**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» |
| Руководительорганизации | 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 колледжаВ 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. |