



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Иркутской области
«Ангарский педагогический колледж»

**«Роль наставничества
в лично-профессиональном
становлении педагога»**

Боева А.В., заместитель директора по НМР





МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 25 декабря 2019 г.

№

Москва

Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучаемых 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

В целях достижения сквозного результата «Разработанная (целевая модель) 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» федеральных проектов «Современная школа» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»:

1. Утвердить методологию (целевую модель) наставничества обучаемых 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.

2. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление образованием:



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества ... »

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве (Распоряжение Минпросвещения «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества. от 25.12.2019 №Р-145)

Наставничество – это технология обучения персонала на рабочем месте, при которой более опытный сотрудник передает свои знания, опыт и собственные технологии менее опытному (Н.В. Мельникова, 2018).

Наставничество в ОО – это индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями (А.В. Патрушев, 2019).



Субъекты наставнической деятельности

Наставник (учитель или воспитатель) – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией (А.В. Патрушев, 2019).

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.





ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА



ЗАЧЕМ

нужно наставничество в ОО?

- Поддержание и стимулирование обучения педагогов
- Передача знаний, норм и традиций, существующих в ОО и накопленных наставником
- Раскрытие потенциала молодого педагога





ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Принципы наставничества

- Добровольность и целеустремленность работы наставника
- Установление контакта между наставником и наставляемым
- Личный пример наставника
- Уважительное отношение к мнениям наставника и наставляемого
- Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление наставляемого





ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Перечень документов

по реализации наставничества в ОО

- Приказ руководителя ОО об организации наставничества;
- Положение о наставничестве;
- «Дорожная карта» реализации программы наставничества;
- Приказ о назначении наставников;
- Приказ о формировании наставнических пар (групп);
- Индивидуальный план работы наставника;
- Журнал наставника;
- Анкетирование (внутренний мониторинг) об итогах деятельности;
- Согласие на обработку персональных данных участников наставнической деятельности.



Преимущества системы наставничества в ОО

- Низкая себестоимость
- Обеспечение лояльности
- Преимущество профессиональных традиций
- Быстрая и эффективная адаптация
- Уменьшение текучести кадров
- Улучшение профессиональных (трудовых) показателей, в т.ч. за счет избавления наставников от синдрома «проф. выгорания»

Недостатки системы наставничества (РИСКИ)

- Недостаточная подготовка и мотивация наставника
- Отсутствие «обратной» связи
- Подавление (модель «Делай как я..»)
- Перегрузка наставляемого теорией
- Отсутствие внешнего контроля
- Система наставничества направлена на работу с молодыми специалистами, но многие педагоги-стажисты тоже нуждаются в наставничестве





Этапы программы наставничества в ДОО

- Первый этап – адаптация молодого специалиста
- Второй этап – вхождение в корпоративную культуру коллектива
- Третий этап – самоорганизация наставляемого





**ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА**

Академия наставников «Сибирский формат»

○ Основной целью Академии является консолидация педагогов и специалистов в области дошкольного образования для совершенствования и повышения эффективности региональной системы наставничества.

Задачи Академии:

- ▶ объединение наставников системы дошкольного образования Иркутской области;
- ▶ разработка механизма взаимодействия наставников с педагогами и молодыми специалистами;
- ▶ создание условий для обмена опытом и распространения лучших наставнических практик, направленных на совершенствование качества дошкольного образования в регионе.



ВИРТУАЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО!



Литература

1. Патрушев, А.В. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество?/ А.В. Патрушев//Управление развитием персонала. -2012.№1.- С.26-30.
2. Зыкова, М.В. Система наставничества в дошкольной образовательной организации. Вестник социально-гуманитарного образования и науки.2022. № 1 - С.20-29.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!