

**Региональный конкурс «Лучшие практики наставничества»** в системе профессионального образования в Томской области впервые проводился в 2020 году.

Цель конкурса – выявление успешных практик наставничества, способствующих повышению качества подготовки рабочих кадров в Томской области и тиражирование их на региональном уровне.

Учредителем Конкурса выступал Департамент профессионального образования Томской области, а непосредственным организатором – ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций».

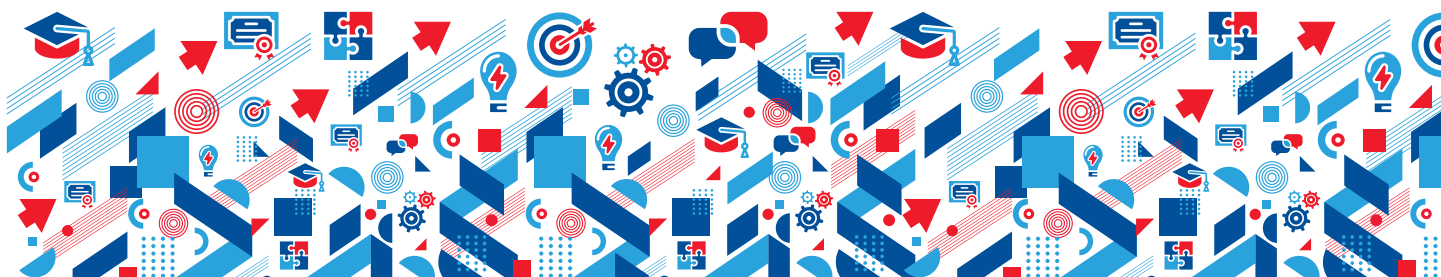
На заочный этап конкурса была представлена 41 работа из 21 профессиональной образовательной организации и из 5 предприятий реального сектора с описанием практик наставничества в техникумах и колледжах и на производстве.

Конкурсный отбор проходил по двум направлениям:

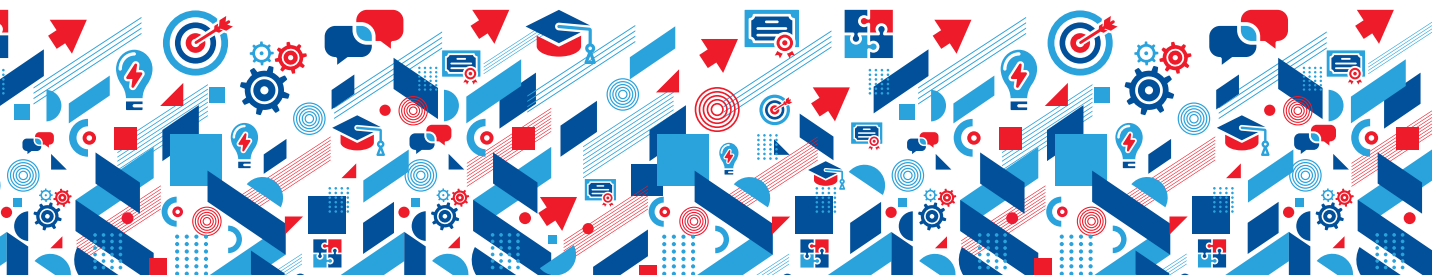
1. «Лучшая практика наставничества среди предприятий Томской области», где были представлены практики формирования системы наставничества как инструмента подготовки и закрепления кадров; практики наставничества, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний и навыков, адаптацией к рабочему месту, коллективу, производственной среде, погружением в неписанные законы профессий, компаний и отраслей; практики наставничества для студентов, которые проходят практику на предприятии без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации.
2. «Лучшая практика наставничества в профессиональных образовательных организациях», где были представлены практики социально-педагогического, социально-психологического, чемпионатного и волонтерского сопровождения студентов; практики профориентационной деятельности, сопровождения профессионального самоопределения и развития обучающихся; практики совместной деятельности предприятий и профессиональных образовательных организаций по развитию наставничества, которые были описаны в следующих моделях:
  - модель практики наставничества «Преподаватель – студент»;
  - модель практики наставничества «Преподаватель – преподаватель»;
  - модель практики наставничества «Студент – студент»;
  - модель практики наставничества «Наставник – студент»;
  - модель практики наставничества «Профориентационное направление».

В данном сборнике публикуются материалы призеров конкурса.

**Оргкомитет конкурса**



## Направление «Лучшая практика наставничества на предприятиях Томской области»



ООО «Умный мир»

ООО «Геос»



## Булат Абдрашитов

Руководитель Академии «Умный Мир», соавтор методики.

2011 г. – главный редактор ООО «Иллюзион». Компания занимается разработкой рекламных комиксов для банковской сферы и иллюстрированные инструкции для производственной сферы.

2014 г. – основатель двух тайм-кафе: Partytime и «Гильдия». Кафе работали как коворкинг, собирая большое число молодых специалистов. Параллельно занимался разработкой квестов живого действия на заказ. Квест «Дикий запад» был распространен на 64 города России.

С 2018 г. – работа в Компании «Умный Мир» (Smart World) в качестве руководителя Академии «Умный Мир». За время работы, совместно с командой, был разработан уникальный тренинг – настольная игра, которая легка в методику Академии как способ диагностирования команд и повышения их Soft skills.



## Александра Овчинникова

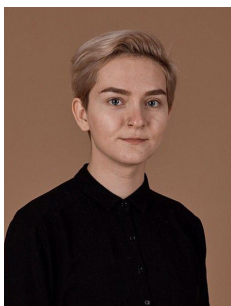
Специалист-инноватик, автор практики.

Прошла специализированную практику как маркетолог и интегратор в ТПУ.

С 2019 г. – заместитель руководителя Академии. За 10 месяцев работы полностью изменила Академию и подходы к ней. Автоматизировала сборы заявок на участие. Разработала аналитику данных Академии, направленную на выявление и устранение слабых мест в обучении. Разработала систему контрольных точек для динамической оценке участников Академии.

Структурировала всю документацию на проекте, создав возможность сформировать Академию как продукт и реализовывать ее в других компаниях, масштабируя проект.

Систематизировала процессы в Академии, привела их в порядок по нотации IDEF0. Принимает активное участие в отборе наставников и доработке методики Академии.



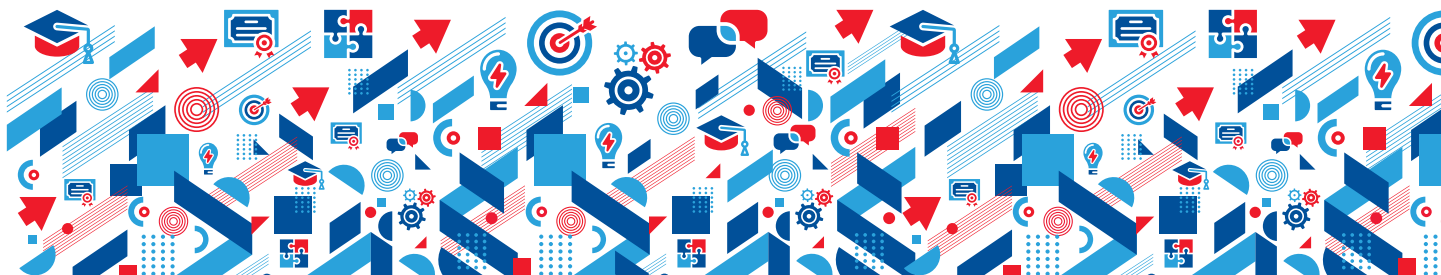
## Марина Кондратьева

Наставник дизайнеров, соавтор методики.

С 2020 г. – дизайнер Академии «Умный Мир». Разработала визуальное оформление постов для таргетированной рекламы, афиш, превью для видео и визуальное оформление в социальных сетях. Занимается созданием, монтажом и улучшением курсов для Академии. За 3 месяца выросла из обычного дизайнера в опытного наставника для студентов Академии. Разработала входные тестирования для отбора кандидатов, курирует участников Академии на роли дизайнеров.

Совместно с Елизаветой Шефер разработали курс по удаленной работе.

<https://copp70.ru/catalog/program/42>. Активно внедряет онлайн-курсы в методологическое обучение в Академии.





### Елизавета Шефер

Маркетолог, соавтор методики.

2020 г. – маркетолог Академии «Умный Мир». На протяжении года успешно продвигает проект Академии в социальных сетях для привлечения студентов. Занимается оптимизацией набора участников Академии на входе. Осуществляет поиск потенциально выгодных и жизнеспособных идей и поиском стейкхолдеров для реализации цифровых платформ. Проводит маркетинговые исследования для проектов Академии.

### Наименование практики

**SmartWorld Academy.**

### Аннотация

SmartWorld Academy – это некоммерческий социальный проект томской IT-компании «Умный Мир». В нем мы обучаем начинающих специалистов пяти IT-профессиям за 4 месяца. Причем как студентов с профильных отделений (программистов) на фронтенд и бэкенд разработчика, так и непрофильных (практически всех остальных) отделений на тестировщика (инженера QA), менеджера проектов (project manager) и на системного аналитика. По этой ссылке можно посмотреть нашу деятельность: [https://vk.com/smartworld\\_academy](https://vk.com/smartworld_academy)

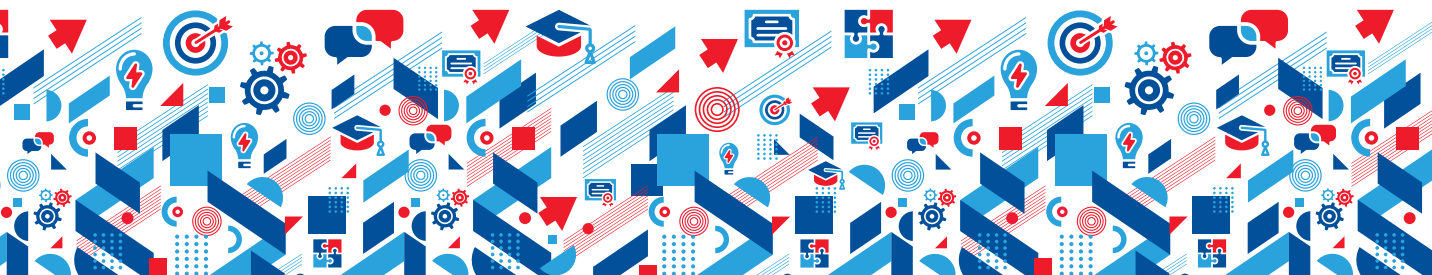
1. Первая работа. Проблема в том, что молодые специалисты не могут устроиться на работу, особенно на своё первое место работы, а компании не готовы брать себе неподготовленные кадры, без опыта работы.
2. Проблема отсутствия навыков командной работы у молодых специалистов.
3. Проблема отсутствия практического опыта разработки ПО.
4. Проблема просвещения об области IT, особенно того, что в ней можно работать, не имея специализированного образования.
5. Проблема того, что из вузов и сузов выходят специалисты с устаревшими знаниями и навыками в сфере IT. Способом решения вышеперечисленных проблем является создание собственного акселератора, в котором начинающие специалисты в ускоренном режиме приобретают как профессиональные компетенции, так и Soft skills, которые необходимы для первого места работы.

### Место реализации практики

ООО «Умный Мир», пр. Кирова, 51а, стр. 5, офис 721, 720, 721/1.

### Актуальность

Актуальность проблемы можно отследить по ресурсу hh.ru. В Томске размещено 22 вакансии по профилю «программист» без опыта работы, с опытом работы 1 до 3 лет – 155 вакансий, от 3 до 6 лет – еще 51 вакансия. Это связано с тем, что для любой IT-компании основной риск – нанять неквалифицированного специалиста. К тому же в среде IT в последние годы вырастает конкуренция именно среди новичков, создавая самый настоящий барьер для начала работы. Даже если вы окончили профильный вуз, это не дает гарантии трудоустройства. К тому же в образовательных заведениях в лучшем случае готовят одиночек-теоретиков, в современном



рынке IT требуется знать командные методологии работы с которыми мы знакомим команды, что в будущем повысит шанс специалистов получить работу. Из нашего практического опыта: к нам просятся в среднем в три раза больше человек чем мы можем «пропустить» через Академию.

### Цель практики

Подготовить из участников Академии самостоятельные команды, которые могут выполнять IT-проекты с высоким качеством в заданные сроки. Помочь освоить современные технические компетенции по одной из шести специальностей, а также овладеть навыками Soft skills, необходимыми для эффективного самообучения и работы в команде.

### Задачи практики

*Общие задачи:*

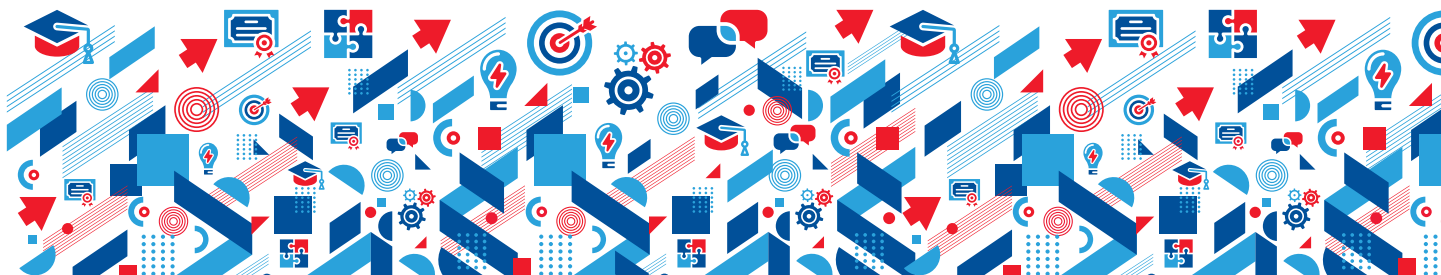
1. Усвоить перечисленные ниже навыки.
2. Тратить не менее 20 часов в неделю на протяжении 3 месяцев в Академии.
3. Раз в неделю приходить всей командой (или удаленно присутствовать) на трекшенах (это встреча с главным наставником, на которой происходит проверка деятельности команды за всю неделю).
4. Создать поэтапно самостоятельную цифровую платформу. Этапы: аналитика – создание паспорта проекта, проектирование – создание эскизного и технического проекта, разработка прототипа, разработка MVP (минимальной жизнеспособной версии), тестирование своего проекта и защита его с презентацией на открытом Демо-дне в точке кипения.

*Задачи в области освоения Soft skills:*

1. Быть требовательными к работе друга друга, понимать, что от этого зависит общекомандный результат.
2. Говорить о проблемах, трудностях и рисках своевременно; осуществлять необходимое взаимодействие в команде (передача задач, взаимопомощь, взаимопроверка и т.д.).
3. Уметь генерировать конструктивные решения в командной работе.
4. Выполнять задачи в установленные временные рамки, с максимальной «прозрачностью» для всех членов команды.
5. Наладить постоянный контакт с заказчиком проекта и прочими стейкхолдерами.
6. Организовать тайм-менеджмент себя и команды.
7. Адекватно воспринимать конструктивную критику и замечания.
8. Уметь структурировать свою работу, мысли, речь.
9. Адаптироваться к изменению условий.

*Задачи в области освоения Hard skills:*

1. Освоение языка программирования PHP, фреймворк Laravel, PostGres – базы данных.
2. Освоение языка программирования JavaScript, фреймворк Vue, ExJs, ReactNeative.
3. Figma – для подвижных прототипов.
4. Postman – для проверки бэкенда (тестирования API).
5. Photoshop, Illustrator – для вебдизайна.
6. Trello. Jira, Hubstaff – для ведения проектного менеджмента.
7. IDEF0 – нотация для создания технологического процесса.



## Средства и способы реализации практики

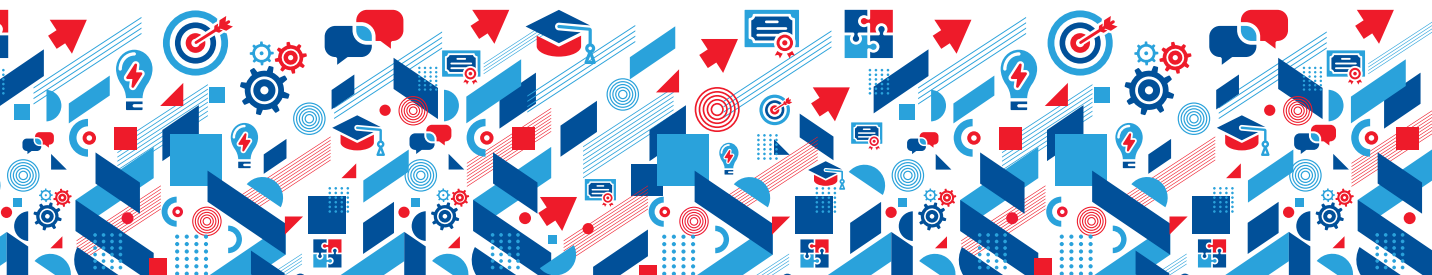
*Программа рассчитана на 3 месяца и будет иметь следующие ключевые этапы:*

1. Тестирование и отбор кандидатов, формирование команд (необходимо ввиду того, что людей приходящих к нам в Академию больше, чем мы можем пропустить. Предпочтение отдается тем, кто ищет возможность после практики трудоустроится).
2. Первый месяц интенсивной работы над индивидуальными заданиями для развития hard skills до требуемого уровня. Командообразование, основы командной работы.
3. Проверка результатов и динамики развития каждого участника. Исключения из Программы участников, не соблюдающих требования Академии. Переформирование команд.
4. Выдача проектов. Работа над проектами в составе команды на протяжении 1,5-2 месяцев. Контроль со стороны наставников и представителей компании. Лекции от преподавателей. Еженедельные отчеты на командных встречах.
5. Презентация проектов.
6. Оффер на работу тем, кто успешно прошел все этапы Академии.

