



ГАПОУ СО КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА: результаты, опыт, перспективы

Гудина Н.А., методист
21 октября 2024 г.



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА –

ДОКУМЕНТЫ

Документы федерального значения

1. Распоряжение Минпросвещения России 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»

2. Письмо Минпросвещения России, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № А3-1128/08/657 "О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях"

3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

Документы локального значения

ГАПОУ СО КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ



ПОЛОЖЕНИЕ

ПЛАН (ДОРОЖНАЯ КАРТА)

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»
ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический
техникум»
/Н. В. Казанская
21 октября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в техникуме

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цели, задачи, права и обязанности наставников и наставляемых, порядок реализации наставничества в Каменск-Уральском радиотехническом техникуме (далее КУРТ, техникум).

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (с изменениями и дополнениями);

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № 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»;

- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- паспорта региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 № 18;

- письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области №02-01-82/9622 от 28.06.2020 «О внедрении целевой модели наставничества»;

- настоящее Положение.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГАПОУ СО КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ

«СОГЛАСОВАНО»
Педсовет от 21 октября 2024 г.
Протокол № 5 от 14 октября 2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ГАПОУ СО
«Каменск- Уральский
радиотехнический техникум»
/Н.В.Казанская
21 октября 2024 г

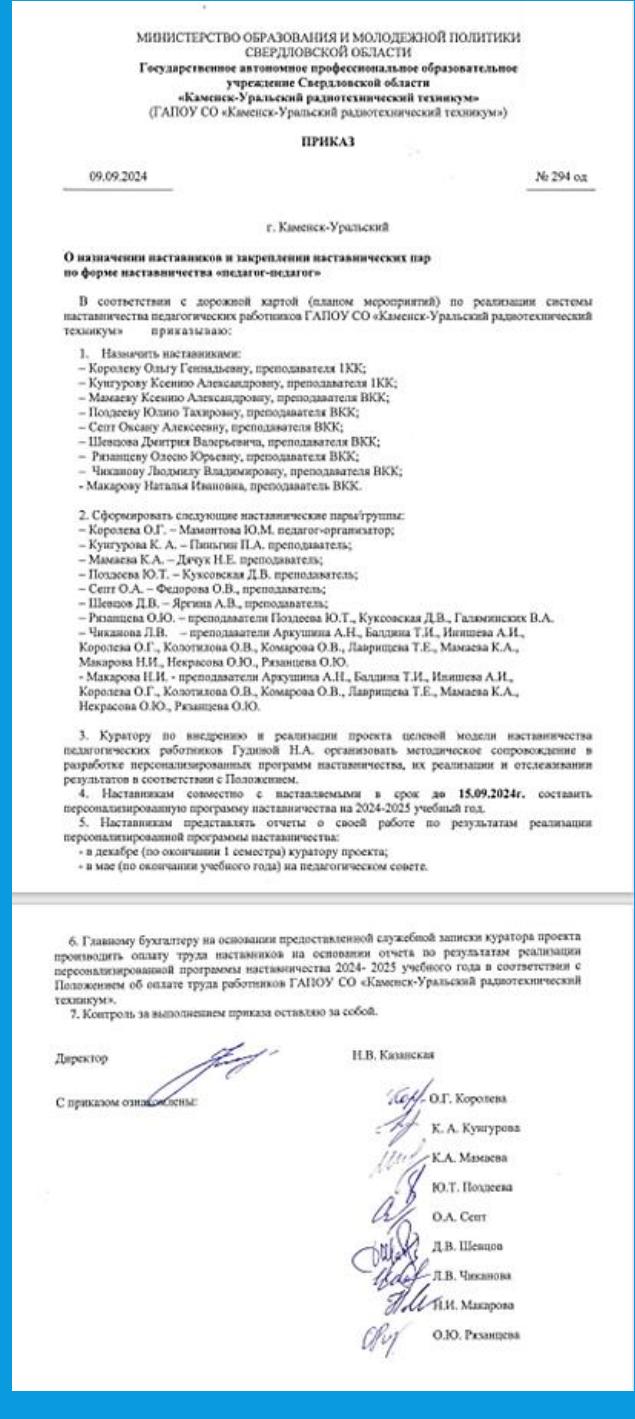
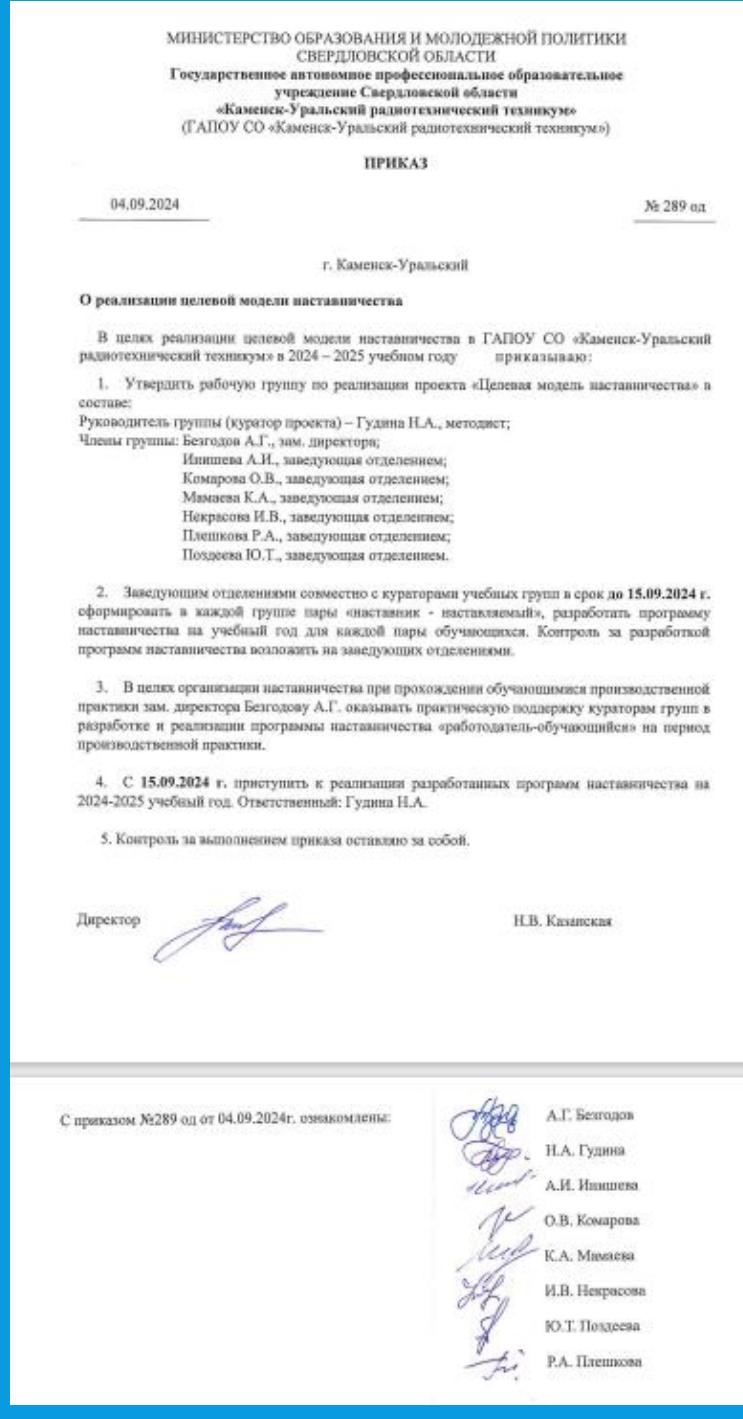


