

МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ







Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество в системе образования не является новшеством, вместе с тем, сегодня этот институт получил мощный импульс к развитию благодаря национальному проекту «Образование».

На современном этапе развития образования наставничество в системе СПО набирает новые обороты. С декабря 2019 года в Забайкальском крае региональной инновационной площадкой на базе ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум» реализуется проект «Создание эффективной модели наставничества в условиях учреждения СПО». В декабре 2020 года в Забайкальском крае создан Региональный наставнический центр на базе ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края». Сопровождением внедрения целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях занимается Региональный координационный центр (РКЦ) «Молодые профессионалы - Worldskills Russia в Забайкальском крае», центр развития среднего профессионального образования (ЦРСПО) ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края». С 2020 года в регионе все 19 профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Забайкальского края, внедряют целевую модель наставничества.

По результатам мониторинга по внедрению методологии наставничества в профессиональных образовательных организациях Забайкальского края в 2021 году, 19% обучающихся профессиональных образовательных организаций и 42% педагогов вовлечены в различные формы наставничества, 5% обучающихся вошли в программы наставничества в роли наставника, 94% педагогов - молодых специалистов – стали наставляемыми, 138 предприятий Забайкальского края предоставили своих наставников учреждениям СПО.

Уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества составил более 70%, что говорит о важности и актуальности данного направления деятельности. Разработаны и утверждены локальные документы по наставничеству с учетом методических рекомендаций Министерства просвещения РФ: приказ о внедрении целевой модели наставничества в ПОО, положение о программе наставничества в ПОО и дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ПОО.

Технологии наставничества имеют довольно широкие возможности для применения. В организациях СПО реализуются различные формы наставничества: преподаватель-студент, студент-студент, работодатель-студент, преподаватель-преподаватель, ученик-студент, наставничество в чемпионатном движении WorldSkills Russia. Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программ.

Внедрение целевой модели наставничества в ПОО Забайкальского края – одно из перспективных направлений регионального проекта «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования). Участие в программах наставничества значимо не только для педагогов и студентов профессиональных организаций Забайкальского края, но и для работодателей региона.

**Гусевская Лилия Ивановна, старший методист
РКЦ «Молодые профессионалы - Worldskills Russia в Забайкальском крае», Центра развития среднего профессионального образования ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»**





ГПОУ «МОГОЙТУЙСКИЙ АГРАРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

Могойтуйский аграрно-промышленный техникум является региональной инновационной площадкой и третий год реализует инновационный проект «Эффективная модель наставничества в условиях учреждения СПО».

Проект построен на основе базовых национальных ценностей российского общества. Убеждение и личный пример, моральная поддержка и укрепления веры подростка в свои силы и возможности, вовлечение в интересную деятельность и другие приемы способствуют социально одобряемым формам поведения



Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, успешная личная и профессиональная самореализация в современных условиях, формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодежи

Задачи

- улучшить показатели профориентационной, образовательной, социокультурной, спортивной и других сфер
- подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире
- раскрывать личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося на основе индивидуальной образовательной траектории
- создать среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров
- развивать интерес молодых специалистов к профессиональной деятельности

Средства и способы реализации модели

- организация деятельности
- создание условий, среды освоения деятельности
- методы контроля и диагностико-развивающего оценивания
- методы мотивации
- личный пример, информирование, консультирование

Показатели результативности функционирования модели

Социальные эффекты от реализации проекта могут быть отсрочены во времени. Профессиональное самоопределение подростка формируется в системе сложных взаимоотношений и жизненных позиций наставляемого, результатом которых является проектирование собственной профессиональной карьеры. Одним из важных условий оценки эффективности наставничества является включение подростка в учебную, трудовую, познавательную, досуговую деятельность и самореализация в обществе

Эффективность наставничества выражается в степени удовлетворенности наставляемого, полезности наставничества, возможности и готовности применять полученные знания и навыки в повседневной жизни. Наставники приобретают новый жизненный и педагогический опыт



Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»



Риски, возникающие при внедрении модели

- проведение не всех запланированных мероприятий по работе с определенными категориями детей в связи с форс-мажорными обстоятельствами
- недостаточная квалификация специалистов техникума и привлеченных наставников со стороны
- ошибки в подборе наставников
- недостаток специалистов службы сопровождения

Механизмы минимизации рисков

- проведение консультативной помощи, обучающих семинаров и индивидуальных консультаций

- семинары, курсы повышения квалификации, обмен опытом; участие в научно-практических конференциях
- психологическое сопровождение тандема
- замена наставников
- привлечение специалистов из учреждений-партнеров

Тиражирование практики

Публикации в Интернет-ресурсах, СМИ, семинары, создание пилотной площадки для поиска и апробации новых средств социально-профессионального сопровождения обучающихся и распространение опыта наставничества





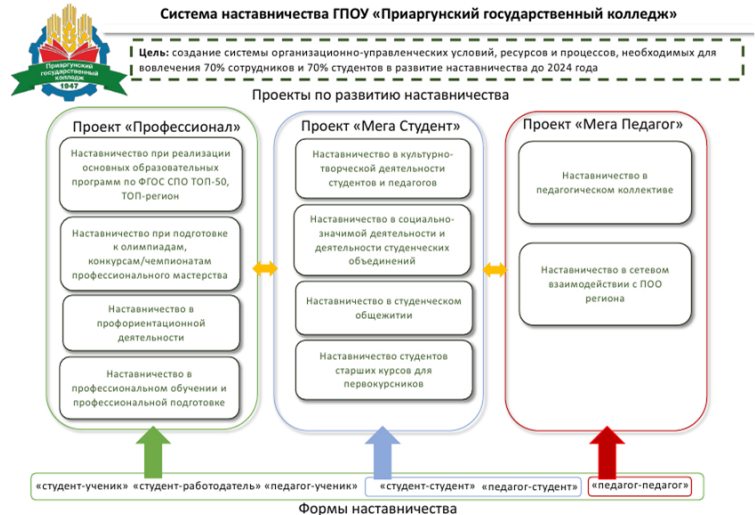
Ожидаемые результаты

- сокращение сроков социально-психологической адаптации студентов-первокурсников, требующих особой заботы
- осуществление успешной профессиональной самореализации, наличие перспективы на будущее
- развитие уверенности в себе, ответственного отношения к своим правам и обязанностям
- осознание нужности людям и ощущение заботы со стороны старших людей
- удовлетворенность полученным профессиональным образованием
- расширение института наставничества для формирования мотивации к получаемой профессии, специальности и формированию жизненных перспектив наставляемых
- создание пилотной площадки для поиска и апробации новых средств социально-профессионального сопровождения обучающихся и распространение опыта наставничества



ГПОУ «ПРИАРГУНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Модель наставничества в профессиональной образовательной организации Приаргунского государственного колледжа представляет систему, включающую цели, содержание, методы и средства, организационно-управленческие условия, направленные на реализацию форм наставничества «студент-студент», «педагог-студент», «студент-ученик», «студент-работодатель», «педагог-педагог» в рамках проектов «Профессионал», «Мега Студент», «Мега Педагог»



Цель: создание системы организационно-управленческих условий, ресурсов и процессов, необходимых для вовлечения 70% сотрудников и 70% студентов в развитие наставничества до 2024 года

Задачи:

- разработать и реализовать проект «Профессионал» по формам наставничества «студент-студент», «педагог-студент», «студент-ученик», «студент-работодатель», «педагог-педагог», «педагог-ученик»
- разработать и реализовать проект «Мега Студент» по формам наставничества «студент-студент», «педагог-студент»
- разработать и реализовать проект «Мега Педагог» по форме наставничества «педагог-педагог»

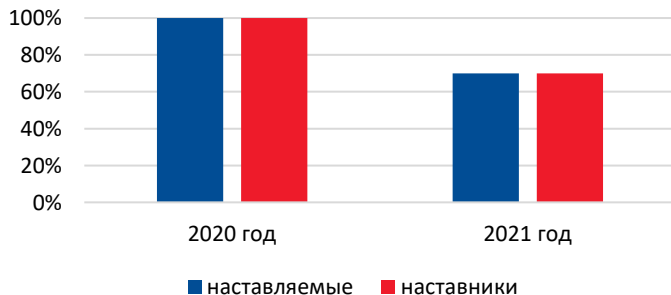
Средства и способы реализации модели

Основным инструментом реализации модели наставничества является метод проектов. Под проектом понимается совокупность взаимосвязанных мероприятий, направленных на получение значимых уникальных результатов в условиях неопределенности, временных, ресурсных и иных ограничений. Управление проектом представляет собой использование соответствующих компетенций, инструментов и методов для эффективного получения результатов

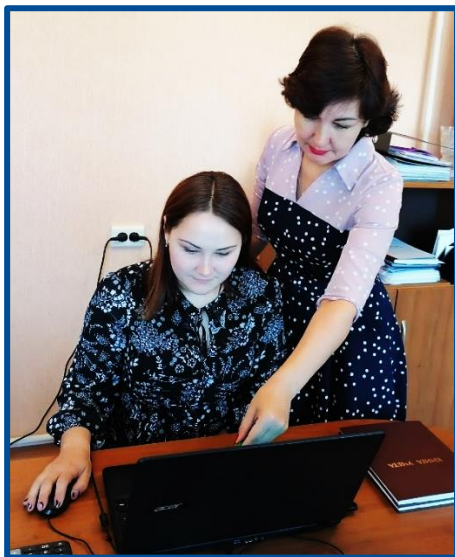
Показатели результативности функционирования модели

Призовые места наставляемых и наставников в творческих и профессиональных конкурсах различных уровней: Национальный Чемпионат World-Skills Russia, Региональный чемпионат «WorldSkills», чемпионат Ворлдскиллс «Навыки мудрых», Всероссийский конкурс по профессиональному самоопределению «Знаний много не бывает» (РГППУ г. Екатеринбург), международный конкурс талантов «Творческая Вселенная», Забайкальский международный молодежный фестиваль культурного наследия «Даурия», Российская национальная премия «Студент года», Краевой конкурс студенческих авторских работ «Союз прекрасных муз» Совета директоров учреждений профессионального образования Забайкальского края, Краевой творческий фестиваль работников системы СПО Забайкальского края «Открытый микрофон» и др.

Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Приаргунский государственный колледж»



Сфера ответственности наставников



- ориентация на потребности и возможности наставляемого
- конструктивная оценка подготовки обучаемого, анализ знаний на основании вопросов, ошибок
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений
- оптимизация времени обучения
- планирование и проведение занятий, совместных встреч
- привлечение других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого
- контроль за выполнением промежуточных или итоговых производственных заданий
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития
- участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, внесение предложений о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия
- подведение итогов деятельности по программе наставничества



Наставники из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию колледжа о результатах

Риски, возникающие при внедрении модели

- несоблюдение сроков реализации мероприятий проекта по объективным и форс-мажорным причинам
- недостаточная компетентность участников в сфере наставнической деятельности
- отсутствие финансирования мероприятий проекта
- возникновение конфликтных ситуаций между наставником и наставляемым

Механизмы минимизации рисков

- оперативный переход в режим дистанционной работы
- обучение субъектов наставнической деятельности в рамках занятий «Школы наставников», заседаний ПШК, инструктивно-методических совещаний, встреч компатриотов, заседаний Совета студенческого самоуправления, Совета общежития, Староста общежития и т.д.
- планирование мероприятий проекта за счет внебюджетных средств
- формирование наставнических пар на основе результатов входного психологического тестирования
- психолого-педагогическое сопровождение деятельности наставнических пар и групп

Тиражирование практики

Выступления на научно-практических конференциях, вебинарах, публикация статей в сборниках и на Интернет-ресурсах





ГАПОУ «ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОРНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ М.И. АГОШКОВА»



Модель наставничества «студент-студент» Забайкальского горного колледжа имени М.И. Агошкова направлена на организацию процесса внеучебного времени, при котором студенты вовлекаются в углубленное освоение материала, изучаемого по основной программе обучения, включает разработку дополнительной общеразвивающей программы «Иновация» и организацию проектной деятельности студентов и является эффективным методом, способствующим развитию профессиональных качеств будущих специалистов по компетенции «Программные решения для бизнеса»

НАСТАВНИЧЕСТВО

педагог - педагог

Наставляемый – начинающий педагог с проблемами адаптации на новом рабочем месте, не уверен в своих силах, испытывает методические трудности в организации учебного занятия
Наставник – опытный педагог

студент - студент

Наставляемый – студент «группы риска»
Наставник – студент-организатор и лидер: активная жизненная позиция, высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер учебной группы, активист в жизни колледжа

студент - ученик

Наставляемый – учащийся СОШ г. Читы и Забайкальского края
Наставник – студент колледжа

работодатель - студент

Наставляемый – выпускник колледжа
Наставник – специалист предприятия (организации)

Личностное развитие / социальное и образовательное самоопределение / профессиональный выбор / социальная и (или) профессиональная адаптация / самообразование

Модель предполагает взаимодействие обучающихся на разных уровнях, при котором один из студентов находится на более высокой ступени образования и, обладая организаторскими и лидерскими качествами, способен оказать весомое влияние на наставляемого без соблюдения строгой субординации

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в период адаптации к новым условиям обучения, передача личного профессионального опыта по компетенции «Программные решения для бизнеса»

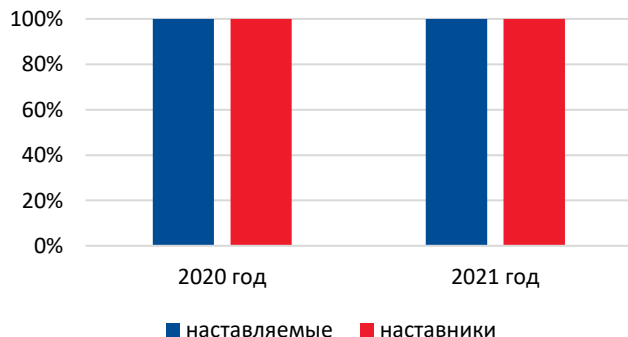
Задачи:

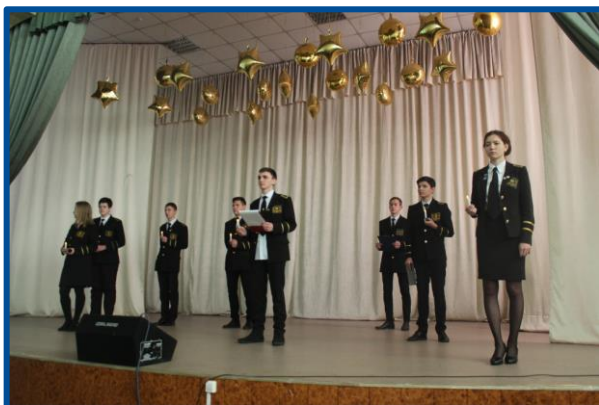
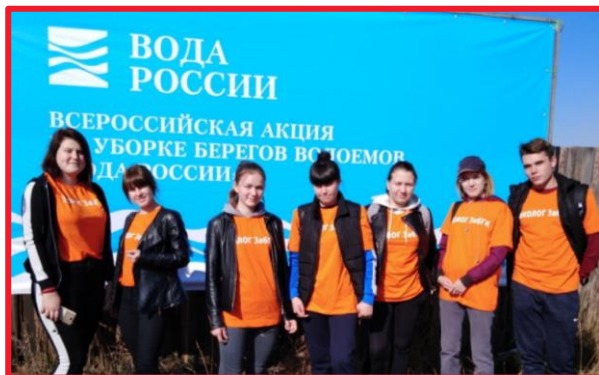
- обучать наиболее рациональным приемам и методам работы
- обеспечить оптимальное использование времени и ресурсов
- оказывать помощь в проектировании и организации учебного процесса
- помогать в реализации лидерского потенциала для улучшения образовательных, творческих и спортивных результатов
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции
- создавать комфортные условия коммуникации внутри образовательной организации
- формировать устойчивое сообщество обучающихся

Показатели результативности функционирования модели

- повышение уровня включенности во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и сообщества колледжа
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах
- снижение количества жалоб родителей и преподавателей по поводу социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческого сообщества

Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГАПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агашкова»





Средства и способы реализации модели

- теоретические и практические занятия
- организация проектной деятельности студентов

Результативность функционирования модели

- формирование базы наставников, потенциально способных участвовать в реализации модели
- готовый программный продукт, который студент возьмёт на итоговую защиту диплома

Риски, возникающие при внедрении модели

- снижение количества претендентов
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого

Механизмы минимизации рисков

Разработка системы мероприятий по акцентированию внимания наставников и наставляемых на перспективе успешного создания программного продукта как основы итоговой защиты диплома

Тиражирование практики

Участие студентов в предметных олимпиадах, творческих, профессиональных, спортивных конкурсах, выставках НТТМ, конференциях, фестивалях, чемпионатах, акциях. Публичная презентация проектов

Портрет участников модели

- **Наставник** - активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель разного уровня олимпиад и соревнований, лидер, принимающий активное участие в жизни образовательной организации
- **Наставляемый** - социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни группы/курса, либо обучающийся с особыми образовательными потребностями: увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

Возможные варианты модели

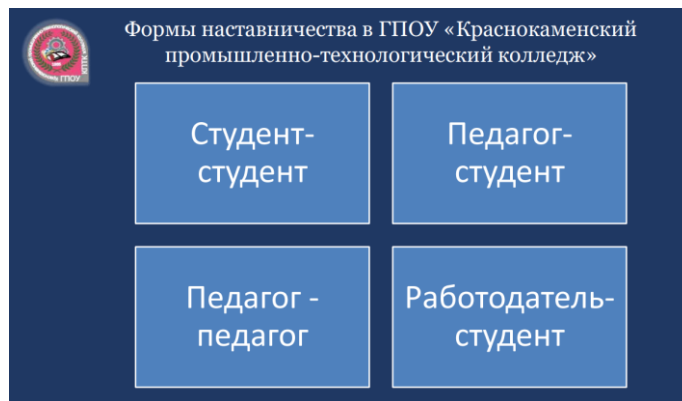
Вариации внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника: «успевающий – неуспевающий» – поддержка для достижения лучших образовательных результатов; «лидер – пассивный» – психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; «равный – равному» – обмен навыками, умениями, знаниями





ГПОУ «КРАСНОКАМЕНСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

«Студент-студент» - особый вид партнерского наставничества, который способствует эффективности профессионального развития студентов, позволяет формировать профессиональные компетенции. Модель направлена на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечного, позволяет транслировать лучшие достижения, способствует коррекции и снятию эмоционального напряжения, формирует личностные качества



Цель: внедрение модели студенческого наставничества, обеспечивающей более адаптированное формирование профессиональных и общих компетенций студентов ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический колледж»

Задачи:

- создать условия для реализации лидерского и творческого потенциала студентов ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический колледж»
- внедрить в образовательный процесс ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический колледж» модель студенческого наставничества
- проанализировать эффективность внедрения студенческого наставничества

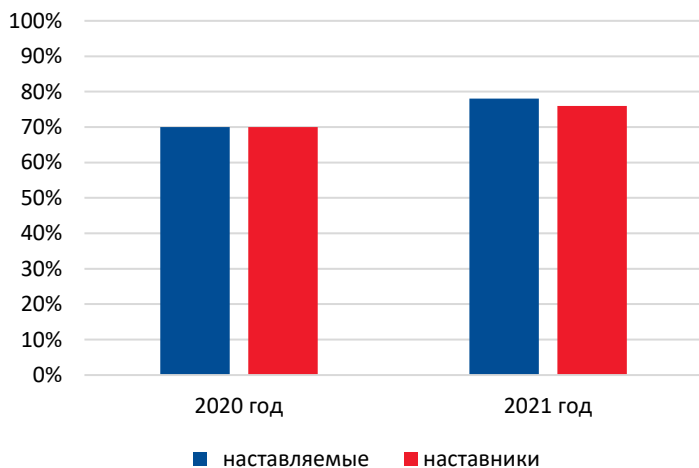
Наставляемыми являются студенты 1 или 2 курсов, которым сложно привыкнуть к новой системе обучения, поскольку наряду с общеобразовательными предметами требуется изучать профессиональные дисциплины на занятиях разных форматов: лекциях, практикумах, учебных и производственных практиках и др. Чтобы избежать стрессовой ситуации, справиться с таким количеством трудностей, им помогают наставники, студентов старших курсов, из числа тех, кто достиг определенных результатов в процессе обучения и может выступать в данной роли

Показатели результативности функционирования модели

- увеличение числа студентов, охваченных моделью наставничества «студент-студент» в 2021-2022 учебном году до 10% (на конец 2020-2021 учебного года – 7%)
- уровень удовлетворенности участием в программе наставничества в 2021-2022 учебном году вырос до 100% (на конец 2020-2021 учебного года – 75%)
- рост вовлеченности обучающихся в конкурсы и проекты профессиональной направленности



Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический колледж»





Средства и способы реализации модели

Проведение творческих и профессиональных мероприятий: ярмарка учебных мест «Выбери свое будущее сегодня!», профориентационная работа в рамках Единой декады профориентации молодёжи в Забайкальском крае, реализация проекта «Твой выбор – твоё будущее», участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»



Риски, возникающие при внедрении модели

- низкая мотивация студентов к участию в проекте
- снижение интереса к наставничеству и, как следствие, уход из наставничества

Механизмы минимизации рисков

- проведение входного анкетирования, тренингов на готовность к наставничеству, выявление лидерских качеств студентов-наставников, своевременная помощь и поддержка в случае возникновения затруднений
- набор группы студентов-наставников, максимально превышающей необходимое количество



Тиражирование практики

Обмен опытом реализации модели наставничества: мастер-классы, конкурсы, акции, вебинары, тренинги и др.

