

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТЮМЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ
ГАПОУ ТО «ТЮМЕНСКИЙ ТЕХНИКУМ ИНДУСТРИИ
ПИТАНИЯ, КОММЕРЦИИ И СЕРВИСА»
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ
В ОБЛАСТИ ИСКУССТВА, ДИЗАЙНА И СФЕРЫ УСЛУГ

Серия «Творческая лаборатория МЦК»

**СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК
НАСТАВНИЧЕСТВА
«ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ
НАСТАВНИЧЕСТВА В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ»
В РАМКАХ ПРОЕКТА
«ТВОРЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ»**

Выпуск 10. Тюмень, 2024



Сборник лучших практик наставничества «Лучшие практики наставничества в профессиональном образовании» в рамках проекта «Творческая лаборатория»: сборник учебно-методических материалов/ - Тюмень, 2024 - 48 с.

Серия «Творческая лаборатория МЦК» – Выпуск 10.

В данном сборнике представлены материалы Межрегионального конкурса лучших практик наставничества в системе СПО «Лучшие практики наставничества в профессиональном образовании» в рамках проекта «Творческая лаборатория», опыт педагогических кадров профессиональных образовательных организаций.

Сборник содержит основные теоретические и практические аспекты по направлениям:

- Организация наставничества в системе профессионального образования: особенности, возможности, проблемы;
- Наставничество как ресурс профессионального развития педагога;
- Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования;
- Специфика студенческого наставничества в системе профессионального образования.

Сборник рекомендован преподавателям и сотрудникам методических центров образовательных организаций.



Турсунбаева А.К., заместитель директора КГКП «Колледж бизнеса и сервиса» Республика Казахстан г. Семей	4
Покрышкин И.А. ГК «Автоград» Заворин Лев Владимирович ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса» г. Тюмень	8
Княжева В. В. ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» г. Тобольск	17
Флоря Е.А. ГАПОУ ТО СПО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	21
Немкова Я.В. ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»	23
Котлярова А.В. ГАПОУ ТО СПО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	27
Перескокова И.Н. ГБПОУ г. Москвы «Колледж сферы услуг №10»	31
Апалькова А.А., Журавлева К.В. ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж №2»	35
Шарапова М.В. ГАПОУ ТО СПО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	40
Порядина И.В. ГАПОУ ТО СПО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	44



Турсунбаева Алия Кабкеновна,
заместитель директора по
учебно-производственной работе
КГКП «Колледж бизнеса и сервиса»
УО области Абай
Республика Казахстан, г. Семей

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В КГКП «КОЛЛЕДЖ БИЗНЕСА И СЕРВИСА» УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ АБАЙ: ДОСТИЖЕНИЯ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Наставничество - это процесс, при котором опытный и квалифицированный человек (наставник) предоставляет поддержку, руководство, советы и помощь менее опытному или новичку (наставляемому) в процессе их обучения, развития и профессионального роста.

Запуск программ наставничества обоснован необходимостью реализации национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников образовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста/начинающего педагога в новом коллективе,

- проблемы педагога с большим стажем, испытывающим трудности, связанными с внедрением новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Проблемы студента техникума, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - невостребованность на рынке;

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;



- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- плавный «вход» молодого специалиста/начинающего педагога в педагогическую деятельность на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Реализация программы наставничества позволяет получить следующие результаты:

- вовлеченность обучающихся в жизнь техникума;
- повышение интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- подготовленность обучающихся к жизни, связанной с трудовой деятельностью по окончании обучения в техникуме;
- у обучающихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, обучающиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- формируется традиция наставничества. Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие представители местного сообщества, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в профессиональных образовательных организациях лежат следующие положения: 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности; 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося; 3) технология наставничества



способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Целью внедрения программы наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и учащих техникума.

Задачи реализации программы наставничества:

- сформировать открытое сообщество наставников и наставляемых внутри и вне техникума, которое будет способствовать модернизации образовательной среды;
- обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов для социализации в профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала молодых специалистов;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности; способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала обучающихся

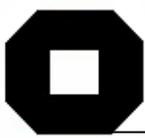
Реализация программы наставничества в техникуме производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

- руководители и администрация организаций-участников (общеобразовательная организация, организация дополнительного образования, ПОО, предприятие);
- руководители и участники сообществ образовательной организации (сообщества учеников, сообщества благодарных выпускников);
- куратор (кураторы проектов) программы наставничества внутри образовательной организации.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри образовательной организации: - взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;



К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Требования к наставникам определяются в Положении о системе наставничества. Как правило, наставниками назначаются работники:

- обладающие высокой квалификацией, имеющие системное представление о своем участке работы и работе организации в целом;
- имеющие стаж работы по специальности не менее 5 лет;
- соблюдающие корпоративную культуру и традиции;
- обладающие коммуникативными навыками, эмоциональной устойчивостью, готовностью делиться опытом.

Направления работы наставника зависят от специфики работы организации. Наиболее общими направлениями работы и задачами наставника являются:

- знакомство стажера со структурой, целями, задачами компании в целом и ее структурных подразделений, расположением цехов, кабинетов (в том числе мест для приема пищи, отдыха и т.п.), порядком взаимодействия между структурными подразделениями;

- знакомство стажера с рабочим местом, инструментами, оборудованием, основными обязанностями по должности;

- осуществление профессиональной подготовки стажера на рабочем месте, обучение безопасным и наиболее рациональным методам и приемам выполнения работ, "секретам" профессии, отработка практических навыков, последовательности выполняемых работ;

- выявление ошибок и затруднений в работе стажера, обучение способам их устранения;

- осуществление контроля за соблюдением стажером трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности;

- знакомство с коллективом, традициями, требованиями к внешнему виду, приобщение к общественной жизни коллектива;

- оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций (при наличии);

Формы работы наставников:

- беседа;
- консультирование;
- мастер-класс, личный пример;
- организация экскурсии по предприятию;
- анкетирование;
- посещение значимых мероприятий, в которых принимает участие стажер (проверки знаний, конкурсы), присутствие на экзаменах, сдаваемых стажером, аттестации и т.п.;
- участие совместно со стажером в общих корпоративных мероприятиях, проводимых в организации (спортивных, культурных и т.п.).



Показатели эффективности работы наставников Труд наставника оценивается по результатам работы стажера. Как правило, критериями эффективности работы наставника являются:

- объем и качество освоения стажером профессиональных знаний (проверяется путем тестирования либо профессионального экзамена);
- овладение стажером практическими навыками, достижение стажером показателей качества выполняемой работы;
- освоенность стажера в коллективе, отсутствие конфликтов;
- закрепляемость стажера на рабочем месте, отсутствие текучести кадров.

*Покрышкин Иван Александрович,
заместитель технического
директора ГК «Автоград»,
Заворин Лев Владимирович,
заведующий отделением УГС
ГАПОУ ТО «Тюменский колледж
транспортных технологий и сервиса»
г. Тюмень*

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА И РЕКРУТИНГА ОБУЧАЮЩИХСЯ И СТУДЕНТОВ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Система рекрутинга и наставничества учащихся и студентов – система взаимоотношений между стажерами, работодателями и профильными образовательными учреждениями, состоящая из: профориентационной работы, обучения, отбора, рекрутинга, адаптационного сопровождения стажеров и дальнейшего совершенствования процесса наставничества. Покрышкин Иван Александрович является ответственным по группе компаний Автоград за взаимодействие с профильными ВУЗами и С Сузами с целью выстроить такую систему взаимоотношений, которая бы позволила обеспечить кадрами все подразделения компании.

С 2013 года учебный центр Автограда активно вовлекает в работу со студентами и другие компании автомобильного бизнеса в Тюмени. Это позволило выстроить партнерские взаимоотношения с участниками рынка, создав уникальную систему рекрутинга и наставничества обучающихся и студентов. Целью системы рекрутинга и наставничества обучающихся и студентов является создание и поддержание системной работы по покрытию потребности в кадрах компании и партнеров на длительную перспективу с минимальными затратами за счет постоянного притока заранее подготовленных стажеров из состава выпускников образовательных организаций.



Рекрут – это лицо, претендующее на трудоустройство в компанию.

Основные этапы системы рекрутинга и наставничества:

1. Профориентационная работа.

Компания, при содействии Департамента образования и науки Тюменской области, ежегодно участвует в организации и проведения различных мероприятий в рамках проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся 6 – 11-х классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее». Целью участия в данном проекте является создание достаточного потока абитуриентов в образовательные учреждения. Компания и партнеры регулярно организуют осенние встречи с профильными первокурсниками в образовательных учреждениях. Во время этих мероприятий выстраиваются коммуникации со студентами и идет оповещение первокурсников о форматах и способах участия в системе рекрутинга и наставничества.

Компания, при содействии образовательных учреждений, обеспечивает проведение на своей территории профориентационных экскурсий для всех студентов первых курсов по профильным специальностям компании. Целью проведения данных мероприятий является максимальный охват первокурсников и привлечение их на прохождение производственных практик, как в самой компании, так и у партнеров компании согласно выделенным квотам. Компания и партнеры ежегодно участвуют в федеральном проекте «Молодые профессионалы» в рамках профильных компетенций, обеспечивая конкурсные площадки необходимыми материалами и автомобилями, а также выделяя своих экспертов на данный чемпионат.

2. Обучение профильных студентов.

Компания обеспечивает реализацию обучения студентов в рамках профильной учебной программы преимущественно на своей территории. Основной территорией для проведения обучения является учебный центр компании по адресу ул. Республики 276. При этом сотрудники компании трудоустроены по совместительству в соответствующие образовательные учреждения. В результате данного мероприятия происходит снижение времени стажировки потенциальных рекрутов за счет передачи им самых современных технологий и требований в области диагностики, ремонта и обслуживания автомобильного транспорта. При этом происходит обучение технологиям работы с клиентом в дилерских автоцентрах. Кроме того, выделяются ведущие специалисты для участия в обучении профильных студентов на базе Учебного центра Компании в качестве приглашенных спикеров. При этом происходит объединение и вовлечение специалистов в профессиональное сообщество и реализация подготовки профильных студентов г. Тюмени.