ПЛАН (ДОРОЖНАЯ КАРТА)
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГАПОУ СО «КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
НА 2025-2029 ГОДЫ

ПРИКАЗЫ

№289од от 04.09.2024г. «О реализации целевой модели наставничества»

№294од от 09.09.2024г. «О назначении наставников и закреплении наставнических пар по форме наставничества «педагог-педагог»



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГАПОУ СО КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ



УТВЕРЖДАЮ

Директор
радиотехнического техникума
/Н.В.Казанская

18.10.2024 г.

Программа педагогического совета на тему
**«ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ СО «КАМЕНСК –
УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»:
РЕЗУЛЬТАТЫ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ»**

Дата: 21 октября 2024.

Время: 14.00. – 15.20

Место проведения: г. Каменск-Уральский, ул. Ленина, 6
Каменск-Уральский радиотехнический техникум
каб.211

Состав участников:
руководящие и педагогические работники техникума

Каменск - Уральский
2024

Цель педсовета: актуализация роли наставничества в развитии системы СПО, обмен опытом по реализации Проекта (целевой модели) системы наставничества в техникуме на 2020-2024 годы, принятие Проекта (целевой модели) системы наставничества в техникуме на 2025-2029 годы.

Задачи:

1. Актуализировать роль наставничества в развитии системы СПО.
2. Обсудить опыт реализации системы наставничества в техникуме по моделям студент – студент, работодатель – студент, педагог – педагог.
3. Ознакомить участников педагогического совета с Проектом (целевой модели) системы наставничества в техникуме на 2025-2029 годы.
4. Принять решение о согласовании Положения о наставничестве и Плана реализации (дорожной карты) реализации Целевой модели наставничества техникума на 2025-2029 годы.

Время	Содержание	Ответственный
14.00 - 14.10	Вступительное слово. Актуальность реализации целевой модели наставничества педагогических работников.	Зарипова М.М., методист
14.10 – 14.20	Мониторинг результатов реализации Целевой модели наставничества за 2020-2024 в техникуме. Перспективы развития Модели наставничества техникума на 2025-2029г.	Гудина Н.А., методист, куратор проекта
	Опыт реализации системы наставничества в техникуме по моделям:	
14.20 – 14.30	студент – студент	Аркушина А.Н. Макарова Н.И. преподаватели
14.30 – 14.40	работодатель – студент	Безгодов А.Г., заместитель директора
14.40 – 14.50	педагог – педагог	Шиллинг Е.В. преподаватель
14.50 – 15.00	Знакомство с приказом, Положением о наставничестве, Целевой моделью наставничества техникума, планом реализации (дорожной картой) реализации Целевой модели наставничества.	Зарипова М.М., методист
15.00 – 15.10	Обсуждение в рабочих группах педсовета результатов реализации Целевой модели наставничества техникума на 2020-2024 годы.	Гудина Н.А., Зарипова М.М. методисты
15.10.- 15.20	Подведение итогов педагогического совета: принятие решения об внедрении Целевой модели наставничества техникума, согласование Положения о наставничестве и плана реализации (дорожной карты) целевой Модели наставничества техникума на 2025-2029 годы с поправками рабочих групп.	Зарипова М.М. методист

Решение педсовета:

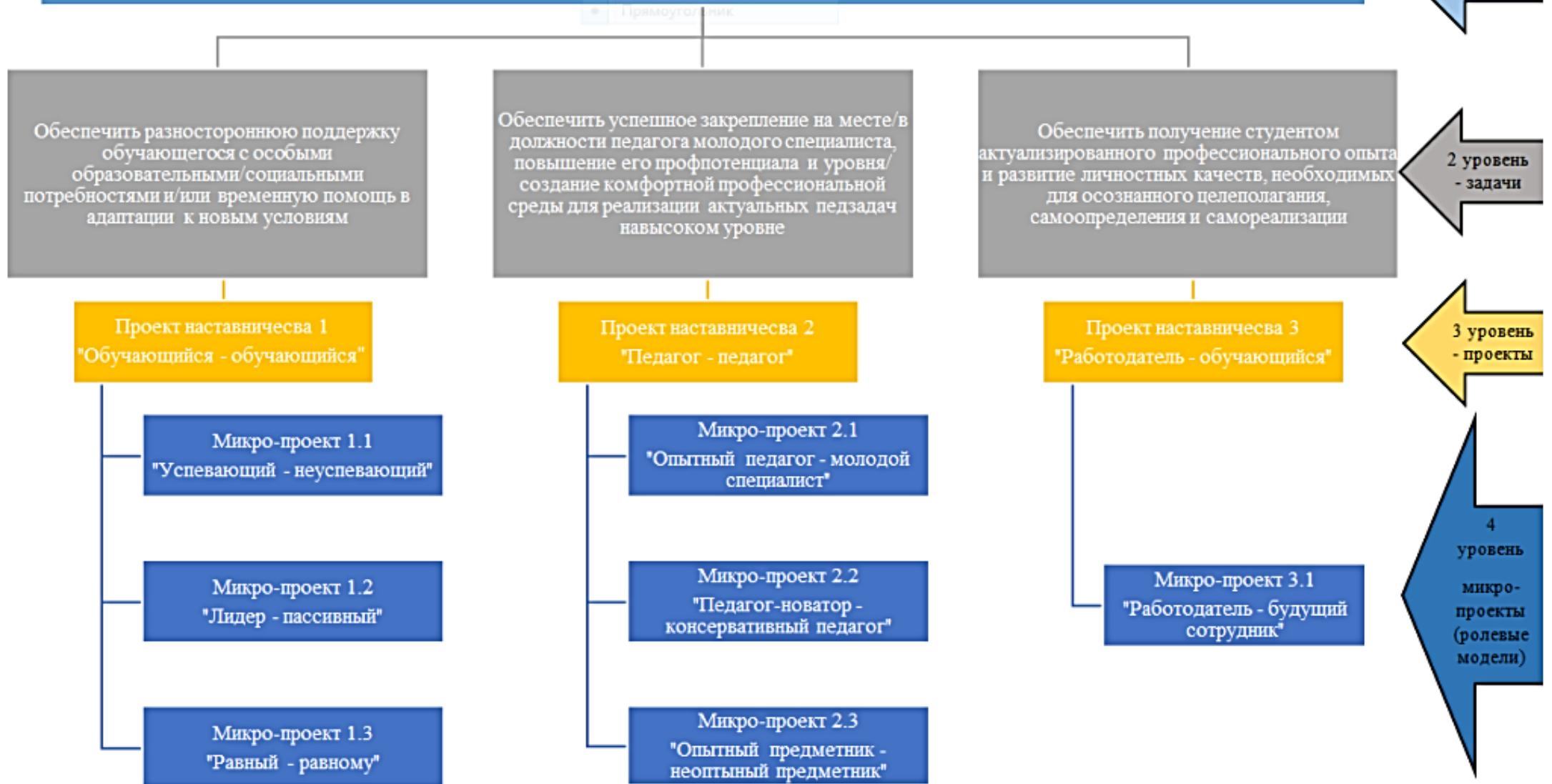
1. Одобрить результаты и опыт реализации Целевой модели наставничества техникума на 2020-2024 годы.
2. Согласовать Положение о наставничестве и плана реализации (дорожной карты) целевой Модели наставничества техникума на 2025-2029 годы с учетом поправок рабочих групп педсовета.

Таблица 1 – Целевая модель системы наставничества в образовательных организациях

<p style="text-align: center;">Нормативно-правовое обоснование</p> <p>Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.</p>			
<p style="text-align: center;">Концептуальное обоснование</p> <p>Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения новых знаний и умений, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.</p>			
<p style="text-align: center;">Компоненты системы наставничества</p>			
Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внешней средой; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом - организации. 	<p>Применяемые технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии. 	<p>Мониторинг и оценка параметров программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)
<p style="text-align: center;">Ожидаемые результаты реализации программ наставничества:</p> <p>Повышение эффективности системы образования через:</p> <ul style="list-style-type: none"> -измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации: образовательных, спортивных, культурных; -развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала; -создание экологичной и плодотворной среды развития педагогов; <ul style="list-style-type: none"> - улучшение психологического климата в образовательной организации и создание сообщества готового оказывать ей поддержку; - рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории; - привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона. 			

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм



Мотивация деятельности наставника

▶ Для того, чтобы система наставничества была наиболее эффективна, необходимо согласовать систему премирования, мотивирования. Мотивация наставников может состоять из двух компонентов или их комбинации:

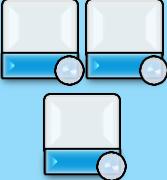
Материальное стимулирование Нематериальное стимулирование



(распределение стимулирующей части заработной платы и внебюджетные средства)



Сайт <http://kypt.ru/>

 Сведения об ОО
Документы
Локальные нормативные акты

 Положение об оплате труда
работников

 1. УЧАСТИЕ В ДОСТИЖЕНИЯХ В УЧЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ **«СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»**

 2. ДОСТИЖЕНИЯ В ЛИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ **наставничество «педагог-педагог»**

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»
(ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»)

СОГЛАСОВАНО
Общее собрание коллектива
ГАПОУ СО «Каменск-Уральский
радиотехнический техникум»
Протокол № 9 от 25.12.2013 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО
«Каменск-Уральский радиотехнический
техникум»
Н.В. Казанская
2013г.

Положение
об оплате труда работников

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»
Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании примерного положения «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП (с изменениями), применяется при исчислении заработной платы работников ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» (далее - техникум).

2. Заработная плата работников техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в техникуме системами оплаты труда. Системы оплаты труда в техникуме устанавливаются на основе настоящего положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников техникума.

3. Фонд оплаты труда в техникуме формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание техникума утверждается руководителем техникума по согласованию с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного техникума в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

РЕЗУЛЬТАТЫ

ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

ПРОГРАММА ПРОЕКТА
«ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА»
ПО ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
2024-2025

№ п/п	ФИО педагога наставника	ФИО наставляемого педагога	Направление наставничества
1	Королева Ольга Геннадьевна	Мамонтова Юлия Максимовна	Совершенствование профессиональных качеств молодого педагога
2	Кунгurova Ксения Александровна	Пиньгин Павел Александрович	Совершенствование профессиональных качеств молодого педагога
3	Макарова Наталья Ивановна	Аркушина А.Н., Балдина Т.И., Инишева А. И. Королева О.Г., Колотилова О.В., Комарова О.В., Ларищева Т.Е.Мамаева К.А., Некрасова И.В., Рязанцева О.Ю.	Наставничество, осуществляемое в реализации социально образовательных проектов, социально значимых дел по формированию базовых национальных, ценностей Российской Федерации, для кураторов 1 курса.
4	Мамаева Ксения Александровна	Дячук Николай Евгеньевич	Совершенствование профессиональных качеств молодого педагога
5	Поздеева Юлия Тахировна	Куксовская Дана Вячеславовна	Совершенствование профессиональных качеств молодого педагога
6	Рязанцева Олеся Юрьевна	Галяминских В.А., Куксовская Д.В., Поздеева Ю.Т.	Консультативная помощь при изучении технического иностранного (английского) языка
7	Септ Оксана Алексеевна	Фёдорова Олеся Валерьевна	Создание системы самооценки профессиональной деятельности молодого педагога
8	Шевцов Дмитрий Валерьевич	Яргина Анна Владиславовна	Совершенствование профессиональных качеств молодого педагога
9	Чиканова Людмила Владимировна	Аркушина А.Н., Балдина Т.И., Инишева А.И., Королева О.Г., Колотилова О.В., Комарова О.В., Ларищева Т. Е., Мамаева К.А., Макарова Н.И., Некрасова И.В., Рязанцева О.Ю.	Консультативная помощь в вопросах формирования антикоррупционного мировоззрения, прочных нравственных основ личности, гражданской позиции и устойчивых навыков антикоррупционного поведения у обучающихся.

ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»

ПРОГРАММЫ КУРАТОРОВ ПРОЕКТА
 « ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА»
 ПО ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»

2024-2025 учебный год

№ п/п	ФИО куратора группы	Группа	Кол-во программ	Обучающийся	Наставник
1	Королева Ольга Геннадьевна	ТС-202	3	Дробинко Никита Заостровский Всеволод Бурков Артем	Искаков Кирилл Федоров Даниил Трошин Артем
2	Мамаева Ксения Александровна	ИС-201	1	Морозов Дмитрий	Бойцов Дмитрий
3	Макарова Наталья Ивановна	ИС-202	3	Киль А. Мишкинис А. Ненюков Л.	Артемьев З. Шаденко Т. Баранов А.
4	Кунгurova Ксения Александровна	РЭУ-202 МЭУ-301	3 3	Терещенко Владислав Дьячков Андрей Усольцев Глеб Шагаев Артур Слюсарь Лев Сычев Андрей	Шарифьянов Андрей Пилюгин Егор Чулков Семен Мещеряков Иван Зинченко Виталий Сайгаш Севастьян
5	Чиканова Людмила Владимировна	МЭУ-202 УКП -306	2 2	Афанасьев Вадим Волков Леонид Гусева Дарья Иванова Юлия	Ситников Матвей Веденников Никита Тетерин Александр Гуденко Кристина
6	Маковская Инна Геннадьевна	ТМ-250	2	Казакова Юлия Пшеницын Денис	Кислицына Галина Титов Григорий
7	Инишева Анна Игоревна	УКП -207	2	Кирпищикова Ксения Галузо Семен	Загвоздина Анастасия Судариков Андрей
8	Лавришева Татьяна Евгеньевна	СР-211		Программа по ПП	Программа по ПП
9	Куксовский Вячеслав Геннадьевич	СР-212		Программа по ПП	Программа по ПП

10	Аркушина Анна Николаевна	ТМ-349	2	Михайлов Артем Макаров Павел	Соболева Ксения Скобелин Даниил
11	Некрасова Ирина Викторовна	МИ-302	1	Софрыгин Артем	Шагеева Вика
12	Куксовская Дана Вячеславовна	РЭУ-301	-	-	-
13	Рязанцева Олеся Юрьевна	ТЭ-311	3	Бабарыкин И. Тупоногов И. Асистишивили Г.	Быков Б. Огурцов И Зырянов Д.
14	Колотилова Ольга Владимировна	ТМП-405	1	Таланкин Никита	Кулик Никита
15	Поздеева Юлия Тахировна	ТЭ-410	3	Ерыкалов Дмитрий Вся группа Таушканов Сергей, Таушканов Максим	Аксентьев Антон Перков Сергей, Юдин Андрей Поздеева Ю.Т
			3	Серебряков Иван вся группа Заплатин Артём Корепов Степан	Петухов Семён Меньшиков Георгий, Созыкин Георгий Поздеева Ю.Т.
16	Федорова Олеся Валерьевна	Р-445	4	Дьячков Матвей Перов Максим Темирёв Александр Ошивалов Андрей	Еланцев Николай Лыкосов Михаил Коковихина Мария Погадаев Виталий
17	Шиллинг Евгения Владимировна	УКП-405	-	-	-
18	Комарова Ольга Вячеславовна	ТМП-504	2	Русинов А.С. Табатчиков Д.А.	Полищук Н.М Будник Е.А.
		Итого:	40		80

НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»

1.учебно-профессиональное наставничество:

- наставничество на производстве в период прохождения обучающимися производственной и преддипломной практики или стажировки на предприятии по направлению техникума;
- наставничество в техникуме в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;
- наставничество в период работы над проектом;
- наставничество с целью улучшения успеваемости.

2. социокультурное наставничество:

- наставничество, осуществляемое во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО;
- выявление и развитие способностей обучающихся к творчеству, в области спорта, социально-общественной деятельности;

3. индивидуально-профилактическое наставничество:

- наставничество в процессе психолого-профилактического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, либо входящих в группу риска.

МОНИТОРИНГ 2020-2024

Учебный год	Форма наставничества «Студент - студент»		Форма наставничества «Педагог - педагог»		Форма наставничества «Работодатель - студент»		Всего участников программы
	Наставник чел	Наставляемый чел	Наставник чел	Наставляемый чел	Наставник чел	Наставляемый чел	
2020 – 2021	40	45	-	-	-	-	85
2021 – 2022	63	85	5	5	4	19	181
2022 – 2023	66	66	6	6	3	15	162
2023 – 2024	27	27	7	7	132	181	381
2024 – 2025	40	40	9	20	По итогам ПП	По итогам ПП	

Анализ выполнения программы наставничества показал следующее:

1. Молодые и начинающие педагоги по программе наставничества в форме «Педагог – педагог» усовершенствовали свои профессиональные знания и умения в части методического обеспечения реализуемых дисциплин и профессиональных модулей, повышали свое профессиональное мастерство участвуя в различных профессиональных проектах и конкурсах, подтверждая профессиональное «Портфолио достижений»
2. Реализацию программы наставничества в форме «Студент-студент» можно считать успешной. Кураторы групп отметили повышение успеваемости у наставляемых, мотивации к обучению, участники из выпускных групп (8 человек) успешно прошли процедуру ГИА.
3. Большую роль в реализации программы наставничества играют кураторы групп, без их поддержки, участия не все наставники из числа обучающихся справляются со своими обязанностями.
4. Программа наставничества в форме «Работодатель –студент» успешно реализована на предприятиях города во время производственной практики студентов по индивидуальной и групповой модели наставничества.
5. Реализация целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум» успешно завершена согласно Плана (дорожной карты) с 2020 по 2024уч.г.

