог работы, как мы видим в нашем коллективе, огромный потенциал для организации различных видов наставничества. И в подтверждение этого хочется сказать, что

Система наставничества в нашей школе действительно реализуется. Исходя из образовательных потребностей в нашей школы рассматривались такие формы наставничества как: «Педагог-педагог», «Педагог-ученик», «Ученик - ученик», «Педагог – студент»

1. Целью такой формы наставничества как «Педагог-педагог» являлась разносторонняя поддержка молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Форма наставничества «Педагог-педагог» была направлена на:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь школы;
- Методическую поддержку;
- улучшение психологического климата в школе;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

| Формы взаимодействия наставнических пар/групп | Цель | Количество участников |
|---|--|-----------------------|
| «Опытный педагог – молодой специалист» «Опытный педагог – студент» | Поддержка молодого специалиста для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепление на месте работы. Создание условий для адаптации. Методическая поддержка | |

За 2 года Количество участников данной формы взаимодействия – составило 6 педагогов. Результатом реализации указанной формы была успешная адаптация вновь принятых сотрудников.

2. Целью формы наставничества «Педагог-обучающийся» являлось раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств;

Результатом организации работы наставников являлся достаточно высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что оказало несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получали необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации. Были реализованы значимые проекты, такие как участие в научно-практической конференции, подготовка и участие в олимпиадах и конкурсах разного уровня и т.д.

| Формы взаимодействия наставнических пар/групп | Цель |
|--|---|
| «Учитель – одарённый обучающийся» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектами, подготовка олимпиад и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель – предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой образовательный, творческий потенциал. |
| «Классный руководитель – неуспевающий обучающийся» | Педагогическая поддержка обучающихся для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезорганизации обучающихся в образовательном процессе, адаптации его в учебном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте в учителями – предметниками, психологом, социальным педагогом, родителями. |

Целью такой формы наставничества как «Ученик - ученик» являлась разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

В случае модели «ученик-ученик», это ещё можно назвать как «группа взаимоподдержки». Педагог в ней выступает куратором ученических неформальных объединений.

В стереотипном понимании группа взаимопомощи — это когда хорошие ученики «подтягивают» отстающих. Но это совсем не так.

Помощь отстающим — это лишь один из возможных элементов в системе наставничества. Прикреплять хороших учеников к неуспевающим в большинстве случаев неэффективно. Если внутри одного класса «прикрепить» отличника Васю к двоечнику Пете системно и надолго, то, скорее всего, в проигрыше окажутся оба.

Отличники и без дополнительной нагрузки всегда заняты и испытывают дефицит времени

Со временем эффект от такого партнерства может стать обратным: не Петя станет лучше учиться, а Вася наберется плохих привычек от своего «подшефного». Более результативно, если ученик старшего класса, успешный в каком-либо предмете, помогает младшим.

Но группы взаимоподдержки формируются отнюдь не только с целью выравнивания образовательных результатов. Бывает, что помощь нужна новичкам, детям с ограниченными возможностями здоровья. Во всех этих случаях наставник из числа сверстников или старшеклассников становится именно тем, кто подаст руку помощи и эффективно решит проблему.

И, конечно, эффективная взаимопомощь может быть только на добровольной основе: сам наставляемый должен хотеть, чтобы у него был наставник — иначе ничего не получится. Заставить быть наставником нельзя — эта практика должна быть основана на понимании пользы такого сотрудничества.

Дети могут выступать наставниками для других детей, начиная со среднего звена — все-таки в начальной школе их ценности и навыки еще не сформированы. А вот более старшие ученики могут передавать другим опыт волонтерства, приобщать к экологической культуре, побуждать к совместному творчеству. В наставничестве наиболее перспективны разновозрастные проектные группы. Так в прошлом году по инициативе самих ребят у нас в школе появилось экологическое сообщество Муравей, которое *объединило* ребят из разных классов.

В этом году в нашей школе начал работу образовательный центр «Точка роста»,— Фактически, в этом центре тоже могут возникнуть группы взаимопомощи в образовательном процессе: старшеклассники получают возможность закрепить свои знания, передавая их младшим ученикам в работе над совместным проектом. Младшие же расширяют свои знания и учатся применять их на практике. Так и работает модель «дети учат детей»

В заключении хочется сказать, что результатом организации работы наставников являлся достаточно высокий уровень включенности наставляемых во все образовательные процессы школы, что оказало несомненное положительное влияние. Молодые педагоги получают необходимую помощь и поддержку, Обучающиеся – наставляемые необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации.