СТРУКТУРА НАЙМА В ГК «АВТОГРАД»

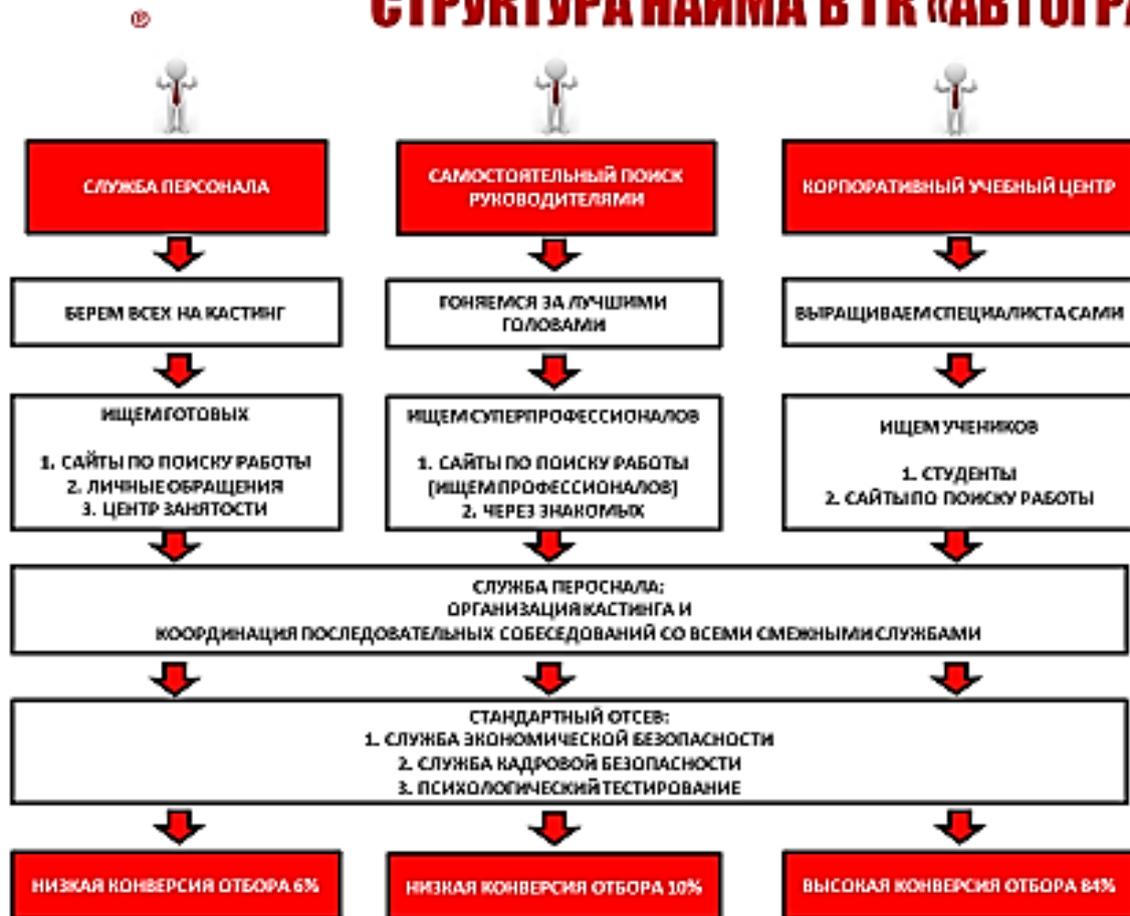


Рисунок 1. Структура найма на предприятие

3. Отбор студентов и рекрутинг.

Учебный центр компании обеспечивает централизованный и систематический обратной связи по практикантам от кураторов и преподавателей в образовательных учреждениях, непосредственных наставников, технологов компании, руководства компании и партнеров компании. Вся информация по студентам размещается на корпоративном портале Компании в разделе «студенты».

Тем самым формируется кадровый резерв. Компания обеспечивает отбор и рекрутинг наиболее мотивированных и выдающихся студентов путем личной беседы сотрудников учебного центра компании с каждым студентом, попавшим в кадровый резерв.

4. Поддержание мотивации рекрутов и работа с кадровым резервом.

Учебный центр компании обеспечивает обучение кадрового резерва правилам успешного прохождения кастинга перед прохождением первого собеседования с работодателем. Компания и партнеры обеспечивают возможность привлекать кадровый резерв в рамках элементов дуального обучения для постоянного и временного трудоустройства в свои подразделения по графику, обеспечивающему ежемесячное наличие Рекрутов на учебе в Образовательных учреждениях в объеме не менее 50% от общего учебного времени. Целью проведения данного мероприятия, является предоставление возможности Рекрутам легкого входа в состав трудовых



ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

коллективов компании и партнеров. Компания и партнеры обеспечивают ежемесячное формирование списка трудоустроенных студентов из кадрового резерва путем передачи информации учебному центру компании. Данная информация регулярно и своевременно должна передаваться в образовательные учреждения в виде письма от компании. случае получения информации о наличии академических задолженностей у сотрудников из состава профильных студентов устанавливают работнику разумный срок на устранение задолженностей. В случаях, когда сотрудник не укладывается в установленный срок – обязаны предложить альтернативные варианты дальнейшего сотрудничества с работодателем. При этом идет поддержка образовательных учреждений и исключение случаев отчисления таких студентов.



Рисунок 2. Факторы влияния на адаптацию рекрута

5. Развитие кадрового резерва

Компания и партнеры регулярно выделяют экспертов для формирования или корректировки образовательных программ в образовательных учреждениях с учетом требований рынка. Ежегодно выделяются эксперты и наставники для участия в демозаменах по образовательным программам СПО. Компания направляет своих экспертов для участия в проектной работе и в руководстве выпускными квалификационными работами по программам обучения в колледжи. Существует практика составления списков наиболее выдающихся рекрутов для дальнейшего формирования из них перечня наставников.

6. Сопровождение рекрута.

Создается такой график работы для стажеров с чередованием выходных и рабочих дней, который обеспечит одинаковое количество выходных и рабочих дней в месяце. Рекрутер лично сопровождает всю траекторию рекрута вплоть до окончания его испытательного срока внутри компании. Компания и партнеры регулярно



контролируют академическую успеваемость стажеров, оперативно реагируя на проблемы коммуникации с преподавательским составом образовательных учреждений.

7. Развитие института наставничества.

Компания и партнеры составляют и регулярно корректируют список профессиональных наставников, в рамках своих подразделений, привлекая опытных сотрудников к наставничеству исключительно на добровольной основе и отбирая желающих на основании критериев для наставника. В крупных подразделениях функцию регулярной корректировки списка наставников должны выполнять технологи. Проводится работа по развитию у наставников тренерских компетенций. Наставники к работе с практикантами, закрепляются приказом по предприятию. Обеспечивается достойная доплата наставникам за работу со стажерами, при этом система премирования должна мотивировать наставника обеспечивать выход на самостоятельную работу стажеров не позднее 90 дней с момента их трудоустройства.

При анализе процесса адаптации стажера или практиканта рассматриваются следующие вопросы:

- качество и скорость выполнения производственных задач, а также динамику развития этих показателей на протяжении всего испытательного срока или срока практики;
- сильные и слабые стороны профессиональной деятельности стажера или практиканта;
- личностные качества стажера или практиканта, скорость его адаптации в коллективе;
- меры по повышению качества и скорости адаптации стажера или практиканта;
- уровень лояльности стажера или практиканта, как к рабочему месту, так и к компании в целом;
- срок выхода стажера на самостоятельную работу.



Рисунок 3. Основные поставщики кадров

На диаграмме видно, что главным поставщиком кадров является ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса»

Практика эффективного взаимодействия на производстве несколько лет реализуется в Уральском федеральном округе, в г. Тюмени. Реализуют данную практику Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса и его социальный партнер группа компаний «Автоград».

Практика взаимодействия возникла на основе давних, богатых традиций сотрудничества между колледжем и Холдинговой компанией «Группа компаний «Автоград», подтвержденные годами совместного труда. Достойное настоящее взаимодействие и хорошие интересные партнерские перспективы. Проект по отработки механизмов эффективного наставничества реализуется в течении 2014-2024 г. На сегодняшний день автомобильный холдинг группы компании «Автоград» представляет 20 автомобильных брендов на территории Тюменской области

Значимость практики выражается в следующем:

- обеспечение квалифицированными кадрами ГК «Автоград» по направлениям: мастер по приемке, диагност, механик, слесарь по ремонту автомобилей; автоэлектрик;

- отработка новых, эффективных механизмов социального партнерства: проведение теоретических занятий, проведение лабораторных занятий, прохождение производственной практики, прохождение стажировки мастерами производственного обучения и преподавателями профессионального цикла, проведение круглых столов и семинаров; работа по совместительству в образовательном учреждении и руководство выпускными квалификационными работами;

- увеличении доли выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии,



ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

специальности в течение первого года после выпуска.

Так как колледж является ключевым партнером ГК «Автоград», поэтому существует уже много лет сформировавшееся модель образовательного процесса. В этой модели ГК «Автоград» участвует во всех ее компонентах (от абитуриента до выпускника на ГИА). Кроме того, во всех учебных планах специальностей и профессий автотранспортного направления в вариативной части присутствуют МДК и дисциплины, разработанные специалистами ГК «Автоград» и «заточенные» под стандарты данного предприятия.

Вот некоторые из них:

- особенности клиентской работы дилерского автоцентра;
- устройство и основы эксплуатации электроустановок до 1000 В;
- диагностирование электромобилей;
- устройство, ТО, ремонт электромобилей.

МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА



Рисунок 4. Модель образовательного процесса

Ежегодно увеличивается число студентов, прошедшие через ГК «Автоград» с элементами дуального обучения. Регулярно создаются условия для возможности студентам учиться и работать путем перевода их по приказу на индивидуальный учебный график.



**УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА СТУДЕНТОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГК «АВТОГРАД» ЗА 9 лет**



Рисунок 5. Динамика результатов с элементами дуального обучения

Ключевыми факторами успеха практики взаимодействия являются:

- включение представителя ГК «Автоград» в состав Наблюдательного Совета колледжа.

- модернизация материально-технической базы колледжа при содействии ГК «Автоград» (электромобиль Renault Twizy; мастерская по обслуживанию и ремонту электромобиля; автомобили Renault Duster (2 шт.); грузовой автомобиль «КамАЗ-43252-J5»; мастерская «Кузовной ремонт»; мастерская «Покраска автомобиля»; модернизация мастерской по обслуживанию и ремонту легковых автомобилей, агрегатный участок).

- привлечение к процессу теоретического и практического обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих производственных подразделениях ГК «Автоград».

- подготовка выпускника «на опережение».

С каждым годом увеличивается динамика трудоустройства студентов и выпускников в ГК «Автоград». В это количество входим как временное, так и постоянное трудоустройство. В последние годы особенно увеличилось число постоянно трудоустроенных студентов. Это примерно 10% от всего контингента.