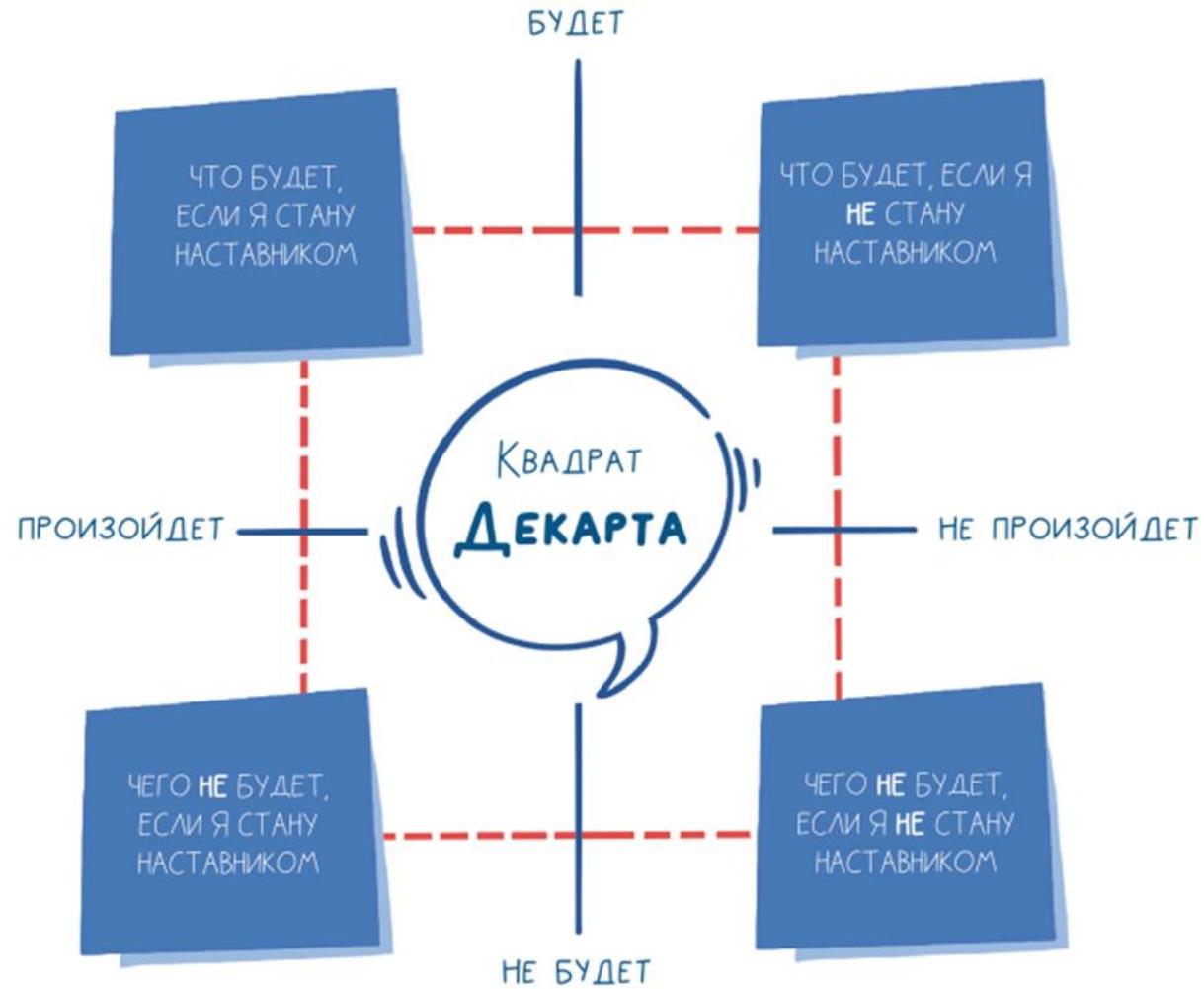


ОПЫТ

МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА-

система подходов и методов, теорий и исследований, позволяющие понять наставничество, выступающее в роли способов и инструментов познания

СИТУАЦИЯ ВЫБОРА



ЧТО БУДЕТ, ЕСЛИ Я СТАНУ НАСТАВНИКОМ?

Этот вопрос подразумевает поиск плюсов. Он является наиболее очевидным, и важно найти как можно больше ответов, не останавливаясь на том, что первым приходит в голову. Ответы на этот вопрос в перспективе позволят вам наиболее полно использовать потенциал наставничества.

Например: если я стану наставником, ...

- ... я сделаю первый шаг к своей мечте – мне нравится учить и воспитывать;
- ... я стану больше уважать самого себя;
- ... это станет моей мотивацией к получению новых знаний, овладению новыми умениями;
- ... я смогу начать заниматься интересным делом;
- ... я смогу подготовить себе смену;
- ... наше подразделение станет работать эффективней и т.д.

ЧЕГО НЕ БУДЕТ, ЕСЛИ Я СТАНУ НАСТАВНИКОМ?

Ответы на этот вопрос помогут понять, чего вы лишитесь, став наставником, т.е. найти минусы.

Например: если я стану наставником, ...

- ... я не смогу заниматься только собственной работой;
- ... я уже не смогу отвечать только за себя, придется брать ответственность за другого;
- ... возможно, меня не поймут друзья-коллеги и т.д.

ЧТО БУДЕТ, ЕСЛИ Я НЕ СТАНУ НАСТАВНИКОМ?

Ответы на второй вопрос покажут, какие плюсы вы сохраните, если откажетесь от идеи стать наставником и всё останется так же, как было раньше. Отвечая, запи-сывайте все преимущества сегодняш-него положения дел, те плюсы, которые вы не хотели бы потерять.

Например: если я не стану наставни-ком», ...

- ... я не буду переживать за другого, за то, смогу ли его научить тому, что нужно;
- ... я буду продолжать спокойно рабо-тать, и мне не нужно будет находить время на обучение стажера (практи-канта), общение с ним;
- ... мне не нужно будет отказываться от привычного образа жизни;
- ... меня не будут считать «выскочкой» и т.д.

ЧЕГО НЕ БУДЕТ, ЕСЛИ Я НЕ СТАНУ НАСТАВНИКОМ?

Отвечая на данный вопрос, вы отсека-те «не», мешающие реализации решения. На этом этапе рекомендуется отвечать как можно быстрее, опираясь на интуи-цию.

Например: если я не стану наставником...