*Участников Программы ожидают следующие форматы работы:*

1. Индивидуальная работа по развитию Hard Skills (самообучение).
2. Командная работа над реальным проектом (развитие Hard Skills + Soft Skills).
3. Работа с наставниками по корректировке траектории профессионального развития.
4. Еженедельные отчеты в виде трекин-митингов.
5. Лекции от специалистов по профессиональной сфере деятельности.
6. Развивающие мероприятия (воркшопы, хакатоны, презентационные дни).
7. Неформальные встречи с представителями разных IT-компаний с целью обмена опытом.
8. Развлекательные мероприятия (турниры – игры ГО, настольные игры для навыков системного и логического мышления).

Сама практика протекает в постоянном общении с наставниками от нашей компании. На каждую роль у нас выделено двое наставников, которые в режиме онлайн могут помочь участникам. Однако наша задача только указать путь, участники самостоятельно изучают материал, могут искать его на сторонних ресурсах для решения задачи. Раз в две-три недели мы делаем воркшопы, в которых решаем самые трудные накопившиеся вопросы, зачастую это интеграция кода, создание «правильной» аналитической модели будущего программного продукта. У нас подняты сервера на ресурсе Discord и Rocket.chat для постоянного общения команд между собой и наставниками. В связи с эпидемиологической ситуацией мы не только не закрыли нашу программу, но и улучшили нашу работу на удаленном формате. Так, для подробного тестирования и развития Soft skills нами была разработана тренинг-настольная игра Agile Game Command (фотографии будут приложены в дополнениях). Эта уникальная разработка позволяет тестировать и развивать навыки командной работы, так как сам тренинг рассчитан на 10 человек линейного состава, а не на одного менеджера или тимлидера. Тренинг решает «боли команд» настолько эффективно, что иногда мы проводим его для дружественных организаций. Для ООО «Интек» (руководящий состав), для ООО «Рубиус» (команды разработки), ТГУ (для программы Agile Storm), для совместной практики в ТПУ, для ТТИТ (административный и педагогический состав), для ТЭПК (состав преподавателей).





Командная работа позволяет практически с нуля получить навыки успешной работы. На практике доказано, что при соблюдении требований Академии мы можем ввести человека в профессию за три месяца. а лучшим участникам предлагаем трудоустройство в нашей компании.

## Показатели результативности

*Успешность окончания Академии измеряется только практическими показателями:*

1. Законченный проект (цифровая платформа) за время обучения.
2. Динамика роста профессиональных навыков.
3. Процент конверсии прошедших Академию специалистов от поступивших в нее.

## Данные о результативности

Предыдущий набор: сентябрь 2019 – февраль 2020. На входе 124 человека. Из них успешно прошли Академию 19 и были трудоустроены в компанию 13 человек (предложения на работу были у всех). В настоящее время был набор на входе 145 человек. На данный момент (май) – 43 человека осталось, прогнозируется 35-38 человек к окончанию нашей Академии.

## Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы и минимизации

*Ограничения:*

1. Таким способом можно обучать только команды (невозможно подготовить одного специалиста или 10 специалистов одного профиля).
2. У команд обязательно должен быть реальный проект (нельзя использовать только теорию).

*Риски:*

1. Организаторы программы (наставники или трекаеры) не будут обладать необходимыми компетенциями на требуемом уровне для выполнения своих задач.

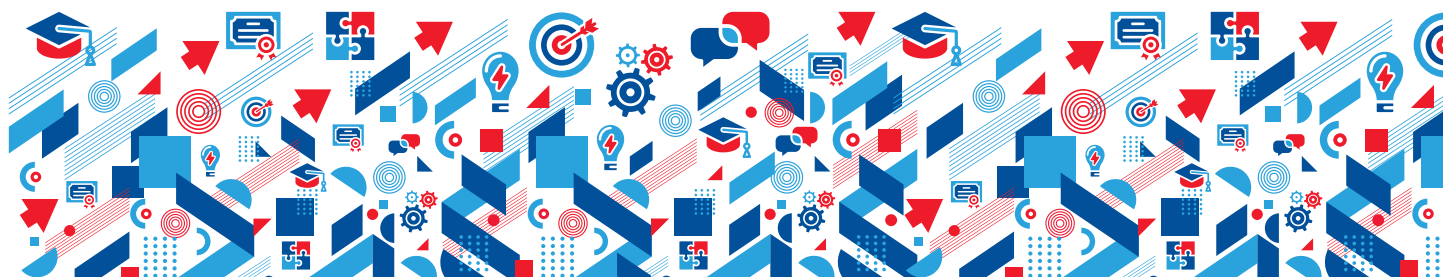
*Механизм минимизации:* 1) тщательный подбор кадров, с разъяснением должностных обязанностей и испытательным сроком работы; 2) задваивание специалистов; 3) дообучение специалиста в процессе его работы.

2. Уход из программы одного из организаторов (наставников или трекаеров) в процессе осуществления программы.

*Механизм минимизации:* 1) подписание договора, по которому он должен будет предупредить заранее и отработать до того, как будет найдена замена; 2) задваивание специалистов на одну роль, чтобы один мог подменять другого.

3. Низкий процент конверсии участников программы.

*Механизм минимизации:* ввод различных метрик, которые помогут оценивать причины низкой конверсии (на каком этапе уходит больше всего участников) и их устранение в будущем.



4. Невозможно спрогнозировать заранее точное количество участников, успешно завершивших Академию.

*Механизм минимизации:* ввод различных метрик, которые помогут осуществлять реалистичный прогноз в процессе осуществления программы.

5. Проекты окажутся слишком легкими или слишком сложными для команд.

*Механизм минимизации:* 1) договоренность с заказчиком о внесении поправок в работу в процессе осуществления работ над проектом; 2) осуществление подбора проектов заранее и их предварительная оценка.

6. Изначальная выборка участников Академии окажется нерепрезентативной – придут люди, которым данная деятельность неинтересна или не под силу.

*Механизм минимизации:* 1) тщательный анализ тех, кто успешно прошел Академию, и подбор новых участников с такими же параметрами (соц. дем., интересы, характер); 2) введение входного тестирования для отсеивания самых слабых кандидатов.

### Алгоритм внедрения практики

Внедрение должно быть построено на нескольких принципах и этапах.

*Принципы:*

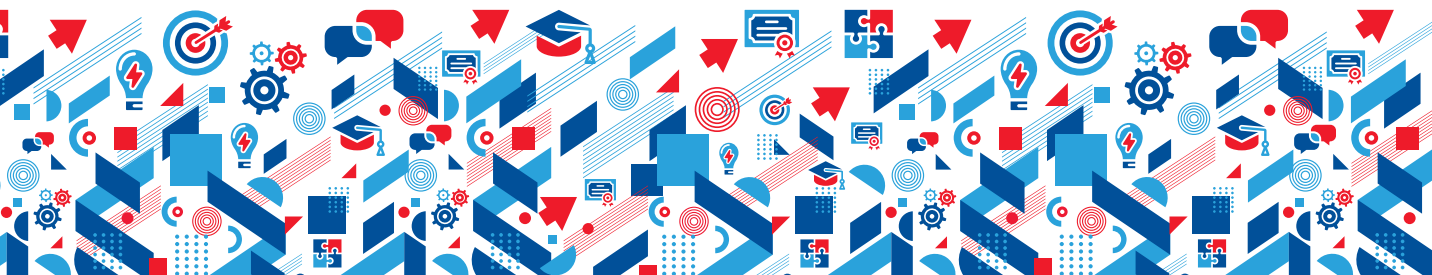
1. Наставники должны быть из реального предприятия, куда готовятся кадры, или обладать такими же компетенциями и реальным практическим опытом.
2. Наставники не должны заниматься процессом обучения, они должны лишь указывать путь, ресурсы, а также объяснять сложные моменты в работе.
3. Проекты, выполняемые участниками должны нести полезную смысловую нагрузку, никакой работы в стол!

*Этапы внедрения:*

1. Создается формирующий основной документ от предприятия, в котором описываются кадровые потребности с учетом специфики командной работы.
2. Формируется состав наставников.
3. С наставниками разрабатывается программы индивидуального и командного обучения. Формирование пула проектов и поиск стейхолдеров – на них.
4. Происходит поиск студентов и реклама Академии.
5. Сбор и регистрация заявок.
6. Начало работы с участниками. Первый месяц на привыкание и выполнение индивидуальных заданий.
7. Переход к выполнению проекта.
8. Завершение проектной деятельности и демонстрация результатов

### Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях

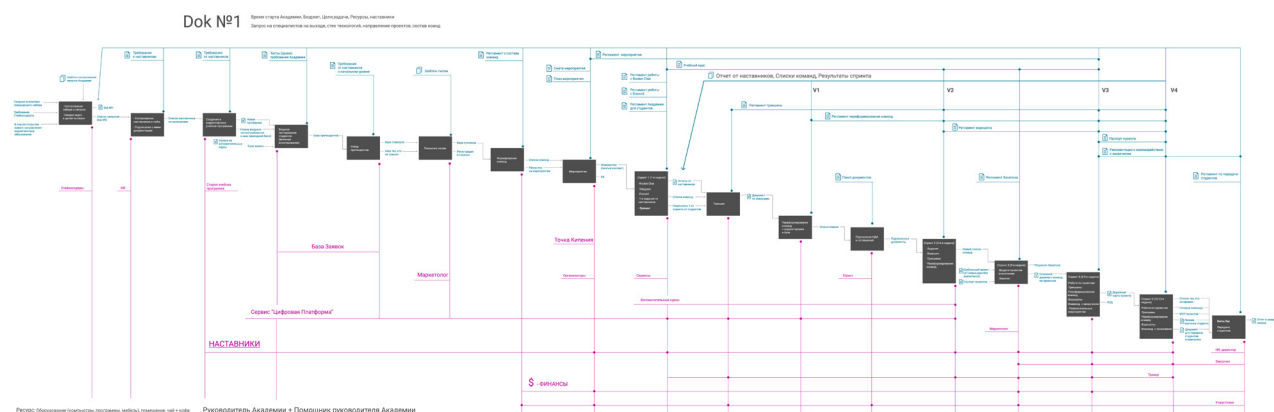
Академия как самостоятельный проект или программа подготовки кадров может быть внедрена на любое работающее предприятие, как производство, так и в сфере услуг. Высокий уровень soft skills, тренируемый в Академии, позволяет командам как легко внедряться в большие существующие коллективы, так и вести самостоятельную работу. Подобный



опыт создания отдельной Академии был протестирован в 2019 году в ТПУ совместно с проректором по цифровизации Александром Сергеевичем Фадеевым.



### Визуализация процессов Академии Smart World



### Регламент по работе Наставника в Smart World Academy

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт.

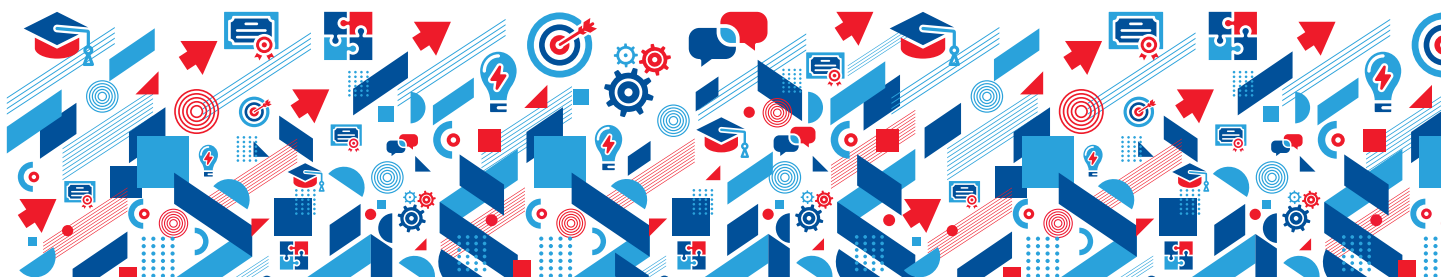
*Наставник помогает участнику Академии стать взрослым, не по возрасту, а по образу мысли:*

- научиться самостоятельно справляться с проблемами;
- брать ответственность за свои действия;
- критически мыслить;
- задавать правильные вопросы себе и другим;
- договариваться с другими людьми;
- подходить креативно к задачам и выдумывать свои уникальные способы их решения.

*Как наставнику общаться с участниками Академии?*

В самом начале нового набора пропишите в чате со своими студентами то, как и когда им к вам обращаться. Если не хотите получать сообщения от студентов ночью или в выходной день, то заранее предупредите их об этом.

Когда вы выдаете задание, то пишите срок, в течении которого студенты должны присылать вам на проверку работы, и в каком формате, а также о возможных чекпойнтах (промежуточных проверках). Например: «присылать ссылку на ежедневный отчет с 18:00 до 21:00 в личном сообщении; отчет – это гугл-документ, который доступен для комментирования; он содержит следующие моменты ...».



Если студент прислал вам свою работу, а вы знаете, что в ближайшее время не сможете ее проверить, то напишите ему об этом. Студент тоже планирует свое время, а также отчитывается перед менеджером и трекером о своей работе.

Не игнорируйте студента дольше суток, особенно перед дедлайном. Хотя бы отпишитесь ему о том, что проверите позже, а работа его будет считаться принятой, либо сдвиньте дедлайн.

Если вы прочитали сообщение от студента, то ответьте на него хоть что-нибудь. Не оставляйте сообщение прочитанным, но неотвеченным, а то оно затеряется среди других бесед.

После проверки работы студента оставляйте на нее фидбэк, особенно, если есть недочеты. Так студент будет понимать, что у него есть проблемы и морально будет готов к тому, что его могут исключить.

Будьте тактичны во время общения с участниками Академии.

*Не допускается:*

- использовать ненормативную лексику в переписках;
- переходить на личности, унижать, оскорблять участников Академии;
- обсуждать с участником Академии других участников Академии.

*Принципы, которые следует соблюдать наставнику при работе с участниками Академии*

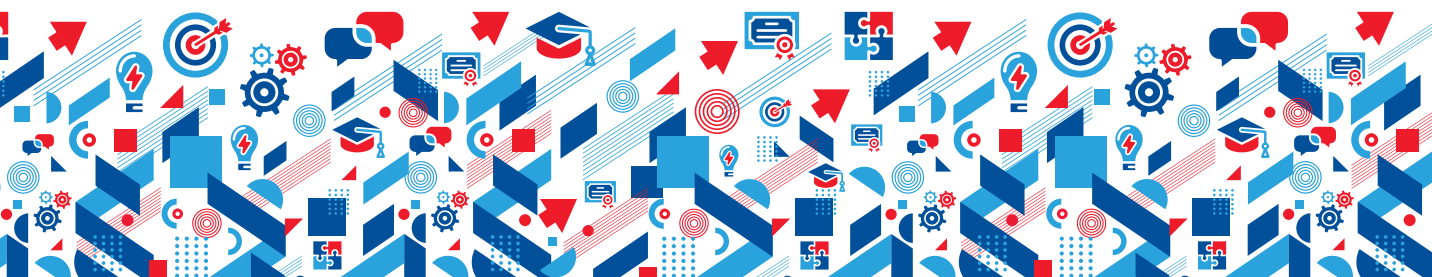
Не оценивать личность. Наставник не даёт оценку личности, только поведению. Он не говорит «ученик злой», он говорит «ученик ведёт себя так и так». Если наставник видит неправильное поведение, он обращает внимание ученика на это: «Я вижу, что ты не хочешь этого делать. Расскажи, почему?».

Не давить и не травмировать. Наставник не пытается навязать свои решения, даже считая себя правым. Он помогает выбрать вариант, который лучше всего подойдет самому участнику. В случае если участник не взаимодействует и не прислушивается к наставнику, то он исключается. К примеру, ученик зашёл в тупик. Наставник мог бы сказать: «Да тут же всё просто, вот делай так и так. Почему ты не делаешь, как я сказал?» Но такой подход скорее приведёт к тому, что ученик в проблемной ситуации снова будет бежать к наставнику (даже при самой малой проблеме). В этой ситуации лучше не предлагать готовые решения, а задавать вопросы: «Что вызывает трудности? Как на твой взгляд нужно решать эту задачу? Где ты можешь найти решение?»

Не становиться энциклопедией. Наставник не делает за учеников их работу. Его миссия – научить мыслить самостоятельно и уметь разобраться в любой ситуации. Поэтому он не даёт готовых решений, а задаёт наводящие вопросы и рассказывает, как действовал в подобных ситуациях.

Что наставник должен предоставлять трекеру? Вы являетесь поддержкой для руководителя Академии, его помощника и трекера. А значит, должны подкреплять их, а не отнимать время и силы, как студенты.

Просим вас подходить к работе осознанно и ответственно, выполнять все задачи, поставленные руководством Академии, вовремя или хотя бы уведомлять о переносе срока.



Мы учим студентов работать в командах и быть нацеленными на результат, так давайте же сами для начала станем такой командой :)

Руководителю Академии / помощнику / трекеру от вас понадобятся:

1. Документ – отчет, который должен быть доступен вышеперечисленным лицам и быть актуальным на момент трекшенов и на этапе переформирования команд.