В 2023 году от всего количества работающих в Автограде студентов 79% это действующие студенты и 21% это наши выпускники после армии.



ПОСТОЯННОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО В АВТОГРАД В 2023 ГОДУ

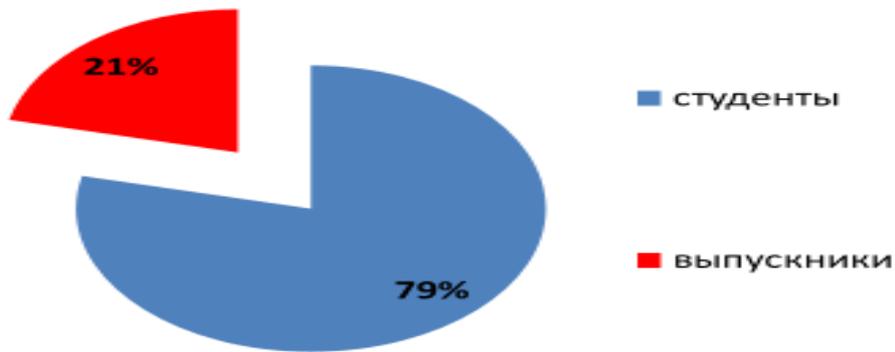


Рисунок 6. Доля действующих студентов от общего количества трудоустроенных в Автограде.

С учетом многолетнего опыта сотрудничества нашего колледжа и ГК «Автоград» можно отразить типичные ошибки работодателей при работе с образовательными организациями: использование устаревших и неэффективных форм взаимодействия, не принятие участия в действующих и знаковых проектах, формальное проведение мероприятий с ССУЗами и с ВУЗами для «галочки», игнорирование задач учебного процесса, реализуя только свои цели, отсутствие понимания того, что качество выпускника это совместная ответственность предприятия и образовательной организации.

Одним из дальнейших направлений нашего совместного взаимодействия в области наставничества является тиражирование и масштабирование нашего бесценного опыта!



Княжева Вера Витальевна,
преподаватель
ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум»
г. Тобольск

**ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ
В ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Создание персонализированной программы наставничества в форме «Педагог-педагог» продиктовано запросами времени. Национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и реалии времени диктуют условия тесного взаимодействия и сотрудничества между педагогами для достижения образовательных целей.

Методическая и психологическая поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых и приоритетных задач образовательной политики. Начинающим преподавателям необходима профессиональная помощь и адаптационная поддержка в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя в конкретном учебном учреждении. Для этого опытному наставнику необходимо создать оптимальные условия для становления и реализации молодого педагога с помощью воссоздания ситуации успеха, способствовать постепенному развитию разных аспектов его профессиональных качеств и акцентировать внимание на сильных сторонах педагога, являющиеся его уникальными личностными возможностями.

Участниками взаимоотношений по наставничеству в форме «Педагог-педагог» выступают наставник Княжева Вера Витальевна и наставляемая Кошкарлова Кристина Сергеевна.

Княжева В.В. - профессиональный преподаватель истории высшей квалификационной категории с многолетним стажем работы в системе среднего профессионального образования (20 лет). В 2002 году окончила Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева по специальности «Учитель истории». В своей деятельности преподаватель проявила себя как разносторонняя личность и опытный педагог-методист. Результаты деятельности наставника подкрепляются многочисленными наградами и поощрениями разного уровня.

Кошкарлова К.С. – молодой педагог, имеющая непродолжительный стаж работы в должности преподавателя иностранного языка в системе среднего профессионального образования (1,5 года). Преподаватель в 2023 году окончила Тюменский государственный университет по специальности «Учитель иностранного языка (английский, немецкий)». В результате диагностики уровня профессиональных компетенций, саморефлексии было выявлено, что наставляемая имеет ряд профессиональных затруднений (дефицитов) в своей деятельности:



1. Отсутствие практики работы в системе среднего профессионального образования.

2. Затруднения в профилизации рабочих программ.

3. Затруднения в профилизации общеобразовательной дисциплины в соответствии с профилем получаемых профессий, специальностей на базе ОО.

4. Затруднения в разработке, публикации учебно-методических разработок, методических рекомендаций, пособий, в том числе с профессиональной ориентацией.

5. Затруднения в создании и формировании УМК по общеобразовательным дисциплинам с элементами профилизации.

Учитывая выявленные профессиональные затруднения (дефициты), для становления и реализации молодого педагога была разработана персонализированная программа наставничества, с целью создания организационно-методических условий для успешной адаптации наставляемого, повышения профессиональной компетенции преподавателя в системе среднего профессионального образования.

Задачи персонализированной программы наставничества заключаются в:

1. Содействие успешной адаптации наставляемого к условиям современной системы профессионального образования.

2. Содействие в организации учебно-методической, воспитательной и профориентационной деятельности.

3. Повышение профессиональных компетенций: предметной и общепедагогической.

4. Ориентирование преподавателя на творческое внедрение в общеобразовательный цикл лучших профессионально-ориентированных практик, методик проведения уроков профессиональной направленности.

5. Оказание психолого-педагогической помощи в кризисных ситуациях, состоянии стресса.

Таким образом, для оказания помощи в устранении выявленных профессиональных затруднений (дефицитов), с учетом поставленных цели и задач персонализированной программы было определено содержание наставнической работы между наставником и наставляемым, которое заключается в следующей деятельности:

1. Проектирование совместной деятельности, составление плана работы.

2. Изучение нормативно-правовых документов, включая локальные акты образовательного учреждения.

3. Анализ и мониторинг своей исследовательской, проектной, учебно-методической деятельности.

4. Проведение и участие в тренингах, семинарах, встречах, направленных на снятие психоэмоционального напряжения, повышения исследовательских компетенций преподавателя.

5. Прохождение курсов повышения квалификации по разработке учебно-методических материалов к урокам, по методике написания исследовательских работ, разработке проектов и публичной презентации педагогического опыта.



ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

6. Включение наставляемого в работу цикловых комиссий техникума, рабочих групп, педагогических советов, практических семинаров, внутренних конференций для публичного выступления с темой доклада, исследовательской работой.

Для реализации персонализированной программы были определены и установлены сроки реализации программы, которые состоят из четырех этапов:

- 1 этап – подготовительный, декабрь 2023г.
- 2 этап – организационный, январь 2024г.
- 3 этап – практический, февраль 2024г. – май 2024г.
- 4 этап – заключительный, июнь 2024г.

Между наставником и наставляемым выстраиваются разные формы и режим работы, удобные и комфортные для каждой из сторон. Формами работы являются: очные встречи, совместная работа наставника и наставляемого с использованием дистанционных технологий: беседы, инструктажи, консультирование, самообразование, посещение педагогических, методических мероприятий.

Режим работы регулируется и определяется графиком или по ситуации, возникающей в случае профессиональной помощи. Очные встречи проводятся не реже двух раз в месяц, при невозможности организовать очные встречи, применяется использование дистанционных технологий.

В процессе реализации программы возможны в работе некоторые риски, которые анализируются и разрешаются с помощью разных форм и методов работы. Возможные педагогические риски и пути их преодоления, позволят планомерно реализовать персонализированную программу наставничества в форме «Педагог-педагог» в системе среднего профессионального образования.

Риски	Пути преодоления
1.Высокая загруженность наставника	1.Делегирование части своих полномочий другому преподавателю через администрацию техникума, применение способов материального и нематериального стимулирования.
2.Формализованный подход со стороны наставляемого	2.Собеседования, организация контроля не только со стороны наставника, но и со стороны администрации техникума, включение в групповую работу.
3.Недостаточная компетентность наставника	3.Прохождение курсов повышения квалификации, тренингов, коуч-семинаров, взаимообучение.
4.Желание наставника уволиться из педагогического коллектива	4.Собеседования, психологическая поддержка, мотивация педагога.

Для реализации персонализированной программы разработан план мероприятий на 2023 – 2024 учебный год, состоящий из нескольких этапов работы:

1. Подготовительный. 2. Организационный. 3. Практический. 4. Заключительный (Приложение 1).

На каждом этапе, предусмотрен ряд мероприятий для достижения поставленной цели и реализации задач программы в форме «Педагог-педагог» с указанием срока



выполнения, планируемого результата, формами/методами работы и анализом, оценкой проделанной работы наставником.

Реализация этапов завершается саморефлексией, самоанализом и предоставлением отчетной документации о проведенной работе между наставником и наставляемым.

Таким образом, запланированная работа с декабря 2023 года по июнь 2024 год работа между наставником и наставляемым ожидается реализацией персонализированной программы, которая будет заключаться в следующих результатах:

1. Повышение уровня удовлетворенности своей работой преподавателя, улучшение его психоэмоционального состояния.

2. Использование преподавателем в работе полученных, обновленных знаний в области психологии, методологии и методики предмета от наставника и применение их в работе.

3. Развитие личного и профессионального потенциала.

4. Рост числа собственных профессиональных работ: методических разработок, публикаций, педагогических практик.

5. Создание УМК по читаемым предметам, дисциплинам, с учетом профильной направленности.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение посещаемости в учебных группах.

Список литературы:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021.

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. ФЗ РФ №273 «Об образовании в РФ».



*Флоря Елена Александровна,
преподаватель
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии
питания, коммерции и сервиса»
г. Тюмень*

НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПРАВОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

В современных условиях существует ряд проблем, касающихся правовой культуры личности, решение которых жизненно важно для построения правового государства и самого существования страны. Сейчас крайне важно активно формировать правовую культуру обучающихся среднего профессионального образования, заключающуюся не только в знании и соблюдении законов, в уважительном отношении к правовым ценностям, но и в умении найти и применить необходимые правовые нормы для своего бытового и профессионального поведения.

Сегодня в образовании актуален как поиск инновационных стратегий наставничества, так и умелое, бережное встраивание в современную жизнь образовательной организации традиционных форм взаимоотношений между наставниками и наставляемыми. Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Правовые знания в профессиональном аспекте необходимы каждому будущему специалисту для того, чтобы он хорошо знал свои права и обязанности, юридически грамотно решал задачи своего профессионального поведения.

Реализуемый в техникуме проект «Правовая прокачка» направлен на формирование правовой компетентности, которая выражается в субъективно выработанном индивидом уровне овладения правом в своей деятельности, а также в правосознании индивида, то есть в совокупности представлений, взглядов, чувств, в которых выражено отношение к действующему праву. Система наставничества в данном случае представляет собой форму преемственности поколений, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Спецификой реализации проекта является то, что правовая информация доводится до сведения обучающихся преподавателем-наставником в кратком варианте в формате мини-лекций, бесед. Она не входит в число дидактических единиц, предусмотренных в рабочих программах по специальностям или профессиям, реализуемым в техникуме.

