



Менторство: инструкция по применению

Золотарева Юлия Юрьевна, преподаватель ГБПОУ КК КИСТ

КИСТ – КРАЕВАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

от 27.12.2022

г. Краснодар

№ 3401

О присвоении статуса краевых инновационных площадок

В соответствии с частью 4 статьи 20 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", во исполнение приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 11 сентября 2019 г. № 3513 "Об утверждении положения о краевой инновационной площадке в системе образования Краснодарского края", на основании протокола заседания Координационного совета по управлению инновациями в образовательных организациях Краснодарского края № 18 от 23 декабря 2022 г. приказываю:

1. Присвоить статус краевых инновационных площадок сроком на 3 года следующим образовательным организациям:

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 30 "Колобок" станицы Выселки муниципального образования Выселковский район по теме: "Воспитательная модель как условие формирования культурных способов познания у детей дошкольного возраста";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар "Детский сад комбинированного вида № 187" по теме: "Экономика и жизнь дошкольника: формирование основ экономической грамотности у детей дошкольного возраста";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 11 "Светлячок" муниципального образования Тимашевский район по теме: "Модель формирования основ функциональной грамотности дошкольников 5-7 лет средствами игровой образовательной среды";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар "Детский сад комбинированного вида № 112" по теме: "Исследовательские площадки как средство формирования опыта познавательной инициативы у детей дошкольного возраста";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 19 города Крымска муниципального образования Крымский район по теме: "Детская журналистика как средство

ФЕВРАЛЬ: Научно – методический журнал «Кубанская школа»,
Статья на тему: «Роль менторинга в процессе организации
практической подготовки студентов»;

АПРЕЛЬ: Всероссийская тьюторская научно-практическая
конференция, доклад на сессии (г. Краснодар, г. Геленджик)

МАЙ: «Совершенство достигается практикой», стажировка,
организатор (г. Крымск);

ИЮНЬ: Методические рекомендации «Ключевые оставляющие
успешного взаимодействия менторской пары»

СЕНТЯБРЬ: Фестиваль «Инноватика. Образование.
Мастерство», спикер



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 25 » декабря 2019 г. № Р-145

Москва

Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

В целях достижения сквозного результата «Разработана методология (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» (Е01.01.04), «Успех каждого ребенка» (Е02.02.06) и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (Е06.06.06) национального проекта «Образование»:

1. Утвердить методологию (целевую 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.

2. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования,

Об утверждении методологии (целевой модели) – 02

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в т.ч. с применением общих практик обмена опытом между обучающимися (Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019г. №Р-145)

Социальный партнер – Педагог образовательной организации



Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. №П

Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. №АЗ-1128/08 о направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования Министерство просвещения Российской Федерации направляет разработанные совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе.

Приложение: на 60 л. в 1 экз.

Заместитель Министра просвещения Российской Федерации **А.В. Зарянова**

Заместитель Председателя Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации **Т.В. Куприянова**

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

I. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

1.1. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалификационному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Педагогическими работниками являются работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021г №АЗ-1128/08)

Педагог образовательной организации – Социальный партнер



ПРОБЛЕМА

-Отсутствие у руководителей практики от предприятия педагогического образования и опыта

-Зачастую социальные партнеры образовательных организаций не обладают пониманием того, как сделать процесс прохождения практики максимально эффективным для всех заинтересованных в этом сторон



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

СЕРТИФИКАТ

подтверждает, что

Золотарева Юлия Юрьевна

преподаватель

ГБПОУ КК «Крымский индустриально-строительный техникум»

приняла участие в краевой конференции работников профессионального образования Краснодарского края

«Менеджмент в сфере гостеприимства»

в качестве выступающего по теме:

«Совершенствование системы руководства производственной практики студентов»

И.о. директора ГБУКК НМЦ



Н.Ю. Манукова

*г. Краснодар,
15 октября 2020 года*



**Краевая конференция работников профессионального образования
Краснодарского края
(ГБПОУ КК «Краснодарский торгово – экономический колледж, 15.10.2020г.)**

Обоснование значимости проекта для развития системы образования Краснодарского края

Подготовка специалистов среднего звена должна быть основана на интеграции науки, образования и производства. Благодаря внедрению менторской программы для руководителей практики, профессиональное образование приобретает конкретную профессиональную деятельность согласно запросам работодателей и обеспечивает конкурентоспособность специалистов Краснодарского края.