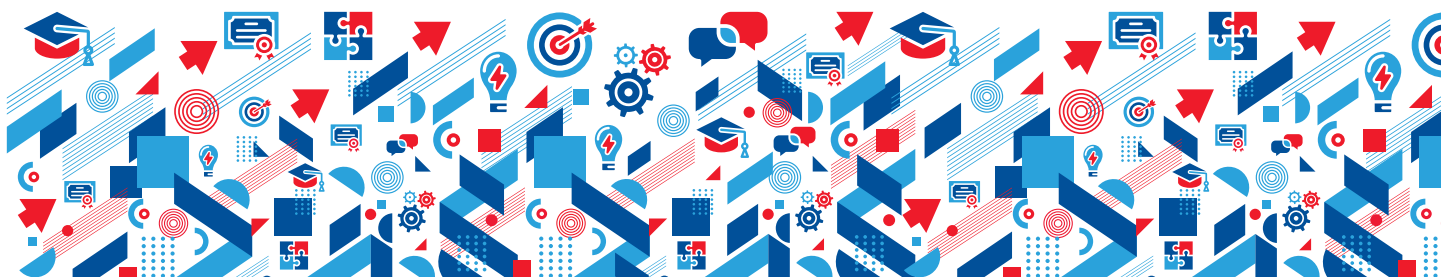
В нем должно быть отражено:

- Ф.И.О.;
  - команда;
  - тема задания (ссылка на него);
  - когда было выдано задание;
  - когда чек-поинт (промежуточная оценка) при необходимости;
  - когда дедлайн;
  - с какой попытки студент сдал задание;
  - комментарий по работе в целом;
  - комментарий по взаимодействию с Наставником (как реагирует на критику, как часто пишет и по делу ли);
  - разделение студентов по уровню их знаний/навыков (топовые – справляются почти идеально, середнячки, отстающие – кандидаты на исключение);
  - ссылки на работы студентов (по необходимости).
2. Список кандидатов на исключение и фидбэк по этим кандидатам (раз в неделю, в день переформирования команд). Фидбэк должен отражать аргументированную причину исключения. Это поможет трекеру самостоятельно ответить студенту на вопрос «А за что меня исключили?»
  3. По окончании сезона Академии – документ с характеристикой всех, кто успешно прошел Академию. По сути это развернутый фидбэк на каждого участника, на который будут опираться старшие специалисты компании при обсуждении вопроса трудоустройства выпускников Академии.

В процессе сезона руководитель Академии может попросить наставника:

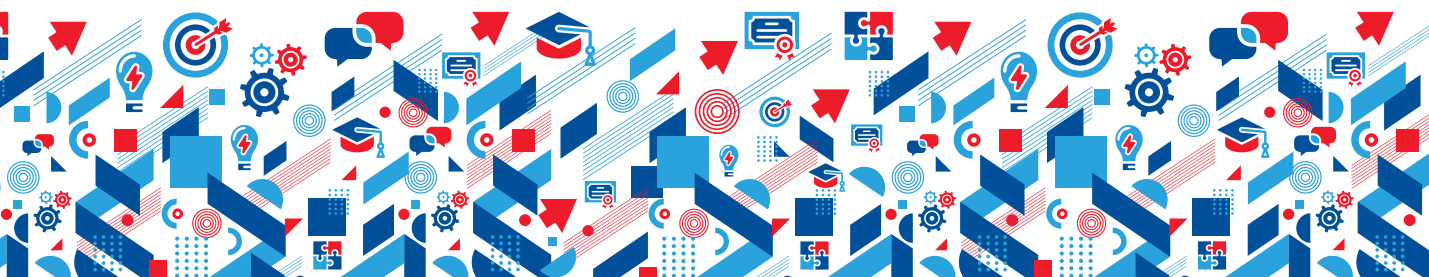
- пересмотреть, дополнить, согласовать с другим направлением курс и задание для студентов по своему направлению;
- подготовить входные требования для нового набора по вашей роли;
- написать, изменить, дополнить фидбэк по конкретному студенту;
- подготовить и провести лекцию по конкретной теме в рамках ваших компетенций;
- помочь с организацией и поучаствовать в мероприятиях от Академии;
- присутствовать, проводить трекшены/тренинги;
- присутствовать на встречах/созвонах для руководства Академии и наставников.

Условия работы для сотрудников компании «Умный Мир» или «ГеоС»: в рамках проекта «Академия» можно тратить 4 часа с основного времени, 4 часа – сверх рабочего времени в неделю. Если у вас больше 5 студентов, то после согласования с руководством может быть выделено 2 часа дополнительного времени в неделю.



Условия работы для сторонних наставников: на все взаимодействия со студентами и руководством Академии вы можете тратить не более 50 часов в месяц.

Отказ от работы наставником: если вы хотите уйти с роли наставника, то сообщить об этом необходимо за месяц. Это необходимо для того, чтобы мы успели найти нового наставника, подготовить его и ввести в курс дела. Также вы принимаете участие в процессе ввода нового специалиста в работу.



**АО «Томскэнергосбыт»**

**ТОМСКЭНЕРГОСБЫТ**

**Фуртатова Ольга Сергеевна**

Работает в АО «Томскэнергосбыт» директором по персоналу.

«Наверное, самая главная черта моего характера – это стремление к постоянному развитию. Очень люблю познавать что-то новое, думаю, именно это позволяет мне профессионально работать и достигать целей. Также из любимых увлечений – активный отдых и пикник с семьей на природе».

**Наименование практики**

**Развитие карьерной и личной траектории молодых специалистов в АО «Томскэнергосбыт». Модель: «наставник – молодой специалист».**

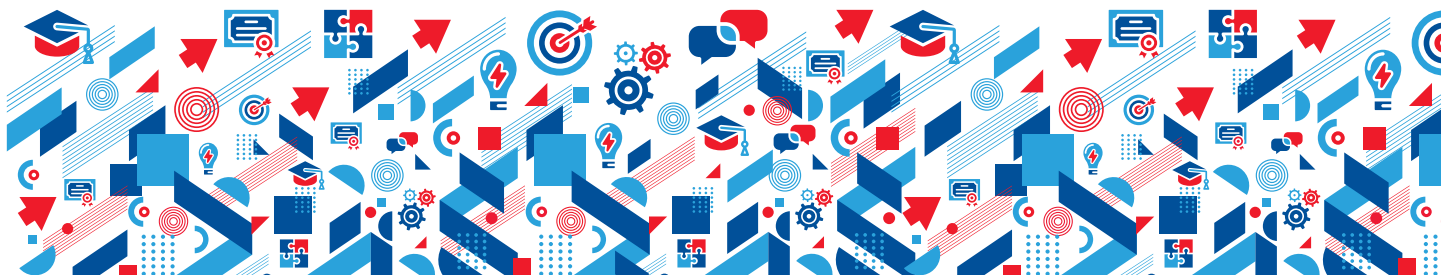
**Аннотация**

В рамках реализации проекта по подготовке кадров на предприятиях электроэнергетики в группе компаний «Интер РАО» был проведен комплекс мер по выявлению позиций с максимальной ротацией и созданию системы эффективного наставничества. После исследований и мониторинга были выявлены особенности, которые необходимо применять для адаптации и передачи опыта для сотрудников разного уровня, а также определены первоочередные позиции, для которых в случае потери или повышения специалиста затрачивается максимальное количество временных и финансовых ресурсов.

Наданный момент АО «Томскэнергосбыт» разработал и осуществляет с 2017 года программу мероприятий для развития карьерной и личной траектории молодых специалистов, а также для качественного и быстрого замещения высококвалифицированных специалистов и создания резерва на актуальные к замещению позиции.

Инновационность программы наставничества заключается в особом подходе под названием «3 ступени» с особым комплексом мероприятий, в котором каждый из уровней направлен на адаптацию, развитие профессиональных компетенций, рационализаторского и инновационного мышления, навыков личной эффективности, определения оптимального карьерного пути, а также корпоративное вовлечение и выявление высокопотенциальных молодых специалистов.

Актуальность программы заключается в том, что цикл мер помогает специалисту справиться с трудностями, возникающими из-за недостатка практических знаний и навыков профессиональной сферы деятельности, позволяет активно овладеть нормами и традициями корпоративной культуры Компании, коллективного профессионального общения, а также благодаря наставнику почувствовать социально-психологическую поддержку и совместно сформировать траекторию карьерного развития.



Модель и инструменты наставничества востребованы и реализуются на этапах развития в компании начиная от стажировок до формирования кадрового потенциала, а также ежегодно обновляются исходя из данных аналитики и запросов от участников и руководства на улучшение и развитие конкретных подразделений.

### Место реализации практики

АО «Томскэнергосбыт».

### Актуальность

*Наставничество в неформальной форме было всегда представлено в организации, но актуальность теме придали следующие факторы:*

- проведение исследования проблем в этой области в компании и запросов на реализацию программы исходя из Внутренней стратегии развития от группы компаний;
- наставления Президента РФ в рамках Всероссийского форума «Наставник» (2018 года) от Агентства стратегических инициатив;
- а также наличие показателей систем наставничества в основе Нацпроекта «Образование».

С 2017 года была запущена первая ступень программы, которая нацелена на адаптацию вновь принятых специалистов, систематизированную работу с вузами (подготовка студентов в резерв организации с целью выхода на стартовые вакантные позиции).

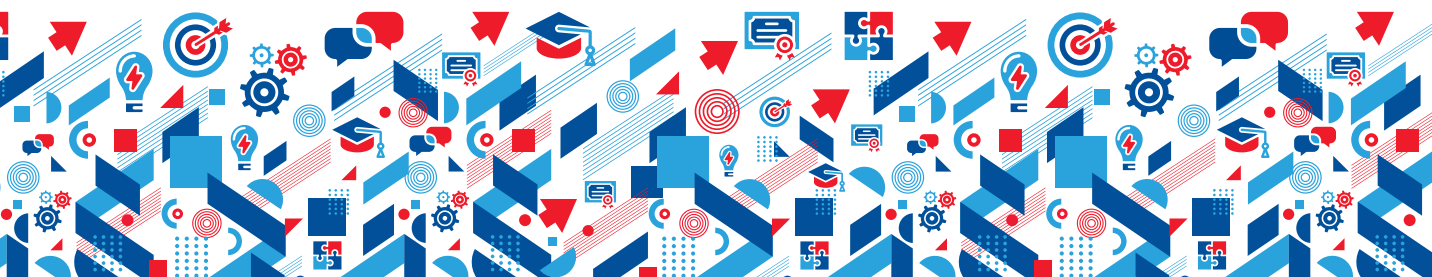
Система мероприятий отразила своё положительное влияние на годовой отчетности 2018 года и 2019, где снизился показатель текучести кадров, выявлены максимально требующие обновления позиции. А также благодаря «первой ступени» в среднем из 7 студентов, которые проходили практику, выходят на стартовые позиции по 2 человека ежегодно, четверо на данный момент продолжают работать в организации, из них двое за последний год получили повышение.

Это доказывает, что качественные адаптационные мероприятия не только позволяют с максимальной скоростью подготовить молодого специалиста к полноценной работе, но и выступают инструментом нематериальной мотивации и удержания новых сотрудников, повышая их эмоциональную вовлеченность и лояльность к Обществу и Компании.

С 2018 года началось формирование целостной методологии (целевой модели) «трех ступеней» наставничества. Это позволяет передавать уникальные знания, навыки и компетенции сотрудников, развивать их потенциал, мотивировать вовлеченность, активность и инновационное мышление, а также формировать поведенческую модель, соответствующую корпоративной саморазвивающейся культуре АО «Томскэнергосбыт».

### Цель практики

Создание в АО «Томскэнергосбыт» эффективной модели «трех ступеней» наставничества для увеличения количества подготовленных кандидатов (резервистов) на вакантные стартовые и руководящие позиции начального и среднего звена.



### Задачи практики

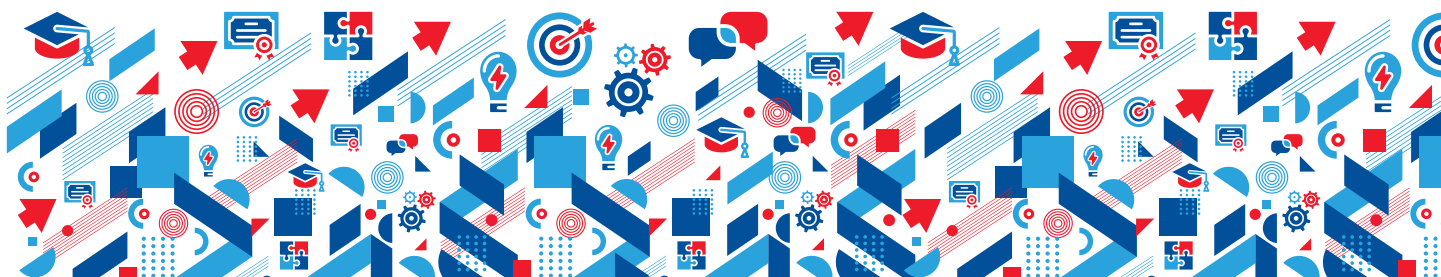
В программе «3 степени наставничества» выделены следующие ключевые блоки:

- привлечение студентов, работа с вновь прибывшими молодыми;
- формирование из внутреннего состава сотрудников готовых к горизонтальной или вертикальной ротации;
- подготовка наставников к овладению методологией передачи знаний, опыта и развитию у наставляемых корпоративных компетенций;
- составление пар наставник – наставляемый;
- сокращение сроков адаптации и введение в профессию;
- формирование индивидуального плана развития;
- мероприятия развития (личностно-деловых навыков и лидерского потенциала, профессиональных компетенций, инновационного мышления);
- профессиональное самоопределение;
- социально-психологическая поддержка и вовлечение в корпоративную культуру компании;
- оценочные мероприятия;
- увеличения количества подготовленных кандидатов (резервистов) под востребованные позиции;
- рост мотивации персонала;
- положительное влияние на индекс текучести кадров.

### Средства и способы реализации практики

Важной предпосылкой к началу программы является формирование интереса к отрасли электроэнергетики у молодого поколения. В данном направлении проводятся такие мероприятия:

- День открытых дверей Компании;
- проведение встреч со школьниками с презентационным материалом;
- круглые столы с представителями органов власти, вузов, сузов, работодателями с целью подготовки кадров для энергетической отрасли в системе профессионального образования Томской области;
- профориентационные встречи с абитуриентами и студентами начальных курсов профильного вуза (НИ Томский политехнический университет);
- участие в ежегодных ярмарках вакансий, проводимых вузами;
- участие в мероприятии «Город профессий» – ежегодный профориентационный проект, проводимый Департаментом труда и занятости Томской области. Это уникальная интерактивная площадка, на которой школьники Томской области могут не просто познакомиться с востребованными в регионе профессиями, но и попробовать себя в разных специальностях. Знакомство с различными специальностями проходит посредством мини-опытов, интерактивных мастер-классов, симуляционных экспонатов и тренажеров;
- каждый год мы приглашаем самых талантливых и потенциальных студентов вузов для участия в двух программах: целевая подготовка и стажировка.



При приеме на работу молодые специалисты зачисляются в программу «3 степени», которая предусматривает поэтапную реализацию комплекса мероприятий, направленных на адаптацию, развитие профессиональных компетенций, рационализаторского и инновационного мышления, навыков личной эффективности, определения.



Наполнение и порядок реализации мероприятий программы «3 степени» определяется в соответствии с задачами каждой ступени программы.

**Первая ступень** программы носит название «Моя компания».

К основным задачам первой ступени относятся:

- адаптация молодого специалиста к работе, коллективу, Компании;
- введение в профессию, изучение специфики работы в Компании;
- формирование корпоративных стандартов поведения в соответствии с культурой Компании.

**Вторая ступень** программы носит название «Моя профессия».

К основным задачам второй ступени относятся:

- углубленное знакомство с профессией, формирование профессионального мастерства;
- развитие личностно-деловых навыков и лидерского потенциала;
- воспитание приверженности к Компании;
- определение вариантов дальнейшего профессионального развития молодого специалиста.

**Третья ступень** программы носит название «Моя карьера».

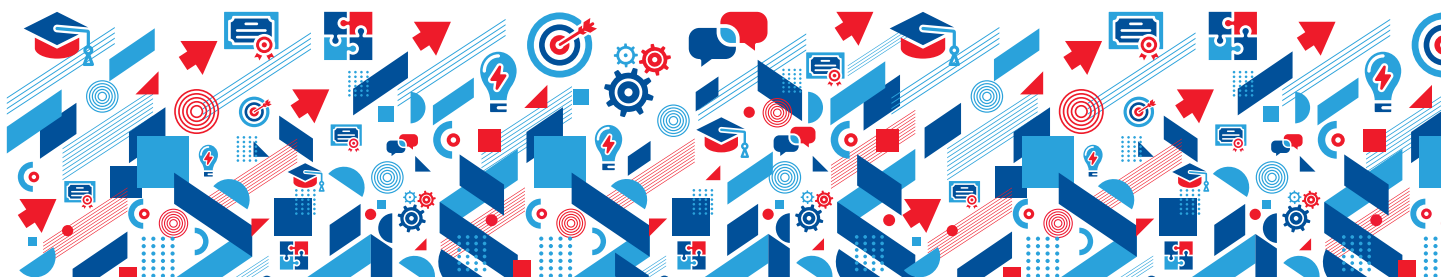
К основным задачам третьей ступени относятся:

- развитие лидерского потенциала молодого специалиста;
- совершенствование профессионального мастерства;
- подготовка высокопотенциальных молодых специалистов к занятию управленческой позиции;
- оценка по итогам «3 ступени»;
- определение вариантов дальнейшего профессионального развития молодого специалиста.

## Внешние партнеры

НИ Томский политехнический университет, НИ Томский государственный университет, Департамент высшего и среднего профессионального образования, Департамент труда и занятости населения, Центр занятости населения, «Иннопрактика».

