Министерство образования

Ставропольского края

Государственное бюджетное

профессиональное образовательное учреждение

«Ипатовский многопрофильный техникум»

**Отчёт**

**о внедрении системы наставничества педагогических работников**

**за 2021 – 2022 учебный год**

Деревянко М.В.- заместитель директора по УМР

В ГБПОУ ИМТ внедрена система наставничества, реализация которой происходит на основании следующих нормативно-правовых документов:

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

- методических рекомендаций Министерства просвещения Российской

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

(письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);

- приказа министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 г. № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»;

- приказа ГБПОУ ИМТ от 04.05.2022 г. № 11 «О системе наставничества педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ипатовский многопрофильный техникум».

В 2021-2022 учебном году на официальном сайте техникума размещено положение о системе наставничества педагогических работников, содержащее всю необходимую информацию о формах наставничества, организацию системы наставничества, процесс формирования пар.

В 2021-2022 учебном году в ГБПОУ ИМТ реализованы следующие формы наставничества «педагог-педагог». В отчетном году взаимодействовало 3 пары формы наставничества «педагог – педагог» (всего 6 человек). Сопровождение данных сотрудников было направлено на развитие профессиональных компетенций наставляемых педагогов. Наиболее значимыми в рамках реализации формы наставничества «педагог – педагог» были мероприятия:

- конкурсы профессионального мастерства;

- тематические недели;

- работа цикловых комиссий;

- презентации опыта работы педагогов-наставников по использованию инновационных образовательных технологий.

В нашей работе было проведено анкетирование с начинающими педагогами, в ходе которого выяснилось, что педагогические затруднения, с которыми они сталкиваются не одинаковые, но они имеют много общего. Был сделан вывод: чтобы эффективно организовать систему наставничества, методической службе важно разобраться, какие конкретные цели она преследует. В зависимости от целей необходимо выбирать и формы наставничества. Всё выше перечисленное позволило разработать и внедрить систему наставничества, мобильно реагирующую на трудности педагогов «здесь и сейчас», включающее следующие формы:

- индивидуальное наставничество (традиционная форма наставничества). Чаще всего наставник и наставляемый – это педагоги техникума, реализующие одинаковые МДК. Очень важно, чтобы участникам тандема было комфортно работать друг с другом. Цикл наставничества обычно составляет 1 год;

- групповое наставничество. Вокруг педагога-наставника формируется группа начинающих педагогов. Работа ведется над общими педагогическими затруднениями;

- профессиональное наставничество представлено схемой «наставник профессионал - педагог техникума». Данное наставничество необходимо в период подготовки экспертов чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс, к конкурсу профессионального мастерства, проведению демонстрационного экзамена и др.;

- мобильное наставничество (наставничество по 1 определенному затруднению). Например, разработка онлайн-курсов, интерактивного плаката, формирование УМК, подготовка методических материалов и др.

- неформальное наставничество.

Среди основных обязанностей наставника можно выделить консультирование начинающего преподавателя с целью повышение уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций, обеспечение оптимального использования временных и иных ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы, сокращение временных/финансовых затрат при выполнении трудовых операций, содействие достижению высокого качества труда. Все это требует больших временных затрат. Причем основная часть временных затрат и лишних касаний происходит при обмене методическими материалами. Инструменты бережливого производства позволили оптимизировать процесс взаимодействия педагогов, что позволило значительно сократить время. Решением стало подключение их к цифровому образовательному ресурсу ЭР ЦОС СПО PROFобразование и электронной библиотеке ЭР ЦОС СПО PROFобразование.

PROFобразование — это удобная платформа для обучения, которая объединяет в себе все полезные возможности. Благодаря ей можно организовать дистанционное обучение студентов, кроме того, использование данной платформы оказалось наиболее актуальной в данный период ведения уроков с применением дистанционных образовательных технологий, когда молодым специалистам особенно нужна поддержка наставников. Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и наставляемого на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия. Все это возможно осуществить и в сегодняшних условиях, так как в рамках данной платформы возможна связь через встроенные ресурсы. Обмен знаниями посредством информационно-образовательной среды между начинающими и опытными преподавателями повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса по принципу бережливого производства становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. Результатами данного взаимодействия является успешное участие начинающих преподавателей в стажировках, в профессиональных конкурсах.

Таким образом, в 2021 -2022 учебном году в ГБПОУ ИМТ внедрена модель наставничества, реализованы формы взаимодействия наставников и наставляемых. Результат деятельности по внедрению и реализации модели наставничества – 100 % наставляемых педагогов освоили дополнительные профессиональные компетенции.