Студенты закрепляют полученные правовые знания отвечая на вопросы правовых викторин, участвуя в интеллектуальных турнирах, играх, диспутах, анкетировании, дискуссиях и т.п.

Единые классные часы по правовой тематике в соответствии с дорожной картой проекта могут проводиться в начале учебного дня в течение 5-10 минут. Содержание классного часа формируется тезисно в виде презентации из нескольких слайдов, что позволяет провести его каждому преподавателю или классному руководителю в



группе.

Для выявления уровня правовых знаний обучающихся и в целях реализации проекта активно применяются интернет-технологии - это правовые онлайн-опросы, онлайн-анкетирование, позволяющие делать относительно обоснованные выводы о всей совокупности правовых знаний и умений в целом.

Разнообразные мероприятия «Правовой прокачки» представляют собой процесс целенаправленной передачи правовых знаний и формирования устойчивых умений и навыков в области правовой действительности, которые позволяют иметь не только теоретические представления об определенных юридических нормах жизни, законах нашего государства, но и возможность применять эти знания в практической деятельности каждым обучающимся.

Формирование правовой компетентности происходит через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация проекта правовой направленности способствует раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, так как владение минимальным объемом правовой информации является для гражданина необходимым условием успешной защиты своих прав, свобод и законных интересов во всех сферах деятельности.

Список литературы:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»).



Немкова Яна Владимировна,
преподаватель
ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»
г. Тюмень

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» НА ПРИМЕРЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Традиционные представления о наставничестве педагогических работников, как правило, сводится к тому, что наставничество – это взаимодействие более опытного, старшего по возрасту педагога со значительным стажем работы с менее опытным младшим коллегой, которое осуществляется в течение длительного времени, в очном режиме и носит индивидуальный характер. Современные представления о наставничестве существенно отличаются от традиционных. Сегодня формируется понимание наставничества как долгосрочного и краткосрочного, очного и очно-заочного, цифрового и дистанционного, для которого характерны различные типы, формы и виды, ролевые модели и ролевые ситуации, учитывающие все многообразие условий в образовательных организациях. Также в современном мире мы видим смешение различных типов, форм и видов наставничества.

В настоящей статье будет рассматриваться форм наставничества «педагог – студент». Основными целями реализации данного вида наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Деятельность в рамках модели «педагог – студент» так же имеет свое разнообразие. В данной статье будет рассмотрена одна из возможных сторон, реализуемая на данный момент, в нашем колледже на базе медико-социального волонтерского отряда «Надежда». Данный волонтерский отряд содержит несколько направлений, одним из которых является направление «Подари свое сердце детям», в рамках которого студенты и преподаватели колледжа оказывают помощь детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, и детям, находящимся в паллиативных отделениях больниц и реабилитационных центров.

Отражением позитивного тренда является тот факт, что с каждым годом все больше и больше студентов оказываются вовлеченными в волонтерскую деятельность, основанную на общечеловеческих ценностях, гуманизме, что, безусловно, очень важно для воспитания и становления будущего медицинского работника и гражданина страны. Волонтерство способно внести существенный вклад в процесс воспитания обучающихся с целью укрепления доверия и сотрудничества. В то же время, волонтерская деятельность направлена на удовлетворение базовых психологических потребностей человека, его самовыражение, личностное эволюционирование, расширение границ мировосприятия и мироощущения.



Волонтерство помогает сформировать у молодого поколения четкую гражданскую позицию.

В данном процессе важную роль играет создание механизма эффективного наставничества. Это необходимо для осуществления подготовки инициативных, гибких, коммуникабельных, трудолюбивых волонтеров, способных к самостоятельному планированию и осуществлению волонтерской деятельности, дальнейшему профессионально-творческому развитию.

Исходя из изложенного, наставнику, для достижения наилучшего результата, необходимо выполнять ряд функций: мотивирующую, диагностико-корректирующую, развивающую, коммуникативную, медиативную и профессиональную.

В рассматриваемом случае наставничество волонтеров хотя и не является основной деятельностью, требует много времени, сил и подготовки. В начале каждого учебного года активом направления разрабатывается план мероприятий (он может корректироваться в течение всего периода, в зависимости от обстоятельств). Организационный момент включает в себя знакомство новых добровольцев с участниками волонтерского отряда, содержанием, целями и задачами мероприятий, которые предстоит реализовать. На следующем этапе проводятся такие мероприятия как консультирование, разъяснение профессиональных вопросов, оказание информационной, а, если необходимо, и психологической помощи. Заключительным этапом является анализ результатов деятельности наставника и наставляемого (анкеты, отзывы), подведение итогов работы, поощрение и так далее.

В работе с наставляемыми используются различные техники наставничества, в зависимости от ситуации и желаемой цели: групповые, индивидуальные, партнерское наставничество. Индивидуальная поддержка волонтерского движения является одной из наиболее результативных форм.

В тех ситуациях, когда обучающиеся в курируемых группах приняли решение стать волонтерами в конкретных направлениях, понимая сложности и риски с одной стороны, и имея мотивы к волонтерской деятельности с другой, важно, на наш взгляд поддержать это намерение, помочь справиться со страхами и потенциальными сложностями. Несколько обучающихся из курируемых групп, приняв решение об участии в волонтерской деятельности по направлению «Подари свое сердце детям», в том числе нуждались в наставнике. Так, студентка Дина М., староста одной из групп, стала одним из волонтеров данного направления. Если говорить о личностных качествах, то это очень интересный, целеустремленный и неординарный человек с высоким уровнем эмпатии, что является очень важным для волонтера. Коммуникация «наставник – наставляемый» выстроилась с достаточно глубоким уровнем доверия, что позволило не только приобрести определенные знания, нужные компетенции, но и реализовать конкретные идеи и проекты.

Реализация мероприятий приобрела достаточно системный характер и на определенном этапе было принято решение реализовать отдельный социальный проект «От сердца к сердцу» в рамках волонтерской деятельности студента. Координация проекта была полностью реализована студенткой Диной М. в рамках индивидуального наставничества. Проект был направлен на развитие волонтерской деятельности, повышение уровня информированности жителей города о центрах оказания помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (таких как - Дом



ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Малютки, Региональный социально - реабилитационный центр «Семья», Детский лечебно-реабилитационный центр «Надежда»), посредством проведения серии мастер-классов по созданию развивающих детских игрушек. Главной проблемой, на решение которой был направлен проект, является малая осведомлённость населения города Тюмени о помощи, которую они могут оказать лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Дина М. смогла найти и сплотить команду единомышленников, которые участвуют в реализации проекта. В ходе обсуждения мероприятий была выдвинута идея проведения мастер-классов по созданию бизбордов (Фото 1,2,3), что и стало основной деятельностью проекта «От сердца к сердцу». Реализация проекта проходила в период с 10 июня 2023 года по 20 ноября 2023 года. В рамках проекта была проведена серия мастер-классов (Таблица 1).

Таблица 1.

Мастер-классы, проведенные в рамках проекта «От сердца к сердцу»

п/п	Время проведения	Место проведения	Целевая аудитория, участники
1	24.06.2023 г.	В рамках празднования Дня Молодежи на площади у Мультицентра «Контора Пароходства»	Все желающие
2	20.08.2023 г.	В рамках празднования Дня Области на площади 400-летия Тюмени у Тюменского Большого Драматического Театра	Все желающие
3	18.09.2023 г.	Холл 1 этажа ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»	Студенты и преподаватели ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»
4	21.09.2023 г.	Холл 1 этажа ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»	Студенты и преподаватели ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж»

Данный проект позволил обратить внимание жителей города Тюмень на проблему детских специализированных домов. С помощью большой команды проекта удалось рассказать каждому заинтересованному участнику о возможностях помощи детям, а также о специальных игрушках для развития моторики – бизбордах. Запланированная цель проекта была достигнута. Вместе с тем, удалось заинтересовать более 60 новых волонтеров, раскрыть творческий потенциал участников. Таким образом, в процессе реализации данной инициативы, был разработан и запущен проект «От сердца к сердцу», который смог выйти за пределы ГАПОУ ТО «Тюменский медицинский колледж» и стать узнаваемым для жителей



ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

города, которые теперь тоже принимают участие в этом проекте.

Следующей инициативой, в рамках проекта, будет оказана помощь специализированному учреждению «Дом Малютки», а именно проведено обновление территории и созданы рисунки на асфальте, которые будут использованы во время прогулок как дидактический материал.

Положительная роль индивидуального наставничества выразилась и в успешном прохождении конкурсов на гранты в рамках реализации проекта «От сердца к сердцу». Речь идет о победах в конкурсах «Моя идея» и «Паблик-арт выходные» от Росмолодежь и получении финансовой поддержки для осуществления студенческих волонтерских идей

Фото 1, 2, 3
Изготовление бизбордов



Подводя итог, хочется сказать, что совместная общественная работа, безусловно, приносит свои результаты. Наставничество «педагог-студент» в волонтерстве является обоюдовыгодным и важным. Студент получает новые знания, поддержку, познает самого себя под руководством наставника, учится работать в команде, ставить интересы других выше своих, формирует свое мировоззрение. В индивидуальном наставничестве важно чувствовать и понимать где конкретно требуется поддержка, но не выполнять работу наставляемого. Наставник, в свою очередь, продолжает развиваться, так как от него требуется постоянный



профессиональный и личностный рост, систематизация своих знаний и опыта, совершенствование коммуникативных навыков, развитие эмпатии.

Список литературы

1. Метелев, А.П. Стандарты работы организатора добровольческой / А.П. Метелев, А.В. Губина, А.В. Иоева. – Москва: Издательство ассоциации волонтерских центров. – 2021. – 149 с.

2. Филипов, А.Г. Тренды развития волонтерства как социального института: экспертное мнение / А.Г. Филипов, О.Г. Зубова, А.А. Ипполитова // Власть и управление на Востоке России. 2022, - №3, С. 191 – 195.

Котлярова Анна Викторовна,
старший методист

ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания,
коммерции и сервиса»

г. Тюмень

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА

Наставничество в истории педагогики восходит к самым ранним периодам существования древних цивилизаций. В древнегреческих источниках культ наставничества позиционировался как ведущий в системе воспитания и образования, передачи знаний.

В первой половине XX века мэтры российской педагогики А. В. Луначарский, А. С. Макаренко уделяли особое внимание наставничеству, пропагандировали его неосценимую роль в воспитании и становлении подрастающего поколения.

В 70-80-х годах XX века наставничество рассматривается как метод профессиональной подготовки и воспитания. Наставничество в этот период получило развитие как массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения.

Сегодня в условиях модернизации российской системы образования наставничество входит в разные федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование».

«2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника. Приоритет и значимость труда педагогических работников и наставников неоспоримы. Сегодня Минпросвещения России прикладывает много усилий к разработке и принятию важных стратегических документов, которые станут основой для развития наставнической деятельности в стране, в том числе связанных с признанием труда наставника и созданием соответствующей системы мотивации для всех тех, кто считает своим долгом быть наставником. Для тех, кто вместе со своими профессиональными знаниями и умениями передает свой жизненный опыт, ценности, участвует в профессиональном и личностном становлении молодых специалистов», – отметил в обращении Сергей Кравцов на Всероссийском форуме «Я – Наставник»), что



подтверждает актуальность внедрения, развития и совершенствования системы наставничества в профессиональном образовании с позиции современных вызовов СПО.

В Межрегиональном центре компетенций искусства, дизайна и сферы услуг (далее – МЦК) посредством проектной деятельности в системе наставничества осуществляется система мероприятий, направленная на повышение социальной роли и профессионального становления молодого педагога.

Цель работы: обобщение опыта развития системы наставничества в МЦК.

Объект работы: система наставничества в МЦК.

Предмет работы: обзор портфеля инструментов и форматов системы наставничества в МЦК.

С учётом цели, объекта, предмета определены задачи данной работы:

- описать основные инструменты системы наставничества в МЦК, обеспечивающие профессиональное становление молодого педагога;
- обозначить эффекты функционирования системы наставничества и достижения в профессиональном становлении молодого педагога.

Регламентируют деятельность наставничества в МЦК локальные документы:

- Приказ об утверждении «Положения о наставничестве»,
- Приказ о назначении наставников.

Информационно-методическое сопровождение деятельности наставника:

- Программа Школы молодого педагога,
- Индивидуальный план работы наставника,
- Отчет о выполненной работе за месяц, подтверждающий результативность деятельности.

Система наставничества в МЦК представляет собой поэтапное профессиональное становление молодого педагога.

Первый этап – профессиональная адаптация молодого педагога, включающий в себя комплекс мероприятий:

- Проведение ЕМД, где на площадке для молодых педагогов организованы интерактивные практикумы «Единые подходы документирования образовательного процесса» и «Электронный колледж» как инструмент взаимодействия участников образовательного пространства. Площадка работает на опережение тех вопросов, которые, как правило, возникают у молодого педагога в первые дни работы.

- Деятельность ПЦК (в рамках информального образования). Один из блоков предметно-цикловой комиссии посвящен молодым педагогам, им вручается Блокнот успешного педагога – проектный продукт МЦК, с которым начинающие преподаватели могут работать в течение учебного года. Цель блокнота - мобильно подсказать педагогу ответ на вопрос или алгоритм деятельности.

Второй продукт (не менее важный) – Рабочая тетрадь. Это авторский проект педагога-стажиста, который получают молодые преподаватели, тем самым сокращая временные затраты на подготовку учебных кейсов, дидактического материала. Молодой педагог, апробируя возможности рабочей тетради, модернизирует ее содержание, разрабатывает новые учебные задания, кейсы профессиональной направленности и пр.

- Посещение учебных занятий наставником – мероприятие, направленное на



построение траектории профессионального развития молодого педагога. Приоритет наставник отдает анализу учебного занятия, позволяющему выявить дефициты в профессиональных компетенциях. Обобщая опыт наставников МЦК, типичные затруднения молодых педагогов могут проявляться в проектировании процесса целеполагания, в отсутствии умений мотивировать обучающихся на учебную деятельность, в выборе педагогических технологий или их составляющих, в выборе форм коллективной, индивидуальной, самостоятельной работы. Иногда педагогу не достаёт знаний в преподаваемой области.

- Взаимопосещение занятий коллег – мероприятие, обеспечивающее уникальные возможности профессионального роста, в том числе коммуникацию и интеракцию внутри образовательной организации.

- Повышение квалификации в рамках ШМП. Программа ШМП направлена на повышение компетентности в постоянном развитии и саморазвитии молодого педагога и находит свое отражение в двух последующих этапах системы наставничества.

Второй этап в системе наставничества – проектировочный. Этап, на котором усиливается потребность в профессиональной самореализации и достижении конструктивных результатов. За данным этапом закреплены ряд учебно-методических мероприятий (Фестиваль педагогических идей, Аукцион педагогических идей, Педагогическая мастерская), на которых молодые педагоги могут проявить нестандартность мышления и продемонстрировать культуру самосовершенствования и культуру педагогического самоанализа.

Педагогическая мастерская в рамках ШМП начинает работу в феврале и завершает в апреле, ее цель – трансляция первого педагогического опыта, отражающего формальное и неформальное взаимодействие наставника и молодого педагога. Это возможность провести срез значимых профессиональных умений (того, что удалось педагогу достичь) и определить совместно с наставником те проблемы, над которыми нужно работать.

Третий этап – рефлексивный. В системе наставничества рассматривается сформированность умения молодого педагога критически оценивать степень своего становления. Эта возможность появляется в рамках отчетных мероприятий молодых педагогов «Траектория успеха (самопрезентация участников ШМП: достижения и перспективы)». На данном этапе визуализируются все те эффекты, которые ждут и наставник, и молодой педагог, и образовательная организация.

Считаем целесообразным привести лишь некоторые результаты деятельности наставника и молодого педагога.

Наставник – молодой педагог.

Результаты совместной деятельности 2022-2024гг.:

- мастер-эксперт по компетенции «Ресторанный сервис» (№ 3628 от 09.11.2022 г.);
- линейный эксперт-компатриот по компетенции «Ресторанный сервис» в VII региональном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» (2022 г.);
- технический эксперт, эксперт-компатриот в объединённом национальном чемпионате по профессиональному мастерству для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» (2022 г.);
- эксперт с правом проведения и оценки демонстрационного экзамена (2023 г.);



- аттестация с присвоением первой квалификационной категории (2023 г.);

- эксперт-наставник обучающихся, участвующих в профессиональных чемпионатах по компетенции «Ресторанный сервис» (участник – 1-е место, участник – 2-е место, участник – 1-е место, 2022 г.; участник 3-е место – национальный чемпионат «Абилимпикс»);

- благодарственное письмо Губернатора Тюменской области (ноябрь, 2022 г.);

- Участие в отборочном этапе конкурса «Педагог года-2024» в номинации «Мастер года» (1 место).

- победитель (диплом 1-й степени) в международном конкурсе по математике «Архимед» (научно-образовательный портал «Цифровая наука», 2022 г.).

- эксперт в региональном чемпионате «Профессионалы» Тюменская область по компетенции «Предпринимательство» (юниоры) (2023 г.).

- претендент на первую квалификационную категорию (май, 2023 г.).

Таким образом, обобщив опыт развития системы наставничества в МЦК, можно сделать вывод об эффективности применения инструментов и форматов работы и обозначить эффекты реализации:

Для молодого педагога:

- сокращение срока адаптации;

- работа в условиях многозадачности;

- демонстрация качественного результата видов деятельности;

- формирование мотивации на участие в конкурсах профессионального мастерства и др.

Для наставника:

- непрерывное профессиональное и личностное саморазвитие;

- возможности карьерного роста.

Для техникума:

- возможности реализации профессионального потенциала всего педагогического коллектива;

- повышение качества образования;

- высокий уровень теоретической и практической подготовки будущих специалистов.



Перескокова Ирина Николаевна,
преподаватель
ГБПОУ «Колледж сферы услуг №10»
г. Москва

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

В московских колледжах уже четыре года действует проект «Профессиональное обучение без границ», разработанный Департаментом образования г. Москва. В его рамках школьники имеют возможность пройти обучение на базе колледжа параллельно с учебой в школе и получить профессию одновременно с аттестатом.

Цель проекта — профориентация школьников и развитие интереса к профессиональному обучению. В программе могут принять участие ученики 7-11-х классов, не достигшие возраста 18 лет и не имеющие основного общего или среднего общего образования, а также школьники с ограниченными возможностями здоровья.

Школьники 9–10-х классов смогут пройти *бесплатное обучение в столичных колледжах* и одновременно с аттестатом получить свидетельство о профессии рабочего или должности служащего с присвоением разряда.

В настоящее время 52 московских колледжа предлагают пройти обучение более, чем по 90 профессиям. Проект финансируется из бюджета столицы, поэтому для школьников участие в нем — бесплатное.

После школьных уроков участник проекта посещает колледж, где проходит обучение по выбранному направлению. Программы разработаны в соответствии с требованиями квалификационных характеристик по профессиям. Чаще всего обучение проходит по модульной системе. Каждый модуль включает в себя определенный раздел учебного плана, после проверки знаний по которому школьник получает сертификат. По окончании программы выпускник сдает квалификационный экзамен, где должен продемонстрировать все полученные навыки. По результатам аттестации он получает свидетельство с присвоением квалификации (разряда, класса, категории и т.д.).

Еще один вариант участия в проекте — *обучение на базе кружков дополнительного образования*, которые организуются в школе или колледже. Посещая занятия в кружке, школьник осваивает один из модулей профессиональной подготовки и получает сертификат. После того, как ученик проходит программу определенных кружков и получает необходимый набор сертификатов, он сдает квалификационный экзамен по профессии.

Занятия проходят как в очном, так и в дистанционном формате. Объем курса, количество уроков и форма обучения для каждой программы колледж определяет индивидуально.

Особенности обучения

Чтобы принять участие в проекте, необходимо зарегистрироваться на выбранную программу. Это можно сделать как через родную школу, если она подписала договор с колледжами об участии в проекте, так и непосредственно в выбранном колледже. Так, например, школа № 1370 сотрудничает сразу с пятью



колледжами, в том числе Финансовым колледжем № 35, Техникумом сервиса и туризма № 29. Параллельно обучению в школе ученики 7-11-х классов могут получить квалификацию рекламного агента, секретаря, косметолога, парикмахера, мастера маникюра. Участники проекта из школы № 1454 теоретические знания и практические навыки получают в — в ГБПОУ КСУ №10 и колледже легкой промышленности. На выходе они проходят аттестацию по профессиям повар 3 разряда, швеи или парикмахера.

Колледжи предлагают школьникам программы разной продолжительности, в основном, обучение длится от одного до трех лет. Срок напрямую зависит от объема аудиторной нагрузки. Есть программы с разным графиком: учиться можно два, четыре или шесть академических часов в неделю. Чем интенсивнее график занятий, тем быстрее ребята проходят необходимое для получения свидетельства количество учебных часов.

Обучение по всем программам включает теоретическую и практическую часть. Учебная практика проводится в учебно-производственных мастерских колледжа, производственная практика — на предприятиях и в компаниях, с которыми сотрудничает учебное заведение.

«В этом учебном году реализовался ряд важных содержательных изменений: Актуализировался список профессий, оставив наиболее востребованные и перспективные на рынке труда. Специалисты разработали индивидуальный подход к каждой категории учащихся и единые требования к содержанию образовательных программ. При этом 80 процентов составят практические занятия в современных мастерских и лабораториях колледжей под руководством опытных педагогов и наставников», — рассказала Ирина Швец, исполняющий обязанности заместителя руководителя Департамента образования и науки города Москвы.

Занятия проходят в очном формате на базе столичных колледжей по заранее сформированному расписанию. Для учеников предпрофессиональных классов список профессий определен заранее. Школьники из ИТ-классов станут операторами электронно-вычислительных машин, из медицинских — получают профессию младшей медсестры по уходу за больными, из инженерных — освоют профессию чертежника-конструктора. Ребята из медиаклассов смогут стать видеооператорами, фотографами или оформителями табло, виньеток и альбомов, а из предпринимательских — получают квалификацию банковских агентов.

Остальные участники проекта выбирали одно из 85 направлений обучения, среди которых слесарь по ремонту автомобилей, столяр, штукатур, пожарный, спасатель, изготовитель конфет, пекарь, повар, наладчик технологического оборудования, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, портной, фотограф, художник по костюму, изготовитель напитков и многие другие.

Подать заявку на участие в «Профессиональном обучении без границ» можно было до 9 октября в личных кабинетах представителей школ на официальной странице проекта. Здесь же можно было ознакомиться с полным перечнем профессий по каждой категории учащихся, подобрать колледж и расписание. Обучение проходит с ноября 2023 года по декабрь 2024-го, для каждой группы его сроки варьируются.

Узнать подробнее о востребованных профессиях и специальностях, которым обучают в столичных колледжах, можно было в разделе «Атлас профессий» и



подкасте «Ключ к профессии». Полезный контент о среднем профессиональном образовании публикуется в телеграм-канале «Колледжи Москвы».

Дошкольное пространство без границ

В жизни каждого человека профессиональная деятельность занимает важное место. С первых шагов ребенка родители задумываются о его будущем, внимательно следят за интересами и склонностями своего ребенка, стараясь предопределить его профессиональную судьбу.

С появлением нового Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) возникли и новые требования, одним из которых является включение внеурочной деятельности ребенка в образовательный процесс.

Подготовка дошкольников и школьников к обоснованному выбору профессии представляется одной из важных задач обучения и воспитания и должна начинаться уже в ДОУ и начальной школе, но работа по профориентации должна быть построена так, чтобы учащимся было интересно.

Задачами профориентационной деятельности в начальной школе, согласно ФГОС НОО, являются:

1. познакомить с разнообразием мира профессий;
2. дать общие сведения о содержании труда разных профессий;
3. формировать мотивацию и интерес к учебной и трудовой деятельности;
4. развивать интеллектуальные и творческие возможности;
5. воспитывать трудолюбие, старательность, аккуратность, настойчивость в доведении дела до конца, бережное отношение к результатам своего и чужого труда.

Профессиональная ориентация в школе – это система учебно-воспитательной работы, направленная на усвоение обучающимися необходимого объёма знаний о социально-экономических и психофизических характеристиках профессий.

Обучение в школе выявляет избирательное отношение школьника к разным учебным предметам. У некоторых детей очень рано обнаруживается интерес к отдельным из них, склонность к определенному виду деятельности: изобразительной, музыкальной, конструктивной и т.д. Перед младшими школьниками не стоит проблема выбора профессии. Но поскольку профессиональное самоопределение взаимосвязано с развитием личности на всех возрастных этапах, то младший школьный возраст можно рассматривать как подготовительный, закладывающий основы для профессионального самоопределения в будущем.

Представления о профессиях у ребенка 7-10 лет ограничены его пока небогатым жизненным опытом – работа мамы и папы, родственников, но об этих так или иначе знакомых профессиях дети знают, как правило, мало и весьма поверхностно.

Чтобы ребёнок осознанно сделал выбор во взрослой жизни, его надо познакомить с максимальным количеством профессий. Проводимая в начальной школе профориентационная работа является основой, на которой, возможно, будет строиться вся последующая работа по профессиональному определению в средней школе.

В процессе развития ребенок насыщает свое сознание разнообразными представлениями о мире профессий. В начальной школе, когда познавательная деятельность становится ведущей, определяющей развитие школьника, важно



расширять его представления о различных профессиях с помощью кружковой работы в начальной школе. Для развития школьника предоставляется возможность пробовать свои силы и возможности в кружках различной направленности с целью выявления склонностей и способностей ребенка, а в процессе овладения первичными навыками различных профессий, узнавать что-то новое о них, заинтересовавших их внимание. Существует множество кружков различной направленности:

1. Научно-техническая направленность (кружок технического моделирования).
2. Эколого-биологическая направленность (кружки юных цветоводов, биологов, краеведения).
3. Художественно-эстетическая направленность (кружок макраме, художественной вышивки, тестопластики и др.).
4. Музыкально-театральное творчество (фольклорный кружок, кукольного театра и др.).

По результатам труда обучающихся в кружках разной направленности осуществляется организация выставочных работ, по различным тематикам: «В гостях у Самоделкина», «Украшения для тортов», «Все работы от души, все работы хороши!».

Кружковую профориентационную работу среди младших школьников можно увидеть на примере деятельности в этом направлении Колледжа сферы услуг № 10, на базе которого организована работа кружков научно-технической направленности «Азбука этикета», «Миксология вкусов», «Фуршетные закуски», «Лепка из мастика», «Десерты без выпечки». Минимальное количество обучающихся часов курса – 14.

Для некоторых школьников занятия проходят на территории школы в лабораториях технологии, для учащихся школ, находящихся территориально рядом с колледжем – в лабораториях КСУ №10. В этом случае школьники имеют возможность ознакомиться с оснащением профессиональных лабораторий, приобщиться к профессиональным мероприятиям, проводимыми обучающимися колледжа, увидеть студенческую жизнь изнутри.

Для работы с учениками младших классов и ДОО колледж решил привлечь обучающихся старших курсов направления обучения 43.02.15 Поварское и кондитерское дело. Ребятам приняли на работу по Договору ГПХ, оформили Трудовую книжку, определили наставника. Волнение первых занятий прошло на третьем уроке. А после освоения школьниками образовательных программ, студенты колледжа получили бесценный опыт преподавания. Очень вероятно, что некоторые из них после успешного завершения обучения по направлению основного образования продолжат обучение в педагогических вузах г. Москвы.

Для обучающихся первых курсов колледжа в КСУ №10 совместно с социальным партнером рестораном White Rabbit – обладателем звезды Michelin 2022 организована работа объединения дополнительного образования ФудАрт. Руководителем ОДО от ресторана назначен старший повар Ким Александр Владимирович, имеющий техническое образование в сфере общественного питания. Наставником преподавателя от колледжа КСУ № 10 стала Перескокова И. Н. – преподаватель ответственный за деятельность объединений дополнительного образования 1 Учебного корпуса КСУ № 10. Совместная деятельность руководителя ОДО и



наставника направлена на разработку рабочей программы курса; решение организационных вопросов подготовки практических занятий; разработка рекомендации по структурированию теоретических и практических занятий; участие в итоговом контроле качества усвоения обучающимися образовательной программы.

Обучающиеся ОДО с большим интересом посещали занятия, на практике познакомились с технологическими процессами приготовления кулинарной продукции, бережливым использованием сырья. Ребята практиковались в оформлении блюд, использовании различных декоративных элементов, учились проводить органолептическую оценку качества продукции. Все это в итоге явилось хорошей базой для усвоения профессиональных модулей специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело.

Таким образом, наставническая деятельность является перспективной образовательной технологией, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые компетенции быстрее, чем традиционные способы. Для будущих педагогов наставничество позволяет осваивать педагогическую культуру, эффективный инструментарий педагогической деятельности.

*Апалькова Алина Александровна,
преподаватель
Журавлева Ксения Викторовна,
заведующий информационно-методическим центром
ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж №2»
г. Челябинск*

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КЛАССОВ В РАМКАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ «ПОЗНАЕМ АЗЫ ПРОФЕССИИ»

В статье рассматривается актуальный опыт организации деятельности педагогических классов, реализуемых в рамках дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «ПОЗНАЕМ АЗЫ ПРОФЕССИИ». Описывая учебно-тематический план дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «психолого-педагогические классы как механизм профессионального самоопределения и предпрофессионального развития», автор предлагает интеграцию организационно-педагогических основ их работы. Выделение ряда управленческих и общепедагогических рисков организации работы с обучающимися педагогических классов помогает раскрыть новые их образовательные возможности.

Ключевые слова: педагогический класс, профессиональное становление, психолого-педагогическое сопровождение, предпрофильная подготовка и профильное обучение, педагогические риски.

В системе образования востребованы педагоги с конкурентоспособными профессиональными умениями и навыками. Новые макеты ФГОС СПО, профессиональные стандарты демонстрируют рост требований к педагогу в ситуации неопределенности и нестабильности, характерной для современного мира.



Отмечается многофункциональность педагогической профессии, востребованность новых педагогических профессий на региональном рынке труда. Данные факторы говорят о необходимости своевременной ориентации человека в современной социокультурной среде при выборе своего профессионального будущего в педагогической деятельности, ответственности за свой выбор. Таким образом, профессиональное становление в педагогической профессии требует создание определенной образовательной среды, позволяющей не только сформировать профессиональные представления обучающихся о будущей профессии, но и реализовать свои возможности в профессиональных пробах, выстроить индивидуальную траекторию своего дальнейшего профессионального образования. Такой средой могут выступать современные педагогические классы.

Цель статьи заключается в рассмотрении организационных аспектов функционирования психолого-педагогических классов на основе сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций и профессиональной образовательной организации. Педагогические классы – не новое событие в педагогическом образовании.

Педагогические классы существовали при женских гимназиях и пансионах, начиная с 1874 года, осуществляя подготовку домашних воспитательниц начальной школы. В 20-50-х годах в условиях дефицита педагогических кадров в педагогических классах готовили вожатых, воспитателей детских садов.

В 80-90-х годах существовало несколько типов педагогических классов, осуществляющих допрофессиональную подготовку старшеклассников к профессиональной деятельности на основе выявления и развития интереса к педагогической профессии [1].

Комплексная подготовка старшеклассников к выбору педагогической профессии была организована с использованием разных форм: занятия по педагогике и психологии один раз в неделю на базе учебно-производственных комплексов, занятия по субботам; очные педагогические сессии в период каникул; заочные сессии по выполнению психолого-педагогических заданий и пр. [6, 7]. Выпускники педагогических классов характеризовались высокой мотивацией к обучению, высокой социальной и профессиональной активностью, потребностью к выполнению творческих педагогических проектов, занятиям научно-исследовательской деятельности [6].

В формате инновационной площадки «Психолого-педагогические классы как механизм профессионального самоопределения и предпрофессионального развития» преподаватели колледжа (А.А. Апалькова, К.А. Балакина, В.С. Федотенкова, К.В. Журавлева, Т.Ф. Миниханов) с 2022 года были включены в организацию деятельности педагогических классов МБОУ СОШ № 106 г. Челябинска, МБОУ СОШ №3 г. Челябинска.

В современных условиях педагогический класс – это профильная форма обучения, содержательно и технологически ориентированная на приобщение обучающихся к педагогической культуре и педагогическим профессиям. Цель педагогических классов – создание социальной ситуации развития обучающихся посредством открытой профессионально-образовательной среды. Основным механизмом деятельности выступает психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся. Обучаясь в педагогическом



ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

классе, учащиеся имеют возможности: развивать свои способности, навыки проектирования и коммуникации; приобретать опыт профессиональных проб в социальной сфере деятельности, опыт взаимодействия со студентами, преподавателями колледжа, педагогами других образовательных организаций [2, 5].

С учетом того, что профессиональное становление – это специально организованный и длительный процесс согласования личностных и социально-профессиональных потребностей, был разработан учебно-тематический план дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Психолого-педагогические классы как механизм профессионального самоопределения и предпрофессионального развития». Учебно-тематический план апробируется в рамках часов внеурочной деятельности в процессе предпрофильной подготовки.

Этап предпрофильной подготовки реализуется с обучающимися 8-9-х классов МБОУ СОШ №106 г. Челябинска, МБОУ СОШ №3 г. Челябинска. Она предполагала комплексное изучение шести разделов (рис. 1).

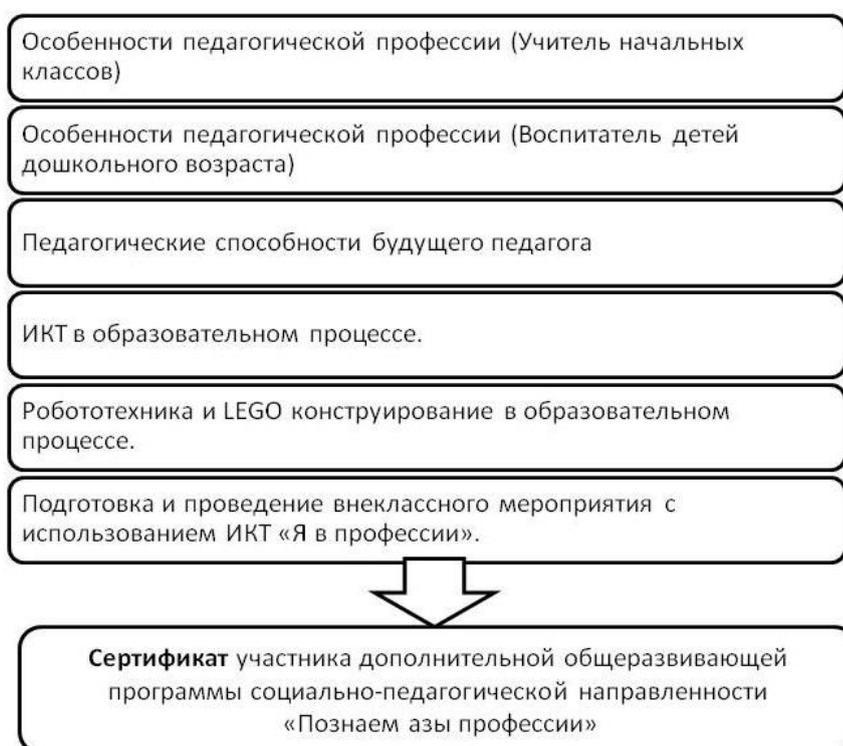


Рисунок 1. Учебно-тематический план дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Психолого-педагогические классы как механизм профессионального самоопределения и предпрофессионального развития»

Название модулей ориентировано на «посыл» - идти от потребностей и возможностей подростка при отборе содержания. Целевые и ценностные установки каждого раздела нацелены на формирование «мягких» (soft) компетенций обучающихся: цифровые навыки, командная коммуникация и взаимодействие, креативность, эмоциональный интеллект, тайм-менеджмент, др.

По содержанию данные модули не дублируют учебные дисциплины «Психология», «Педагогика» педагогических специальностей СПО. В модули включены кейсы, позволяющие продемонстрировать на реальных примерах, каким



образом работают успешные педагоги. Изучая результаты деятельности педагогов в кейсах, обучающиеся тренируют свою «насмотренность», «наслушанность».

Для преподавателей, ведущих данные модули, важно правильно подобрать необходимую информацию для кейсов, адаптировать ее для понимания обучающихся и в их интересах. Формирование профессиональных знаний, умений и навыков играет вспомогательную роль, выступая средством диагностики индивидуальных способностей и формирования soft-компетенций обучающихся, инструментом познания современных педагогических профессий, «фоном» взаимодействия педагогов и обучающихся.

Опыт работы преподавателей колледжа с педагогическими классами представлен в рамках заседаний кафедры педагогики и психологии дошкольного образования и кафедры педагогики и психологии школьного образования.

Модульный принцип построения программы психолого-педагогических классов позволяет мобильно «подстроиться» под интересы и способности обучающихся, увеличить гибкость и вариативность содержания с учетом запросов родителей (законных представителей) и общеобразовательной организации. Данный принцип

позволяет организовать нелинейную последовательность изучения модулей, при этом продолжительность обучения и количество часов устанавливается отдельно на каждый модуль с учетом запросов. Ориентация на формирование soft компетенций позволяет обучающимся в дальнейшем осознанно овладевать профильными знаниями и формировать профессиональные (hard) компетенции. Более того, диагностика soft-компетенций и необходимых цифровых компетенций могут составить основу плана индивидуального развития обучающихся [2, 4].

В работе с учащимися 8-9 классов используем следующие методы обучения (рис. 2).

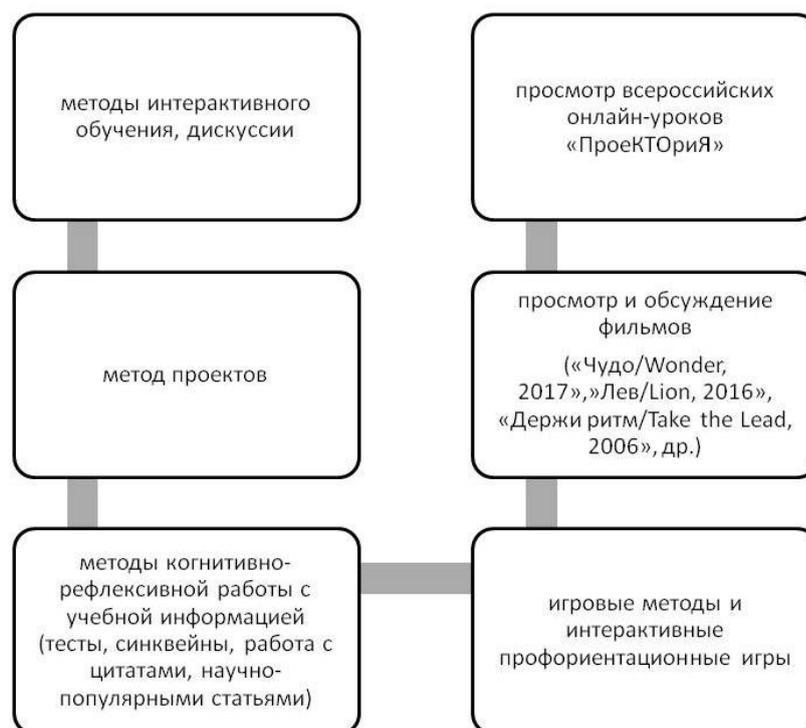


Рисунок 2. Методы обучения в рамках реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Психолого-педагогические классы как механизм профессионального самоопределения и предпрофессионального развития»

Основой этих методов выступают: диалог в общении, отношения и творческий поиск. Использование данных методов обучения в совокупности с техниками коучинга и фоссилизации способствует проявлению активности обучающихся при выборе педагогических профессий и позитивного эмоционального отношения к ним [3].

Обязательное включение модуля Подготовка и проведение внеклассного мероприятия с использованием ИКТ, как средства моделирования элементов педагогической профессии, раскрывающих ее технологический процесс в условиях конкретного социального контекста. При проведении воспитательных мероприятий для младших школьников «Юный эколог», «День рождение Деда Мороза», спектакля для воспитанников детского сада обучающиеся педагогических классов «примеряли» социально-профессиональные роли профессии педагога на себя, рефлексировали свои результаты, ощущения и эмоции [1].

Опыт работы с педагогическими классами позволяет выделить педагогические риски, требующие мобильных способов их разрешения. Понимая под рисками возможность возникновения потерь и получение незапланированных результатов, отметим наиболее значимые. С учетом специфики педагогической деятельности значима мотивированность ее выбора. Опыт показал, что основным принципом создания педагогических классов выступает принцип добровольности.

Функционирование педагогических классов выстроено с учетом взаимодействия обучающихся и родителей, педагогов и членов администрации образовательных организаций, социальных партнеров. Согласованность ценностно-смысловых, содержательно-организационных аспектов функционирования педагогических классов обеспечивает кумулятивный эффект педагогизации образовательной среды.



В результате освоения программы учащиеся проводят итоговое внеклассное мероприятие с использованием ИКТ «Космический калейдоскоп», систематизируя и оценивая свой опыт.

В заключении отметим, что в современных условиях организация деятельности педагогического класса является основой для профессионального самоопределения обучающихся. В педагогическом классе создаются возможности каждому осознать свои потенциалы, проявить себя в профессиональных пробах, по-новому воспринимать педагогическую действительность. Это особо актуализирует постоянный поиск оптимальных и эффективных способов организации педагогических классов, методов и форм их работы.