Ресурсы проекта	Для решения какой задачи
Регламент по адаптации ВПР	регламентация бизнес-процесса и его составных частей для решения задач эффективной адаптации, развития, мотивации и закрепления ВПР в Обществе
План адаптации и развития	Документ, в котором определены конкретные мероприятия, направленные на адаптацию и последовательное развитие вновь принятых работников и результаты их прохождения
Курс «Добро пожаловать в ПАО «Томскэнергосбыт» (фильм о Компании, ГИД новичка, ЛНА)	Знакомство с Компанией и будущей профессией
Наставник	Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
Пособие для наставников	Методологический корпоративный документ, в котором собраны правила, техники, виды наставничества, отчетные документы, договор о взаимодействии, план развития, а также ценности наставника и др.
ИПР	Документ, описывающий цели развития и конкретные действия, позволяющие достичь поставленные цели
HR	Ответственное лицо, которое является держателем программы и корректировщиком исполнения целей по времени, а также корректности подбора и эффективности пар
Гид по развитию компетенций	Пособие с рекомендационными материалами и техниками по развитию корпоративных компетенций
Отчет наставника об итогах адаптации ВПР	Отчетный документ по проценту выполнения плана адаптации



## Показатели результативности

За основу программы мы взяли цель – увеличение количества подготовленных кандидатов (резервистов) на вакантные стартовые и руководящие позиции начального и среднего звена.

Ключевой показатель – индекс готовности закрытия должностей резервистами, который является отношением (количества резервистов к количеству позиций, для которых требуется резерв).

Из этой же области мы отслеживаем динамику: количество обученных методологии наставников, количество сформированных пар «наставник – наставляемый», количество составленных ИПР.

Больше внимания стало уделяться работе с вузами и поэтому в этой области мы фиксируем такие показатели:

- профориентационные встречи со студентами Инженерной школы энергетики ТПУ;
- количество студентов, которые проходили практику;
- количество магистров, которые проходили по программе развития «Стажёр»;
- количество целевиков, которые проходили обучение в НИ «ТПУ» по программе «Электроэнергетика и электротехника»;
- количество студентов, принятых на работу;
- количество молодых специалистов, которые получили повышение в должности.

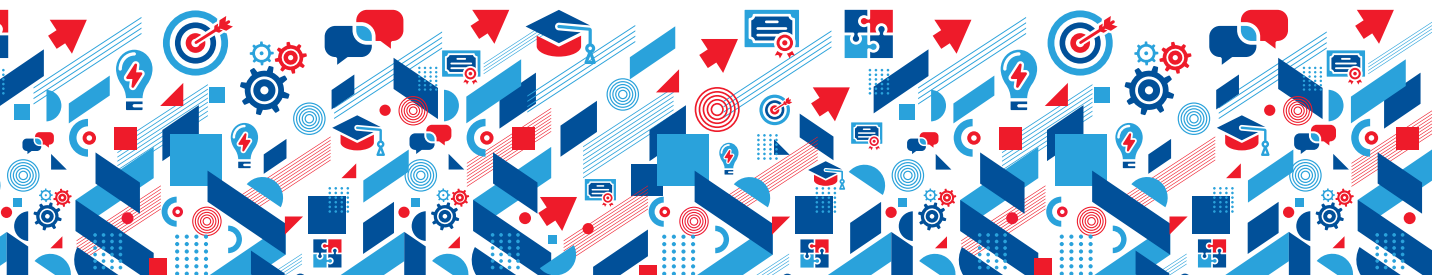
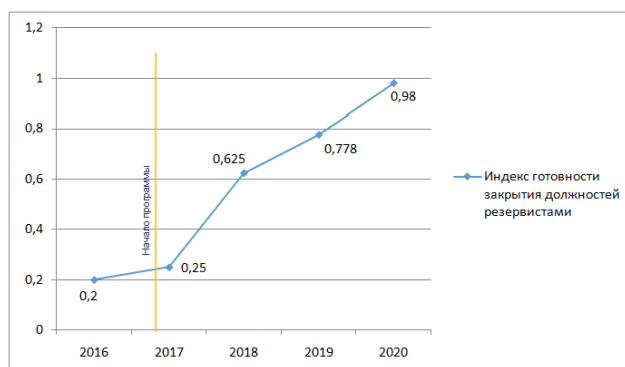
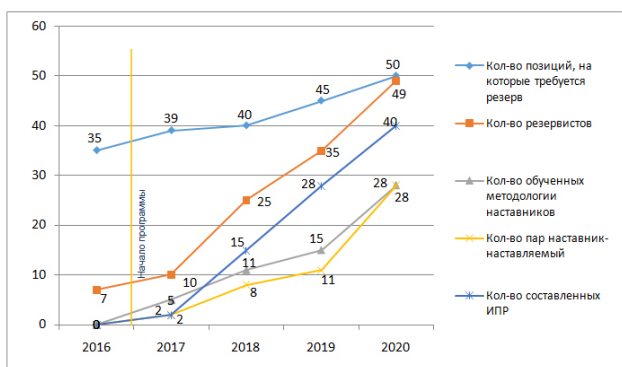
Отдельный блок программы касается обучения и подготовки наставников, а также оценке по компетенциям, где мы фиксируем:

- количество способствующих развитию системы наставничества тренингов;
- количество обученных человек;
- количество сотрудников, прошедших оценку SHL, интервью по компетенциям.

Несмотря на то, что верхнеуровневые показатели имеют много факторов воздействия, мы разрабатываем программу, которая в том числе нацелена на:

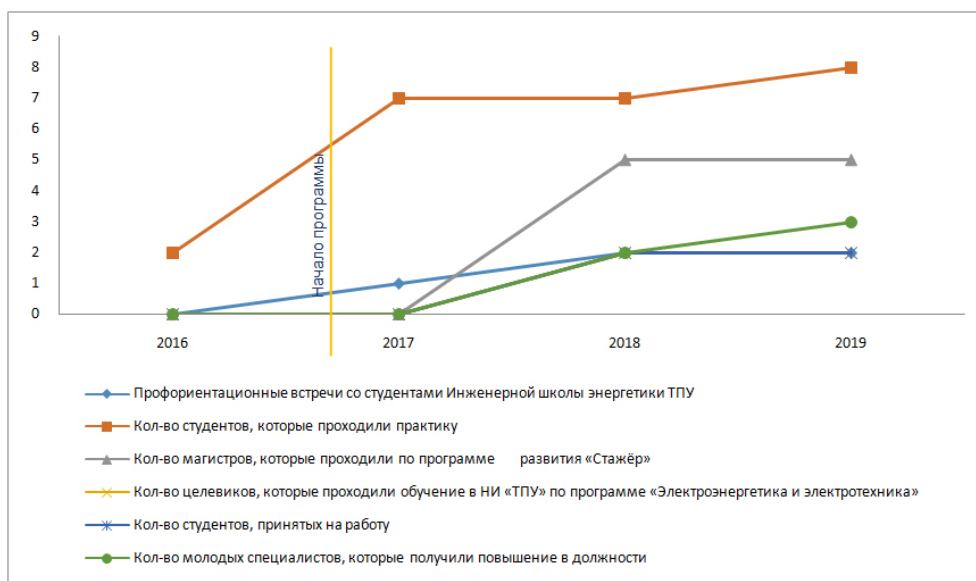
- рост индекса удовлетворенности;
- снижение показателя текучести кадров.

*Основные результаты программы (желтая полоса на графике – начало реализации программы):*

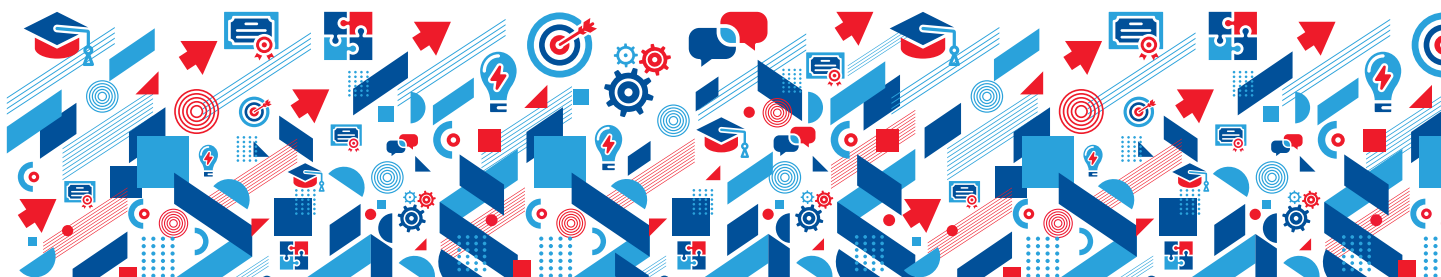


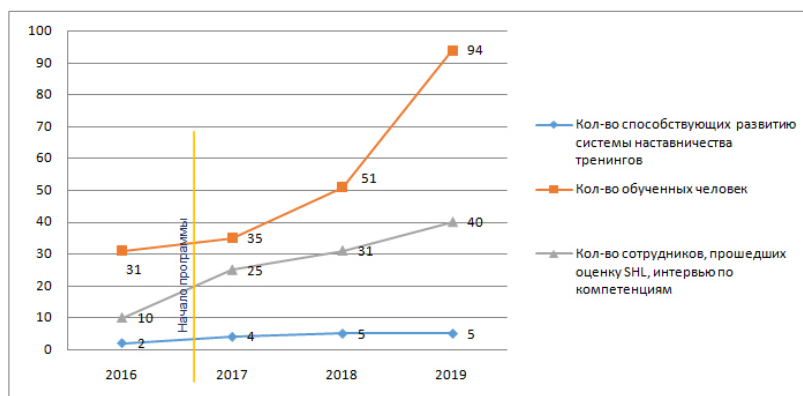
	2016	2017	2018	2019	2020
Кол-во позиций, на которые требуется резерв (А)	35	39	40	45	50
Кол-во резервистов	7	10	25	35	49
Кол-во обученных методологии наставников	0	5	11	15	28
Кол-во пар «наставник – наставляемый»	0	2	8	11	28
Кол-во составленных ИПР	0	2	15	28	40
Индекс готовности закрытия должностей резервистами = В/А	0,2	0,25	0,625	0,778	0,98

Результаты работы с вузами для формирования резерва на стартовые позиции:

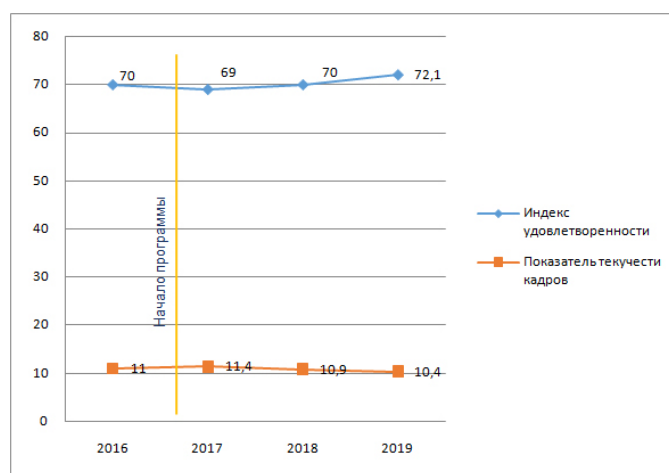


	2016	2017	2018	2019
Профориентационные встречи со студентами Инженерной школы энергетики ТПУ	0	1	2	2
Кол-во студентов, которые проходили школу	2	7	7	8
Кол-во магистров, которые проходили по программе развития «Стажёр»	0	0	5	5
Кол-во целевиков, которые проходили обучение в НИ «ТПУ» по программе «Электроэнергетика и электротехника»	0	0	2	2
Кол-во студентов, принятых на работу	0	0	2	2
Кол-во молодых специалистов, которые получили повышение в должности	0	0	2	3



*Результаты программы по обучению, подготовке наставников и оценке:*

	2016	2017	2018	2019	2020
Кол-во способствующих развитию системы наставничества тренингов	2	4	5	5	2
Кол-во обученных человек	31	35	51	94	28
Кол-во сотрудников, прошедших оценку SHL, интервью по компетенциям	10	25	31	40	48

*Динамика корпоративных показателей развития организации:*

	2016	2017	2018	2019
Индекс удовлетворенности	70	69	70	72,1
Показатель текучести кадров	11	11,4	10,9	10,4

## Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы и минимизации

Неправильно сформированный пул наставников (ошибочная система критериев отбора наставников, требований к компетенциям ошибки самой процедуры отбора).

Отсутствие у наставников необходимой подготовки.

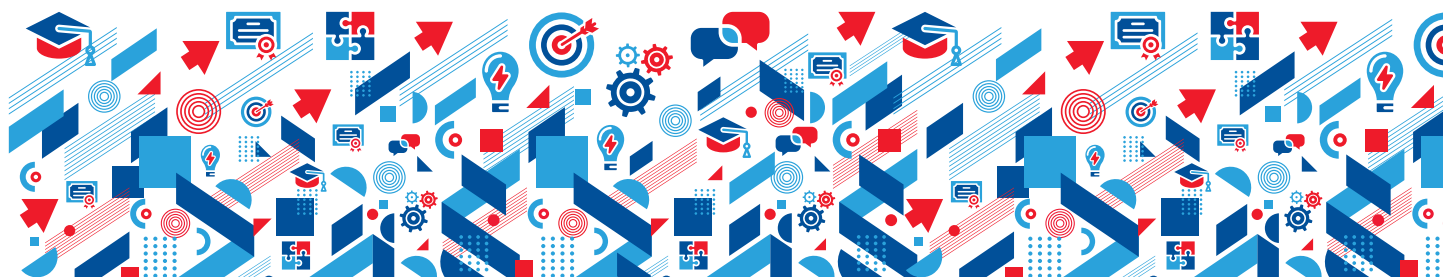
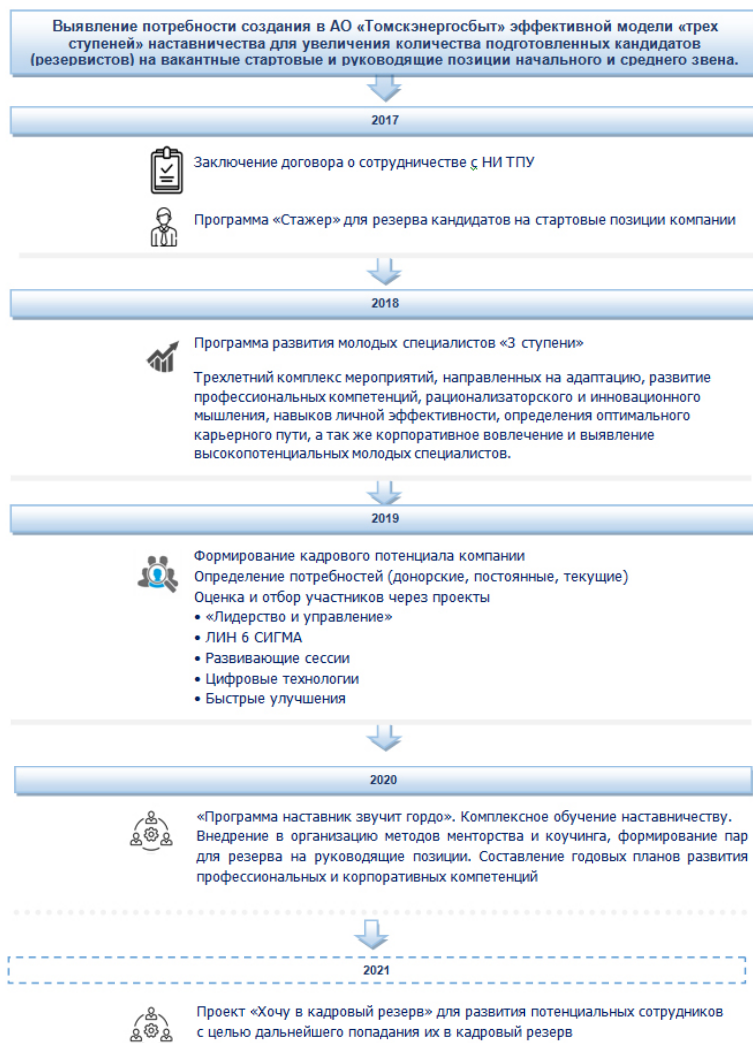
Неправильное внедрение системы наставничества (неправильное позиционирование системы, непонимание сотрудниками ее задач, отсутствие позитивного восприятия и разделяемого видения, сопротивление изменениям).

Неправильное позиционирование наставника (между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате).

Отсутствие мотивации наставников.

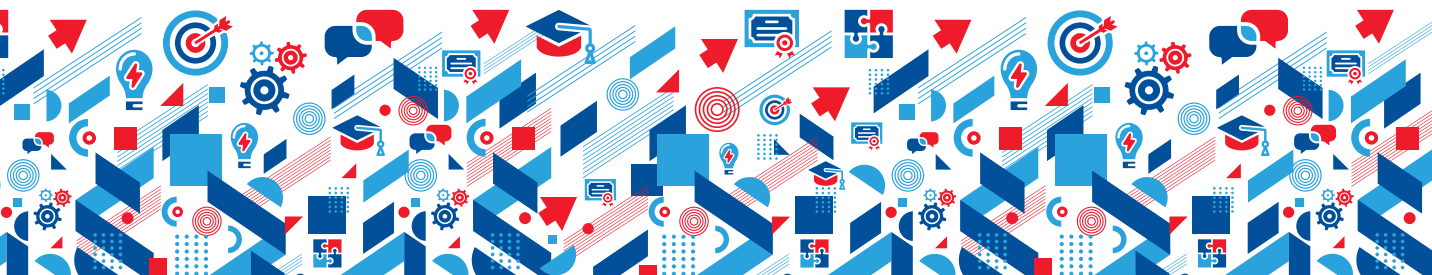
Участие ВПР в менее 80% мероприятий, предусмотренных планом адаптации и развития.