- ... я потеряю шанс реализовать себя в новой деятельности;
- ... я не стану больше уважать себя;
- ... я буду переживать, что не попро-бовал, когда была такая возможность;
- ... у нас останутся проблемы с под-готовкой новых сотрудников и т.д.

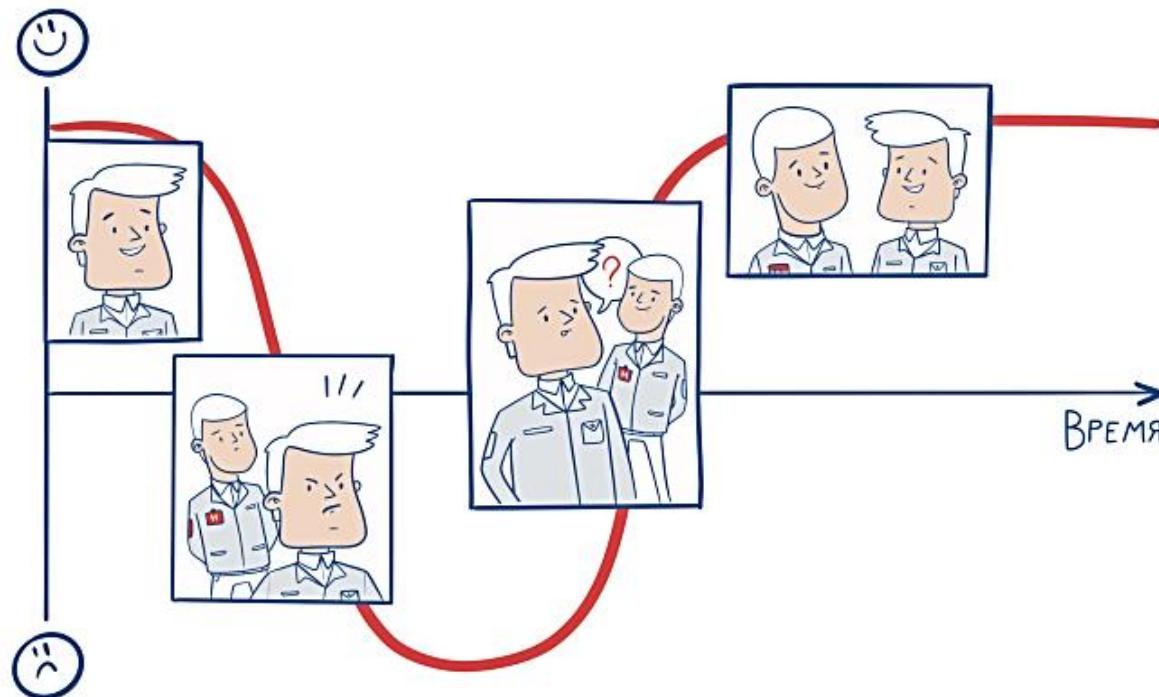
ПЛАНИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА



ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1.Этап ВХОЖДЕНИЯ	Преобладающие эмоции: любопытство, заинтересованность, возбуждение. При первой встрече возможна некоторая тревога. Человек узнает много нового, ощущает успешность, ему нравится.
2.Этап ОБНАРУЖЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ или СОПРОТИВЛЕНИЯ	Темпы освоения деятельности снижаются, сложность заданий растет, возникают трудности, как объективные, так и субъективные. Эмоциональное состояние снижается: возникает недоумение, растерянность, раздражение. Эмоции могут быть направлены как на себя (состояние тревожности), так и на наставника (недовольство). Самое главное для наставника – не пропустить точку, когда надо эмоционально поддержать наставляемого, не принимать личностно проявления недовольства, заведомо простить наставляемого.
3.Этап ПРОРЫВА	Если деятельность наставника направлена на развитие уверенности наставляемого в себе, поддержку его самостоятельности, организацию деятельности, создание ситуаций успеха в ней, то наступает этап прорыва: личностного и профессионального роста подопечного. На данном этапе профессиональная поддержка может осуществляться путем информирования, совместного планирования деятельности, обучения и личного примера.
4.Этап ИНТЕГРАЦИИ	Прохождение этапа прорыва актуализирует потребность в саморазвитии. Между наставником и наставляемым устанавливаются конструктивные взаимоотношения.

Эмоциональная кривая развития взаимодействия и общения наставника и подопечного



СЛОВЕСНЫЙ КОМПОНЕНТ ОБЩЕНИЯ: «СЛОВЕСНЫЕ ДЕЙСТВИЯ»

В общении с подопечным наставник воздействует на его внимание, память, мышление, воображение, чувства, волю. Кстати сказать, и подопечный делает то же: воздействует на вас.

В повседневно-бытовом общении редко бывает, чтобы человек отдавал себе отчёт в том, что я, мол, сейчас буду воздействовать на волю или на воображение. Но в общении наставника такая сознательная постановка задач и поиск инструментов их решения бывают необходимы.