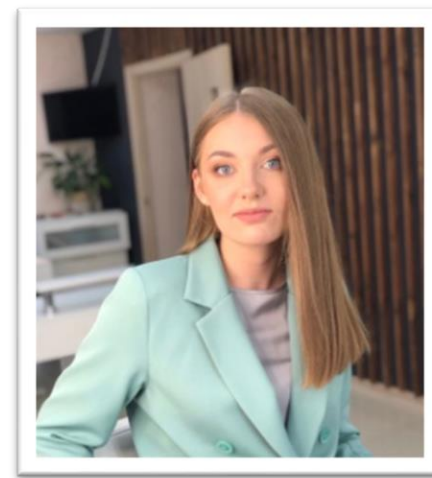


Отличия менторинга от наставничества:

- ✓ Нет явного разделения на обучающего и обучаемого. Ментор, как правило, только задает тон «благородного профессионализма», делает наводящие замечания и подталкивает менти к управленческим выводам и значимым решениям.
- ✓ Акцент на долгосрочном личностном развитии (а не краткосрочных задачах), помощь в определении направления этого развития.
- ✓ Передача не только профессиональных лайфхаков и корпоративных стандартов, но также ценного личного жизненного опыта. Это помогает менти понять свою роль в организации практического обучения

АВТОРЫ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

- ✓ Плошник Николай Викторович, директор ГБПОУ КК КИСТ
- ✓ Недзвецкая Татьяна Алексеевна, заместитель директора по УПР
- ✓ Тоноян Соня Сергеевна, заместитель директора по УМР
- ✓ Золотарева Юлия Юрьевна, преподаватель ГБПОУ КК КИСТ



ОСНОВНАЯ ИДЕЯ

Создание на базе ГБПОУ КК КИСТ информационно – методического центра подготовки руководителей производственной практики.

Разработанная в ГБПОУ КК КИСТ программа менторства направлена на повышение эффективности управления практическим обучением на предприятии.

Менторская программа руководителей производственной практики – это инновационный подход. Проект определяет совершенствует реализацию практического обучения за счет подготовки руководителей практики от профильной организации, фиксирует особенности технологического выполнения всех необходимых операций.

СПЕКТР ЗАДАЧ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

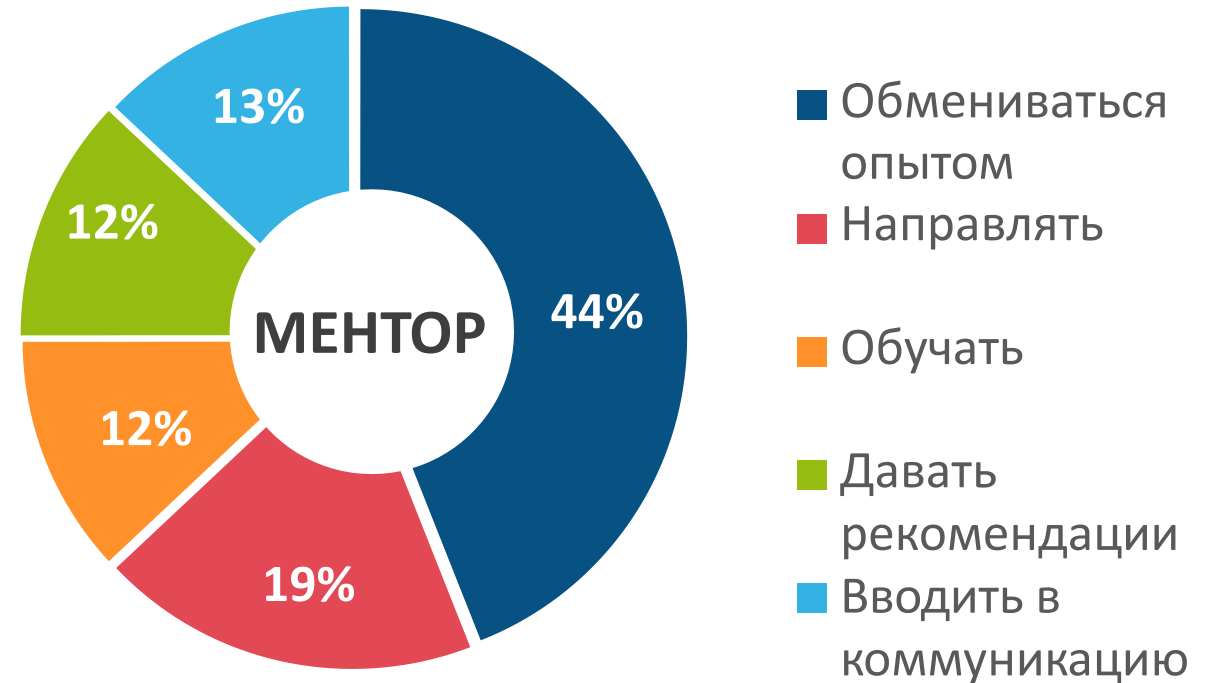
- ✓ Принятие решения о необходимости внедрения менторской программы поддержки практического обучения;
- ✓ Постановка целей и задач, определение необходимых ресурсов;
- ✓ Разработка программы менторства;
- ✓ Подбор сотрудников на роль «Ментор»;
- ✓ Разработка обучающих материалов для менторов;
- ✓ Разработка методических рекомендаций для работы ментора и менти;
- ✓ Обучение сотрудников на роль ментора;
- ✓ Создание каналов обратной связи