## Алгоритм внедрения практики



### Примеры тиражирования практики в других регионах компаниях, организациях

На данный момент практика отрабатывается внутри организации. Но в планах к 2021 году отработанную методологию, инструменты, положения и другие документы тиражировать в организациях Группы Компаний. Что касается развития практики внутри организации, то в 2020 году началось распространение модели до верхнеуровневых позиций. Цель – до конца года освоить практику менторства и коучинга, а также за ближайшие два года повысить индекс готовности закрытия должностей резервистами до 2 единиц, чтобы минимум двое кандидатов были компетентны и готовы под ключевые позиции. А планы развития и ментор был закреплен за каждым членом компании.



**ООО «Эстель-Томск»**


### **Леонова Татьяна Владимировна**

В 1990 году поступила в Гимназию № 56, которую закончила с отличием. Обучаясь в школе, поступила на курсы по парикмахерскому искусству, по результатам двухлетнего обучения (1997-1999 гг.) получила диплом «Домашнего парикмахера».

В 2000 году поступила в Томский государственный университет на геолого-географический факультет (специальность «География»), который закончила в 2005 году с красным дипломом. В 2008 году поступила в Томский государственный педагогический университет на Факультет дополнительного образования (специальность «Парикмахер-универсал»)

и через год получила красный диплом с отличием. Сразу после окончания учебы в 2009 году открыла свой первый салон красоты «Лаурель», в 2014 году – второй салон, где к каждому клиенту был особый индивидуальный подход («клиент – дорогой гость, которого долго ждали»). Под моим началом мастера салона становились победителями международных конкурсов, известными стилистами, технологами и преподавателями парикмахерского искусства.

В 2010 году компания Estel (г. Санкт-Петербург) предложила мне стать технологом. В 2010 году я получила статус «Технолог-стажер», в 2011 году – «Технолог-консультант», в 2012 году – «Технолог-консультант ступень 2», в 2015 году – «Технолог-эксперт» и «Тренер Кутюр», «Старший технолог Томской области». В 2016 году салон «Лаурель» получил статус «Лучший салон красоты 2016 года», в 2017, 2018, 2019 годах салон «Лаурель» и студия «Estel» – призер «Топ 100 лучших роликов» в конкурсе Estel Video Awards, участник международного конкурса «Звезда Эстель».

Председатель государственной экзаменационной комиссии при КИПТСУ (2019 г.); член жюри международного конкурса «World Skills» (2019 г.); преподаватель ЦПК, факультатив «Юный стилист» (2017 г. – настоящее время).

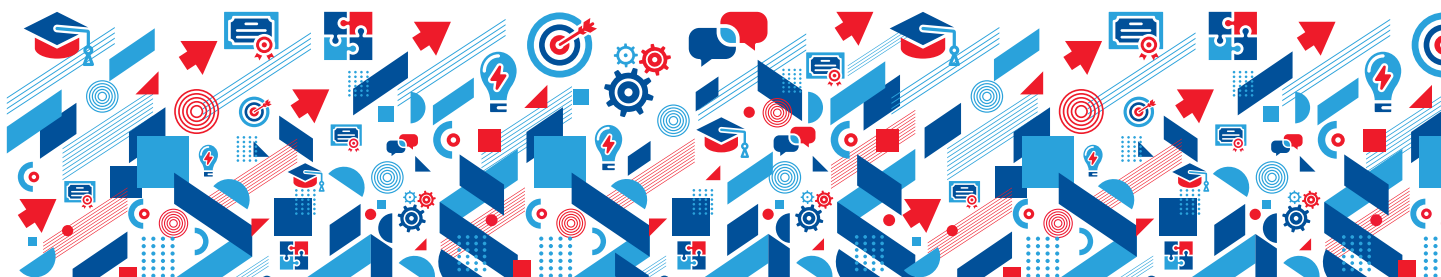
С 2016 года и по настоящее время являюсь руководителем салона красоты, студии и школы парикмахерского искусства «Estel». «Estel Tomsk Studio» (3 в 1) – это площадка для «парикмахеров-новичков», «продвинутых» специалистов и мастеров салонов красоты, а также уютная, современная атмосфера творчества, счастья, гармонии, где каждый гость может почувствовать нашу искреннюю любовь и заботу!

### **Наименование практики**

**Организация производственной практики студентов с использованием системы наставничества в ООО «Эстель-Томск».**

### **Аннотация**

Применение технологии наставничества в процессе прохождения производственной практики решает одну из самых главных проблем будущих выпускников – мотивацию к профессиональной деятельности по специальности после окончания обучения. Все участники образовательного процесса (родители, обучающиеся, педагоги) сталкиваются с тем, что у студента в процессе обучения, по разным причинам, снижается уровень мотивации. Наставник-профессионал играет в этом случае важную роль, выступая в качестве образца.



Данная практика оценивается как эффективная не только с позиции повышения уровня мотивации, но и с позиции востребованности высококвалифицированных кадров, которые уже прошли первичную адаптацию в компании.

Для решения данных проблем компания «Эстель» совместно с ОГБПОУ «Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг» разработало алгоритм внедрения системы наставничества, основой которого стали методы демонстрации, инструкции и моделирования.

### Место реализации практики

ООО «Эстель-Томск».

### Актуальность

В соответствии с одной из основных задач Национального проекта «Образование» (создание условий для развития наставничества) в практику организаций профессионального образования внедряется система взаимодействия образовательных организаций и предприятий с использованием модели наставничества «работодатель – студент». С 2019 г. компания «Эстель» сотрудничает с ОГБПОУ «Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг», применяя модель наставничества «работодатель – студент». Это позволяет решить ряд проблем, как со стороны студента и образовательной деятельности, так и со стороны работодателя. Основа любой образовательной площадки ESTEL – это популярность бренда, взаимодействие с технологами топ-уровня, интеграция образовательных программ и обмен опытом. «Estel Toms Studio» – это возможность получать качественное образование в соответствии с мировыми тенденциями. Компания «Эстель» специализируется на современных видах парикмахерских услуг.

Наставник-профессионал от компании не только передает профессиональный опыт будущему специалисту в сфере парикмахерских услуг, но и мотивирует на повышение студентами уровня профессиональных и личностных качеств, на достижение ими высоких образовательных результатов. Для компании организация практики с использованием системы наставничества позволяет обучить высококвалифицированного специалиста с целью трудоустройства.

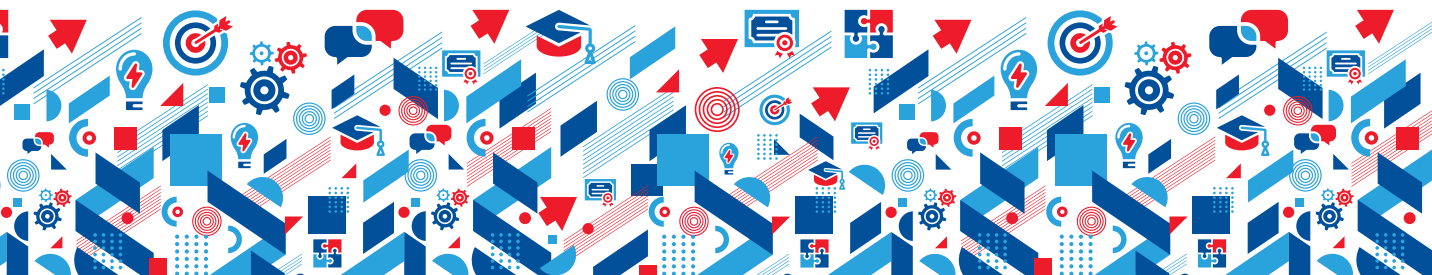
Студент – потенциальный сотрудник, поэтому качественное прохождение практики обеспечит компанию в будущем высококвалифицированным специалистом, прошедшим первичную адаптацию к условиям труда в данной организации. Исходя из этого, задача подготовки специалистов в рамках активного взаимодействия предприятий-партнеров с профессиональной образовательной организацией с использованием системы наставничества становится актуальной.

### Цель практики

Привлечение наиболее активных и способных студентов на работу в компанию.

### Основные задачи практики:

- Развитие способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
- Оказание помощи в адаптации студентов к условиям трудовой деятельности.



- Ознакомление студентов с правилами и традициями компании.
- Развитие навыков профессионального поведения.

Задачи наставничества реализуются во взаимодействии наставников-профессионалов и студентов в организации профессиональной подготовки.

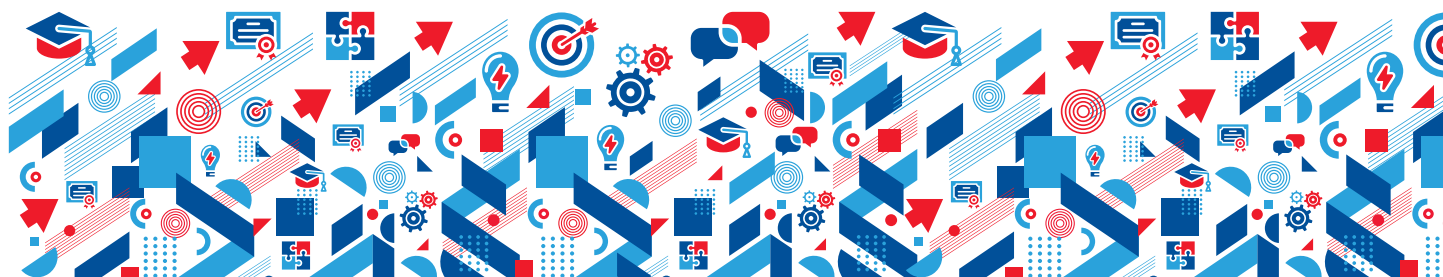
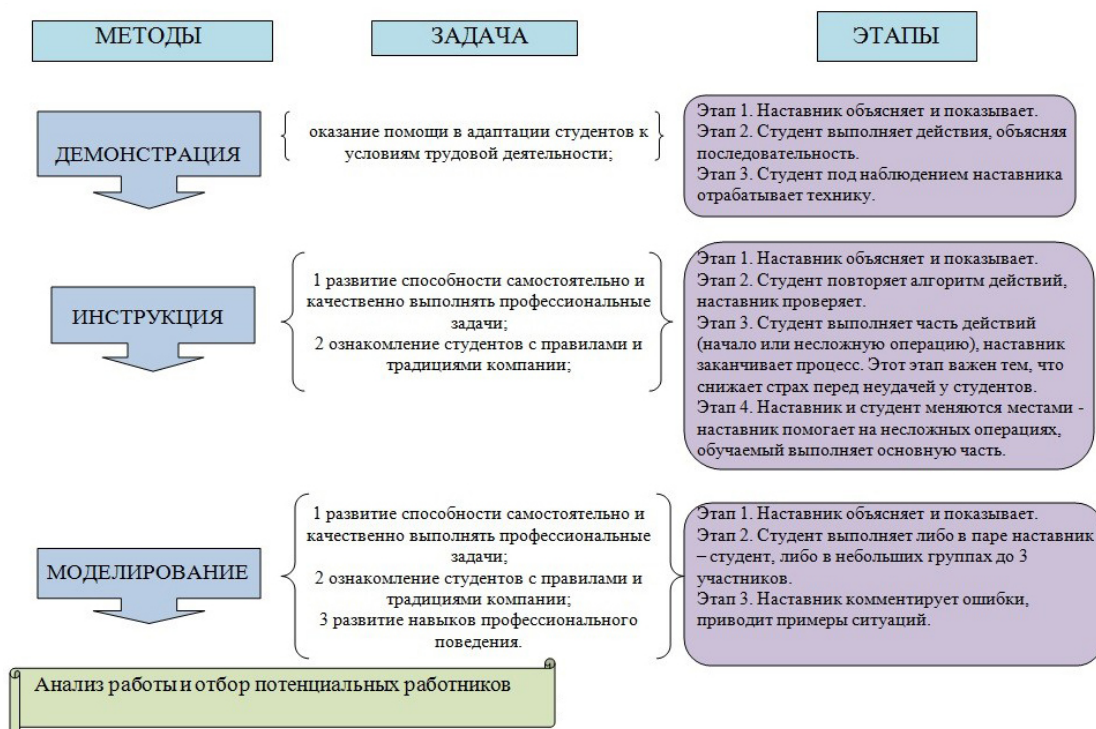
### Средства и способы реализации практики

Основные принципы, которыми руководствуется наставник-профессионал компании «Эстель»:

- открытость и преемственность – готовность наставника передать профессиональный опыт и оценить результаты труда;
- актуальность – демонстрация актуальных современных техник;
- качество и безопасность – обеспечивает качественное обучение и безопасность на рабочем месте;
- корпоративность – демонстрация корпоративных ценностей и моделей поведения в данной компании;
- обеспечение обратной связи – подготовка отчета об успехах студента.

Наставничество устанавливается продолжительностью на весь период практики. Наставники назначаются из наиболее высококвалифицированных специалистов, имеющих стабильные показатели в работе, способных и готовых делиться своим опытом, имеющих системное представление о своей работе, лояльных, поддерживающих стандарты и правила работы организации, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник может иметь как одного обучающегося, так и группу студентов.

Основные методы обучения, используемые наставниками-профессионалами в компании «Эстель»:



*Расшифровка схемы:*

**1. Демонстрация.** Метод направлен на изучение несложных процессов и отработку повторяющихся навыков, таких как подготовка рабочего места, подготовка инструментов для работы и т.д.

*Технология выполнения*

Этап 1. Наставник объясняет и показывает.

Этап 2. Студент выполняет действия, объясняя последовательность.

Этап 3. Студент под наблюдением наставника отрабатывает технику.

**2. Инструкция.** Метод направлен на изучение и отработку сложных процессов работы. Например, выполнение стрижек, подготовка к окрашиванию волос, окрашивание волос, выполнение химической (перманентной) завивки и т.д.

*Технология выполнения*

Этап 1. Наставник объясняет и показывает.

Этап 2. Студент повторяет алгоритм действий, наставник проверяет.

Этап 3. Студент выполняет часть действий (начало или несложную операцию), наставник заканчивает процесс. Этот этап важен тем, что снижает страх перед неудачей у студентов.

Этап 4. Наставник и студент меняются местами – наставник помогает на несложных операциях, обучаемый выполняет основную часть.

**3. Моделирование поведения.** Метод направлен на изучение и отработку навыков межличностного общения. Например, работа с клиентом в различных ситуациях (клиент знает, какую стрижку хочет; клиент просит консультацию по выбору краски или средств ухода).

*Технология выполнения*

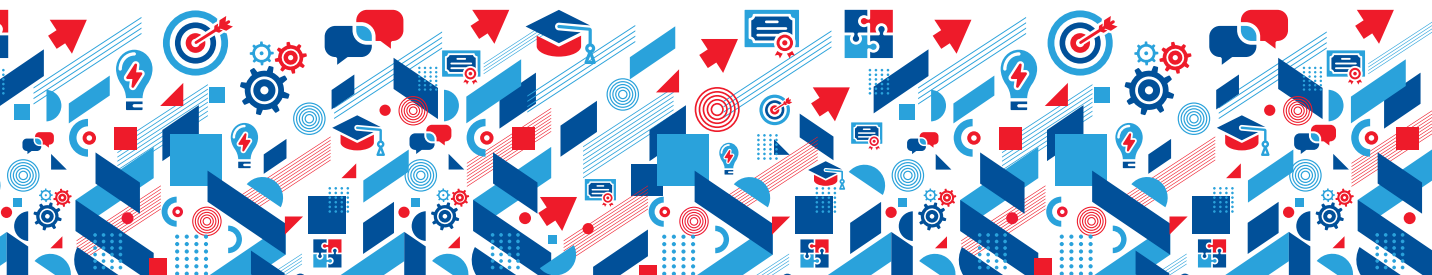
Этап 1. Наставник объясняет и показывает.

Этап 2. Студент выполняет либо в паре наставник – студент, либо в небольших группах до 3 участников.

Этап 3. Наставник комментирует ошибки, приводит примеры ситуаций.

**Показатели результативности**

1. Систематичность работы студента в период практики.
2. Степень включенности студента в деятельность компании, ответственность, активность, инициативность при выполнении заданий.
3. Адекватное применение на практике имеющихся теоретических знаний.
4. Самостоятельность в выполнении основных видов практической деятельности, предусмотренных программой практики.
5. Качество и профессионализм выполнения заданий.
6. Содержание и качество оформляемой отчетной документации.
7. Своевременность представляемой отчетной документации.
8. Данные о результативности.



Студенты колледжа, которые за период сотрудничества получили высокую оценку от наставников:

Критерии	Показатель (за 2019-2020 уч. г.)
Студенты проходят подготовку для участия в международных конкурсах профессионального мастерства от ведущих российских и зарубежных фирм	1 человек
Студенты проходят курсы на базе компании «Эстель» для дальнейшей работы технологом	1 человек
Студенты проходят курсы на базе компании и становятся педагогами-мастерами учебной студии ESTEL TOMSK STUDIO	1 человек

### Ограничения для применения опыта, риски, возникшие при внедрении и механизмы их минимизации

Риски:

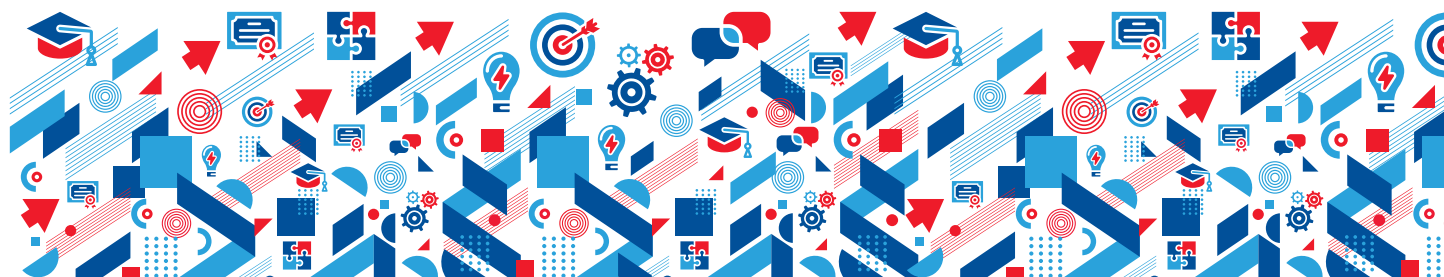
1. Студент может устроиться на работу в другой салон, на более выгодных условиях (близость к дому, з/п).