СОЗНАТЕЛЬНОЕ ВЛИЯНИЕ



СТАДИИ ОБУЧЕНИЯ

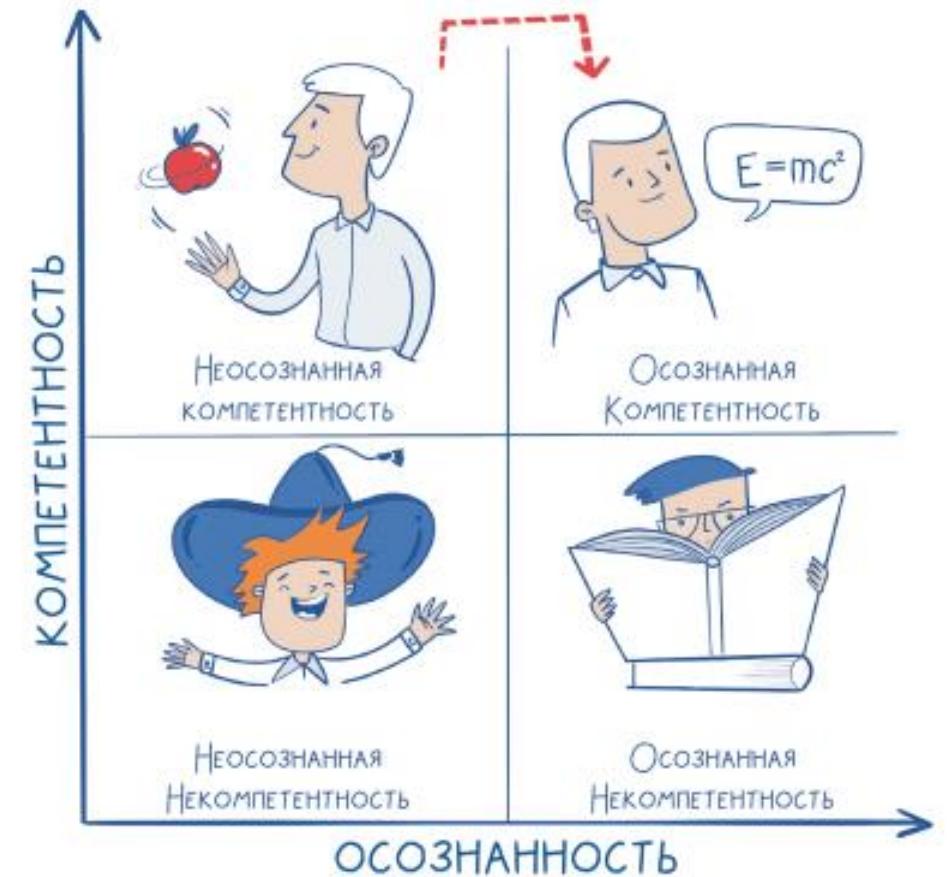
Канадский психолог Альберт Бандура, основатель социальной теории обучения, описывает стадии, через которые проходит человек в процессе обучения. Его наблюдения в полной мере можно отнести к освоению любой деятельности, ее ценностей, целей и средств.

Неосознанная некомпетентность — «я не знаю о том, что я не знаю». Человек не умеет как следует делать работу, но даже не понимает этого, не имеет представления о том, что должен знать и уметь для ее выполнения. Ему кажется, что никаких сложностей и проблем у него не возникнет и он прекрасно справится с делом. Он не осознает дефицит собственной компетентности, а значит, не испытывает потребности в приобретении соответствующих знаний и умений.

Осознанная некомпетентность — «я знаю, о том, что не знаю». Человек осознает, что он что-либо не знает и(или) не умеет, хочет научиться и целенаправленно учится. Обычно это происходит, если он хочет что-то сделать, но не может или не удовлетворен полученным результатом. Таким образом у него формируется потребность в обучении.

Осознанная компетентность — «я знаю и контролирую, что я делаю». Человек осознает, что он знает, понимает и умеет делать. Часто на этой стадии практиканта (стажера) в точности копирует своего наставника, проговаривает свои действия, сознательно контролирует каждый шаг.

Неосознанная компетентность — «я знаю и применяю, не задумываясь» или «я не знаю о том, что я знаю». При бессознательной компетентности человек совершает определенные действия, не испытывая необходимости в продумывании каждого последующего шага, ибо алгоритм находится в бессознательном (или подсознательном): «пишет, как дышит».



РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА



ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА



МЕТОДИКА УПРАВЛЕНИЯ - SWOT

2. Для того, чтобы быть успешным наставником, важно понимать свои сильные и слабые стороны, а также условия деятельности. Воспользуемся для этого известной в управлении проектами методикой - SWOT-анализом.

Аббревиатура SWOT впервые была использована еще в 1963 году в Гарварде на конференции по проблемам бизнес-политики профессором Кеннетом Эндрюсом, который предложил для определения перспектив развития бизнеса учитывать не только сильные и слабые стороны компании, но и внешние факторы влияния.

S (strengths) – сильные стороны. Это ваши преимущества, которые можно и нужно использовать в работе с практикантом (стажером).

W (weaknesses) – ваши слабые стороны. Это то, на что надо обратить внимание, устраниТЬ, изменить или превратить в сильную сторону.

O (opportunities) – возможности. Это характеристики внешней среды, которые вы можете использовать или на которые можете повлиять. Например, обратиться за поддержкой к HR-специалисту, непосредственному руководителю, обсудить результаты работы практиканта с организатором практики от образовательной организации, использовать при выполнении функций наставника материалы, подготовленные для работы со стажерами (практикантами), возможности корпоративной системы управления знаниями (обучения).

T (threats) – угрозы. Это внешние факторы, не поддающиеся или слабо поддающиеся коррекции. Их надо учитывать, можно попробовать устраниТЬ, но более продуктивно – переосмыслиТЬ, изменить свое отношение к тем или иным условиям наставничества, особенностям подопечного.



Применение методов наставнической деятельности

метод организации деятельности сопровождаемого	выступающий фактором развития и накопления личностно значимого опыта
метод организации обсуждения	беседа, групповая рефлексия, в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта деятельности
метод создания специальных ситуаций	развивающих, деятельности, коммуникативных, проблемных, расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития
метод создания внешних условий, среды освоения деятельности	в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника
методы диагностико - развивающего и контролирующего оценивания	в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.
методы управления	межличностными отношениями в группе сопровождаемых
нетворкинг— метод организации контактов и взаимодействия	сопровождаемых с перспективно значимыми социальными партнерами (например, студентов— с представителями предприятий работодателей
методы актуализации	индивидуальной мотивации и фасилитации
метод личного примера	наставник как носитель образа эффективных стратегий самообразования, профессионализма, компетенций и демонстрирующий определенные образцы деятельности
метод информирования	в том числе в форме инструктирования
метод консультирования	

ПУТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

Приёмы наставничества нарабатываются в процессе деятельности, и здесь важно, с одной стороны, не бояться и пробовать, а с другой, – постоянно относить ценности, цели и средства деятельности. Ведь, если ценности человека расходятся с целями, которые ему приходится достигать, он попадает в замкнутый круг вынужденного функционирования, крайнее выражение которого – ощущение бессмыслисти. Если ожидаемый результат не получен – это повод подумать и о целях, и о средствах, используемых для их достижения.