Наставничество: эстафета знаний и опыта



*Батурина Светлана Юрьевна, учитель
английского языка, МКОУ Куминская СОШ*

Национальный проект «Образование»

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения



Основные формы наставничества

«ученик - ученик»

«учитель - учитель»

«студент - ученик»

«работодатель - ученик»

«работодатель - студент»

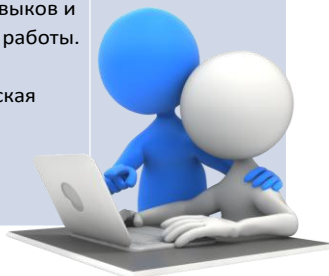


www.ocdod74.ru



Реализация программы наставничества в МКОУ Куминская СОШ

| Формы взаимодействия наставнических пар/групп | Цель | Количество участников |
|---|--|-----------------------|
| «Опытный педагог – молодой специалист» «Опытный педагог – студент» | Поддержка молодого специалиста для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепление на месте работы. Создание условий для адаптации. Методическая поддержка | 6 |



Реализация программы наставничества в МКОУ Куминская СОШ

| Формы взаимодействия наставнических пар/групп | Цель |
|--|---|
| «Учитель – одарённый обучающийся» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектами, подготовка олимпиад и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель – предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой образовательный, творческий потенциал. |
| «Классный руководитель – неуспевающий обучающийся» | Педагогическая поддержка обучающихся для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезорганизации обучающихся в образовательном процессе, адаптации его в ученическом коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте в учителями – предметниками, психологом, социальным педагогом, родителями. |



ДОКЛАД

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Докладчик:

Рябкова Инна Васильевна

старший методист, БУ «Урайский политехнический колледж»

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи.

Этапы наставничества делятся на несколько этапов: подготовительный, основной и заключительный, в который входит мониторинг эффективности.

В подготовительном этапе проходит:

Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве.

Формирование базы наставляемых и наставников

Формирование пар «наставник/наставляемый»

В основной этап входит:

Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого

Регулярные встречи наставника и наставляемого

Организация психолого-педагогической поддержки, сопровождения наставляемых. Проведение тренингов

Работа школы молодого педагога

Посещение уроков наставляемых и занятий наставников и их структурный анализ в рамках индивидуального плана работы

Наставничество организовано по разным формам: наставничество в группе, «учитель-учитель», краткосрочное, реверсивное, традиционная наставничество.

Хочется остановиться поподробнее на Блокноте успешного педагога, где можно проследить все формы (презентация).

В самом начале при формировании групп наставничества каждому наставляемому даются блокноты для того, то бы они записывали свои возникающие вопросы и знали к кому можно обратиться с той или иной проблемой.

В блокноте можно вести всю информацию, которая необходима молодому педагогу. К примеру, как называется кафедра, кто руководитель кафедры, вопросы которые наставляемый хотел бы ему задать. Так же там есть информация кто его наставник, как можно обратиться к методисту, научиться планировать свою работу, как стать профессиональным куратором. Подойдя к завершению наставляемый записывает лестницу своего успеха. Чему научился, что приобрёл.

В заключительном этапе проводится подведение итогов каждой пары или группы и всей программы в целом.

Проводится открытое публичное мероприятие и награждается лучший наставник.

Презентация к докладу



Наставничество как форма поддержки молодых педагогов

БУ «Урайский политехнический
колледж»



Цель: создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.



Задачи реализации Программы наставничества:

- Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.

- Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.

- Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.