### Алгоритм внедрения практики

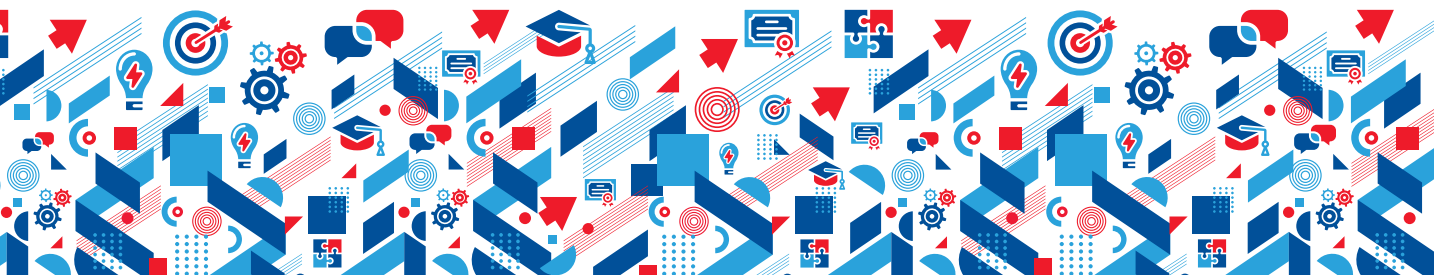
1. Составление договора о предоставлении мест для прохождения производственной (по профилю специальности) практики студентам с использованием системы наставничества.
2. Определение студентов для прохождения практики в компании «Эстель».
3. Определение наставника для студента или группы студентов.
4. В соответствии с дневником практики составление программы наставничества.
5. Реализация программы наставничества в период прохождения практики.
6. Оценка результатов, подготовка отчетной документации.

### Примеры тиражирования

Данная модель применяется в салоне красоты «Студия Ксении Ярцевой».



## Направление «Лучшая практика наставничества в профессиональных образовательных организациях»



## МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

ОГБПОУ «Томский техникум социальных технологий»



### Подгорбунских Татьяна Михайловна

Мастер производственного обучения.

Образование: среднее специальное, ОГБУ СПО «Томский экономико-промышленный колледж». Присвоена квалификация «Мастер профессионального обучения, бухгалтер» по специальности «Профессиональное обучение» (2009 – 2011 гг.).

Общий трудовой стаж 40 лет. Общий педагогический стаж 16 лет.

Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры «За высокие достижения в сфере образования и науки, оказывающие эффективное влияние на развитие экономики

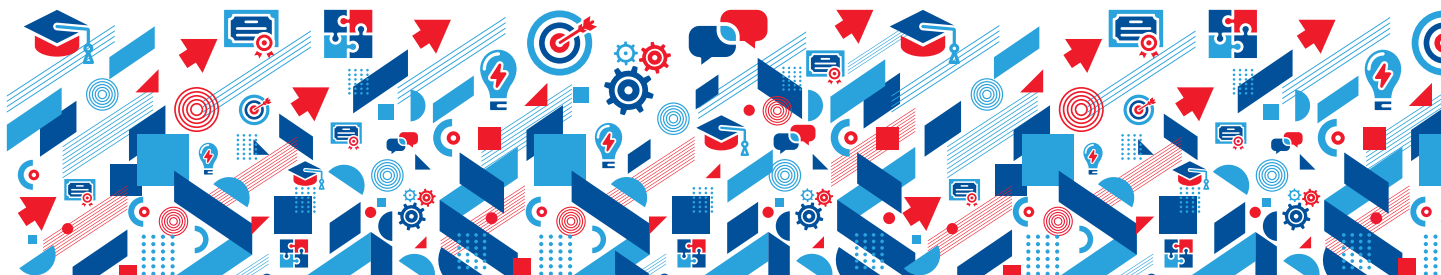
и социальной сферы Томской области» 2014 г. Награждена Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (приказ от 28 июня 2016 года).

### Наименование практики

**Внедрение лучших практик наставничества в чемпионатное движение «Абилимпикс» по компетенции «Портной».**

### Аннотация

Повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик для людей с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья на сегодняшний день является актуальной проблемой. Современный работодатель требует конкурентоспособного на рынке труда специалиста, поэтому одной из главных задач профессиональных образовательных организаций стало создание системы профессиональной ориентации и мотивации людей с ограниченными возможностями здоровья и/или инвалидностью (в частности, с интеллектуальными нарушениями) к профессиональному образованию через конкурсы профессионального мастерства. Конкурсы профессионального мастерства являются одним из эффективных средств самореализации и самосовершенствования для обучающихся. Одним из таких конкурсов является конкурс «Абилимпикс.»



После проведения первого Регионального чемпионата «Абилимпикс» коллективом «Томского техникума социальных технологий» была определена проблема профессиональной подготовки обучающихся с ментальной нозологией к конкурсу, связанная с низкой мотивацией и низким уровнем развития познавательных способностей. Для решения проблемы успешной подготовки обучающихся организацией был разработан план работы. Главный пункт плана: прикрепление наставника к участникам конкурса из числа опытных мастеров производственного обучения.

В короткий срок мастеру производственного обучения нужно было разработать и внедрить в образовательный процесс лучшую практику наставничества в чемпионатное движение «Абилимпикс» по компетенции «Портной».

В данной работе приведён опыт мастера-наставника по разработке и внедрению лучшей практики наставничества в образовательный процесс учреждения среднего профессионального образования, способствующий успешной подготовке обучающихся с ментальной инвалидностью к участию в чемпионате «Абилимпикс», а также представлен опыт разработки контрольно-оценочных материалов и проведения тренировок по профессии «Портной».

### Место реализации практики

Практика подготовки обучающихся по компетенции «Портной» к чемпионату «Абилимпикс» была разработана в ОГБПОУ «Томский техникум социальных технологий», успешно апробирована и внедрена в образовательный процесс.

### Актуальность

Актуальность практики заключается в том, что она сформирована с учетом требований конкурсных заданий Национального чемпионата профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс», с применением инновационных технологий, вызывающих интерес у обучающихся к конкурсной среде, профессии, повышающих мотивацию к процессу и качеству подготовки к конкурсу.

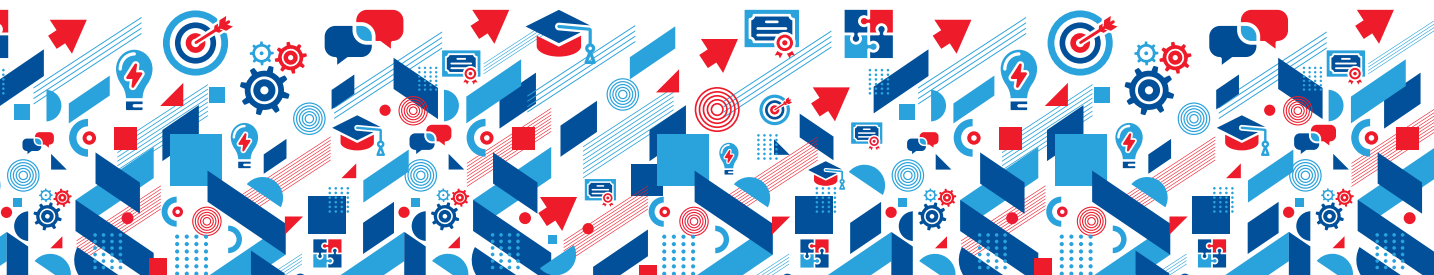
**Оригинальность** практики является то, что процесс подготовки к конкурсу состоит из двух частей (теории и практики) с применением в теоретической части электронного образовательного ресурса iSpring Suite 8.

**Практическая значимость** подтверждена эффективностью применения: в короткий срок удалось с положительным результатом подготовить обучающихся с ментальной инвалидностью. Уже на протяжении 3 лет участники в компетенции «Портной» одерживают победы не только в Томской области на Региональных конкурсах, но и в Москве на Национальном чемпионате «Абилимпикс» (два года подряд занимают призовые места).

Применение данной практики наставничества рекомендовано к использованию педагогическими работниками (не зависимо от профессии) при подготовке участника с ментальной инвалидностью в чемпионатном движении «Абилимпикс».

### Цель практики

Повышение качества подготовки участника с интеллектуальными нарушениями по компетенции «Портной» чемпионатного движения «Абилимпикс» и обеспечение



самореализации обучающихся с учетом их индивидуальных особенностей при помощи мастера-наставника.

### Задачи

1. Стимулирование обучающихся с ментальными нарушениями к дальнейшему профессиональному и личностному развитию.
2. Совершенствование умений эффективного решения профессиональных задач, развитие профессионального мышления, способности к проектированию своей деятельности и конструктивному анализу ошибок в профессиональной деятельности через наставничество чемпионатного движения «Абилимпикс».
3. Обмен наставника опытом в области профессиональной подготовки.
4. Развитие навыков лидерских качеств как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире через участие в конкурсе профессионального мастерства.
5. Оказание психологической помощи наставником конкурсанту в условиях конкурсной среды.

### Средства и способы реализации практики

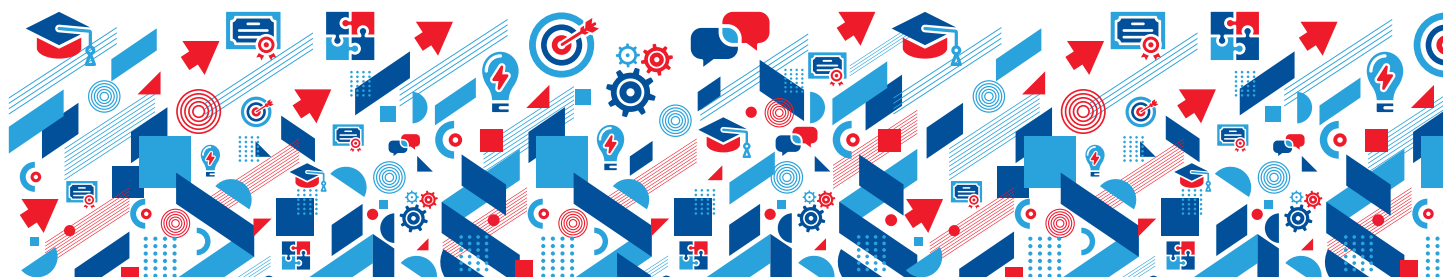
Каждый конкурс профессионального мастерства направлен на включение обучающихся в процесс практической работы, развитие полученных способностей, умения использовать готовые знания, приобретение нового опыта, то есть в ходе подготовки и участия в конкурсе «Абилимпикс» происходит формирование общих и профессиональных компетенций.

Для подготовки обучающихся с ментальной нозологией к конкурсу была разработана лучшая практика наставничества чемпионатного движения «Абилимпикс». Для её реализации создан план, в содержание которого входили отработка конкурсного задания участником и психологическая подготовка обучающегося к участию в конкурсе. Учитывая психофизические особенности обучающихся, был спроектирован алгоритм действия, составлена карта отчета по изготовлению изделия, куда фиксировался каждый день отработки конкурсного задания участника.

Процесс подготовки к конкурсу состоит из двух частей: теории и практики (рис. 1).



Рис. 1. Пример внедрения лучших практик



**Первый этап** (теоретическая часть): наставник обучает конкурсанта понимать задание по компетенции (описание внешнего вида изделия, технический рисунок, детали кроя, составлять технологическую последовательность изготовления изделия); знакомит с параметрами конкурсного задания, с критериями оценки выполнения задания.

Для быстрого решения проблемы подготовки обучающихся с нарушением интеллекта наставником были разработаны для теоретической части подготовки электронные интерактивности в программе iSpring Suite 8. В структуру образовательного ресурса вошёл весь материал конкурсного задания, интерактивные тесты на закрепление материала, определения дефектов, причин их возникновения и способов устранения при изготовлении изделий (приложение 1, 2).

Публикация материала в электронном образовательном ресурсе значительно повышает воспринимаемую обучающимися визуальную информацию за счёт яркости, красочности материала, делает материал более доступным, наглядным, что актуально для данной категории обучающихся.

Практика показала, что через доступность материала обучающиеся быстро понимают задание по компетенции, так как электронный ресурс включает всю содержательную часть конкурсного задания.

Положительным моментом электронного ресурса является мобильность, что удобно при самостоятельном просмотре, повторении материала с помощью смартфона.

**На втором этапе** (практической части) происходит непрерывная отработка всех операций по изготовлению изделия.

Для создания успешности выполнение задания начинается от простого к сложному.

Наставник разбивает изготовление изделия на небольшие технические операции:

**1.** Вначале конкурсанты отрабатывают узлы изделия.

*Soft компетенции:* навыки самоконтроля, ответственность, стрессоустойчивость.

**2.** Затем отрабатывают, запоминают технологическую последовательность с техническими условиями изготовления блузки.

*Soft компетенции:* навыки самоконтроля, ответственность, стрессоустойчивость.

Большое внимание наставник при подготовке уделяет отработке возникающих дефектов и их устранение.

**3.** Следующий этап – отработка качества изделия.

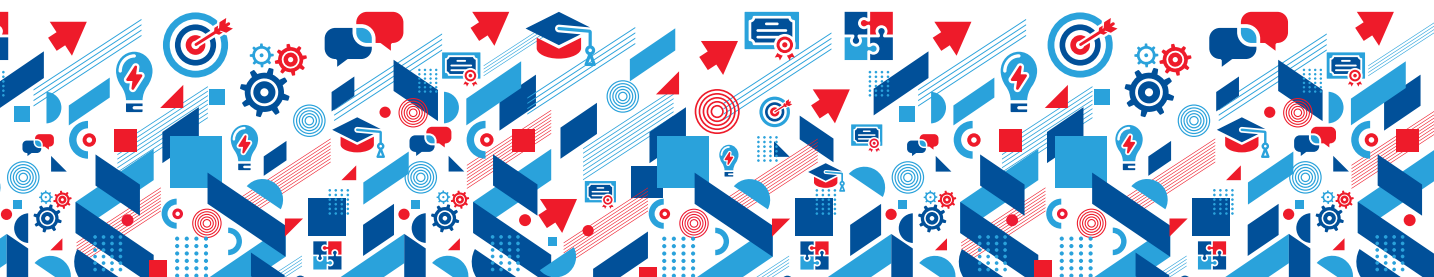
*Soft компетенции:* навыки самоконтроля, ответственность, стрессоустойчивость, уверенность, профессиональный интерес.

**4.** Заключительный этап – отработка времени.

*Soft компетенции:* навыки самоконтроля, ответственность, стрессоустойчивость, уверенность, умение действовать в не стандартных ситуациях, профессиональный интерес.

На всех этапах практической части наставник большое внимание уделяет самоконтролю и самооценке своих обучающихся. Изделия проверяет совместно с конкурсантами по параметрам конкурсного задания.

Работать с критериями оценивания конкурсного задания конкурсанты начинают с первого изделия для формирования Soft компетенций: навыков самоконтроля, умения действовать в не стандартных ситуациях, ответственности, уверенности, стрессоустойчивости, коммуникативных качеств, профессионального интереса.



### Формирование показателей эффективности. Данные о результативности практики

Данная модель подготовки обучающихся с интеллектуальными нарушениями возможностей здоровья подтвердила свою эффективность положительной динамикой. Результативность участия обучающихся ОГБПОУ «Томский техникум социальных технологий» в конкурсах профессионального мастерства «Абилимпикс» представлена в таблице.

Год	Наименование Чемпионата	Участники	Результаты
2019	V Национальный чемпионат «Абилимпикс» г. Москва	Пухова Юлия Олеговна	3 место
	IV Чемпионат Томской области «Абилимпикс»	Пухова Юлия Олеговна Филатов Вячеслав Леонидович	1 место 2 место
2018	IV Национальный чемпионат «Абилимпикс» г. Москва	Оленик Валентина Сергеевна	2 место
	III Чемпионат Томской области «Абилимпикс»	Оленик Валентина Сергеевна Белоусова Варвара Валерьевна	1 место 3 место
2017	II Чемпионат Томской области «Абилимпикс»	Белоусова Варвара Валерьевна	1 место
		Акимова Елизавета Сергеевна	2 место
		Денисова Ксения Германовна	3 место

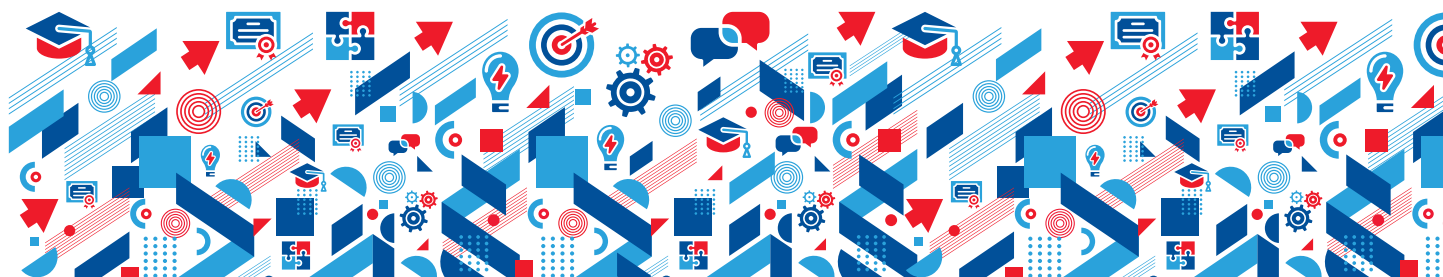
### Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы их минимизации

При подготовке к конкурсу обучающегося с ментальной инвалидностью были риски при внедрении данной практики, связанные с кратковременной фрагментарной памятью, неустойчивым вниманием, низкой мотивацией и слабой сформированностью волевых качеств обучающихся. Все это иногда мешало при изготовлении изделия, приходилось прибегать к неоднократному повторению отработки конкурсного задания до автоматизма. Но результат подготовки с внедрением лучшей практики наставничества оказался положительным.

