



Круглый стол «Реализация Целевой модели наставничества в ППО Ростовской области»

Форма наставничества «педагог-педагог»: система поддержки преподавателей в ГБПОУ РО «РКРИПТ»

Будасова С.А., заместитель директора по УМР,

Вострякова Н.В. начальник методического отдела

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

**Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиозлектроники,
информационных и промышленных технологий» (ГБПОУ РО «РКРИПТ»)**

25 февраля 2022 года

Наставничество –

**это универсальная технология
передачи личностного, жизненного и
профессионального опыта, знаний, формирования
навыков, компетенций и ценностей через
неформальное, взаимообогащающее общение,
основанное на доверии и партнёрстве**



Задачи наставничества

1


- Упорядочивание процесса развития профессиональной компетентности преподавателей

2


- Сокращение сроков адаптации к меняющимся условиям осуществления профессиональной деятельности

3


- Выстраивание траектории дальнейшего профессионального развития педагогов



**Изменились требования общества
и бизнеса к компетенциям и
навыкам работников будущего**



**Требуются изменения в педагогике в части
дидактики, системы оценивания, концепций
учения, организации образовательной
деятельности и профессионального развития
педагогов**



Модели взаимодействия

01



Преподаватель -
Преподаватель

02



Методисты -
Преподаватель

03



Методическое
объединение
преподавателей (ЦК) -
Преподаватель

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Наставничество

НАСТАВНИК

- Опытный педагог
- Победитель конкурсов
- Лидер
- Организатор



«преподаватель»



«преподаватель»

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ожидаемые результаты: включенность молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

✓ **Молодой специалист**

(при опыте работы от 0 до 3 лет)

или

✓ **Новый сотрудник**
(при смене работы)

Модели взаимодействия

«Преподаватель – преподаватель»



- ✓ Установить доверительные отношения с начинающим преподавателем.



- ✓ Выявить образовательные потребности и запросы преподавателя и оказать помощь в самоорганизации для их удовлетворения.



- ✓ Осуществлять методическое сопровождение процесса развития профессиональных навыков преподавателя, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися.

План работы преподавателя-наставника



01

Оказание методической помощи в освоении общедидактических и технологических подходов к организации образовательного процесса;

02

Создание условий для формирования индивидуального стиля педагогической деятельности;

03

Формирование мотивации в непрерывном образовании.

План работы преподавателя-наставника

Направление совместной деятельности	Содержание работы	Сроки	Результат
Ознакомление с требованиями к ведению документации	Инструктаж: Нормативно-правовые основы образовательной деятельности в СПО	Сентябрь	Изучила нормативно-правовые основы образовательной деятельности в СПО
	Инструктаж: Правила заполнения учебных журналов	Сентябрь	Ознакомлена с правилами заполнения учебных журналов
	Инструктаж: Требования к реализации календарно-тематических планов	Октябрь	Ознакомлена с требованиями к реализации календарно-тематических планов
	Беседа: Требования к листам внесения изменений в рабочие программы УД и МДК	Октябрь	Изучила требования к содержанию и оформлению листов внесения изменений в рабочие программы УД и МДК
Освоение образовательных программ (УД, МДК, УП, ПП), фонда оценочных средств	Занятие: Изучение ППСЗ (структура, ОК, ПК, требования к знаниям, умениям, практическому опыту). Принцип разработки рабочих программ по УД, МДК, УП и ПП	Сентябрь	Ознакомлена с ППСЗ по специальности 44.02.01, требованиями к разработке РП.



Примерные направления работы наставника



Ознакомление с требованиями к ведению документации



Освоение образовательных программ (УД, МДК, УП, ПП) и фонда оценочных средств



Освоение образовательных технологий



Освоение целевых программ, планов воспитательной, профориентационной работы



Непрерывное образование.

Варианты мероприятий, включенных в план работы наставника в части «Непрерывное образование»:

- ✓ Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию
- ✓ Инструктаж: «Самообразование с использованием ИНТЕРНЕТ – ресурсов»
- ✓ Взаимопосещения учебных занятий
- ✓ Консультация по составлению индивидуального плана профессионального развития (ИППР)
- ✓ Контроль: Система в оформлении портфолио преподавателя
- ✓ Оказание помощи в подготовке к выступлениям на заседаниях МО
- ✓ Консультация: Подготовка обучающихся к участию в НПК, олимпиадах, конкурсах и др.



Модель взаимодействия



«Преподаватель –
методическое объединение преподавателей»

Задачи методического отдела

1. Создать комфортную среду для успешного закрепления начинающего преподавателя в должности.



2. Создать развивающее - поддерживающую среду на основе партнерства и доверия между педагогами для самоопределения личной и профессиональной самореализации каждого.



3. Обеспечить качество преподавания учебных предметов начинающими преподавателями



4. Стимулировать повышение профессионального уровня и потенциала начинающих преподавателей в процессе активного самообразования и обмена опытом.



Модель взаимодействия



«Группа начинающих преподавателей –
методисты»

Задачи методического отдела



Создание развивающе-поддерживающей среды на основе партнёрства и доверия между участниками
Наставничества для самоопределения личной и профессиональной самореализации

Формирование сообщества наставников

Предоставление каждому участнику ресурсов и возможностей для осознанного развития и приобретения необходимых навыков 21 века для профессиональной и личной самореализации