ПЕРСПЕКТИВЫ



Минпросвещения
России

разрабатывает проект
федерального закона о
наставничестве

<https://edu.gov.ru/press/6730/minprosvescheniya-rossii-razrabatyuvaet-proekt-federalnogo-zakona-o-nastavnichestve/>



Совет по
профессиональным
квалификациям в
сфере образования

разрабатывает проект
профессионального стандарта
«Наставнику»

<https://spkobr.ru/novosti/start-professionalno-obshchestvennykh-obsuzhdeniy-profstandarta-nastavnik/>



Росметод

применение в деятельности
наставника новых методических
рекомендаций

<https://rosmetod.ru/news/6173.html>



ВСЕРОССИЙСКИЙ
БАНК
НАСТАВНИЧЕСТВА

ТОП-50 ЛУЧШИХ ПРАКТИК
НАСТАВНИЧЕСТВА-2023

https://disk.yandex.ru/d/ijy_ESo0M0e98mg



Национальное
агентство

подготовило методические
рекомендации по организации
наставнической деятельности

<https://copp69.ru/upload>

	<p>Повышение рейтинга ГАПОУ СО «Каменск-Уральского радиотехнического техникума» посредством участия наставников – педагогов в мероприятиях Международного, Всероссийского, регионального и муниципального уровней для установления сообщества наставников, обмена опытом технологий наставничества и представление своего опыта наставничества во ВСЕРОССИЙСКОМ БАНКЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК НАСТАВНИЧЕСТВА</p>
	<p>Повышение квалификации педагогов посредством обучающих курсов на тему «Организация педагогической деятельности по направлению наставничества»</p>
	<p>Достижение качественных показателей результатов программ проекта наставничества техникума совместной работой куратора проекта, участников проектной группы, кураторов учебных групп, наставников – педагогов и наставников – работодателей на предприятиях</p>
	<p>Преодоление формального отношения, обеспечение сопровождения проекта, информирования, транслирования, фиксирования мониторинга результатов работы системы наставничества</p>

Наставничество

Поддержка



Опыт

Мотивация

конкурс
2024

Стать участником →

Регистрация участников проходит до 25 октября 2024 г.
на официальном сайте Конкурса: <https://nastavnik.rsv.ru/>
Участие наставника: Мамаева Ксения Александровна

Первые
1



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

росмолодёжь

РОССИЯ –
СТРАНА
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



АССОЦИАЦИЯ
ВОЛОНТЕРСКИХ
ЦЕНТРОВ

Первые
1

Конкурс проводится по поручению Президента Российской Федерации В. В. Путина.

Цель конкурса — создание условий для развития института наставничества.

● Выявить лучших наставников

● Отобрать лучшие практики наставничества

● Сформировать базу лучших практик наставничества

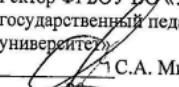
ДОКУМЕНТЫ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧАСТИЯ КУРАТОРА ПРОЕКТА НАСТАВНИЧЕСТВА Н.А.ГУДИНОЙ

III Областной конкурс эссе УГПУ Екатеринбург, ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	Сертификат «Наставничество и профессиональное развитие»	февраль- апрель 2024
Центр профессионального обучения г. Липецк. Практический видеосеминар	Сертификат «Практика наставничества в образовательной организации: стратегия успеха»	26.01.2024
Проект ИНФОУРОК	Свидетельство о размещении методической разработки «Эссе. Наставничество и профессиональное развитие»	14.10.2024

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской
области «Камышловский педагогический колледж»
Положение об областном конкурсе эссе
о III Областном конкурсе эссе «Наставничество и профессиональное развитие»

Принято
Советом ГАПОУ СО «Камышловский
педагогический колледж»
от 25.12.2023 №4
Председатель  И.Ю. Устянцева

Утверждено
приказом директора
ГАПОУ СО «Камышловский
педагогический колледж»
от 25.12.2023 г. № 357-ОД
 Е.Н. Кочнева

Согласовано
Ректор ФГБОУ ВО «Уральский
государственный педагогический
университет»

С.А. Минюрова



Положение о III Областном конкурсе эссе
«Наставничество и профессиональное развитие»



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
основан в 1930 году

ЦНППМ
учитель будущего

Сертификат

Настоящий сертификат свидетельствует, что

Гудина Наталья Александровна

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум», Каменск-Уральский ГО

приняла (л) участие в III Областном конкурсе эссе
«Наставничество и профессиональное развитие»

(февраль – апрель 2024 г.)




С. А. Минюрова

г. Екатеринбург ул. 8 Марта, 75
mp.uspu.ru

Е.Н. Кочнева

Ректор
Уральского государственного педагогического университета

Директор
ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»

Подписано цифровой подписью:
КОЧНЕВА ЕЛЕНА НИКОЛАЕВНА
ID: Eneko-770568760
OIN: 1.2.643.100.4-7710568760
OIPN: 1047797019830, STREET: «Большой
Златогорский переулок, д. 6, строение 1»,
Лг. Москва, С=RU, О=Казначейство России,
СН=Казначейство России
Приложение к этому документу
Дата: 10 Апрель 2024 г. 9:57:53

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о размещении авторского материала на сайте infourok.ru**Настоящим подтверждается, что****Гудина Наталья Александровна**

методист

ГАПОУ СО КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ

опубликовал(а) на сайте infourok.ru методическую разработку,
которая успешно прошла проверку и получила высокую
оценку от проекта «Инфоурок»:

Эссе. Наставничество и профессиональное развитие.

Web-адрес публикации:

<https://infourok.ru/esse-nastavnichestvo-i-professionalnoe-rазвитие-7335619.html>И. В. Жаборовский
Руководитель
учебного центра «Инфоурок»infourok.ruСвидетельство о регистрации
в Национальном центре ISSN
(Российско-Международный
стомиллионный номер серийного
издания:
№ 2587-8018 от 17.05.2017)14.10.2024
ВП5775538

СЕРТИФИКАТ

№8149

Выдан

Гудиной Наталье Александровне

методисту

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»,

подтверждающий участие в практическом видеосеминаре:

**«Практика наставничества в образовательной организации:
стратегия успеха»**Генеральный директор
Боева Юлия Олеговна
Липецк, 2024 г.ЦЕНТР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ

**Путь освоения мастерства бесконечен:
«Мастер не тот, кто достиг вершины, а тот,
кто всегда в пути, понимая, что вершина
недостижима. Смысл в целенаправленном
и равномерном движении, и нет пределов
развитию мастерства»**

*(цитата из книги Александра Фридмана
«Регулярный менеджмент для рационального руководителя»)*

О.Ф.Клинк, С.Г.Кукушкин, А.А.Факторович

РУКОВОДСТВО ДЛЯ НАСТАВНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



Национальное агентство
развития квалификаций



Базовый центр
подготовки кадров

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ !

