



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

«ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА»



Печатается по решению организационного комитета

Редакционная коллегия:

Зеленская Светлана Валерьевна, руководитель учебно-методического отдела
ГАПОУ ТО «ТКПСТ»

Зыкова Ирина Александровна, старший методист ГАПОУ ТО «ТКПСТ»

Сборник материалов межрегионального конкурса «Лучшие практики наставничества»

26 апреля 2023 г.

Тюмень: ГАПОУ ТО «ТКПСТ», 2023. – 34 с.

Сборник составлен по материалам межрегионального конкурса «Лучшие практики наставничества», проведённого в рамках межрегионального форума «Наставничество: эстафета знаний и опыта».

Материалы сборника адресованы педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций.

Сборник подготовлен по материалам, представленным в электронном виде и сохраняет авторскую редакцию.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»</i> МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО-ПРОФИ»	4
<i>Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»</i> МОДЕЛЬ ТРЕХУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПИРАМИДА НАСТАВНИЧЕСТВА»	6
<i>Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса»</i> НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	13
<i>Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум»</i> ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА	15
<i>Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Викулово</i> НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ВОСПИТАНИЕ СОЦИАЛЬНО-АКТИВНОЙ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА	18
<i>Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум», отделение с. Казанское</i> ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ	21
<i>Частное профессиональное образовательное учреждение Тюменского областного союза потребительских обществ «Тюменский колледж экономики, управления и права»</i> НАСТАВНИЧЕСТВО В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ	254
<i>Курганский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения» в г. Кургане</i> ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА "НАСТАВНИК-СТУДЕНТ" ДЛЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ (КУРАТОРОВ) СП СПО	27
<i>Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тобольский многопрофильный техникум»</i> «ПРОФИ БУДУ Я»	31

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»

Путра Елена Валерьевна
директор



МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО-ПРОФИ»

Зюркалова А.Н., преподаватель

Описание текущей ситуации и актуальность практики

Вопрос развития наставничества в техникуме продиктован реализацией национального проекта «Образование» и его ключевых показателей на период до 2024 года. Для развития гармоничной и всесторонне развитой личности, подготовки компетентного специалиста, способного к самосовершенствованию и самореализации, обладающего ответственностью и гражданским самосознанием в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» создано направление «Наставничество-Профи», целью которого является работа с талантливой молодежью для повышения интереса к профессии и профессионального становления.

Модель предусматривает цикличное трехстороннее взаимодействие «работодатель-преподаватель-студент», где в роли наставника из числа работодателей выступают выпускники прошлых лет техникума.

Модель реализуется с 2019 года.

Описание практики



Предмет наставничества – формирование передовых производственных навыков студентов через решение реальных производственных задач

Задачи и функции участников практики – обмен ресурсами

Требования к наставникам – наличие профессионально-педагогического опыта, опыт работы на производстве по заявленному направлению взаимодействия.

Требования к наставляемым – обучающиеся техникума.

Механизм отбора наставников - «наставник-педагог», «наставник-студент», «работодатель-студент».



Механизмы и инструменты наставничества – выездные занятия на производстве, мастер-классы от работодателей, решение инженерных задач, их трансформация в возможные темы выпускных и курсовых работ, организация и проведение конференций, конкурсов профмастерства, профориентационные встречи «История успеха», конечное трудоустройство.

Возможность тиражирования практики

Возможно внедрение аналогичной практики в других субъектах.

Возможность масштабирования практики

Масштабирование практики не ограничено ресурсами.

Результативность практики

Основными показателями эффективности системы «Наставничество-Профи» в техникуме можно считать:

- Сформировано более 30 человек участников системы наставничества;
- 14 студентов являются постоянными победителями и призерами (1-3 место) региональных чемпионатов по профессиональному мастерству («Молодые профессионалы», «Славим человека труда»), а также межрегиональных конкурсов и научно-практических конференций студентов;
- Представители предприятий подбирают себе лучшие кадры, а также имеют возможность апробировать варианты решения инженерных задач в студенческих проектах
- Слаженная организация работы наставнической деятельности является положительным результатом повышения уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получения конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширения пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Тюменской области в долгосрочной перспективе.

Факторы успеха – выстроенная система взаимодействия с ключевыми работодателями региона.



**СПАСИБО
нашим наставникам!**

Зюркалова А. Н.
Клименков С.А.
Наливайко А.А.
Данекин М.Ю.
Зубриллин И.А.
Зайцев М.А.
Комаривцев В.А.
Бородин Д.А.
Тарасенко Д.Р.
Жолобов К.В.
Чирич А.С.

Государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение Тюменской области
«Тюменский колледж производственных и
социальных технологий»

Шпак Тамара Евгеньевна
директор



МОДЕЛЬ ТРЕХУРОВНЕВОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПИРАМИДА НАСТАВНИЧЕСТВА»

Козлов Александр Викторович, преподаватель

Описание текущей ситуации и актуальность практики

Внедрение механизма наставничества обусловлено стремительным развитием системы среднего профессионального образования и увеличивающимся объемом воспитательных и образовательных мероприятий в разных направлениях, конкурсных и чемпионатных движений, проектной деятельности, что, в свою очередь, привело к возрастанию нагрузки на педагогов. Представленная практика наставничества реализуется с 2017 года и позволяет обеспечить качественную подготовку наставляемых, распределению нагрузки на педагогов, повышению профессионального и личностного уровня наставников и наставляемых, обеспечению преемственности и непрерывному образованию участников практики наставничества.

Описание практики



Практика наставничества представляет собой «Пирамиду» наставничества, в которой задействованы педагоги и обучающиеся. Педагоги выступают как в качестве наставляемых, так и в качестве наставников; обучающиеся, в свою очередь, являются наставляемыми. Однако, в результате приобретения ими не только профессиональных компетенций, связанных с получаемой специальностью или

профессией, но и soft-skills, становятся наставниками. Особенностью практики является то, что механизм наставничества цикличен, так как отдельные выпускники остаются в колледже в качестве педагогов, поэтому их статус в роли наставника и наставляемого меняется. Прежние формы наставничества «студент – студент» (где выпускник был наставником) и «педагог – студент» (где выпускник был наставляемым) переходит в формы «педагог – педагог» (где молодой педагог выступает в роли наставляемого) и «педагог – студент» (где молодой педагог становится наставником).

1. При форме наставничества «педагог – педагог» задача наставника:
 - обеспечить поддержку молодому педагогу в профессиональной адаптации и самоопределении;

- способствовать формированию педагогических компетенций, развитию личностного и творческого потенциала, что способствует ускорению процесса профессионального становления педагога;
- ориентировать на творческое применение передового педагогического опыта в своей деятельности;
- включить молодого специалиста в педагогическую деятельность, общественно-культурную жизнь образовательной организации;
- способствовать закреплению молодого педагога на рабочем месте и другое.

В связи с этим, функциями наставника являются:

- координация деятельности молодого педагога;
- четкая постановка задач и контроль их исполнения;
- оказание консультационной и практической помощи при решении поставленных задач;
- эмоциональная и психологическая поддержка наставляемого.

Требования к наставникам в данной модели наставничества:

- высшее педагогическое образование;
- стаж работы более 5 лет;
- наличие опыта управленческой деятельности, например, на должности председателя предметно-цикловой комиссии;
- высокий уровень профессиональных компетенций в предметной области преподаваемых дисциплин;
- наличие опыта участия в проектной деятельности и подготовки обучающихся к конкурсным и чемпионатным мероприятиям;
- личностные качества: толерантность, стрессоустойчивость, сдержанность, лидерские, организаторские и коммуникативные навыки.

В данном случае наставник выступает в качестве и наставника-консультанта и наставника-предметника.

Задачи и функции наставляемого:

- в точности исполнять поручения наставника и прислушиваться к его рекомендациям;
- осуществлять анализ собственной профессиональной деятельности и стремиться к самообразованию;
- проявлять инициативу.

Следует отметить, что данная практика предполагает одновременную реализацию форм наставничества «педагог – педагог» и «педагог – студент», то есть наставляемый педагог в процессе формирования профессиональных педагогических компетенций одновременно формирует компетенции наставника.

Наставничество реализуется следующим образом: наставник формирует команды наставляемых в соответствии с теми задачами, которые будут им поставлены, например:

- подготовка обучающихся для участия в конкурсе проектов среди студентов (проектная деятельность);
- подготовка обучающихся для участия в чемпионатах профессионального мастерства;
- разработка рабочих программ по специальности/ профессии, дополнительных профессиональных программ и т.д.;
- написание проекта;
- застройка площадки для проведения демонстрационного экзамена и т.д.

Состав команд наставляемых может изменяться в зависимости от целей их формирования, опыта, желания и загруженности наставляемых. Таким образом, у каждого наставляемого появляется возможность не только получить новый опыт,

но и передать имеющийся коллегам, повысить квалификацию в разных направлениях.

Требования к наставляемым (молодым педагогам):

- среднее и/ или высшее образование;
- опыт работы: до 3 лет;
- достаточный уровень профессиональных компетенций в предметной области преподаваемых дисциплин;
- высокая мотивация в педагогической и наставнической деятельности;
- личностные качества: толерантность, стрессоустойчивость, сдержанность, коммуникативные навыки, задатки (или наличие) лидерских и организаторских качеств.

2. При форме наставничества «педагог – студент» задачами наставников является:

- оказывать помощь наставляемому в раскрытии и оценке своего личного, творческого и профессионального потенциала;
- способствовать повышению осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- содействовать повышению уровня профессиональной подготовки студента;
- способствовать ускорению процесса освоения профессиональных компетенций наставляемых;
- содействовать выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- содействовать развитию у наставляемого интереса к трудовой деятельности в целом.



В связи с этим, функциями наставника являются:

- координация деятельности наставляемых;
- четкая постановка задач и контроль их исполнения;
- оказание консультационной и практической помощи при решении поставленных задач;
- эмоциональная и психологическая поддержка наставляемого.

Требования к наставникам:

- должность «преподаватель» или «мастер производственного обучения»;
- без предъявления требований к опыту работы;
- достаточный уровень профессиональных компетенций в предметной области преподаваемых дисциплин;

- высокая мотивация в педагогической и наставнической деятельности;
- личностные качества: толерантность, стрессоустойчивость, сдержанность, коммуникативные навыки, задатки (или наличие) лидерских и организаторских качеств.

Задачи и функции наставляемого:

- в точности исполнять поручения наставника и прислушиваться к его рекомендациям;
- осуществлять анализ собственной деятельности и стремиться к самообразованию;
- проявлять инициативу.

Требования к наставляемым (обучающимся):

- активная жизненная позиция;
- высокая мотивация к освоению профессиональных компетенций, саморазвитию и самообразованию;
- личностные качества: толерантность, стрессоустойчивость, коммуникативные навыки, задатки (или наличие) лидерских и организаторских качеств, самоорганизованность.

3. Форма наставничества «студент – студент» предполагает включение в команду наставников из числа педагогов одного-двух обучающихся. В роли наставников в данном случае могут быть студенты, которые находятся на более высокой ступени образования и обладают организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими оказать весомое влияние на наставляемых, но лишенное строгой субординации.

Задачи и функции наставника:

- оказывать помощь в реализации творческого, лидерского и образовательного потенциала наставляемого;
- способствовать улучшению образовательных и творческих результатов;
- содействовать развитию soft-skills;
- оказывать помощь в адаптации к новым или изменяющимся условиям образовательной среды;
- оказывать эмоциональную и психологическую поддержку наставляемому;
- при необходимости раскрывать собственные «формулы» успеха и т.д.

Требования к наставникам:

- обучающийся старших курсов либо имеющий опыт участия в различных мероприятиях в качестве наставляемого;
- достаточный уровень навыков в предметной области получаемого образования;
- высокая мотивация к наставнической деятельности;
- активная жизненная позиция;
- личностные качества: толерантность, стрессоустойчивость, сдержанность, коммуникативные навыки, задатки (или наличие) лидерских и организаторских качеств, самоорганизованность.

Задачи и функции наставляемого:

- в точности исполнять поручения наставника и прислушиваться к его рекомендациям;
- осуществлять анализ собственной профессиональной деятельности и стремиться к самообразованию;
- проявлять инициативу.

Требования к наставляемым:

- активная жизненная позиция;
- высокая мотивация к освоению профессиональных компетенций, саморазвитию и самообразованию;

- личностные качества: толерантность, стрессоустойчивость, коммуникативные навыки, задатки (или наличие) лидерских и организаторских качеств, самоорганизованность.

Отбор наставников и наставляемых осуществляется по двум критериям:

- высокая мотивация к наставнической деятельности, повышению профессиональной квалификации;
- коммуникабельность.

В рамках данной практики наставнические пары не формируются, вся деятельность строится на командной работе. Формирование команд осуществляется с учетом целей их формирования, опыта, желания и загруженности участников.

Механизмы и инструменты наставничества:

- обучение на рабочем месте;
- тренинги;
- стажировки и курсы повышения квалификации;
- обмен опытом;
- участие в конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства, в том числе педагогического мастерства;
- самообразование.

Алгоритм внедрения практики:

1. Определение направлений, по которым необходимо организовать наставническую деятельность.
2. Поиск наставников с высоким уровнем мотивации.
3. Поиск наставляемых с высоким уровнем мотивации.
4. Четкое определение функционала наставников и наставляемых при постановке задач.
5. Контроль и координация деятельности всех участников модели наставничества.
6. Анализ наставнической деятельности и ее корректировка.

Возможность тиражирования практики

Данная практика наставничества может быть рекомендована к внедрению в практику образовательных организаций любой организационно-правовой формы и любой направленности. При адаптации некоторых составляющих практика может быть реализована в организациях реального сектора экономики, в которых осуществляется обучение при трудоустройстве на работу, во время испытательного срока либо во время стажировки.

Результативность практики

Результативность наставнической деятельности в рамках формы «педагог – педагог» заключается в:

- повышении успеваемости и улучшении психоэмоционального состояния внутри групп на учебных занятиях и в образовательной организации в целом;
- повышении результативности участия наставляемых в конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства;
- количественном и качественном росте успешно реализованных образовательных и технических проектов;
- отсутствии конфликтов внутри педагогического коллектива;
- повышении уровня удовлетворенности собственной работой и улучшении психоэмоционального состояния наставляемого;

- росте числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого педагога;
- повышение квалификации и уровня профессионализма наставника.

Результативность наставнической деятельности в рамках формы «педагог – студент» заключается в:

- улучшении образовательных результатов наставляемых;
- повышении результативности участия наставляемых в конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства;
- количественном и качественном росте успешно реализованных образовательных и технических проектов;
- увеличении количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличении процента обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен в рамках промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации;
- увеличении количества обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- росте количества планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях обучающихся и выпускников образовательной организации.

Результативность наставнической деятельности в рамках формы «студент – студент» заключается в:

- повышении успеваемости и улучшении психоэмоционального состояния внутри групп на учебных занятиях и в образовательной организации в целом;
- повышении результативности участия наставляемых в конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства;
- количественном и качественном росте успешно реализованных образовательных и технических проектов;
- отсутствии конфликтов среди обучающихся;
- повышении уровня удовлетворенности собственной работой и улучшении психоэмоционального состояния наставника и наставляемого;
- росте числа обучающихся и выпускников, желающих продолжать свою работу в качестве педагога-наставника в образовательной организации или наставника в организации реального сектора экономики;
- повышении уровня мотивации к саморазвитию и самообразованию наставника и наставляемого.

Мотивация наставников в колледже осуществляется через материальные и нематериальные.

К материальным способам поощрения наставников в колледже относятся:

- единовременная выплата материального вознаграждения в рамках стимулирующего фонда оплаты труда;
- единовременная выплата наставникам-студентам из стипендиального фонда;
- регулярные доплаты в течение всего периода наставничества в соответствии с приказом директора колледжа.

К нематериальным способам поощрения наставников относятся:

- публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, повышение их авторитета в коллективе;

- возможность оказаться в роли руководителя и «прокачать» управленческие навыки;
- повышение статуса в текущей должности, присваивание новой категории по итогам аттестации наставника-педагога;
- возможность для самореализации, саморазвития и самообразования;
- размещение информации о наставниках и достижениях, наставляемых на официальном сайте образовательной организации и в сообществах в социальных сетях.

Обучение наставников осуществляется через консультирование, тиражирование профессионального и личного опыта взаимодействия с наставляемыми, участие в онлайн мероприятиях по тематике наставничества, изучение лучших практик наставнической деятельности не только в образовательных организациях, но и в организациях реального сектора экономики. Обучение осуществляется как в индивидуальной форме, так и в групповой.

При осуществлении наставнической деятельности наставники руководствуются:

- Методологией (целевой моделью) 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, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации N P-145 от 25 декабря 2019 года
- Положением о наставничестве в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий», утвержденным приказом директора № 79 от 14.05.2020г.;
- приказами директора колледжа

В период с 2017 года в результате реализации представленной практики:

5 выпускников колледжа (включая слушателей в рамках реализации программ ДПО) являются педагогами колледжа и принимают участие в наставнической деятельности;

3 выпускника колледжа (слушатели в рамках реализации программ ДПО) являются педагогами колледжа и принимают участие в наставнической деятельности.

На сегодняшний день в представленной практике принимают участие:

8 наставников-педагогов;

5 наставников-студентов;

5 наставляемых-педагогов;

10 наставляемых-студентов.

Успешность представленной практики обусловлена:

- мотивацией участников наставничества;
- формами взаимодействия наставников и наставляемых;
- уровнем профессионализма курирующего представленную практику наставника;
- цикличностью форм наставничества.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса»

Тамочкин Виктор Николаевич
директор



НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Ильясов Дамир Болтабаевич

Описание текущей ситуации и актуальность практики

Организация обучения на рабочем месте позволяет сокращать срок адаптации на рабочем месте будущих выпускников, обеспечить качественное освоение профессиональной образовательной программы, социальное становление и личностное развитие будущего специалиста

Описание практики

Освоение студентом под руководством педагога-наставника профессиональных навыков, трудовых норм и образцов поведения, необходимых для становления будущего специалиста непосредственно на рабочем месте.



Обучение студентов проходит на специально созданном учебном полигоне работодателя. В период проведения практических занятий и учебной практики студенты колледжа под руководством преподавателя не только осваивают профессиональные навыки, но и участвуют в совместных с работодателем мероприятиях. Задача преподавателя познакомить студентов не только с будущей профессией, но и с ценностями организации. Как результат у студентов формируется мотивация к учебе, информированность о карьерных и образовательных возможностях.

Передача профессиональных навыков проходит в максимально приближенной к реальной деятельности форме, что способствует профессиональному самоопределению и развитию студентов. Работа проводится с группами социально-профессиональной адаптации, поэтому для наставника важно обладать высоким уровнем профессиональной подготовки в профессиональной сфере, в области психологии



и педагогики, развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Наставник закрепляется за студенческой группой на весь период обучения. Совместно с администрацией колледжа преподаватель налаживает партнерские отношения с профильными организациями и сопровождает студентов на всем пути взаимодействия с работодателями – от практики до устройства на работу. Ведётся тесное сотрудничество с предприятием, заинтересованным в привлечении молодых специалистов, для студентов проводятся экскурсии, мастер-классы.

Возможность тиражирования практики

Приемы и инструменты практики наставничества могут применяться в организациях различного уровня, общественных объединениях любой организационно правовой формы

Возможность масштабирования практики

Практику можно использовать с количественным соотношением наставник-наставляемый не более 25 человек в группе

Результативность практики

С 2020 г. посредством наставнической деятельности достигнуты следующие показатели: ежегодно трудоустраиваются по профессии 40% выпускников, следует учесть, что трудоустройство возможно только для лиц, достигших 18 лет. Реализация практики позволяют уменьшить срок адаптации выпускников

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум»

Конев Сергей Геннадьевич
директор



ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Костина Ульяна Николаевна

Описание текущей ситуации и актуальность практики

«Школа начинающего педагога» появилась на базе ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» более 10 лет назад. Причины возникновения: само название нашей образовательной организации говорит за себя – многопрофильность – это отличительная черта ИМТ. За последнее десятилетие на базе техникума открылось немало новых направлений подготовки, которые потребовали привлечения новых специалистов. В первую очередь это не только выпускники ВУЗов, но и специалисты, пришедшие в ПОО с производства, не имеющие педагогического образования, не владеющие методикой преподавания. Именно поэтому возникла необходимость передачи опыта работы со студентами СПО от педагогов-стажистов педагогам-новичкам. Роль «Школы начинающего педагога» сложно переоценить. Из опыта работы известны случаи, когда пришедшие с производства специалисты или выпускники педагогического вуза приходили, проводили в стенах техникума один день и были готовы уволиться в связи с тем, что влиться в рабочие будни очень тяжело, не вся информация, понятная стажистам, понятна новичкам. Но после того, как начинающие педагоги включались в работу в ШНП, они продолжили свою педагогическую деятельность, становясь уже сами наставниками.

Описание практики



Предмет наставничества: передача знаний и навыков; содействие в адаптации в условиях образовательной организации.

Задачи и функции участников практики:

1. функции наставников:

- Изучение деятельности начинающих преподавателей, выявление существующих проблем, ранжирование их по степени значимости для дальнейшего решения и обеспечения качественного образовательного процесса.
- Обеспечение методической, информационной и других видов помощи в учебно-воспитательном процессе.

– Организация обучения с использованием различных форм для повышения качества образовательного процесса при адаптации начинающих преподавателей.

- Обеспечение достаточного уровня готовности начинающих преподавателей к осуществлению учебно-воспитательного процесса с учетом специфики образовательного учреждения.
- Диагностика и контроль деятельности начинающих преподавателей в период обучения, доведение до сведения слушателей Школы результатов диагностики и контроля, коллегиальное их обсуждение с соблюдением педагогической этики.
- Выявление успешного опыта слушателей Школы и подготовка его к трансляции на уровне учебного заведения в форме выступлений, статей или методических материалов.
- Оценивание результатов работы начинающих преподавателей и представление их к поощрению.
- Организация открытых мероприятий начинающих преподавателей.

Требования к наставникам: стаж работы более 10 лет в данной образовательной организации, наличие высшей/первой квалификационной категории.

Требования к наставляемым: Слушателями Школы являются специалисты, не имеющие опыта работы в должности преподавателя, мастера п/о (от 0 до 3 лет).

Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар:

1. Направление подготовки обучающихся;
2. Соответствие образования

Механизмы и инструменты наставничества:



ШНП имеет план работы сроком на один год. План работы включает в себя ежемесячные общие занятия, а также индивидуальную работу «Наставник / наставляемый», подразумевающую традиционную модель наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Разновидностью этой модели является ситуационное

наставничество, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

Алгоритм внедрения практики:

1. Разработка и утверждение Положения о школе начинающего педагога и других нормативно-правовых и методических документов;
2. Разработка и утверждение плана работы Школы начинающего педагога сроком на 1 год;
3. Отбор наставников и формирования наставнических пар;
4. Проведение мероприятий согласно Плана работы Школы начинающего педагога;
5. Мониторинг эффективности деятельности ШНП.

Особенности применения практики (при наличии):

Данная практика применима как для обеспечения эффективной адаптации молодых сотрудников к условиям учебно-методической деятельности, так и к условиям осуществления воспитательной работы в качестве куратора группы.

Кроме того, она направлена на осуществление более мягкой адаптации сотрудников, вышедших, к примеру, из декретного отпуска.



Возможность тиражирования практики

Наличие желания у педагогов-стажистов передавать свой опыт новичкам посредством участия в занятиях «ШНП».

Возможность масштабирования практики

Возможности масштабирования практики не ограничены. В случае большого количества новичков, за одним педагогом-стажистом могут закрепляться 2-3 новичка.

Результативность практики

Мотивация наставников:

1. поддержка 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.
2. осознание наставником своей исключительной роли в области передачи своего уникального педагогического опыта начинающим педагогам.
3. материальное стимулирование наставников (ежемесячно).

Обучение наставников и методология супервизии/кураторства:

Чем более активно и ответственно наставник повышает уровень своей квалификации, тем более расширенные знания и навыки она способна передать наставляемому. С целью повышения профессиональной компетентности педагоги проходят стажировки, курсы повышения квалификации, участвуют в мероприятиях, целью которых является обобщение и распространение опыта педагогической деятельности, занимаются самообразованием.

Инструменты наставничества:

Положение о Школе начинающего педагога;

Учебно-методическая документация;

Презентации;

Онлайн-консультации;

Групповые занятия.

Показатели оценки эффективности наставничества:

- наполняемость «Отчета по методической работе за семестр»;
- присвоение первой квалификационной категории в течение первых 5 лет работы;
- карьерный рост;
- активное участие в мероприятиях регионального и всероссийского уровня (НПК, конкурсы проф. мастерства и т.д.);
- проведение открытых уроков/внеклассных мероприятий;
- своевременное оформление учебно-методической документации;

- положительные отзывы наставляемых в рамках ежегодного мониторинга эффективности работы ШНП.

Ключевые показатели практики:

На данный момент: 12 наставников/12 наставляемых, всего за 3 года (2020-2022гг.): 20 наставников, 30 наставляемых;

Отсутствие увольнений молодых специалистов;

Карьерный рост 2 педагогов: преподаватель-методист; преподаватель-заведующий УГС.

Ключевые факторы успеха: традиционный характер деятельности Школы начинающего педагога в ПОО, высокий процент педагогов с первой/высшей квалификационной категорией; высокое профессиональное мастерство педагогов-стажистов; замотивированность наставников передавать свой профессиональный опыт молодым.

Эффективность реализации практики:

- Достижение поставленных целей.
- Одобрение и позитивный настрой всех участников.
- Высокие рабочие показатели подопечных.
- Полное соответствие поведения подопечных с занимаемой должностью.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ВОСПИТАНИЕ СОЦИАЛЬНО-АКТИВНОЙ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА

Каликина Н.А., преподаватель

ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Викулово

Жизнь современного человека меняется стремительно. Новые реалии бросают нам новые вызовы. Современные работодатели предъявляют к молодым специалистам совершенно иные требования: помимо профессиональных компетенций они должны владеть мультидисциплинарными компетенциями, быть социально-активными, целеустремленными, уверенными в себе, быстро адаптироваться в новых условиях. Одним словом, конкурентоспособными.

Решению данной проблемы способствует институт наставничества, ставший одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

Технология наставничества представляет собой перспективную технологию, позволяющую получать опыт, формировать навыки, компетенции и ценности у студента гораздо быстрее, чем другие способы их передачи.

Внедрение технологии наставничества позволяет максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, способствует формированию его социальной активности, а также успешной личной и профессиональной самореализации. При этом наставник выступает в разных ролях: в роли личного консультанта, опытного профессионала, наставника, эксперта.

Почему так важно формировать социальную активность студента? Такая личность сознательно ориентирована на решение задач, стоящих перед обществом, классом, социальной группой. Формирование социальной активности студентов осуществляется с учётом особенностей изменяющейся социальной и образовательной среды, специфики этой социально-демографической группы,

Факторами, способствующими формированию социальной активности студенческой молодёжи, являются: стремление молодёжи к самореализации, эффективная государственная молодёжная политика, а также интересные и авторитетные для молодёжи люди.

Изучив выше изложенные факторы, я выбрала форму работы со студентами, которая допускает неформальное общение наставника с

наставляемым, а также способствует возникновению эмоциональной связи на почве общности интересов и увлечений. Данной формой является внеурочная работа студентов по истории, экологии, обществознанию, краеведению. А именно исследовательский кружок «В поисках истины».

Занятия в исследовательском кружке представляет систему занятий, направленных на формирование умения нестандартно мыслить, анализировать, сопоставлять, делать логические выводы, на расширение кругозора обучающихся. Также программа кружка позволяет воспитывать чувство уважения к историческому прошлому и настоящему нашей малой родины, знакомит с выдающимися людьми разных поколений. Программа кружка предусматривает проведение теоретических и практических занятий (выход в музей, архив), создание проектов.

За время функционирования кружка студентами были созданы такие проекты, как: «Герои ишимцы, бойцы 229 стрелковой дивизии», «История местного самоуправления Викуловского района», «История Викуловского района», «История белорусских переселенцев», «Доблесть, подвиг, слава», «Знаменитые земляки», «Развитие сельскохозяйственного сектора как фактора, влияющего на качество жизни на селе».

Традиционно кружковцы принимают участие в творческих конкурсах, а также научно-исследовательских конференциях различного уровня: Всероссийский конкурс «История местного самоуправления моего края»; Всероссийский конкурс молодежных проектов «Наша история»; Всероссийский творческий конкурс для дошкольников, школьников, студентов и педагогов «Имя твоё неизвестно»; Всероссийский конкурс сочинений «Без срока давности»; Межрегиональный патриотический форум «Современное понимание патриотизма в молодёжной среде»; Всероссийский конкурс творческих работ школьников, студентов и молодежи «Моя семейная реликвия»; Региональный конкурс творческих работ «Великая Отечественная война в истории моей семьи»; Региональная дистанционная научно-практическая конференция «Моя профессия: ретроспектива и перспектива», Региональная студенческая научно-техническая конференция «Инновационные решения технологических, социальных и экономических проблем современного агропромышленного комплекса».

За период с 2020 по 2023 год участники кружка достигли следующих результатов:

Домшаров Владимир, студент 3 курса.

1. Региональная дистанционная научно-практическая конференция «Моя профессия: ретроспектива и перспектива» 2021 г., участие
2. V Всероссийский конкурс «История местного самоуправления моего края» 2021 года, победитель заочного этапа
3. Региональная студенческая научно-техническая конференция «Инновационные решения технологических, социальных и экономических проблем современного агропромышленного комплекса» 2022, диплом II степени
4. Всероссийский творческий конкурс для дошкольников, школьников, студентов и педагогов «Имя твоё неизвестно», номинация «детские исследовательские и научные работы, проекты» 2021 г., диплом I степени
5. Региональный этап Всероссийского конкурса сочинений «Без срока давности» 2022 г., номинация «За зрелую нравственную позицию», диплом призёра
6. Всероссийский конкурс молодежных проектов «Наша история» 2022г., победитель заочного этапа.
7. Межрегиональный патриотический форум «Современное понимание патриотизма в молодёжной среде» 2022 г., участие.

Домшаров Даниил, студент 3 курса.

1. V Всероссийский конкурс «История местного самоуправления моего края» 2021 г., победитель заочного этапа;
2. Всероссийский творческий конкурс для дошкольников, школьников, студентов и педагогов «Имя твоё неизвестно», номинация «Актёрское мастерство» 2021 г., диплом I степени
3. Региональный форум исследовательских работ «От творчества к исследованию» 2022 г., участие.
4. Всероссийский конкурс творческих работ школьников, студентов и молодежи «Моя семейная реликвия» 2023 г.

Гейн Данил Николаевич, студент 3 курса.

1. Региональная дистанционная научно-практическая конференция «Моя профессия: ретроспектива и перспектива» 2020 г., диплом 1 степени.
2. Региональный форум исследовательских работ «От творчества к исследованию» 2022 г., участие.

Чупин Артём Евгеньевич, студент 3 курса.

1. Региональный этап Всероссийского конкурса сочинений «Без срока давности» 2021 г., участие.
2. Региональный конкурс творческих работ «Великая Отечественная война в истории моей семьи» 2022, диплом 2 степени.

Москвина Полина Андреевна, студентка 4 курса.

1. Всероссийский конкурс творческих работ школьников, студентов и молодежи «Моя семейная реликвия» 2023 г.

Результаты участия студентов в конкурсах позволяют говорить о том, что технология наставничества, осуществляемая через внеурочную деятельность по предмету, является эффективной. Уровень социальной активности студентов значительно вырос за время их работы в исследовательском кружке. Это подтверждают и достижения студентов в обучении: Домшаров Владимир является лауреатом молодежной премии Викуловского района «Выдвижение – 2022» в номинации «Наука и образование», а также был удостоен стипендии Правительства Российской Федерации на 2022\23 учебный год. Домшаров Даниил награждён благодарностью главы Викуловского района за личный вклад в подготовку и проведение мероприятий, посвящённых 77-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне, и сохранение исторической памяти, является стипендиатом директора ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум».

Ещё одним показателем эффективности технологии наставничества является осознанное отношение воспитанников кружка к выбранной профессии. На предприятии «ООО Агрохолдинг «Юбилейный», где студенты проходят производственную практику, они зарекомендовали себя, как квалифицированные работники, обладающие высокими личностными качествами, стремлением к саморазвитию и умением быстро адаптироваться к новым условиям. По итогам 4 семестра Домшаров Владимир, Домшаров Даниил и Гейн Данил стали стипендиатами предприятия как лучшие студенты. В планах молодых людей продолжить работу в Агрохолдинге и поступить в высшее учебное заведение для получения инженерной специальности.

Изучение истории своей малой Родины, критическое осмысление её действительности, видение перспектив собственного профессионального развития способствовало воспитанию студента – патриота, в планах которого – развитие АПК родного края, сохранение его лучших традиций.

ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

*Белевская Н.В., преподаватель
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум», отделение с. Казанское*

Реализация процесса наставничества в нашем техникуме непосредственно связана с работой методической службы. Наставничество - одна из форм методической работы и в настоящее время считается, что эта форма передачи педагогического мастерства от опытного педагога молодому специалисту необходима. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому педагогу приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и подготовки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [1].

Современный ритм жизни требует от любого преподавателя постоянного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самореализации. Поэтому при внедрении новых образовательных стандартов применяются новые формы деятельности, изменяется подход к обучению, повышению квалификации преподавателя.

Большинство изменений в образовании начинается с самой главной фигуры – преподавателя, поэтому основная роль методической службы в техникуме – педагогическое сопровождение педагога (как молодого, так и стажиста) в процессе профессиональной деятельности и его поддержка в соответствии с профессиональными потребностями. Новые формы обучения не только помогают добиваться формирования у студентов определенных компетенций, но и реализовывать исследовательский подход к изучению каждой дисциплины.

Преподаватели нашего техникума обладают высокими педагогическими умениями и навыками, владеют и применяют в работе инновационные технологии обучения и воспитания. Каждый педагог обладает личностными качествами: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, студентам и вообще к окружающим. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, преподавателю с многолетним стажем работы.

Молодой же специалист, в начале своей профессиональной деятельности, сталкивается с определенными трудностями - это и неумение логично выстроить последовательность этапов урока, точно рассчитать время на уроке, не правильная разработка творческих учебных заданий для студентов, затруднения в исследовательской работе преподавателя с учебным материалом, а иногда и отсутствие взаимопонимания с коллегами.

Молодые педагоги, как правило, плохо представляют себе сильные и слабые стороны своей личности, не знают и не используют свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. Такого рода трудности могут существенно снизить мотивацию саморазвития. Сложность также заключается и в том, что молодые педагоги с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги.

Поэтому, в нашем техникуме организована работа по профессиональному становлению начинающих педагогов, оказания им помощи в самоорганизации и

самоанализе их развития. Вопросы, решаемые между наставником и молодым педагогом, носят актуальный характер.

Составляется индивидуальный план работы с молодым педагогом (на два года), в рамках которого отражаются основные направления деятельности: 1) изучение нормативно-правовых документов, необходимых для работы, методические пособия и рекомендации, 2) повышение профессиональной компетентности, 3) овладение педагогическими технологиями, 4) методическое сопровождение деятельности, 5) освоение компьютерной грамотности.

С молодыми специалистами организуются занятия по составлению календарно-тематических планов, ведению документации, оформлению УМК. А также проводятся консультации по методике проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий. Молодых педагогов знакомят с новинками психолого-педагогической и методической литературы, помогают провести анализ посещенных у коллег занятий. На заседаниях цикловой комиссии педагоги стажисты делятся своими наработками, обмениваются опытом.

Наставник применяет к молодому педагогу следующие формы работы: индивидуальные беседы; методические консультации; вовлечение в групповые дискуссии, обзор педагогической литературы (в рамках проведения заседаний цикловой комиссии); посещение и анализ уроков, участие в разных мероприятиях.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения, готовность оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Так как наставничество является двухсторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, даже и на личном примере, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию профессионального и общекультурного кругозора, его творческого потенциала и профессионального мастерства. Наставник должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставник в работе с молодым педагогом проявляет свои личностные качества: 1) содержательный интерес к деятельности, которую осваивает молодой педагог; 2) открытость, коммуникабельность; 3) терпение и толерантность; 4) склонность к постоянному саморазвитию.

Цель моей работы в качестве наставника является создание условий для успешной педагогической деятельности молодого педагога, оказание помощи в развитии его профессиональной компетенции, творческих способностей, чтобы он смог стать успешным и в дальнейшем на более высоком профессиональном уровне самостоятельно решал педагогические задачи, мог обоснованно внедрять в работу инновационные технологии.

Для решения поставленной цели использую активные формы работы, которые помогают развить определенные компетенции молодого педагога в работе. Молодой педагог был ознакомлен с требованиями к организации его самостоятельной работы, с алгоритмом работы и возможными трудностями, которые могут возникнуть в дальнейшем.

При взаимопосещении занятий учитывались главные направления:

1) посещение занятий НАСТАВНИКОВ молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, каков он есть.

2) посещение занятий МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ позволяет НАСТАВНИКАМ определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок [2].

После посещения каждого занятия, мы совместно проводили анализ занятия. Мною были даны методические рекомендации по составлению поурочного планирования. Мы обсудили, как правильно начать занятие, как разумно распределить время занятия, какими методами, формами и средствами обучения и воспитания эффективнее пользоваться в работе со студентами.

Совместное обсуждение проведенных открытых занятий (в рамках проведения предметной недели) формулирует критерии качества и эффективности труда молодого специалиста, определяются показатели, по которым следует анализировать и оценивать свой труд. Поэтому самоанализ урока дает молодому учителю возможность критически отнестись к своей деятельности, закрепить успешные приемы и методы, устранить недостатки в своей работе.

Стараясь сориентировать педагога на постоянное повышение знаний, во время индивидуальных бесед было обращено внимание педагога на оказание дифференцированной помощи студентам с разным уровнем подготовки, а также использование лично-ориентированного подхода в обучении.

Наблюдая за работой молодого педагога, я отметила, что педагог более ответственно и тщательно готовится к занятиям, а также установил доброжелательные деловые взаимоотношения со студентами.

Для меня наставничество – это наиболее действенный способ повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием своей трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

Можно отметить общие результаты наставничества:

- 1) Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.
- 2) Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям.
- 3) Развитие лично-ориентированных отношений между коллегами педагогами.
- 4) Формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов.



НАСТАВНИЧЕСТВО В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Степанова Виктория Сергеевна, преподаватель

Описание текущей ситуации и актуальность практики

В современных условиях приспособление к новым условиям жизни и деятельности в колледже сопровождается преодолением обучающимися различных трудностей: новая система обучения, новый коллектив, приспособление к новым условиям, к новому городу.

Преодоление всех этих трудностей и приспособление к новой образовательной среде колледжа принято считать адаптацией. Справиться со сложностями в период адаптации самостоятельно обучающиеся не всегда в силах. Как и любое изменение привычных условий жизни и деятельности этот процесс сопровождается снижением учебной мотивации и трудностями во взаимодействии с преподавателями и сверстниками в группе, стрессовыми реакциями и нервными перегрузками. В связи с этим студенты испытывают потребность в наставнике – лице, который передает знания и опыт.

В Тюменском колледже экономики, управления и права данный практический опыт реализуется три года.

Описание практики

Субъектами наставничества являются наставник и наставляемый.

Наставник – это студент старших курсов, закрепляемый за академической группой, либо отдельным обучающимся, основная задача которого успешная адаптация членов академической группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в образовательной организации.

Условиями успешного взаимодействия субъектов деятельности наставника являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли и наличие объединяющих факторов: общность интересов; взаимная заинтересованность и симпатия; взаимное уважение и доверие; эмоциональная близость и чувство привязанности; совместная деятельность

Наставничество в колледже — это не спонтанный процесс. В целом его организацию можно представить следующим образом:

- 1) Наблюдение за студентами;
- 2) Выдвижение кандидатов на роль наставника;
- 3) Беседа с кандидатом на предмет заинтересованности в качестве наставника и психологическое тестирование;
- 4) Подбор подопечного и определение психологической совместимости с наставником;
- 5) Подготовка дорожной карты;
- 6) Курирование пары «Студент-студент»
- 7) Анализ деятельности

Назначение наставников производится по предложению заместителя директора по воспитательной работе и распоряжению руководителя колледжа. Ежегодно в конце учебного года куратор, преподаватели, воспитатель общежития выдвигают кандидатуры обучающихся на роль наставника.

Также наставник может закрепляться за группой 1 курса. Цель – успешная адаптация и привлечение обучающихся к участию в мероприятиях колледжа. Работу наставников организует куратор первого курса.

Организация работы наставников ограничена временем. В течение года наставники 1 раз в месяц посещают час куратора, где происходит согласование и корректировка плана работы наставников.

В колледже разработаны критерии оценки работы наставников. Основными критериями являются:

- академическая успеваемость студентов первого курса, которая оценивается по итогам сданных сессий;
- соблюдение студентами первого курса правил проживания в общежитии. Показателем является отсутствие нарушений правил, зафиксированных в договоре найма помещения (комнаты) в общежитии;
- активность студентов первого курса в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности университета, показателем которой является портфолио академической группы, учитывающее участие и результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях каждого студента.

Возможность тиражирования практики

Обучение на рабочем месте, тиражирование опыта работы на методических сессиях, участие в конкурсах, круглых столах, вебинарах, выступления на конференциях.

Возможность масштабирования практики

Данная практика возможна в увеличении количества участников без изменения качества результата.

Результативность практики

Чтобы иметь высокие показатели по вышеуказанным критериям в колледже проводится работа, как с группой обучающихся, так и с отдельными студентами.

1) С отдельной личностью наставник работает в случае, если необходима помощь отстающему обучающемуся, либо одаренному. Также помощь наставника необходима при вовлечении и удержании студента во внеурочной деятельности.

Если у студента возникли трудности с успеваемостью по конкретным предметам, то назначается наставник с высоким уровнем знаний для того, чтобы подтянуть знания у подопечного и улучшить показатели успеваемости. Важно отметить, что в данном случае наставника назначает педагог, который точно знает уровень знаний будущего наставника.

На сегодняшний день количество наставников для работы с отстающими обучающимися 16 человек, это на 4 человека больше, чем в прошлом году.

Работа наставника с одаренными детьми определяется куратором или педагогом и заключается во включении подопечных в исследовательскую деятельность, участию в различных олимпиадах и конкурсах, спортивных мероприятиях и др. Не всегда педагог может самостоятельно убедить студентов к активному участию в мероприятиях, а наставник, чаще всего губернаторский стипендиат рассказывает о плюсах такой деятельности, готов поддержать, помочь ему (принцип выстраивания таких отношений — «равный — равному»).

Количество наставников для работы с одаренными детьми 6 человек, это на 2 человека больше чем в прошлом году. В декабре 2022 года наставник под контролем преподавателя выступал руководителем исследовательской работы по исторической тематике в городском конкурсе.

Что касается правил проживания в общежитии, то здесь воспитателем выдвигаются на роль наставника обучающиеся старших курсов, проживающих в общежитии с 1 курса. Количество наставников в общежитии 8 человек, это на 2 человека больше чем в прошлом году. Они помогают ребятам адаптироваться, организуют экскурсии по городу Тюмени, так, например, с сентября 2022 года по декабрь 2022 таких экскурсий было организовано 4, то есть один раз в месяц. Подопечные чувствуют, что они не одни в городе, есть те, кто поддержит.

2) С группой в колледже наставник работает следующим образом:

Два наставника закрепляются за каждой группой 1 курса, именно они встречают ребят 01 сентября, провожают к классному руководителю на встречу, после знакомства с куратором, проводят экскурсию по колледжу. Наставник помогает наставляемой группе готовиться к значимым событиям, например: Дебют первокурсника, Голос колледжа и др. Программа «Наставник для группы» реализуется в колледже три года и данная форма работы показала высокую результативность. Так, например увеличилось число студентов в творческих группах, число групп, участвующих в мероприятиях колледжа. В качестве положительно аспекта следует отметить, что наставник получает благодарность от колледжа, тем самым пополняет свое портфолио, и деятельность отмечается в характеристике.

Наставники большие помощники для классного руководителя и преподавателя. Деятельность наставников анализируется на круглом столе, где обозначаются результаты работы по вышеуказанным критериям, выявляются проблемы и определяются пути решения.

Курганский институт железнодорожного транспорта - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения» в г. Кургане

Акишина Лариса Вячеславовна
директор института



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА "НАСТАВНИК-СТУДЕНТ" ДЛЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ (КУРАТОРОВ) СП СПО

Григорьева Елена Александровна

Описание текущей ситуации и актуальность практики

Оканчивая школу и поступая учиться в учреждения среднего профессионального образования обучающиеся сталкиваются со многими проблемами: сложная адаптация к новому формату обучения, взаимоотношения с одноклассниками и преподавателями, отсутствие мотивации к учебе и будущей профессии, студенты зачастую оказываются растеряны и нуждаются в помощи. К особой категории относятся студенты, проживающие в общежитии, они начинают жить самостоятельно и нуждаются в поддержке. Поэтому очень важно, чтобы рядом был человек, способный поддержать и направить в нужное направление. Таким человеком является классный руководитель.

Классный руководитель – особый феномен педагогической среды. В результате сложившейся социально-экономической ситуации именно он стал ключевым элементом организации воспитания в школе. Профессиональная миссия педагога, на которого возлагается функция классного руководителя, - педагогическое сопровождение процесса индивидуального становления и развития личности обучающегося в период его образования.

Опыт работы показывает, что в работе классного руководителя важными являются не столько его профессионализм, сколько его индивидуальность и личностный подход к работе.

Данная практика поможет выстроить взаимодействие со студентами самым оптимальным образом.

Описание практики

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов техникума.

Задачи реализации программы наставничества:

- установление контакта с подростком
- обучение социальным и практическим навыкам подростка группы риска, необходимым для адаптации в обществе
- забота о быте подростка
- отслеживание социальных контактов
- формирование ближайшего окружения

- развитие кругозора
- правовая поддержка
- помощь в организации досуга
- помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении подростка
- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, профессиональной сферах;
- подготовка студентов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка индивидуальной образовательной траектории; - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории возможна в урочной и внеурочной деятельности:

- классные часы,
- консультации,
- образовательные, социальные проекты,
- участие в олимпиадах и конференциях,
- конкурсы профессионального мастерства,
- ВКР,
- волонтерство,
- интеграция в профессиональное сообщество.

В результате происходит самореализация студентов в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности, появляются

индивидуальные достижения в конкурсах, олимпиадах, конференциях и, как следствие, растет мотивация трудоустройства и профессионального роста.

Направления работы:

– Индивидуальная работа: беседы, целью которых является контроль поведения, оказание социальной помощи, повышение самооценки, выявление проблем и своевременная помощь, воспитание чувства ответственности, повышение мотивации к выбранной профессии, вовлечение в дела группы и института. Как результат - повышение уровня воспитанности, коррекция поведения в лучшую сторону, адаптация в обществе, оказание социальной помощи, преодоление трудностей личностного характера, готовность к дальнейшему трудоустройству, становление доброжелательных отношений в коллективе, сформированность ответственности.

– Взаимодействие с родителями. В это направление входит изучение микроклимата, материально-бытовых условий проживания семьи, поддержание связи с родственниками через личные встречи, телефон, социальные сети, оказание помощи родителям: совместный анализ поступков, взаимодействия с преподавателями, нахождение способа выхода из конкретной ситуации, индивидуальные беседы о строгом контроле за посещаемостью, беседы о возможных правонарушениях, влиянии алкоголя и никотина на интеллектуальное и физическое развитие подростка.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности

Внедрение программы наставничества по форме «педагог-студент» в КИЖТ УрГУПС обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.



Возможность тиражирования практики

Данная практика наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого студента:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в студенческом коллективе;
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе.

Возможность масштабирования практики

Данная практика наставничества может быть использована как в индивидуальной работе со студентами, так и в работе с группой.

Результативность практики

Результатом практики является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности обучающейся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающейся в образовательные процессы организации;
- отсутствие вредных привычек;
- готовности обучающейся к дальнейшему трудоустройству;
- качества адаптации обучающейся в техникуме, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на студента и спрогнозировать его дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «педагог-студент».

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающейся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающейся;
- сфера интересов;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- желание высокой успеваемости и профессиональных компетенций



«ПРОФИ БУДУ Я»

Гумирова Разалия Мухаметовна, преподаватель

Описание текущей ситуации и актуальность практики

Причины возникновения практики и ее значимости для субъекта: профессия ветеринара уникальна и требует особого подхода в подготовке специалистов данной отрасли. В связи с чем, коллектив техникума переосмыслил организацию процесса обучения по направлению 36.02.01 Ветеринария, позволяющую добиться наиболее ранней вовлеченности обучающихся в профессиональную деятельность, методом вовлечения в систему наставничества. В настоящее время, обучающимся техникума предоставляется широкий потенциал для совершенствования развития профессиональных компетенций.

Цель: построение системы работы по передаче профессионального опыта, активное включение эффективных механизмов наставничества, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров, реализацию механизмов практико-ориентированной модели обучения, становление личности будущего специалиста в производственной деятельности, профессиональная навигация и подготовка к активной жизни, в том числе трудовой, как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство.

Период реализации практики: 2020г. – по настоящее время.

Описание практики

Предмет наставничества: передача навыков, знаний, опыта содействие в социальной и производственной адаптации студентов.

Задачи и функции участников практики:

- определение трудностей и ошибок при освоении профессиональных навыков и предложение вариантов решения затруднений;
- выбор результативных направлений профессионального и личностного роста наставляемых;
- передача знаний, умений от опытного специалиста (педагога, работодателя, выпускника) к обучающемуся;
- практическое освоение профессиональных приемов под непосредственным руководством наставника;
- становление личности будущего специалиста, «безболезненное» вхождение будущего специалиста в трудовую деятельность;
- обучение непосредственно на рабочем месте.
- обеспечение персонального подхода, в наибольшей степени позволяющего учитывать личностные особенности подопечного;
- упрощение и ускорение процесса адаптации к условиям профессиональной деятельности;
- формирование устойчивого студенческого сообщества.

Требования к наставникам:

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией и главное желанием быть наставником.

Основные компетенции, необходимые наставнику: психолого-педагогические компетенции:

- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться.

Методические компетенции:

- владение различными стилями обучения;
- умение организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;

Коуч-компетенции:

- готовность взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- умение помочь наставляемому «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способность планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
- готовность помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

Механизмы отбора наставников:

- анкетирование;
- опрос.

Механизмы и инструменты наставничества:

- организация и проведение практических занятий на предприятиях города и района;
- привлечение работодателей к организации исследовательской деятельности обучающихся;
- волонтерская деятельность (обязательно);
- отображение деятельности в социальных сетях (Социальная сеть В Контакте);
- презентация работы наставника и наставляемых.

Алгоритм внедрения практики:

- формирование базы наставников;
- формирование базы наставляемых (выявление групп, нуждающихся в сопровождении наставника);
- выявление проблемных зон профессионального развития (затруднений);
- формирование наставнических пар (педагог – студенческая группа)
- разработка и реализация «маршрута профессионального развития» студенческой группы;
- организация обратной связи.
- презентация «роста» наставника и наставляемых.

Возможность тиражирования практики

Особых условий для внедрения практики нет.

Возможность масштабирования практики

Для лучшего достижения результат за одним педагогом закрепляется одна группа

Результативность практики

Мотивация наставников:

Положение о наставничестве.

Материальное поощрение наставников.

Показатели оценки эффективности наставничества:

- Количество обучающихся, успеваемость которых повысилась в ходе взаимодействия в наставляемой группе (12 чел).
- Количество обучающихся, подготовленных к участию в олимпиадах конкурсах профессионального мастерства различных уровней в наставляемой группе (8 чел).
- Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника (5 чел.)
- Доля студентов, вовлеченных и систематически посещающих студенческие объединения техникума (42%).
- Доля студентов, у которых наблюдается снижение эмоционального напряжения и повышение стрессоустойчивости (53%)

Ключевые показатели практики:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагога-наставника и наставляемых;
- выявление студентов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме;
- качественный рост успеваемости в наставляемых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (участие наставника в конкурсе профессионального мастерства Педагог года 2023).

Применение системы наставничества позволило обучающимся в короткие сроки привыкнуть к производственной обстановке, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку организации, что существенно сокращает адаптационный период при непосредственном трудоустройстве.



**Сборник материалов
межрегионального конкурса
«Лучшие практики наставничества»**

**ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных
и социальных технологий»
325001, г. Тюмень, Луначарского д. 19
<https://tkpst.ru/>**