Перспектива

- В рамках реализации целевой модели наставничества «студент-студент» в ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический колледж» планируется увеличение числа студентов-наставников, а также направлений, в которых они студенты будут взаимодействовать. Деятельность студента-наставляемого под руководством студента-лидера-наставника – это всегда профессиональный рост и высокий результат. Потенциал такого наставничества огромен, поскольку модель «студент – студент» не только эффективно влияет на формирование общепрофессиональных компетенций обучающихся, но и формирует профессиональные метакомпетенции выпускников колледжа.
- Участие в онлайн-конференциях для руководителей системы образования: Всероссийском онлайн-форуме «Экосистема образования», сессия «Роль наставничества в современных условиях управления образовательной организацией» с обсуждением вопросов возрождения института наставничества, ресурсов наставничества в современной российской образовательной организации, подготовки педагогов образовательных организаций к наставничеству над проектами
- Создание базы данных по реализации модели наставничества в колледже
- Разработка методических рекомендаций по вопросам внедрения и реализации целевой модели наставничества





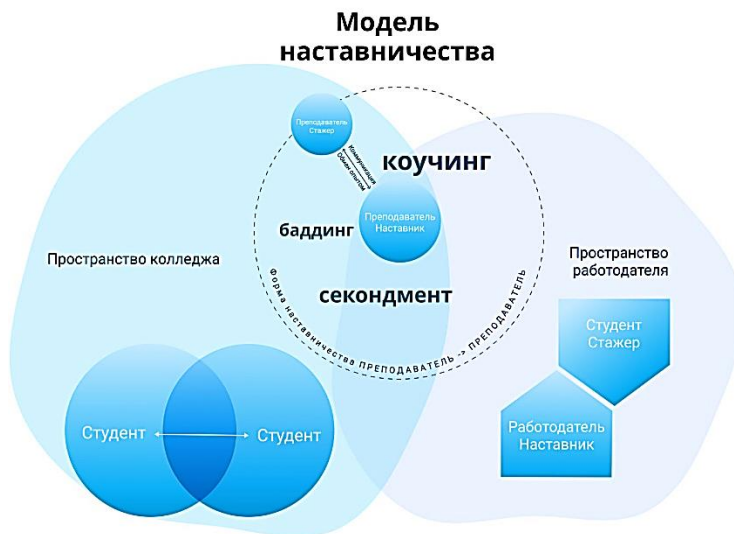
ГАПОУ «ЧИТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

В колледже реализуются три формы модели наставничества:

- **модель «преподаватель - преподаватель»** направлена на освещение деятельности по организации педагогического взаимодействия в педагогическом колледже, адаптацию молодых педагогов и начинающих педагогов к профессиональной деятельности в колледже, взаимодействие членов Школы молодого педагога, Клуба профессионалов и ReFresh студии

- **модель «студент - студент»** является эффективной системой организации деятельности по вовлечению студентов колледжа в наставничество, создания Центра наставничества как механизма развития системы наставничества

- **модель «работодатель - студент»** способствует получению студентами профессионального опыта, развитию потенциала личностных и профессиональных качеств в период прохождения учебной, производственной, преддипломной практик



Цели: адаптация молодого специалиста/начинающего педагога к профессиональной деятельности в должности преподавателя; вовлечение 70% студентов в систему наставничества; раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, оказание помощи в профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей в будущей профессиональной деятельности

Задачи:

- оказывать помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений
- приобщать молодых/начинающих специалистов к корпоративной культуре колледжа
- создать Центр наставничества «#Наставник75ЧПК#» для развития системы наставничества в колледже по направлению «студент – студент»
- создать мобильные группы из числа активных студентов колледжа, волонтеров, выпускников для реализации плана мероприятий деятельности Центра
- совершенствовать механизм развития системы наставничества посредством участия студентов в деятельности Центра, способствовать распространению опыта в дальнейшей педагогической деятельности
- раскрывать потенциал наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации, оказывать помощь в профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций

БУДУЩЕЕ СТРАНЫ

#ПОЗНАВАТЬ

Будущее нашей страны зависит только от нас самих. Выбирая свой вид деятельности, свою профессию - мы выбираем свое будущее, будущее своей родины. Все в наших руках!

Яна Новаикова
финалист Российской премии «Студент года-2020»

#ВДОХНОВЛЯТЬ

Будущее нашей страны - это подрастающее поколение. Именно мы должны научить детей прилежно учиться, чтобы в дальнейшем они стали квалифицированными специалистами.

Диана Марченко
победитель Всероссийского конкурса «Victoria»

#ОБЩАТЬСЯ

Будущее страны - это высококвалифицированные специалисты и новейшие технологии.

Юлия Савина
активист волонтерского движения

Молодажка - это будущее нашей страны! Мы должны будем обеспечить не только будущее наших детей, но и родителей, а так же развивать будущее целой страны.

Кирилл Цыренов
финалист Российской премии «Студент»

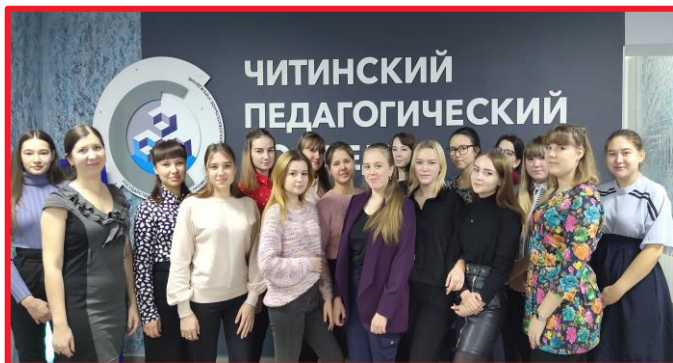
Дальнейшее процветание страны зависит от нас самих. Каждый должен стремиться к совершенствованию страны и заботиться о ней.

Маргарита Дулмажапова
активист в научно-исследовательской деятельности

Я считаю, что молодежь страны - это её сила. Молодым людям необходимо рационально использовать свои таланты и способности, а так же помогать в развитии и укреплении государства.

Семен Поляков
финалист Российской премии «Студент года - 2020»

ГАПОУ «ЧИТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»



Средства и способы реализации модели

- совместные мероприятия Школы молодого педагога, Клуба профессионалов и ReFresh студии: методические практикумы, методические марафоны, онлайн-встречи, педагогические бенефисы для ускорения процесса профессионального становления и развития молодых/начинающих педагогов, их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень
- применение технологий «Секондмент», «баддинг», «шэдоунг» (shadowing)
- онлайн-курс #Наставник75ЧПК# на платформе pro.zabedu.ru
- программа деятельности Центра наставничества
- организация педагогической практики и сопровождение наставляемых в школах г. Читы.

Показатели результативности функционирования модели

- собственные продукты педагогической деятельности (ЭОР, публикации, методические разработки, дидактические материалы)
- участие молодых/начинающих педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах
- портфолио молодых педагогов
- использование инновационных образовательных технологий в работе молодых педагогов
- успешное прохождение процедуры аттестации

- обучение студентов-наставников на онлайн-курсе
- проведение обучающих коуч-сетов, мероприятий
- трудоустройство выпускников колледжа в школы г. Читы
- увеличение количества наставляемых, наставников и выпускников, планирующих трудоустройство по полученной специальности

Риски, возникающие при внедрении модели

- занятость наставников, студенческого актива
- низкая социальная активность студентов
- конфликтные ситуации в процессе взаимодействия

Механизмы минимизации рисков

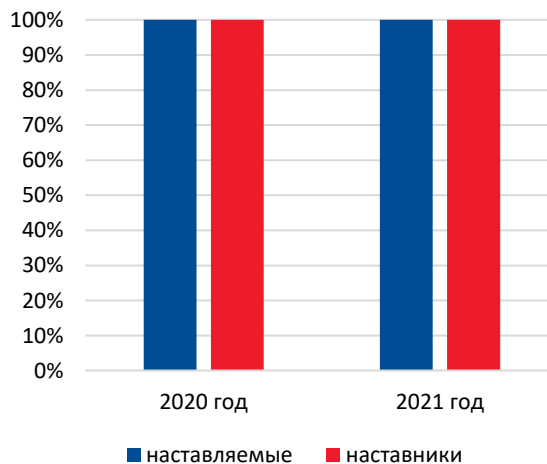
- планирование и анализ мероприятий наставничества
- система поощрения студенческого актива, введение электронных книжек наставников
- PR-кампания наставничества, позиционирование имиджа студента-наставника
- психолого-педагогическое сопровождение наставников и наставляемых

Тиражирование практики

Публикации результатов реализации моделей наставничества, участие в совещаниях, конференциях, семинарах, вебинарах, педагогических чтениях, описание моделей наставничества и представление на научно-методическом совете колледжа



Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГАПОУ «Читинский педагогический колледж»