Участие в конкурсе профессионального мастерства требует большой подготовки и психологического напряжения как со стороны участника, так и со стороны наставника. Все обучающиеся проходят этап психологической диагностики, которая выявляет их личные черты, психологические особенности, а также помогает сформулировать определённые рекомендации, необходимые при подготовке к конкурсу. Наставник и конкурсант проходят психологические тренинги, что позволяет повысить эффективность участия студентов в конкурсе.

### Алгоритм поэтапного внедрения практики

Практика поэтапного подхода в отработке конкурсного задания состоит из двух частей: теории и практики. Применение в теоретической части подготовки электронных интерактивностей в программе iSpring Suite 8, в структуру которого вошёл весь материал конкурсного задания, интерактивные тесты на закрепление материала, определения дефектов, причин их возникновения и способы устранения. Когда в практической части происходит непрерывная отработка всех операций, выполнение задания начинается от простого к сложному, изготовление изделия разбивается на небольшие технические операции, дает хорошие результаты при соблюдении всех условий: мотивации к успешному выполнению задания, чёткой постановки цели и анализа полученного результата.



Данная модель подготовки обучающихся с ментальной инвалидностью подтвердила свою эффективность. Благодаря этой методике подготовки обучающиеся нашего техникума в компетенции по профессии «Портной» на протяжении уже трёх лет занимают призовые места как на Региональном чемпионате «Абилимпикс», так и на Национальном чемпионате в Москве.

### Тиражирование практики

Данная практика наставничества чемпионатного движения «Абилимпикс» по компетенции «Портной» была представлена на Всероссийской научно-практической конференции «Профессиональное развитие педагогических кадров системы инклюзивного профессионального образования: технологии, практики, управление результатами» (доклад «Внедрение лучших практик чемпионатного движения «Абилимпикс» профессии «Портной» в образовательный процесс») и опубликована в сборнике Всероссийской научно-практической конференции «Профессиональное развитие педагогических кадров системы инклюзивного профессионального образования: технологии, практики, управление результатами» (статья: «Внедрение лучших практик чемпионатного движения «Абилимпикс» компетенции «Портной» в образовательный процесс») в 2019 г.

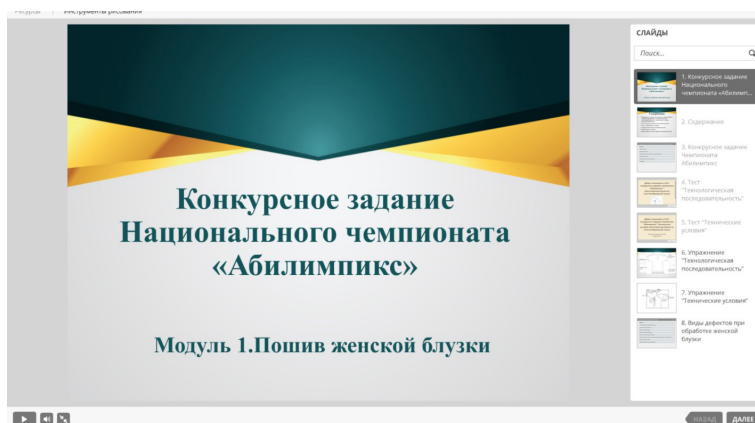
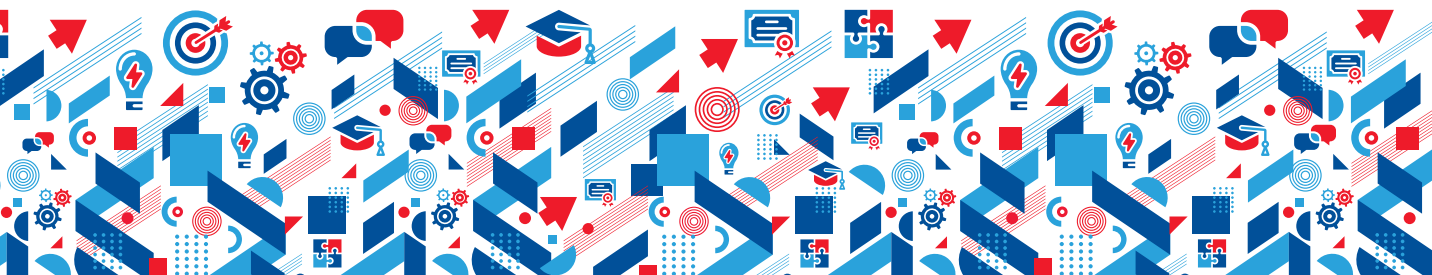


Рис. 2. Титульный лист конкурсного задания Национального чемпионата «Абилимпикс»



Рис. 3. Интерактивность «Вопрос – ответ». Тема: «Конкурсное задание чемпионата «Абилимпикс». Модуль 1. Пошив женской блузки»



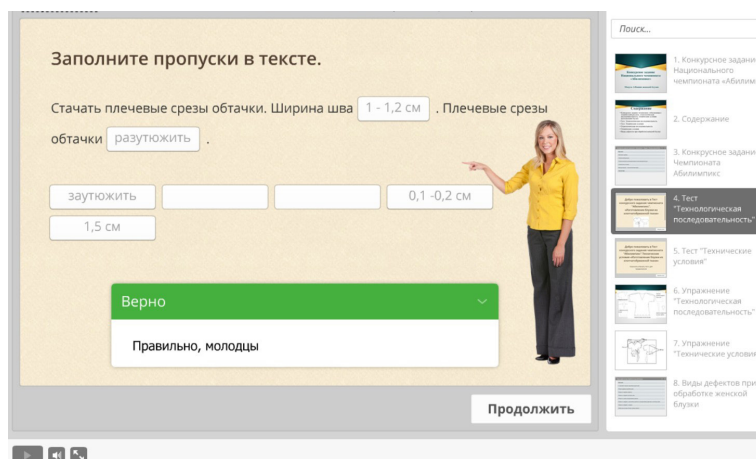


Рис. 4. Тест. «Технологическая последовательность»

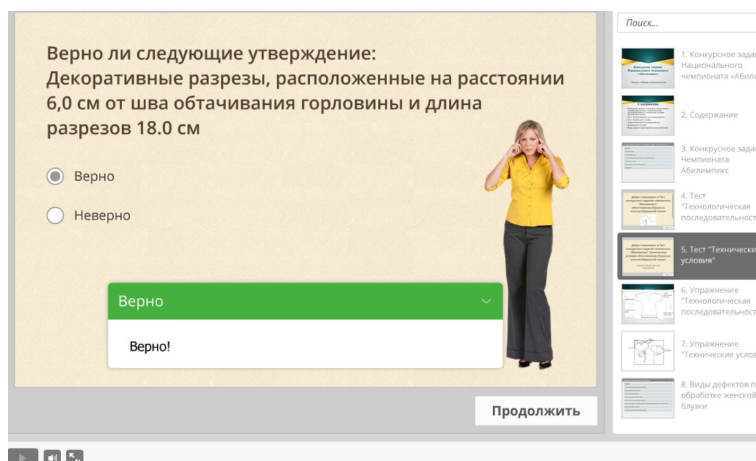
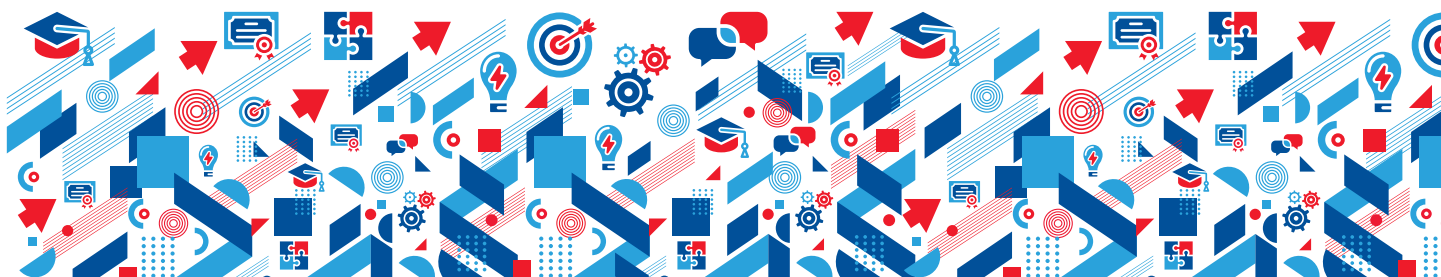


Рис. 5. Тест. «Технические условия»



ОГБПОУ «Колледж индустрии питания,  
торговли и сферы услуг»**Андреева Юлия Вячеславовна**

Преподаватель. Работаю в колледже с 2015 года.

В 2015 году принимала участие в региональном чемпионате WSR Томская область. Эксперт-компатриот по компетенции «Кондитерское дело», участник Демина Любовь, 2 место.

Входила в группу при подготовке победителя регионального чемпионата к отборочным соревнованиям и национальному финалу (Пьянкова Дарья, 1 место – отборочные соревнования среду участников СФО, 4 место – Национальный финал).

2017 г. – участие в региональном чемпионате WSR Томской области.

Эксперт-компатриот, участник Понкратова Анастасия, 1 место.

2018 г. – участие в Финале национального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Эксперт-компатриот, участник Понкратова Анастасия, 8 место.

2019 г. – участие в региональном чемпионате WSR, Томская область, главный эксперт.

2019 г. – участие в региональном чемпионате WSR, Брянская область, независимый эксперт.

2019 г. – участие в региональном чемпионате Томской области «Навыки мудрых» по стандартам WSR, главный эксперт.

2017 г. – публикация статьи «Педагогические проблемы и подходы при подготовке участников чемпионата «Молодые профессионалы» в научно-методическом журнале «Наука и образование: новое время».

Свидетельство на право проведения и оценивания демонстрационного экзамена.

Свидетельство на право проведения региональных чемпионатов.

2020 г. – эксперт-аудитор внутренних проверок систем менеджмента на соответствие требованиям стандарта ГОСТ Р ИСО 22000-2019 (ISO 22000:2018), сертификат эксперта-аудитора.

**Наименование практики**

**Практика наставничества при подготовке участника чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» по компетенции «Поварское дело».**

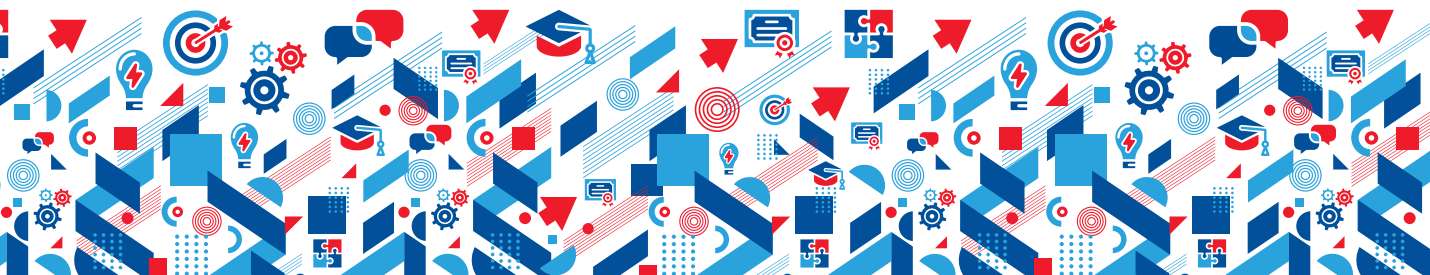
**Аннотация**

В работе рассматриваются проблемы вовлечения студента в чемпионатное движение, практика и проблемы тренировочного процесса, подходы и решения посредством изменения педагогической позиции и применения педагогических технологий.

Ключевые слова: чемпионат «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», тренировочные технологии, компетентностный подход, профессиональные стандарты.

**Место реализации практики**

ОГБПОУ «Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг».



## Актуальность

Актуальность данной практики заключается в том, что чемпионатное движение «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» каждый год активно занимает лидирующие позиции в системе профессионального образования. Стандарты Ворлдскиллс становятся стандартами подготовки кадров. Миссия чемпионата «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) заключается в развитии профессиональных компетенций, престижа высококвалифицированных кадров, демонстрации важности компетенций для экономического роста и личного успеха. Требования к современному специалисту очень высоки, это умение адаптироваться к изменяющимся условиям труда, иметь необходимый набор профессиональных компетенций, уметь ориентироваться в нестандартных ситуациях и самостоятельно принимать важные решения.

Для педагога это прекрасная возможность развиваться вместе со студентом посредством участия с ним в качестве наставника (эксперта-компатриота) в чемпионатах разного уровня, начиная от отборочных этапов в образовательной организации и заканчивая национальными чемпионатами.

## Цель практики

Повышение эффективности тренировочного процесса при подготовке студента к чемпионатам различного уровня.

## Задачи практики

Для достижения заданной цели необходимо решить следующие задачи:

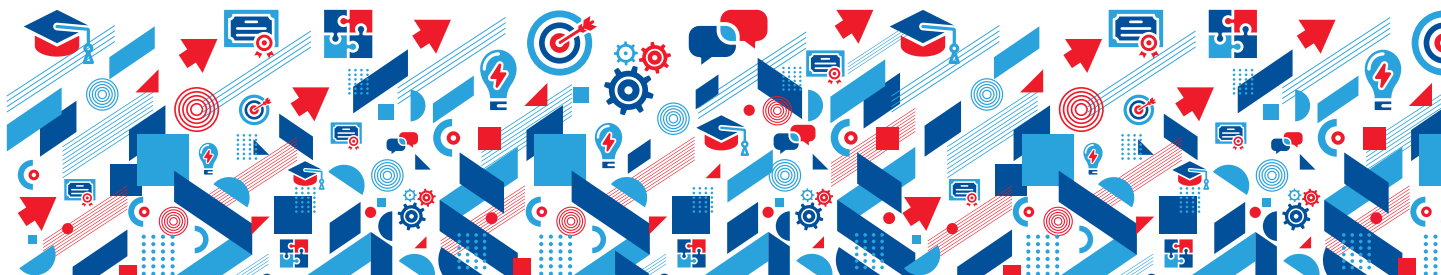
- выявить проблемы вовлечения студента в чемпионатное движение;
- определить мотивацию работы студента;
- определить мотивацию работы педагога наставника;
- систематизировать механизмы тренировочного процесса с учетом взаимодействия «преподаватель – студент».

В данной работе будет рассмотрен механизм внедрения практики на основании одного чемпионатного цикла. Один чемпионатный цикл занимает от 9 до 12 месяцев, структура цикла представлена на рис. 1 (в Приложении 2). С учетом требований регламента чемпионата участник может пройти один чемпионатный цикл. Исключением является группа juniors, в этом случае студент может участвовать повторно, но в составе основной группы.

Работа педагога-наставника начинается с отборочного этапа в профессиональной образовательной организации. В настоящее время проблема организации конкурсного пространства и документационного обеспечения уходит, но остается проблема привлечения участников-студентов, их подготовки и отбора в команду. Для более качественного отбора и выявления студента, который мог бы участвовать в соревнованиях, необходимо задействовать максимальное количество участников. В среднем в отборочных этапах по компетенции «Поварское дело» участвует 10-15 человек.

Основными проблемами отказа от участия в соревнованиях в первых двух этапах для студентов являются:

- боязнь выглядеть непрофессиональным;



- неумение решать нестандартные ситуации в рамках ограниченного времени;
- отсутствие знаний современных технологий приготовления;
- отсутствие мотивации.

Для успешного прохождения студентом первых двух этапов необходимо учитывать индивидуальные особенности и работать со студентом по индивидуальному плану. Чтобы исключить первую проблему, обязательно нужно учесть уровень профессиональной подготовки студента. Кроме отработки основного задания необходимо регулярно проводить проверочную работу студента в письменном или устном виде. Пример проверочной работы представлен в Приложении 2. Проверочные работы укажут на слабые стороны участника, которые можно проработать, чтобы студент перестал бояться выглядеть непрофессионально.

Например: педагог может акцентировать внимание на сложных техниках, которые студент повторяет механически, не понимая процесс, который чаще всего основан на комбинировании базовых техник. В рамках выполнения задания на чемпионате, когда необходимо применить базовую технику, если не получилась сложная, студент теряется и не выполняет часть задания. Данный пример показывает, что в системе Ворлдскиллс огромное значение имеет самостоятельная работа: умение принимать верные решения, продуктивно и рационально осуществлять поставленные цели. Тем самым для студента создается среда творческого процесса, где развивается практическое мышление. На задний план уходят выполнение механической работы по заданному алгоритму – порядку действий, а педагог становится организатором, консультантом-навигатором профессионального становления.