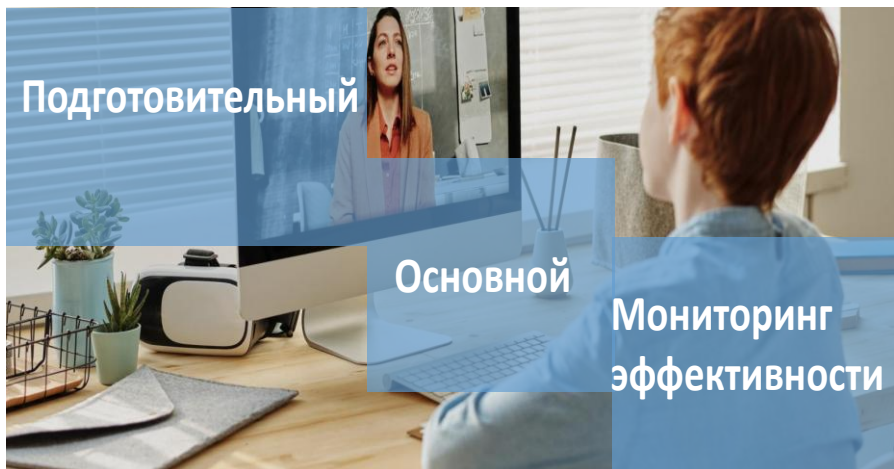


Форма наставничества *педагог-педагог*



| Наставник | Наставляемый |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• компетентный;• опытный;• профессионал;• мотивированный;• открытый;• лидер. | <ul style="list-style-type: none">• дезадаптированный;• неуверенный в себе• испытывает трудности в общении с коллективом, обучающимися, родителям. |

Этапы наставничества



Подготовительный этап

УПК:
урайский
политехнический
колледж

Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве.

Формирование базы наставляемых и наставников

Формирование пар «наставник/наставляемый»



Заключительный этап

Подведение итогов работы
каждой пары или группы и
всей программы в целом

Проведение открытого
публичного мероприятия

Поощрение участников
наставнической деятельности



СПАСИБО



ДОКЛАД

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОТНОШЕНИЯХ РАБО- ТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ, ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ

Докладчик:

Королева Ольга Владимировна,

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

В современном мире, где технологии и инновации развиваются с невероятной скоростью, одной из ключевых задач является подготовка квалифицированных и компетентных специалистов, способных адаптироваться к постоянно меняющимся требованиям рынка труда. Наставничество является одним из эффективных инструментов, который помогает достичь этой цели. В рамках данного доклада мы рассмотрим роль наставника из числа работодателей и студента в процессе наставничества, а также рассмотрим перспективы развития этой модели наставничества.

Целью реализации модели наставничества «работодатель- студент» является получение актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации трудоустройства

Задачи реализации модели:

Помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала

Повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии, их самоопределение в профессии и личностное развитие.

Создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителей работодателей

Получение обучающимися актуальных знаний (навыков) необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Модель работодатель- студент реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами

Это организация различных видов взаимодействия за рамками основной образовательной программы, подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства. Организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда со-

трудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики.

Модель наставничества в отношениях работодатель-студент представляет собой партнерские отношения между студентом и представителем компании, направленные на интеграцию студента в рабочую профессиональную среду. Основные принципы данной модели включают в себя:

1. Определение целей: разработка ясных целей и ожиданий относительно процесса наставничества и его целей для обеих сторон.

2. Поддержка развития: предоставление студенту возможности развиваться и приобретать практические навыки под руководством опытного специалиста.

3. План действий: составление плана действий с определением конкретных шагов, целей и временных рамок для достижения успеха.

4. Обратная связь и оценка: регулярное обсуждение прогресса, обратная связь и оценка результатов для обоих участников.

5. Установление доверительных отношений: создание доверительных отношений между студентом и наставником, а также обеспечение комфортной обстановки для общения.

Эффективное наставничество способствует улучшению профессиональных навыков студентов, а также предоставляет возможность работодателям выявлять потенциальных сотрудников, готовых внести ценный вклад в компанию.

Роль наставника-работодателя

Наставник-работодатель – это опытный специалист, который передает свои знания и навыки молодому специалисту, помогая ему развиваться в профессиональной сфере. Основные функции наставника-работодателя включают:

1. Передача знаний: наставник-работодатель должен обладать обширными знаниями в своей области и быть готовым поделиться ими со студентом.

2. Оценка навыков и компетенций: наставник проводит оценку навыков студента, выявляет его сильные и слабые стороны.

3. Мотивация и поддержка: наставник играет ключевую роль в мотивации студента на достижение успеха. Он поддерживает студента, помогает ему преодолевать трудности и находить решения проблем.

4. Развитие карьеры: наставник помогает студенту определить свои карьерные цели и разрабатывает план их достижения.

5. Создание положительного образа компании: наставник-работник играет важную роль в формировании положительного имиджа компании среди студентов, что способствует привлечению лучших кадров.

Роль студента-наставляемого

Студент-наставляемый – это молодой специалист, который активно участвует в процессе обучения и развития своих профессиональных навыков. Его основные функции включают:

1. Участие в обучающих программах.
2. Саморазвитие и самообразование: студент стремится к постоянному саморазвитию и самообразованию, изучает новые технологии и методы работы.
3. Взаимодействие с наставником: студент активно взаимодействует с наставником, задает вопросы, делится своими идеями и проблемами, чтобы получить необходимую помощь и поддержку.

Работодатели Кондинского района уже активно участвуют в мероприятиях по реализации программы наставничества таких как: согласование ОПОП реализуемых в колледже, совместная разработка фонда оценочных средств. Студенты колледжа участвуют в экскурсиях на предприятия района. Работодатели принимают участие в оценке профессиональных навыков, обучающихся колледжа при проведении демонстрационных экзаменов. Систематически проводится мониторинг качества подготовки выпускников включая анкетирование руководителей производственной практики. Проводятся профессиональные конкурсы с приглашением партнеров.

В заключении доклада хотелось бы отметить перспективы развития модели наставничества работодатель-студент

1. Укрепление связей между колледжем и предприятиями. Развитие партнерских отношений способствует более эффективному обмену знаниями и опытом, что в свою очередь позитивно сказывается на подготовке студентов к будущей профессиональной деятельности.

2. Внедрение технологий. Использование современных технологий, таких как онлайн-платформы обучения, вебинары, облачные хранилища данных позволяет сделать процесс наставничества более гибким и доступным.

3. Развитие профессиональных навыков. Работодатель может оказывать помощь студентам в развитии конкретных навыков, необходимых для работы в данной отрасли, что позволит им быстрее адаптироваться к реальным условиям работы.

4. Система обратной связи. Взаимная обратная связь между студентом и работодателем позволяет оценить эффективность наставничества, выявить слабые места и улучшить модель.

5. Расширение программы. Развитие модели наставничества может включать в себя не только теоретическое обучение, но и практические стажировки, проектные работы и другие формы сотрудничества, чтобы студенты могли получить более полное представление о работе в выбранной отрасли.

Наставничество между работодателем и студентом является важным инструментом для подготовки квалифицированных специалистов, способных к адаптации и развитию в быстро меняющемся мире.

Успех этого процесса зависит от активного участия обеих сторон: наставника, обладающего знаниями и опытом, и студента, стремящегося к саморазвитию.

В заключении хотелось бы еще раз обратить внимание на целевой показатель региональной модели наставничества что к концу 2024 года 30% работодателей, участвующих в образовательном процессе должны быть вовлечены в различные формы наставничества, мы предлагаем одним из ведущих работодателей нашего района принять участие в разработке мероприятий по данному направлению наставничества.

РЕЗОЛЮЦИЯ

Научно-практической конференции

«Модели наставничества: от теории к практическим результатам»

15 декабря 2023 года

Участники конференции акцентировали внимание на важности роли наставника в сфере образования, который максимально полно раскрывает потенциал личности наставляемого, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости;

Деятельность наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем;

Наставничество может принимать различные формы в зависимости от потребностей наставляемого и образовательной организации, например, «педагог-педагог», «педагог-студент», «студент-студент» и т.д.;

Наставничество может проявляться в различных форматах, в зависимости от контекста и участников;

Формы реализации целевой модели наставничества включают в себя целый спектр критериев и показателей для оценки эффективности используемых инструментов на всех этапах реализации программы на любых уровнях образования;

Модель наставничества в образовательной организации является частью процесса повышения качества образования;

Участники научно-практической конференции выработали РЕКОМЕНДАЦИИ по по внедрению и совершенствованию целевых моделей наставничества в образовательных организациях Кондинского района и г.Урая:

1. Предусмотреть проведение конференции на регулярной основе.
2. Продолжить работу по внедрению и совершенствованию целевых моделей наставничества в образовательных организациях Кондинского района и г.Урая;
3. Обеспечить выявление, изучение и распространение лучших практик наставничества в образовательных организациях Кондинского района и г.Урая через публикации, проведение семинаров, мастер-классов и других форм работы;
4. Выпустить сборник докладов участников научно-практической конференции «Модели наставничества: от теории к практическим результатам» (на базе Междуреченского агропромышленного колледжа (декабрь 2023 г.));
5. Разработать механизмы участия работодателей в реализации целевой модели наставничества «Работодатель-студент» к марту 2024 года.
6. Разработать механизмы участия работодателей в реализации целевой модели наставничества «Ученик-ученик» к маю 2024 года.
7. Популяризировать наставническую деятельность с целью привлечения наставников из числа общественников, бывших выпускников, потенциальных работодателей, старшеклассников, студентов.