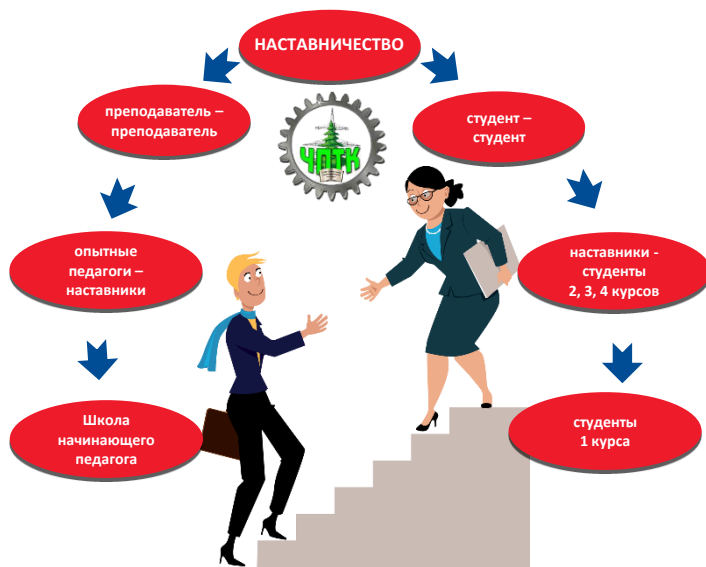


ГПОУ «ЧИТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

В колледже реализуются две формы модели наставничества: «студент - студент» и «педагог - педагог»

Модель наставничества «студент-студент» работает в колледже на протяжении многих лет. За студенческими группами 1 курса закрепляются наставники из числа активных студентов-старшекурсников, которые в течение всего учебного года сопровождают первокурсников, помогая им адаптироваться к новым условиям обучения

В колледже создана «Школа начинающего педагога» как среда адаптации молодых педагогов в системе профессионального образования и компонент модели наставничества «педагог - педагог»



Цели: создание условий для адаптации, профессионального роста начинающих преподавателей, совершенствования профессиональной и педагогической подготовки, формирования педагогической культуры, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, раскрытии возможностей и способностей специалиста к реализации педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями; раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной самореализации в современных условиях; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, адаптации студентов первого курса к условиям обучения в колледже

Задачи:

- выявлять образовательные потребности, методические проблемы начинающих преподавателей
- определять пути преодоления профессиональных, психологических трудностей, повышения уровня педагогической компетентности
- совершенствовать теоретические знания и педагогические умения в соответствии с требованиями, предъявляемыми ФГОС СПО
- осуществлять информационное и методическое сопровождение работы начинающих преподавателей по выполнению требований ФГОС СПО

- оказывать практическую помощь начинающим преподавателям по вопросам внедрения современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс

Средства и способы реализации модели



В Школе начинающих педагогов проводятся ежемесячные занятия, на которых рассматриваются теоретические и практические вопросы и работа с наставником:

- изучается нормативная и методическая документация по вопросам образования, методическая и педагогическая литература, современные образовательные технологии
- осваиваются разнообразные методы работы со студентами
- совершенствуются методики проведения занятий: образовательные лекции и практикумы, взаимопосещение занятий
- изучаются требования проведения промежуточной аттестации студентов



Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» различаются в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

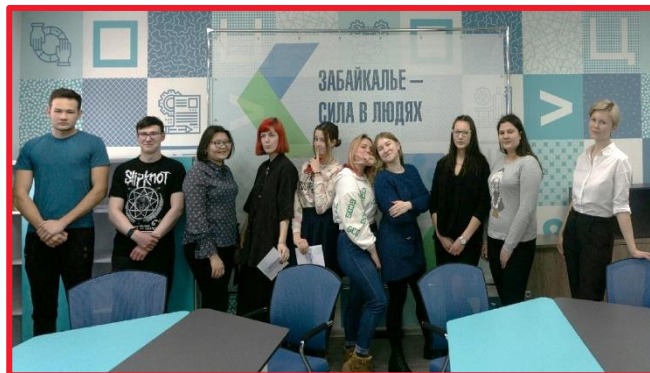
- «успевающий – неуспевающий»: поддержка для достижения лучших образовательных результатов
- «лидер – пассивный»: психозмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
- «равный – равному»: происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция с классными часами, конкурсами и проектными работами, олимпиадами, походами, спортивными и культурными мероприятиями – всем, что способствует развитию коммуникативности, сопричастности, социализации и др.

Показатели результативности функционирования модели

В конце каждого учебного года проводится конкурс «Педагогический дебют», который состоит из трех этапов: «Profi-star» (учебное занятие), «Педагогический quiz», «РешаКуча» (самопрезентация), оценивается методическая компетентность преподавателей (степень интереса и включенности участников занятия, владение современными методами обучения, грамотное составление технологической карты занятия), личностные качества (динамичность, позитивность, увлечённость), результат (усвоение студентами материала занятия), проверяются знания основ методической работы

Модель наставничества «студент – студент» способствует повышению успеваемости и улучшению психоэмоционального климата внутри группы и образовательной организации, увеличению посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, количественному и качественному росту успешных образовательных и творческих дел



Риски, возникающие при внедрении модели

- сложности наставников при самостоятельном планировании и оценке своей деятельности
- недостаточность знаний и умений работы в команде
- отсутствие либо недостаточная мотивация

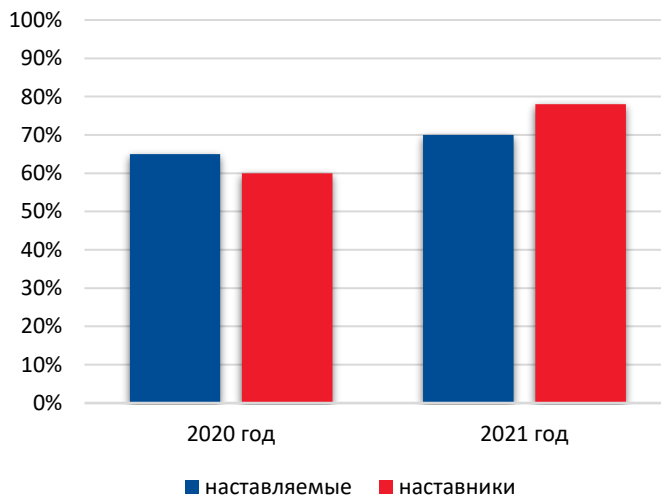
Механизмы минимизации рисков

- организация обучения, встреч, семинаров, вебинаров, практикумов для наставников, психологических тренингов
- проведение корпоративных командообразующих (тимбилдинг) мероприятий
- разработка эффективной системы мотивации и контроля результатов деятельности наставников

Тиражирование практики

- участие в конференциях, форумах, ярмарках инновационных идей и других различного рода мероприятиях по обмену опытом реализации моделей наставничества
- публикации материалов по наставничеству в журналах и сборниках

Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Читинский политехнический колледж»





ПГОУ «ЧИТИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И БИЗНЕСА»

В колледже реализуется модель наставничества **«студент-студент»**, которая эффективно работает на Школе студенческого актива «Лидер» и студенческого клуба «ПРОнастрой», объединяющих молодежь разных курсов, в том числе специальности «Сетевое и системное администрирование». Работа клуба направлена на подготовку участников чемпионатов WorldSkills по данной компетенции, разрабатываются проекты, с которыми студенты участвуют в мероприятиях платформы «Россия – страна возможностей», помогает выстроить взаимодействие обучающихся, при котором студенты старших курсов помогают студентам младших курсов на более высоком уровне осваивать профессиональные компетенции, что повышает качество подготовки специалистов



Цели: подготовка участников клуба к самостоятельной профессиональной деятельности, выполнению IT-проектов высокого качества в заданные сроки

Задачи:

- помочь в освоении современных IT-технологий методом взаимообучения
- овладеть навыками, эффективной работы в команде
- формировать социальную активность молодежи через участие в проектах платформы «Россия – страна возможностей»

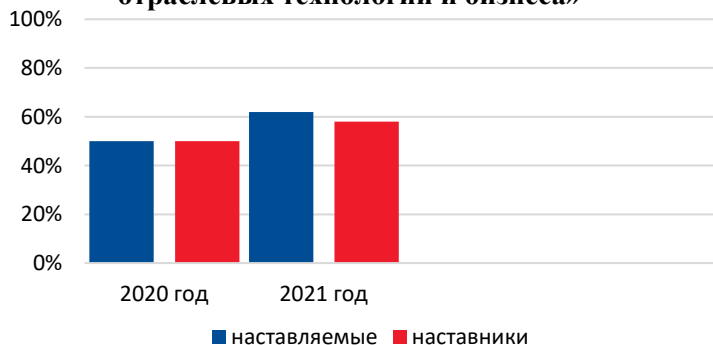
IT-специалист – одна из востребованных специальностей в различных отраслях деятельности современной России. Особое внимание уделяется подготовке дипломированных специалистов данной сферы, прежде всего, федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика». Сетевой и системный администратор – актуальная профессия на рынке труда, популярна среди молодежи

Показатели результативности функционирования модели

- приглашение руководителя клуба для участия во Всероссийском форуме «Россия – страна возможностей» (по результатам представления практики работы клуба)
- медаль за профессионализм в компетенции «Сетевое и системное администрирование» в финале Национального чемпионата «Worldskills Russia» в 2020 году
- золотая и серебряная медали Регионального чемпионата Worldskills Russia - 2020 в компетенции «Сетевое и системное администрирование»
- участие в IX Финале национального чемпионата молодые профессионалы «Worldskills Russia» в г. Уфе в 2021 г.
- победа команды клуба в I Краевом фестивале информационных технологий «IT-Fest» в 2021 г.



Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»



Риски, возникающие при внедрении модели

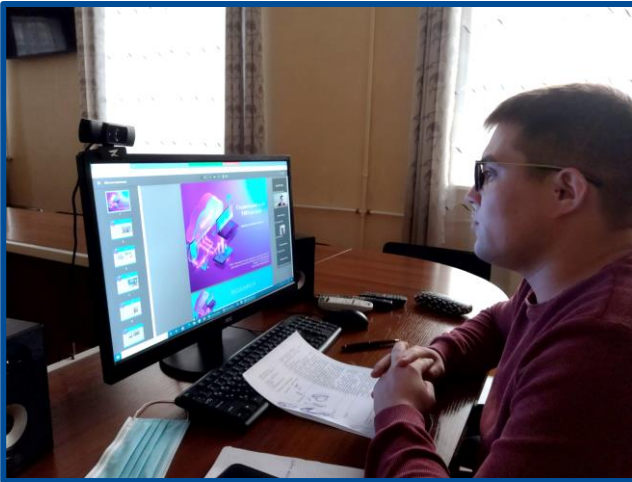
- изменение мотивации в процессе наставничества в связи с корректировкой целей и задач наставляемого

Механизмы их минимизации рисков

- четкое планирование и постоянное взаимодействие наставляемых и наставников для уточнения запросов и ресурсов и эффективного регулирования процесса наставничества

Тиражирование практики

- команда преподавателей техникума приняла участие в международной фасилитации, организованной Межрегиональным центром компетенций Губернаторского авиастроительного колледжа г. Комсомольска-на-Амуре по созданию ИТ (технологических) решений для развития движения наставничества;
- планируется представление опыта работы в форме презентационной площадки деятельности студенческого клуба «ПРОнастрой» в рамках деловой программы VI Регионального чемпионата Worldskills Russia в январе 2022 года



Школа студенческого актива «Лидер» – ступенька к наставничеству

Более 30 лет в техникуме существует школа студенческого актива «Лидер». Студенческий актив способствует развитию социальной активности ребят, является центром сплочения коллектива обучающихся, инициатором и организатором интересных и полезных дел. Из числа самых активных студентов выбираются кураторы групп

Куратор - старший товарищ, наставник и друг, владеющий необходимыми умениями и навыками для организации деятельности студенческого коллектива, лидерскими качествами. Два года назад из школы студенческого актива «Лидер» был выделен отдельный модуль «Наставники», куда отбираются студенты, посвящающие свою деятельность адаптации первокурсников в техникуме. Будущие наставники проходят теоретическое и практическое обучение в течение учебного года, в конце которого выезжают в летний лагерь «Лидер» на смену наставников, где проходит закрепление полученных знаний и умений. В процессе совместной работы наставников и первокурсников осуществляется развитие умений выстраивать общение на основе партнерских отношений, деловые качества. Начинающие студенты учатся руководить и подчиняться, быть организаторами и исполнителями любых дел, становятся их инициаторами





ГПОУ «ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»

Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса реализует форма наставничества «преподаватель-студент», что позволяет повышать эффективность подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства в чемпионатном движении WorldSkills Russia, осваивать профессиональные компетенции на рабочем месте или в ситуациях, имитирующих трудовую среду, адаптироваться к реалиям современной трудовой деятельности



Наставничество – одна из форм передачи профессионального опыта, в процессе которой будущий специалист осваивает профессиональные приемы, способы, методы, средства и др. под непосредственным руководством опытного наставника

Цели: создание благоприятных условий для профессионального развития, стимулирования инициативы и творчества участников профессиональных конкурсов WorldSkills, формирование и совершенствование практических умений и навыков будущих специалистов

Задачи:

- повысить уровень профессиональной подготовки студентов образовательной организации для участия в профессиональных конкурсах WorldSkills
- организовывать подготовку обучающихся к осуществлению самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире
- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося



Средства и способы реализации модели

На этапе подготовки условий для запуска программы наставничества разработаны и утверждены Положение и Дорожная карта по внедрению наставничества, сформированы базы наставников и наставляемых, созданы наставнические пары, внедрены технологии наставничества, позволяющие эффективно получать опыт, знания от человека к человеку, формировать навыки, компетенции и ценности благодаря доверительным, взаимовыгодным и взаимообогащающим отношениям всех участников наставничества

На этапе организации и осуществления работы наставнических пар/групп составлены планы индивидуального развития наставляемых с учетом индивидуальных траекторий обучения, организуются встречи с наставниками, отрабатываются практические навыки на базе учебных мастерских и лабораторий техникума.

На этапе завершения наставничества анализируются результаты участия студентов в профессиональных конкурсах WorldSkills, проводится мониторинг личной удовлетворённости участием в программе наставничества.





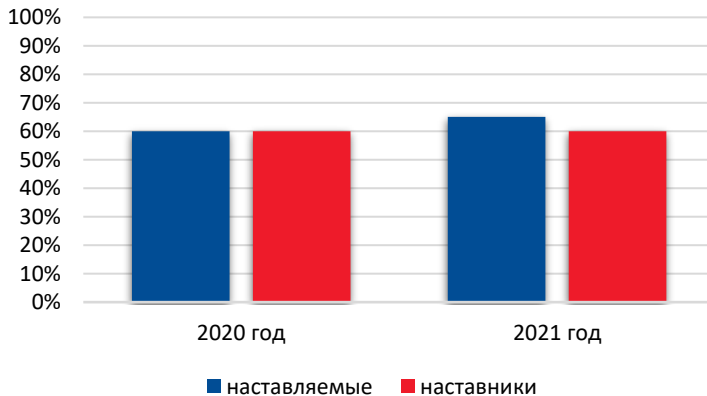
Показатели результативности функционирования модели

Результатом эффективной организации работы наставников являются высокий уровень мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков и высокие результаты в профессиональных конкурсах WorldSkills. Компетентность студентов техникума высоко оценивается на демонстрационном экзамене - 100%:

- медаль за профессионализм в Региональном чемпионате WorldSkills Russia в 2018 г.
- 1 место в Региональном чемпионате WorldSkills Russia в 2019 г. и 2020 г.



Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса»



Риски, возникающие при внедрении модели

- неблагоприятные организационно-методические условия реализации проекта
- дополнительная нагрузка наставников
- дефицит времени

Механизмы минимизации рисков

- разработка технологий практического обучения
- оснащение лабораторий (мастерских)
- мотивация студентов
- повышение уровня профессионального мастерства преподавателей

Тиражирование практики

- участие наставляемых и наставников в предметных, творческих, профессиональных конкурсах, выставках, конференциях, фестивалях, чемпионатах WorldSkills
- выступления на НПК, публикации материалов по наставничеству в журналах и сборниках

Наставничество – сложная система, требующая времени на внедрение, и только опыт может дать правильное направление реализации проекта. Успешность наставничества значительно повысит эффективность профессиональной подготовки студентов





ГПОУ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ г. СРЕТЕНСКА»

В колледже осуществляется наставничество в гиревом спорте в формах «педагог-студент» и «педагог-ученик». Спортивная секция по гиревому спорту была основана 1 октября 2007 года. Секцию гиревого спорта посещают студенты Сретенского педагогического колледжа, учащиеся МОУ «Сретенская СОШ №1» и МОУ «Сретенская ООШ №2». В работе применяется опыт обучения и тренировки спортсменов-гиревиков ведущих тренеров России



- Профориентация
- Помощь в саморазвитии, самореализации
- Улучшение образовательных, спортивных, культурных результатов
- Повышение успеваемости
- Адаптация в коллективе
- Развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков
- Взаимная поддержка
- Совместная работа над проектом
- Результативность в профессиональных конкурсах
- Получение конкретных профессиональных навыков
- Саморазвитие

Цели: воспитание разносторонней, гармонично развитой личности гражданина-патриота, способного стать достойным и полноправным членом нашего общества через пропаганду и популяризацию гиревого спорта среди детей и подростков

Задачи:

- заниматься гармоничным физическим развитием, всесторонней физической подготовкой и укреплением здоровья
- принимать участие в районных, краевых, всероссийских и международных соревнованиях;
- расширять сферы спортивно-культурных контактов в области гиревого спорта

Тренировки с гирей развивают силу, выносливость, ловкость и равновесие. Вид спорта доступный, зрелищный, непритязательный, призван развивать в человеке силовую выносливость, способствует оздоровлению организма. Выступления с гирями включают в массовые мероприятия: праздники, различные соревнования. Секция гиревого спорта - часть системы физического воспитания образовательных учреждений г. Сретенска

Средства и способы реализации модели



Занятия по теоретической, общей физической, специальной физической подготовкам, основам техники выполнения упражнений с гирями и на тренажерах проводятся 3 дня в неделю по 2 часа

В теоретической части участники секции знакомятся с развитием физкультурного движения и историей возникновения и развития гиревого спорта в России и мире, получают краткие знания по анатомии, физиологии, врачебному контролю, гигиене, сведения по тактике: технической подготовке, методике обучения и тренировке

В практической части обучающиеся овладевают техникой выполнения упражнений классического двоеборья, длинного цикла, гиревого жонглирования, выполняют упражнения, направленные на развитие физических качеств, сдают контрольные нормативы, участвуют в соревнованиях в соответствии с календарным планом



Показатели результативности функционирования модели

Участие в соревнованиях различного уровня, высокие личные результаты воспитанников, 4 мастера спорта России, 3 кандидата в мастера спорта России, 2 чемпиона России, 1 призёр Чемпионата мира

Риски, возникающие при внедрении модели

- недостаточность либо отсутствие финансирования, связанного с организацией выезда студентов и учащихся к месту проведению соревнований
- форс-мажорные обстоятельства, например, распространение коронавирусной инфекции COVID-19 и др.

