Практика организации наставничества при подготовке участников конкурсных и чемпионатных движений

Наименование образовательной организации, на базе которой реализована практика	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»
Преподаватель	Рычков Павел Владимирович https://tkpst.ru/teacher/stranitsy-pedagogov/rychkov-pavel-vladimirovich/
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 2021 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 двухуровневую систему наставничества, в которой задействованы педагоги и обучающиеся. Педагог выступает в качестве наставника; 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. Таким образом, в рамках данной практики реализуются две модели наставничества: «педагог – студент» и «студент – студент». 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. 1. 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 инструкции 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. 2. Форма наставничества «студент – студент» предполагает включение в команду наставников из числа 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 инструкции 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 трем критериям: – высокая мотивация к наставнической деятельности,

	повышению профессиональной квалификации; – коммуникабельность; – высокий уровень владения компетенциями, 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.
Возможность масштабирования практики	Количество участников не ограничено.
Результативность практики	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 фонд оплаты труда; – единовременная выплата наставникам-студентам из стипендиального фонда; – регулярные доплаты в течении 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 Р-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: Успешность представленной практики обусловлена: – мотивацией участников наставничества; – формами взаимодействия наставников и наставляемых; – уровнем профессионализма курирующего представленную практику наставника;

	– цикличностью форм наставничества.