« Менсор - близкий друг Одиссея, воспитатель и наставник его сына Телемаха. Его имя стало нарицательными для обозначения учителя и педагога*.

▶ **MENTOR** (eng)

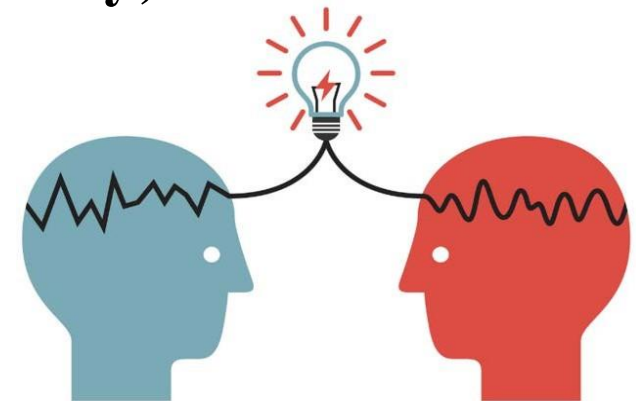
наставник, куратор, руководитель, воспитатель.

Ментор является специалистом, состоявшимся в своей профессиональной области, готовым осуществлять наставничество своему подопечному



МЕНТОР КРЫМСКОГО ИНДУСТРИАЛЬНО – СТРОИТЕЛЬНОГО ТЕХНИКУМА:

- **Желает стать ментором;**
- **Лоялен к ценностям профессиональной образовательной организации;**
- **Разбирается в особенностях организации процесса практической подготовки;**
- **Имеет достаточный опыт работы в профессиональной образовательной организации (не менее трех лет);**
- **Выражает готовность инвестировать личное время в развитие менти;**
- **Способен давать конструктивную критику и обратную связь;**
- **Стремится к саморазвитию и профессиональному росту;**
- **Коммуникабелен и активен;**
- **Бесконфликтен**



► **MENTI** (eng)

подопечный

Менти – руководитель практики от профильной организации (социальный партнер)



Manage the relationship / Управлять отношениями

Encourage / Поощрять

Nurture / Лелеять

Teach / Обучать

Offer mutual respect / Выражать взаимное уважение

Respond to the learner's needs/ отвечать на потребности подопечного

ПРОГРАММА ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ОСВОЕНИЕ ДВУХ МОДУЛЕЙ:



Социально - психологический



Организационно - правовой

СТИМУЛИРОВАНИЕ МЕНТОРОВ

Материальное (денежное) стимулирование: возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования: комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству

(Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях)

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- ❑ Повышение качества практической подготовки обучающихся
- ❑ Рост показателя «Удовлетворенность результатом практического обучения»;
- ❑ Профессиональный рост педагога – ментора;
- ❑ Разработка и выпуск авторских продуктов (методички, программы, сценарии);
- ❑ Установление партнерских связей между ПОО и социальными партнерами;
- ❑ Увеличение числа участников сетевого взаимодействия;
- ❑ Улучшение условий труда работников предприятия

Ментор

- ▶ Направляет, но не диктует
- ▶ Помогает, но не делает за вас
- ▶ Советует, но не принимает решения

МЕНТОРСТВО – это про равенство и дружелюбие

Спасибо за внимание!



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Крымский индустриально – строительный техникум»

353388, Краснодарский край, Крымский район, г. Крымск, ул. Фурманова, д. 40А

Тел.: 8(86131)40500

e-mail: spokist@spokist.ru



Золотарева Юлия Юрьевна, преподаватель, методист

Тел.: 8(910)2807426

E-mail: yuliya.zolotareva.00@list.ru