Механизмы минимизации рисков

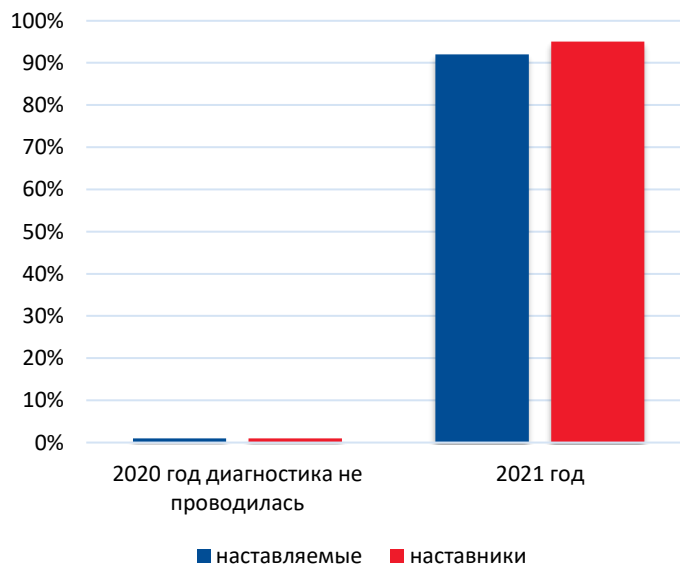
- финансовая поддержка муниципальной и краевой власти
- спонсорская помощь
- соблюдении профилактических мер
- проведение тренировок в домашних условиях (дистанционно, онлайн-формат), консультирование

Тиражирование практики

- проведение открытых занятий, мастер-классов по гиревому спорту для коллег, учителей физической культуры школ Сретенского района и Забайкальского края
- участие в районных и краевых НПК: выступления об опыте работы секции «Гиревой спорт»
- публикации заметок в студенческой газете колледжа «Большая переменна», районной газете «Советское Забайкалье»



Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска»





СПОРТИВНЫЙ КЛУБ «SPORT CLUB»



С 2019 года в ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска» работает спортивный клуб «Sport club», который является добровольным студенческим объединением. Деятельность спортивного клуба «Sport club» существенно расширяет возможности учебно-воспитательного процесса колледжа по формированию культуры здоровья студентов, укрепления и сохранения здоровья на основе собственных усилий, стержнем которой является здоровый образ жизни, приобщению к активной физкультурно-спортивной деятельности, формированию сплоченного коллектива, корпоративного духа, созданию команд, самооценке возможностей команды и каждого участника, ответственности, коммуникации и взаимодействию внутри большого и малых коллективов (колледж (преподаватели/студенты) – курс (куратор/студенты) – группа), взаимоподдержке и взаимовыручке в условиях соревновательности и здоровой конкурентности

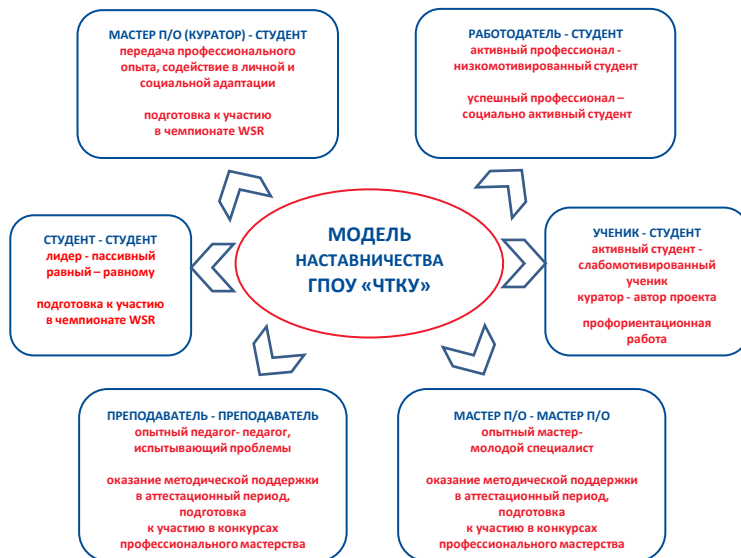
Перспектива

- организация «Школы наставников» для обучения и обмена опытом
- разработка программы обучения наставников



ГПОУ «ЧИТИНСКОЕ ТОРГОВО-КУЛИНАРНОЕ УЧИЛИЩЕ»

Модель наставничества «мастер производственного обучения - студент» отражает организацию внеурочной при подготовке студентов к участию в чемпионатах WorldSkills Russia в компетенции «Поварское дело». Для осмысленного усвоения знаний и формирования профессиональных компетенций обучающимся необходима познавательная деятельность. Ее активизация является задачей мастера производственного обучения. Успех деятельности зависит от выбора эффективных методов и форм обучения во время учебных занятий и организации внеклассных мероприятий по профессиональным модулям



Цели: формирование прочного интереса обучающегося к профессии и готовности к самосовершенствованию, саморазвитию в профессиональной деятельности

Задачи:

- мотивировать и осуществлять подготовку обучающихся к участию в чемпионатном движении WorldSkills Russia «Молодые профессионалы»
- отрабатывать навыки приготовления кондитерских изделий во внеучебное время, на занятиях кружка «Совершенство вкуса» при подготовке к чемпионатам

Повар – специалист, профессиональная деятельность которого связана с приготовлением блюд, работает в индустрии питания, включая элитные рестораны, кафе, бары, а также в сфере социального обслуживания (больницах, домах престарелых, детских садах и т.п.), поэтому должен уметь готовить различные блюда, применять современные технологии и соблюдать санитарные правила и нормы, технику безопасности при эксплуатации оборудования и инвентаря. Тенденции в сфере кулинарии постоянно меняются, и высококлассному повару необходимо всегда быть в курсе актуальных новинок и современных трендов

Средства и способы реализации модели

- организация деятельности кружка профессиональной направленности «Совершенство вкуса»
- формирование заинтересованности каждого студента в результатах в процессе групповых занятий, индивидуального консультирования, практической деятельности

Показатели результативности функционирования модели

- увеличение числа студентов, занятых во внеурочное время
- устойчивая мотивация обучающихся к освоению профессии
- участие в мастер-классах и профориентационных мероприятиях, творческое саморазвитие

Данная модель наставничества помогает обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Результатом её является передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях





Риски, возникающие при внедрении модели

- распространение коронавирусной инфекции

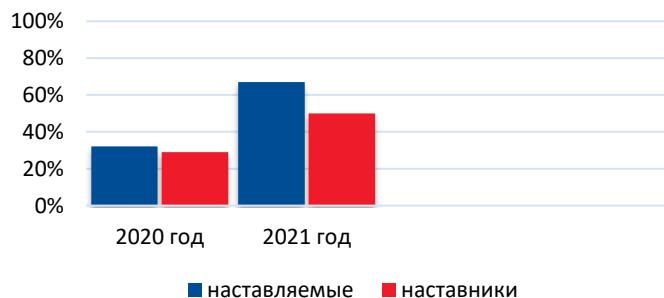
Механизмы минимизации рисков

- дистанционное обучение

Тиражирование практики

- Краевая ярмарка педагогических инноваций – 2021», победа в номинации «Самая результативная идея»
- участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс

Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Читинское торгово-кулинарное училище»



Для повара крайне важны навыки эффективной коммуникации. Профессиональная кухня требует работы в команде поваров, специализирующихся на различных сторонах производства. Координация кухонной бригады имеет важное значение для гарантии качества блюд, соблюдения крайних сроков. Повар должен соблюдать стандарты качества на всех этапах производства, даже в стрессовой ситуации; разрабатывать планы работы для отдельных блюд и графики для приготовления меню, планировать работу на день, оптимизировать рабочий процесс, эффективно выполнять соответствующие функции по всем зонам кухни, рассчитывать время и трудовые ресурсы, знать и правильно использовать все виды кухонного оборудования инвентаря с соблюдением техники безопасности, оперативно и гибко реагировать на непредвиденные обстоятельства, создавать оригинальные или творчески перерабатывать рецепты с дальнейшим их развитием, демонстрировать понимание свойств ингредиентов, создавать блюда без рецептов, правильно оценивать личные возможности и избегать излишнего напряжения, самостоятельно ставить цели и достигать их, демонстрировать личную ответственность за собственное непрерывное профессиональное развитие. Этим и многим другим помогает овладевать студентам наставник.





ГАПОУ «КРАСНОКАМЕНСКИЙ ГОРНО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

Краснокаменский горно-промышленный техникум осуществляет реализацию модели наставничества «преподаватель-преподаватель» и «работодатель-студент»

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» способствует успешному становлению педагога, развитию его профессионального потенциала и уровня компетентности под непосредственным руководством наставника по индивидуальному плану профессионального сопровождения

Форма «работодатель - студент» предполагает целенаправленную деятельность опытного и квалифицированного в определенной сфере деятельности работника-наставника по передаче наставляемому-студенту знаний, умений и навыков для эффективного выполнения трудовых функций на основе индивидуального плана развития



Цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профориентации; содействие выработке у студентов профессиональных навыков и развитие интереса к трудовой деятельности, подготовка мотивированных кадров, способных стать ключевым элементом обновления производственной системы, сохранение и передача ключевых отраслевых (корпоративных) знаний и навыков, успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала

Задачи:

- способствовать формированию потребности осуществлять анализ результатов своей профессиональной деятельности, осваивать методiku построения и организации результативного образовательного процесса
- оказывать помощь наставляемому в освоении современных методов и приемов профессиональной деятельности, творческого использования инновационного педагогического опыта

- оказывать помощь студентам в профессиональной адаптации к условиям производственной (профессиональной) деятельности, комплексному освоению образовательных дисциплин
- способствовать ускорению процесса профессионального становления педагога, адаптации наставляемого в трудовом коллективе
- формировать общие и профессиональные компетенции, необходимые умения и опыт практической работы, повышать уровень практического обучения и профессиональных навыков, корректировать практические навыки студентов на предприятиях в период прохождения практики
- повышать мотивацию студентов к установлению длительных трудовых отношений с организацией (предприятием) в период и после окончания обучения в учреждении
- приобщать студентов к трудовым традициям и корпоративной культуре предприятия
- повышать осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров и др.