Список литературы

1. Вачков И. В. Приключения во Внутреннем Мире. Введение в педагогическую деятельность для старшеклассников / И.В. Вачков. – Санкт-Петербург: Питер. – 2008. – 128 с.
2. Гоголева И. И. Опыт организации деятельности педагогических классов / И. И. Гоголева // Образование и воспитание. – 2022. – № 4.1 (40.1). – С. 17-22. – URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/231/7503/> (дата обращения: 18.11.2022).
3. Грецов А. Г. Введение в педагогическую деятельность жизненного успеха: для старшеклассников и студентов / А.Г. Грецов. – Санкт-Петербург: Питер. – 2007. – 298 с.
4. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога / А.Г. Грецов. – СПб: Питер. – 2008. – 44 с.
5. Климов Е. А. Введение в педагогическую деятельность: учебник для школы / Е.А. Климов – Москва: Культура и спорт: ЮНИТИ. – 1997. – 350 с.
6. Мижериков В.А. Введение в педагогическую деятельность / В.А. Мижериков, М.Н. – М. –2002. – 268 с.
7. Слостенин В.А. Введение в педагогическую деятельность / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М. – 2008. – 576 с.

*Шарапова Марина Валериевна,
преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский
техникум индустрии питания,
коммерции и сервиса»
г. Тюмень*

РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МЕЖРЕГИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста/начинающего педагога в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, испытывающим трудности, связанными с внедрением новых образовательных технологий или испытывающего кризис



профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Проблемы студента техникума, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - не востребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- плавный «вход» молодого специалиста/начинающего педагога в педагогическую деятельность на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Реализация программы наставничества позволяет получить следующие результаты:



- вовлеченность обучающихся в жизнь техникума;
- повышение интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- подготовленность обучающихся к жизни, связанной с трудовой деятельностью по окончании обучения в техникуме;
- у обучающихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, обучающиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- формируется традиция наставничества. Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники и другие представители местного сообщества, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

В основе концептуального обоснования необходимости внедрения программы наставничества в профессиональных образовательных организациях лежат следующие положения: 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности; 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося; 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Целью внедрения программы наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и учащихся техникума.

Задачи реализации программы наставничества:

- сформировать открытое сообщество наставников и наставляемых внутри и вне техникума, которое будет способствовать модернизации образовательной среды;
- обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов для социализации в профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала молодых специалистов;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию личностного профессионального и творческого потенциала обучающихся

Реализация программы наставничества в техникуме производится последовательно, по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе



программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);

- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);

- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Работу с внешней средой осуществляют:

- руководители и администрация организаций-участников (общеобразовательная организация, организация дополнительного образования, ПОО, предприятие);

- руководители и участники сообществ образовательной организации (сообщества учеников, сообщества благодарных выпускников);

- куратор (кураторы проектов) программы наставничества внутри образовательной организации.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри образовательной организации: - взаимодействие с административной командой, педагогами и активными обучающимися для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Требования к наставникам определяются в Положении о системе наставничества. Как правило, наставниками назначаются работники:

- обладающие высокой квалификацией, имеющие системное представление о своем участке работы и работе организации в целом;

- имеющие стаж работы по специальности не менее 5 лет;

- соблюдающие корпоративную культуру и традиции;

- обладающие коммуникативными навыками, эмоциональной устойчивостью, готовностью делиться опытом.

Направления работы наставника зависят от специфики работы организации. Наиболее общими направлениями работы и задачами наставника являются:

- знакомство стажера со структурой, целями, задачами компании в целом и ее структурных подразделений, расположением цехов, кабинетов (в том числе мест для приема пищи, отдыха и т.п.), порядком взаимодействия между структурными подразделениями;

- знакомство стажера с рабочим местом, инструментами, оборудованием, основными обязанностями по должности;

- осуществление профессиональной подготовки стажера на рабочем месте, обучение безопасным и наиболее рациональным методам и приемам выполнения работ, "секретам" профессии, отработка практических навыков,



последовательности выполняемых работ;

- выявление ошибок и затруднений в работе стажера, обучение способам их устранения;

- осуществление контроля за соблюдением стажером трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности;

- знакомство с коллективом, традициями, требованиями к внешнему виду, приобщение к общественной жизни коллектива;

- оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций (при наличии);

Формы работы наставников:

- беседа;

- консультирование;

- мастер-класс, личный пример;

- организация экскурсии по предприятию;

- анкетирование;

- посещение значимых мероприятий, в которых принимает участие стажер (проверки знаний, конкурсы), присутствие на экзаменах, сдаваемых стажером, аттестации и т.п.;

- участие совместно со стажером в общих корпоративных мероприятиях, проводимых в организации (спортивных, культурных и т.п.).

Показатели эффективности работы наставников Труд наставника оценивается по результатам работы стажера. Как правило, критериями эффективности работы наставника являются:

- объем и качество освоения стажером профессиональных знаний;

- овладение стажером практическими навыками, достижение стажером показателей качества выполняемой работы;

- освоенность стажера в коллективе, отсутствие конфликтов;

- закрепляемость стажера на рабочем месте, отсутствие текучести кадров.

*Порядина Ирина Валериевна
преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский
техникум индустрии питания,
коммерции и сервиса»
г. Тюмень*

ДВОЙНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛИЗАЦИИ В БИЗНЕС-СРЕДЕ

Аннотация: целью статьи является освещение системы и результатов применения технологии двойного наставничества в контексте изучения составляющих его элементов. Представлена структура двойного наставничества, условия применения, успешные кейсы реализации данной технологии, перечень выполненных первичных задач, количественные и качественные результаты работы в данном направлении. Обозначена группировка наставников, обоснована



необходимость применения «двойной» системы. Определен объект и субъект системы, требования к наставникам в рамках данной технологии. Наставничество представляет собой педагогический процесс, обеспечивающий передачу опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через коннект между наставником и обучающимся. Модель «двойного наставничества» определена как наиболее релевантная характеристика практико-ориентированного подхода профессионального образования.

В заключении статьи определены перспективы развития и применения данной технологии.

Ключевые слова: наставничество, социализация, двойное воздействие, бизнес-среда, профессиональные навыки, предпринимательство.

Важнейшим моментом в адаптации и социализации обучающихся является технология наставничества, ассоциируемая с «мостиком», ведущим начинающих профессионалов в сферу рыночных отношений [2, с.47].

Технология реализуема при выполнении следующих условий:

- наличие экспертов в профессиональной области;
- наличие временного, информационного, материального ресурса, как например базовые ресурсы для создания и продвижения продукта;
- наличие объекта наставничества, обладающего умениями, навыками, связанными со специальностью или приобретенными на курсах ДПО.

Безусловно, каждое из условий предполагает особые характеристики, зависящие от сферы, в которой развивается обучающийся.

Ключевым объектом в работе наставника является обучающийся с желанием развиваться в профессиональной среде. В структуре данной статьи будет рассмотрен опыт реализации технологии двойного наставничества, в которое объектом воздействия и субъектом, реализующим деятельность, является обучающийся с желанием развиваться в предпринимательстве и открыть свое дело.

Структура двойного наставничества предполагает одновременно

воздействие на становление и развитие профессиональных навыков обучающегося со стороны двух и более наставников.

Двойное наставничество предполагает взаимодействие на становление обучающегося как самостоятельной бизнес-единицы с двух позиций: профессионального навыка, результатом применения которого является продукт, соответствующий ГОСТу, требованиям рынка, принятым качественным характеристикам, и «продвигающей силы», наработки умения подбирать и использовать маркетинговые инструменты [1, с.34].

На рисунке 1 представлено 3 наставника: красным цветом выделены те, что оказывают консультирование и помощь в продвижении и организации продаж, серым цветом – наставник, ответственный за формирование и применение профессионального навыка.

В первую очередь, при реализации данной технологии, важным является наличие условий, при которых эффект от нее будет соответствовать величине затраченных усилий. В качестве эффекта рассматривается количество обучающихся, зарегистрированных, и что самое важное, реализующих свою деятельность в качестве плательщика налога на профессиональный доход – самозанятого. Также критерием эффективности реализации технологии является как

качество производимой продукции или услуги, так и качество ее презентации и



реализации. Получение обратной связи от представителей рынка B2B и B2C – идентификатор оценки данного критерия.

Так, умение создавать диджитал-иллюстрации, наличие графического планшета и портфолио диджитал-иллюстраций позволило выполнить первичные задачи по реализации двойного наставничества: поиск и анализ конкурентов, определение целевой аудитории, формирование прайс-листа, наполнение рекламного сообщества контентом, запуск маркетинговой кампании, развитие техники создания диджитал-иллюстраций.

Технология двойного наставничества может быть применена для обучающихся в рамках разных направлений. В настоящий момент реализовано двойное наставничество над обучающимися по следующим специальностям:

29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий, 38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 38.02.04 Коммерция (по отраслям).

Отдельным пунктом в процессе применения данной технологии является отбор наставников. Подтверждением экспертности является и опыт участия в чемпионатном движении, и реализация собственных проектов и, успешная работа в рамках формирования профессиональных компетенций обучающихся и, безусловно, соответствующий уровень образования [1, с.35].

Каждый из наставников обучающейся реализовал свою роль в процессе подготовки обучающегося к вступлению в бизнес-среду, что позволило учесть разные характеристики и возможности проекта.

Немаловажным аспектом при реализации технологии двойного наставничества является определение критериев результативности. Так, эффект от применения технологии описывается с помощью следующих количественных показателей: анализ количества подписчиков в социальных сетях участников проекта и анализ количества продаж в месяц у участников проекта.

Перспективой развития технологии может быть распространение ее на более широкий спектр профессий и специальностей, привлечение заинтересованных сторон к данному процессу из числа работодателей, высокие результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, поиск вариантов обеспечения развития и поддержки малого предпринимательства обучающихся путем государственной поддержки.

Список литературы

1. Савченко И.В. Наставничество как основа практико-ориентированного профессионального образования // Вестник Донецкого национального университета. -2021. - №2. – с.34-35
2. Мамаева И.А. Двумерная модель наставничества в негуманитарном ВУЗе // Агроинженерия. – 2020. - №26. – с.47



Сборник лучших практик подготовки
кадров в рамках проекта «Творческая лаборатория»:
сборник учебно-методических материалов/ Тюмень, 2024 - 47 с.

Серия «Творческая лаборатория МЦК» – Выпуск 10