**Описание «Лучшие практики наставничества»**

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО ФОРУМА**

**«Наставничество: эстафета знаний и опыта»**

|  |  |
| --- | --- |
| Субъект Российской Федерации | Тюменская область |
| Наименование образовательной организации, на базе которой реализована практика | Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» |
| Руководитель  организации | Шпак Тамара Евгеньевна, директор |
| Контакты основных исполнителей | Козлов Александр Викторович, преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий», председатель ПЦК, эксперт по компетенции Электромонтаж |
| Наименование практики | Полное наименование практики: Модель трехуровневой системы наставничества «Пирамида наставничества»  Краткое наименование практики: «Пирамида наставничества» |
| 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. |
| Возможность масштабирования практики | Количество участников не ограничено. |
| 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 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:  – 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. |
| Ключевые слова, характеризующие практику | Пирамида наставничества, методы обучения, профессиональное обучение, развитие наставника, развитие наставляемого, стратегия наставничества. |