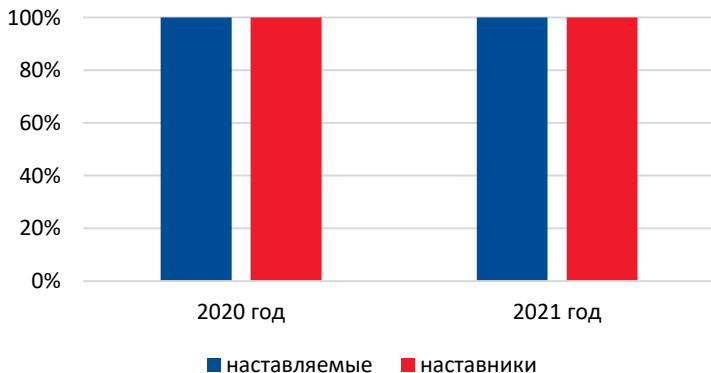
Средства и способы реализации модели

- профессиональные советы и рекомендации наставника
- эффективные инструменты, ресурсы стимулирования и мотивации для комфортного становления и развития профессиональной деятельности наставляемого
- тренинги на улучшение психоэмоционального состояния, сокращение числа конфликтов
- изучение статей, исследований, методических практик по наставничеству
- подбор наставников из числа работников организации, обладающих необходимым опытом и квалификацией для осуществления наставничества
- приобщение наставляемых к корпоративным традициям
- участие наставников в обсуждении вопросов, связанных с обучением и развитием наставляемых, в процедуре оценки общих и профессиональных освоенных ими в процес-





Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГАПОУ «Краснокаменский горно-промышленный техникум»



се практики, в работе экзаменационной комиссии экзамена (квалификационного), в т.ч. по присвоению квалификации компетенций студентов

Показатели результативности функционирования модели

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума
- повышение уровня образовательной подготовки и улучшение психологического климата в техникуме
- увеличение числа выпускников, желающих строить профессиональную карьеру в профильной организации
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником)
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками

Риски, возникающие при внедрении модели

- проблемы определения целей, задач, некорректное описание порядка внедрения модели наставничества в локальных нормативных актах
- несоответствие квалификации и компетентности наставников
- ошибки планирования индивидуальных образовательных траекторий наставляемых, выбор неэффективных форм и методов наставнической деятельности

- отсутствие контроля и оценки процесса и результатов наставничества, способов стимулирования
- отсутствие анализа/некачественный анализ результативности системы реализации наставничества
- отсутствие у работодателей корпоративной или отраслевой стратегии наставничества

Механизмы минимизации рисков

- изучение нормативно-правовой документации, повышение квалификации куратора, наставников, командная работа по целеполаганию и планированию эффективности процесса реализации наставничества
- анализ эффективности педагогической деятельности, личностных качеств, профессио-

нальных компетенций и квалификации преподавателей, выдвигаемых на роль наставников

- систематический контроль деятельности наставников и наставляемых
- проведение мониторинга и качественного анализа эффективности форм и методов ВЦМН куратором ПОО, аналитическая деятельность наставников и наставляемых по определению приоритетных результатов
- организация и проведение «круглого стола» среди учреждений СПО Забайкальского края «Внедрение целевой модели наставничества: опыт, проблемы, перспективы»
- размещение актуальных материалов опыта ВЦМН на сайте техникума: <https://xn---7sbic8awge1af.xn--p1ai/nastavnichestvo/>





ГПОУ «ШИЛКИНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ»

Представляемая модель наставничества «работодатель-студент» реализуется через проект «НАСТАВНИК.RGD», который стал победителем молодежного конкурса инноваций «Своя Идея - 2021». Наставниками студентов лицея являются молодые специалисты железнодорожники. Проект реализуется на базе Забайкальского центра научно-технической информации и библиотек ст. Шилка ОАО «Российские железные дороги» совместно с Узловым советом молодежи с сентября 2021 года



Модели наставничества «работодатель – студент» способствует созданию условий, когда освоение новых компетенций происходит под руководством наставника-сверстника, молодого специалиста, передающего не только знания и навыки, но и оказывающего социально-психологическую поддержку с целью профессиональной мотивации и карьерного роста студента. В такой модели легче создаются позитивные эмоциональные взаимоотношения, снимаются «барьеры власти» в силу их близости возраста, осуществляется взаимодействие в ходе неформального общения, что способствует формированию корпоративных компетенций, «гибких навыков» всех участников проекта. Отсутствует элемент обязательности и оценивания

Цель: получение наставляемыми актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессионального и карьерного роста в будущем

Задачи:

- ускорить процесс профессионального становления, приобщения к корпоративной культуре выпускников лицея
- развивать профессионально значимые качества личности и профессиональный потенциал молодых специалистов
- поддерживать молодежные инициативы в инновационной деятельности
- участвовать в программе наставничества, вносить личный вклад в развитие традиций наставничества
- консолидировать интеллектуальные ресурсы участников проекта

Средства и способы реализации модели

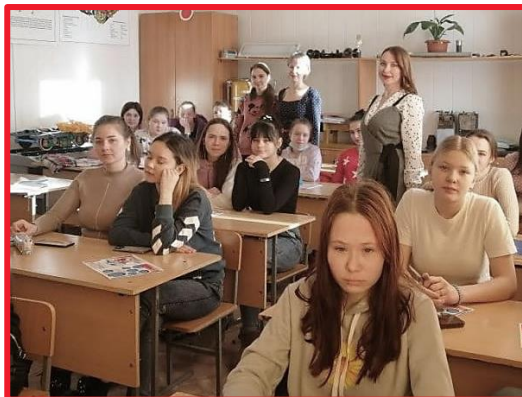
Виды наставничества:

- традиционное – «один на один» (молодой специалист – студент лицея)
- групповое – за студентом закреплен один наставник, но при решении конкретных проблем привлекаются наставники Узлового совета молодежи ст. Шилка и др.
- виртуальное наставничество – общение в режиме онлайн (может включать несколько наставников, обеспечивает неформальное общение)

Формы взаимодействия

- митапы-встречи для решения конкретной задачи, помощи в сложной ситуации
- профориентация
- участие в работе «Школы молодого рационализатора и изобретателя»
- конкурс проектов «Своя Идея – 2021»
- Всероссийский молодежный конкурс «Новое звено»
- экскурсии на предприятия и структурные подразделения ОАО «РЖД» «Открытые двери компании»
- гранты, конкурсы, акции ОАО «РЖД»
- помощь в подготовке к профильным экзаменам в вуз и получении направления на целевое обучение
- подпроекты: «Система дистанционного обучения», «Коучинг личной эффективности», «Корпоративная стажировка» и др.





Показатели результативности функционирования модели

- деятельность проекта «НАСТАВНИК.RGD»:
- повышение качества знаний и умений студентов
- увеличение числа выпускников, продолживших образование в ЗаБИЖТе и других учебных заведениях железнодорожного профиля
- увеличение показателей трудоустройства выпускников по профессии
- рост доли выпускников, мотивированных на профессиональный и карьерный рост
- позитивная оценка и признание со стороны общественности формы наставничества «работодатель – студент»
- улучшение образовательных результатов студентов
- мониторинг показателей трудоустройства выпускников
- мониторинг успешности выпускников в течение пяти лет после окончания лицея
- увеличение числа наставников из числа молодых специалистов ОАО «РЖД»
- заключенные договоры на целевое обучение



Риски, возникающие при внедрении модели

- завышенные ожидания от результатов наставничества
- изменение мотивации наставников и наставляемых
- формальное отношение к наставничеству наставников и наставляемых

Механизмы минимизации рисков

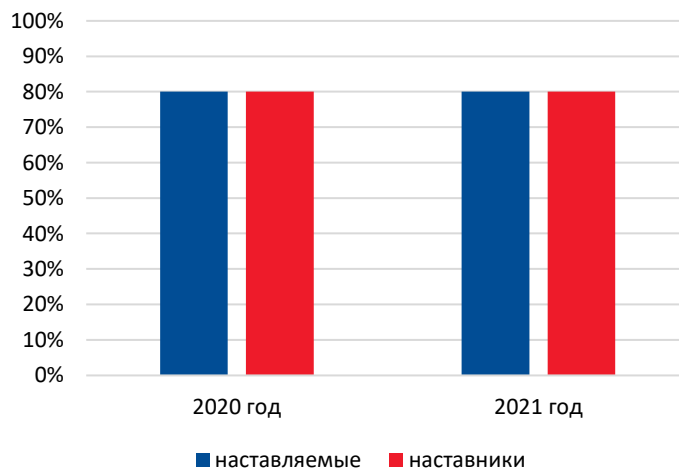
- организация эффективной обратной связи с проговариванием ожиданий, обсуждение мероприятий, встреч для определения недочетов и ошибок, определение путей их исправления
- постоянная взаимовыгодная коммуникация и уточнение и корректирование запросов сторон
- стимулирование деятельности наставника для повышения качества наставничества

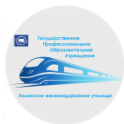
Тиражирование практики

- профориентационная акция «ЗабИЖТ учит железно» в рамках проекта НАСТАВНИК.RZD
- выставка НТТМ проект «Безопасность на железнодорожном переезде. QR-code – плакат для дисциплины»
- декада электромонтеров (соревнования студентов 1 и 2 курсов)
- стартап-марафон Road-Show и др.



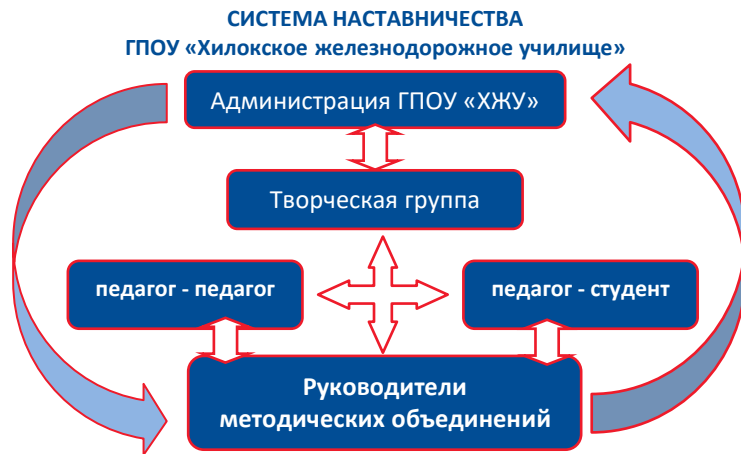
Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Шилкинский многопрофильный лицей»





ГПОУ «ХИЛОКСКОЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЕ УЧИЛИЩЕ»

Модель наставничества «педагог - педагог», реализуемая в Хилокском железнодорожном училище ориентирует начинающих педагогов и мастеров производственного обучения на творческое использование инновационного педагогического опыта в своей профессиональной деятельности, включает первичное обучение потенциальных наставников: подготовку к наставнической деятельности, изучение основных целей наставничества и направлений работы для сотрудничества с наставляемыми



Цели: разработка комплекса мероприятий, способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста или специалиста, пришедшего с предприятия железнодорожного транспорта, на должности педагога или мастера производственного обучения, повышение его профессионального потенциала, создание комфортно-профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи высокого уровня

Задачи:

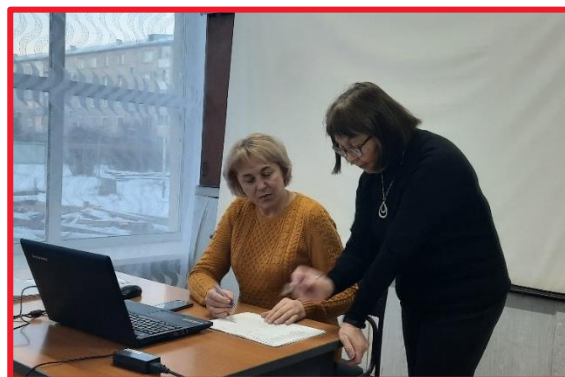
- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса
- ориентировать начинающего педагога или мастера производственного обучения на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности
- оказывать психолого-педагогическую помощь педагогу или мастеру производственного обучения в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания

Средства и способы реализации модели

- консультации
- мастер-классы
- работа творческих групп
- тематические семинары
- конференции
- взаимопосещение учебных занятий

Показатели результативности функционирования модели

- высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации
- усиление уверенности педагогов и мастеров производственного обучения в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала
- повышение уровня образовательной подготовки педагогических работников и улучшение психологического климата в училище
- получение необходимых профессиональных компетенций, профессиональных советов и рекомендаций, а также дополнительных ресурсов для адаптации в трудовом коллективе образовательной организации



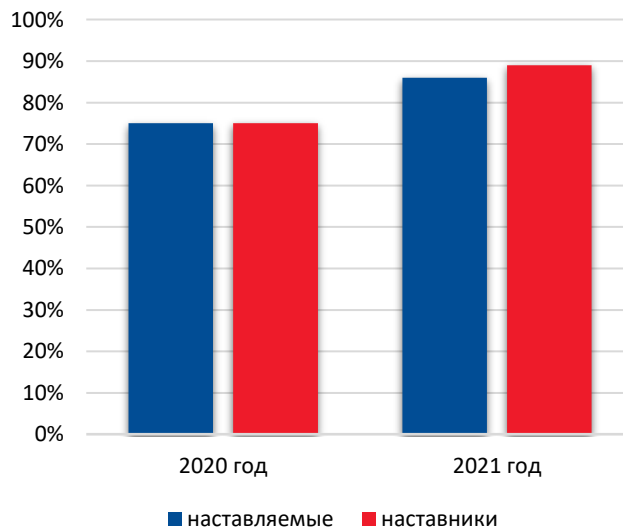


Риски, возникающие при внедрении модели

- профессиональное выгорание и большая нагрузка наставников
- невозможность систематического взаимодействия по причине постоянно возникающих более важных дел



Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества ГПОУ «Хилокское железнодорожное училище»





Алексеева Наталья Валентиновна, заместитель директора по учебно-методической работе ГПОУ «Шилкинский многопрофильный лицей»:

«Наставничество считаю благородным делом. Все участники программ наставничества приобретут уникальный и полезный опыт, а также внутреннюю мотивацию, смогут внести свой вклад в развитие значимого социального проекта».



Алоференко Оксана Владимировна, заместитель директора по научно-методической работе ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса»:

«Программа наставничества – это очень сложный и трудоемкий процесс. Чтобы получить положительный результат, необходимо, чтобы были заинтересованы обе стороны: и наставник и наставляемый. Также стоит учесть психологическую совместимость этих сторон. Выбор наставника еще более сложная задача. Это должен быть человек, обладающий терпением, умением донести информацию. Я сама была наставником. В моей практике результат был не только положительный, но и отрицательный, когда наставляемый не справлялся с задачей. После проведения анализа своих ошибок уже с другим наставляемым приходилось начинать все сначала, и один и тот же опыт передавать разным людям с учетом их особенностей».



Гомбоева Ирина Сергеевна, преподаватель, куратор наставничества ГПОУ «Приаргунский государственный колледж», кандидат педагогических наук:

«В свое время К.Д. Ушинский писал: «Наставническая и воспитательная деятельность, может быть, более, чем какая-либо другая, нуждается в постоянном оживлении». Сегодня мы являемся свидетелями и непосредственными участниками «оживления» наставничества, наделяя его новыми смыслами. Значимость данного явления для системы среднего профессионального образования заключается в установлении новых связей между всеми субъектами образовательного процесса, выстраивании взаимодействия, направленного на передачу опыта, ценностей, развитие личности, формирование навыков и компетенций».



Максимова Людмила Васильевна, заместитель директора по учебно-производственной работе ГАПОУ «Краснокаменский горно-промышленный техникум»:

«Развитие движения наставничества призвано обеспечить повышение уровня мотивации студентов к профессиональному росту, передачу ключевых знаний и навыков, преемственность поколений и приобщение студентов к трудовым традициям и корпоративной культуре предприятия».



Бузина Марина Борисовна, заместитель директора по воспитательной работе ГАПОУ «Читинский педагогический колледж»:

«Наставничество – уникальная возможность сохранить традиции и внедрить инновации в учебном учреждении, способствовать личностному росту и развитию каждого студента».



Шарапова Анна Николаевна, заместитель директора по учебно-методической работе, куратор ВЦМН ГАПОУ «Краснокаменский горно-промышленный техникум»:

«Педагогическое наставничество – важная и эффективная форма профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Наставничество – яркий пример педагогики сотрудничества. Задача наставника – помочь молодому или вновь прибывшему педагогу в раскрытии своего профессионального потенциала и личностной педагогической реализации».



Богомяков Александр Сергеевич, студент группы ПК-18-3к ГАПОУ «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» по специальности 09.02.03 «Программирование в компьютерных системах»:

«Наставничество является неотъемлемой частью системы образования. Работа наставника со студентами необходима для углубления профессионального образования. Когда наставником выступает более успешный студент, он помогает наставляемому погружаться в суть будущей профессии, формировать собственную траекторию развития, что положительно сказывается на эмоциональном состоянии студента в процессе учебы, мотивирует на достижение высоких результатов, улучшает успеваемость».



Горбунов Алексей Владимирович, преподаватель IT-дисциплин ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса», главный региональный эксперт Забайкальского края по компетенции «Сетевое и системное администрирование»:

«Новые ориентиры СПО связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формирование профессиональных компетенций и «мягких» навыков. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, формирование системы студенческого сообщества представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества. Роль наставничества в ПОО - повышение мотивации студентов к профессиональной деятельности и передача опыта и профессионализма».



Козлова Надежда Анатольевна, мастер производственного обучения ГПОУ «Хилокское железнодорожное училище»:

«Наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в сфере практической деятельности педагога. Это эффективная форма профессионального обучения, имеющая обратную связь. Молодому педагогу для своего самообразования необходима помощь наставника, который поддержит в осознанном выборе своего пути».



Сабадажѳв Владимир Вячеславович, педагог-наставник, тренер по гиревому спорту ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска»:

«Наставничество студентов, осуществляемое в спортивных секциях, – работа необходимая и является довольно длительным и трудоѳмким процессом по передаче навыков от педагога-тренера к студенту. Опыт передаѳтся систематическими тренировками в свободное от учёбы студентов время. Результат такой кропотливой работы виден в ходе соревнований различного уровня: от уровня колледжа и до всероссийского, международного... Везде наши студенты занимают призовые места».



Соколова Тамара Белановна, заместитель директора по научно-методической работе ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический колледж»:

«Система наставничества в образовательных организациях СПО, на мой взгляд, прежде всего, дает возможность систематизировать и передавать профессиональные знания, умения наставников-профессионалов наставляемым и представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи социального и профессионального опыта. Гибкое и мобильное наставничество – это дополнительные ресурсы качественной подготовки квалифицированных кадров».



Кулакова Татьяна Викторовна, заместитель директора по качеству образования и маркетингу ГАПОУ «Читинский педагогический колледж»:

«Наставничество является одним из важных условий качественной подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования. Это процесс становления молодого специалиста, выражающийся в передаче знаний, навыков и опыта, оказание помощи и поддержки, овладение необходимыми профессиональными и личностными качествами».



Брик Светлана Александровна, социальный педагог ГПОУ «Читинский политехнический колледж», заслуженный работник образования Забайкальского края:

«Наставничество – многогранный проект, конечный продукт которого – профессионал. В процессе своей деятельности наставник помогает сформироваться профессионалу, дает возможности для развития и роста своего подопечного и в то же время сам растет как профессионал. Пожалуй, наставничество с полным правом можно назвать уникальным ресурсом развития человечества».



Кострица Екатерина Игоревна, руководитель объединения педагогов «Школа начинающего педагога» ГПОУ «Читинский политехнический колледж», кандидат культурологии:

«Школа начинающего педагога долгие годы успешно функционирует как среда адаптации молодых преподавателей, становления в качестве профессионалов, специалистов. Деятельность школы позволяет расширить кругозор и наставляемых, и наставников, обеспечивая всех участников необходимым теоретико-практическим инструментарием. Современному профессионалу СПО необходимо быть всесторонне интеллектуально развитым и мобильным, и Школа начинающего педагога это полностью позволяет осуществлять».



Спиридонова Александра Васильевна заместитель директора по учебно-методической работе, ГАПОУ «Читинский педагогический колледж», кандидат культурологии:

«Наставничество – это эффективная форма взаимного обучения для начинающего педагога и педагога-стажиста, способ непрерывного развития для наставника и наставляемого, инструмент раскрытия потенциала обоих педагогов».



Корепанова Ирина Владимировна, мастер производственного обучения ГПОУ «Читинское торгово-кулинарное училище»:

«Что такое наставничество? Если бы не труд наших мастеров, преподавателей, которые отдавали мне частицу своего опыта и знаний, то вряд ли бы я стала мастером. Мне нравилось то, что и как они делают, и теперь я сама мастер. У каждого человека на земле должны быть наставники, после общения с которыми ты меняешься».



Мамонтова Ирина Григорьевна, методист ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»:

«Наставничество не только экономично и просто в применении, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного жизненного и профессионального опыта, представляет собой форму преемственности поколений, эффективной адаптации, способствует повышению компетентности молодых людей. Пара (наставник - наставляемый) не просто взаимодействие двух человек, их общение между собой, передача опыта от одного к другому, такая пара концентрирует вокруг себя множество специалистов, каждый из которых незаметно вовлекается в наставничество, выполняя свои функции будь то совет, помощь или организация деятельности. Наставники – люди скромные, не афиширующие свою деятельность, но общество должно знать их и то благодарное, большое и доброе дело, которым они занимаются».