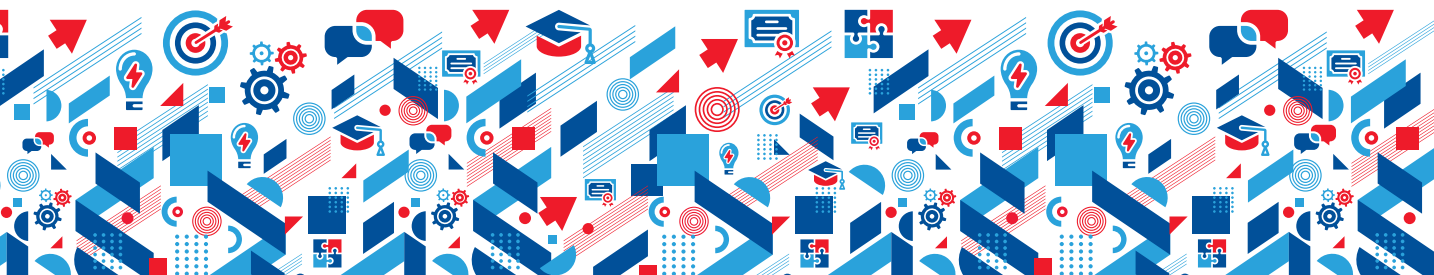
Для повышения эффективности подготовки и улучшения результатов необходимо систематизировать весь процесс подготовки, т.е. составить план работы «студент – наставник» с учетом психолого-педагогической совместимости сторон. В подготовке плана обязательно должен принимать участие и сам студент. План работы для подготовки к региональному чемпионату основывается на многих аспектах.

Факторы, которые необходимо учитывать при составлении плана работы:

- режим работы и отдыха;
- наличие практик у студента на предприятиях общественного питания;
- владение базовыми техниками у студента;
- владение сложными техниками у педагога;
- анализ ошибок, которые были допущены при подготовке студента на предыдущих этапах;
- анализ ошибок, которые были допущены у студента во время чемпионатных мероприятий.

На основе плана разрабатывается дорожная карта тренировочных занятий.

Использование тренинговых технологий в образовательном процессе позволяет разобраться в системе чемпионатной подготовки, так как это система деятельности участника по отработке определенных решений – формированию профессиональных навыков и опыта работы. Тренинг – форма специально организованного общения, в ходе которого решаются профессиональные вопросы, формируются коммуникативные навыки, происходит оказание психологической помощи и поддержки.



Для студента тренинги очень важны, так как именно здесь происходит его профессиональное самоопределение, понимание целостности технологического процесса, свободного ориентирования в содержании конкурсного задания.

Основной принцип построения подобных занятий должен быть ориентирован на постоянную обратную связь, возможность самодиагностики, добровольное участие; важна и конфиденциальность результатов его участия.

В основу профессионального тренинга помещаются упражнения, которые при их организации предполагают четкую постановку цели, контроль правильности выполнения, детальный анализ ситуации, возможность высказать свою точку зрения, поделиться своими идеями и переживаниями, контроль эмоционального состояния участника.

Данные принципы являются очень важным компонентом, так как в процессе подготовки педагог-тренер «гонится» за успешным результатом, не обращая внимания на такие «тонкости», а участник находится в поисках средств «ухода, избегания» из ситуации «неопределенности».

Во время подготовки к чемпионату можно привлекать представителей предприятий общественного питания. Шеф-повар может присутствовать на тренировке. Для студента этот момент является отличным источником информации о профессии, которую он будет представлять на чемпионате. Шеф-повар может рассказать о профессии, которую осваивает студент, подсказать советы по упрощению какого-либо процесса при приготовлении блюд. Оценить успехи участника.

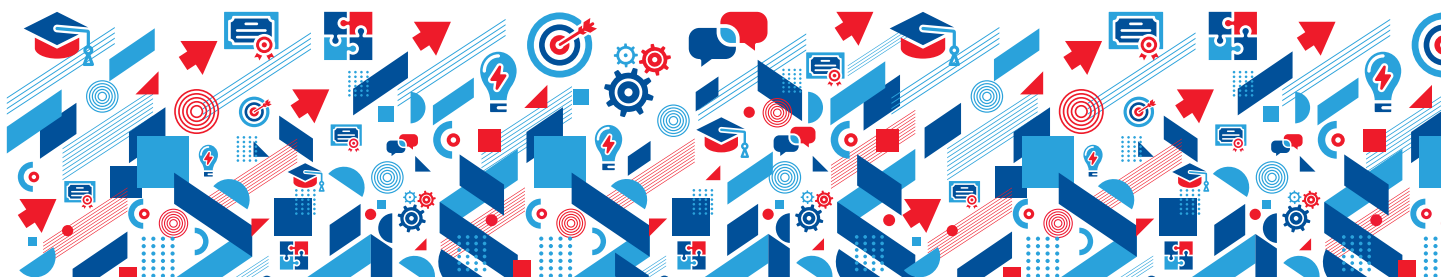
Приглашенный шеф-повар (повар, технолог и т.д.) должен быть компетентен, понимать все процессы, владеть базовыми и современными технологиями, понимать стандарты Ворлдскиллс, быть открытым, готовым делиться своими знаниями и популяризировать профессию «повар».

Начать тренинги лучше всего с изучения нормативной документации. К документации чемпионата, которую должны знать и понимать студент и наставник относятся: регламент чемпионата, конкурсное задание, инфраструктурный лист, список продуктов. Возникает вопрос, зачем участнику нужно работать с документацией, ведь его задача – готовить блюда во время чемпионата? Для того, чтобы ответить на этот вопрос, педагог должен понимать, что формирование профессиональных компетенций, соответствующих стандарту чемпионата «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), должно реализовываться посредством применения педагогических технологий, направленных на когнитивное инструктирование, синтез информации, формирование практических навыков, развитие практического мышления, творческих способностей.

Таким образом, компетентностный подход и подбор соответствующих педагогических технологий позволяет систематизировать организацию целостного тренировочного процесса на всех его этапах.

При подготовке к отборочным чемпионатам на право участия в национальном финале и участии в национальном финале необходимо уделить особое внимание выполнению практической части задания. Тренинги могут выполняться с применением заданий на скорость, внимательность и выносливость. Для того, чтобы правильно выстроить работу студента, педагог должен сам выполнить задание с учетом всех требований. В свою очередь студент должен понимать, как производится оценка со стороны эксперта или педагога.

Основными инструментами при подготовке к финальным чемпионатам являются:



- мастер-классы для повышения профессиональных качеств;
- тренинги или чемпионаты, где участник может выступить в качестве эксперта, который производит оценку;
- тренинги на выносливость, скорость или внимательность.

Самой главной проблемой, которая сопровождает студента и наставника на протяжении всего чемпионатного цикла, является отсутствие мотивации. Что должно подтолкнуть педагога и студента участвовать в движении с нелёгкими правилами, которые требуют полного погружения в подготовку и занимают огромную часть личного времени?

В данном случае мотивационным аспектом для педагогов могут являться: повышение профессионального уровня через прохождение программ стажировки, посещение семинаров-практикумов, мастер-классов, как следствие – общение и знакомство с новыми людьми (обмен опытом), повышение престижа профессиональной образовательной организации, увеличение размера заработной платы.

Вышеперечисленные аспекты не являются мотивами для студентов. Какие же мотивы возникают у них для участия в конкурсах профессионального мастерства? Только обдуманное и взвешенное решение способно повлиять на решение участвовать: проектирование (видение) профессионального будущего, а также интерес участника (мотив), визуализация цели, которая чаще всего не совпадает с целью педагога, адекватная самооценка личностных способностей и физических возможностей организма.

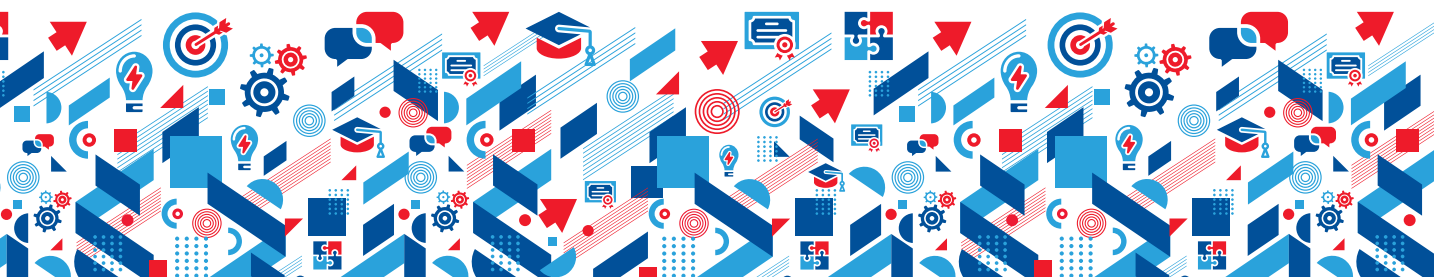
*Таким образом, для систематизации тренировочного процесса план, разработанный при подготовке к чемпионату, должен включать в себя:*

1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства по типу чемпионата – только полное погружение даёт возможности проанализировать ситуацию, разработать или подобрать методику подготовки.
2. Включение конкурсных подходов в процесс подготовки специалистов, организация и проведение мероприятий с привлечением специалистов организаций, тренеров.
3. Формирование группы (команды) участников с учетом психолого-педагогических и профессиональных характеристик.
4. Взаимодействие (не последовательность действий) «тренер – участник» с определением поля ответственности, переход от осуществления контроля к оценке результатов работы, смена педагогических позиций от контролера к эксперту.

При подготовке к чемпионату «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) целесообразно использование тренинговых технологий как основной педагогической технологии, поскольку конкретные тренинги всегда предметно ориентированы и строятся под отдельные задачи по отработке заданий модулей компетенции «Поварское дело».

Вхождение чемпионата «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) в систему профессионального образования повлекло за собой создание инновационной образовательной среды в колледже, что позволяет участникам чемпионата – молодым профессионалам и педагогам – реализовать свои идеи, проявить таланты и способности и получить независимую экспертную оценку профессиональных компетенций.

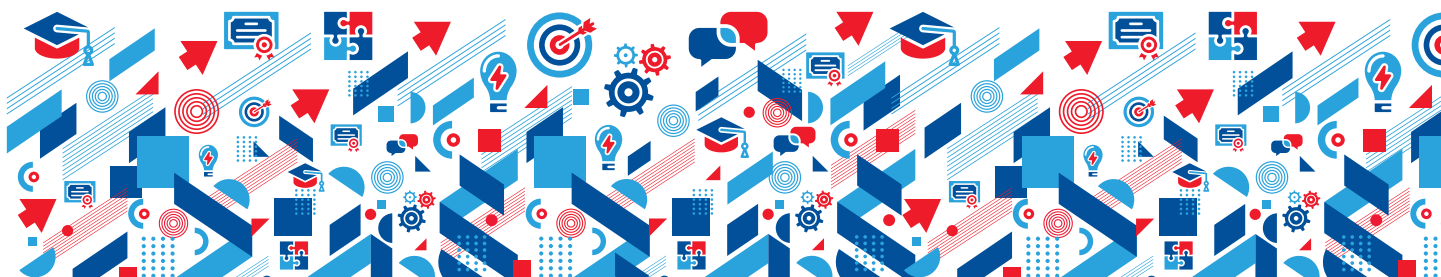
Показателем результативности может являться анализ результатов участия студентов в чемпионатах различного уровня до и после применения практики. Анализ участия по компетенции «Поварское дело» представлен в таблице 1 (в приложении 2).



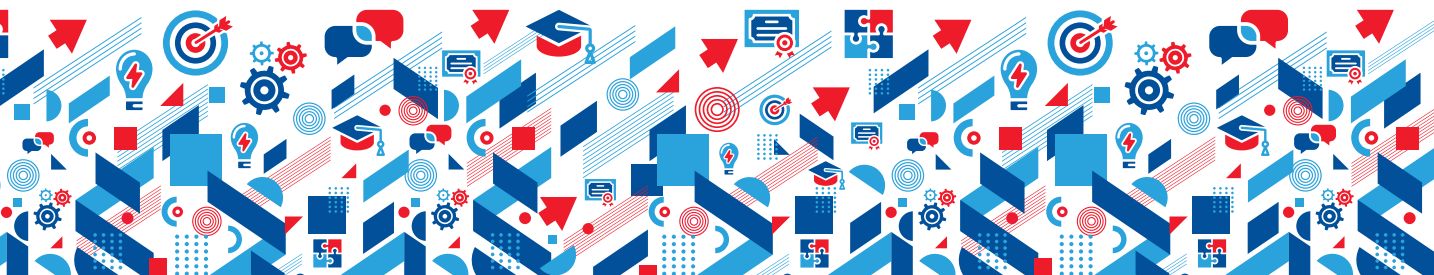
## Приложение 1

### Хронометрированный план подготовки участников Отборочных соревнований

		Срок обучения Форма обучения		с 22.11.2018 по 29.03.2019			
№	Дата	Наименование мероприятия	Количество часов				Ответственный
			Всего	Лекция	Практика	Самостоятельная работа	
1 Практика на предприятиях общественного питания.							
1.1	22.11- 7.12	Ресторан Velvet	72		72		Шеф- повар Ульяничев Егор Геннадиевич
1.2	10.12-22.12	Ресторан Кухтерин	72		72		Шеф- повар Перестенко Родион Игоревич
2 Введение. Организация рабочего пространства и рабочий процесс.							
2.1	24.12	Знакомство с регламентирующими документами движения WSR. Изучение требований, правил, условий и основных понятий WSR.	6	2		4	Андреева Ю.В
2.2	25.12	Структура конкурсного задания по компетенции, основные этапы работы, примеры конкурсных заданий по каждому из модулей.	10	6		4	Андреева Ю.В
2.3	26.12	Знакомство с системой оценивания конкурсных заданий: субъективная и объективная оценка.	2	2			Андреева Ю.В Андреева Ю.В.
2.4	10.01	Правила безопасности и санитарно-гигиенические нормы.	6	1	5		Понкратова А.Н
3 Модуль 1 Холодная закуска Finger-food, десерт "Три шоколада"							
Процесс 1 проработка меню для выполнения КЗ							
3.1	10.01-15.01	Тренировка операции №1 Разработка блюда finger-food, основная идея, подборка необходимых компонентов	5	1	3	1	Андреева Ю.В Понкратова А.Н
	10.01-15.01	Тренировка операции №2 Разработка идеи для оформления и подачи блюда finger-food	5	1	3	1	Понкратова А.Н
	10.01-15.01	Тренировка практического навыка приготовления Finger-food	4		4		Понкратова А.Н
	10.01-15.01	Тренировка операции №3 Разработка блюда три шоколада, основная идея, подборка необходимых компонентов	5	1	3	1	Андреева Ю.В Понкратова А.Н
	10.01-15.01	Тренировка операции №4 Разработка идеи для оформления и подачи блюда три шоколада	5	1	3	1	Понкратова А.Н
	10.01-15.01	Тренировка практического навыка приготовления Три-шоколада	4		4		Понкратова А.Н
	10.01-15.01	Контроль результатов					Андреева Ю.В Понкратова А.Н
	15.01	Тренировка Процессы 1 проработка меню для выполнения КЗ	5		5		Андреева Ю.В Понкратова А.Н Хохлова М.С
Процесс 2 Приготовление и подача блюд							
3.2	16.01.-19.01	Тренировка операции №1 Разработка последовательности действий для выполнения модуля	4			4	Понкратова А.Н
	16.01.-19.01	Тренировка операции №2 Подготовка рабочего места	3	1	2		Понкратова А.Н Хохлова М.С
	16.01.-19.01	Тренировка операции №3 Обработка продуктов для приготовления блюд	2		2		Понкратова А.Н Хохлова М.С
	16.01.-19.01	Тренировка операции №4 Приготовление блюд с учетом 30 % изменений	5		5		Понкратова А.Н Хохлова М.С
	19.01	Контроль результатов					Понкратова А.Н Хохлова М.С
3.3	19.01	Тренировка Модуля 1	5		5		Андреева Ю.В Понкратова А.Н Хохлова М.С Бояринова Е.Е
4 Модуль 2 Холодная закуска "рулет из птицы", консоме, горячее блюдо - рыба							
Процесс 1 проработка меню для выполнения КЗ							
4.1	21.01.-26.01	Тренировка операции №1 Разработка блюда рулет из птицы, консоме, основная идея, подборка необходимых компонентов	5	1	3	1	Андреева Ю.В Бояринова Е.Е
	21.01.-26.01	Тренировка операции №2 Разработка идеи для оформления и подачи блюда рулет из птицы. Консоме	5	1	3	1	Бояринова Е.Е
	21.01.-26.01	Тренировка практического навыка приготовления рулет из птицы, консоме	4		4		Бояринова Е.Е
	21.01.-26.01	Тренировка операции №3 Разработка горячего блюда-рыба, основная идея, подборка необходимых компонентов	5	1	3	1	Андреева Ю.В Бояринова Е.Е
	21.01.-26.01	Тренировка операции №4 Разработка идеи для оформления и подачи блюда горячее блюдо- рыба	5	1	3	1	Бояринова Е.Е



	26.01	Тренировка Процесса 1	5		5		Андреева Ю.В Бояринова Е.Е Понкратова А.Н
4.2	Процесс 2 Приготовление и подача блюд						
	28.01-02.02	Тренировка операции №1 Разработка последовательности действий для выполнения модуля	4			4	Бояринова Е.Е
	28.01-02.02	Тренировка операции №2 Подготовка рабочего места	3	1	2		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	28.01-02.02	Тренировка операции №3 Обработка продуктов для приготовления блюд	2		2		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	28.01-02.02	Тренировка операции №4 Приготовление блюд с учетом 30 % изменений	5		5		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	02.02	Контроль результатов					Бояринова Е.Е Хохлова М.С
3.3	02.02	Тренировка Модуля 1	5		5		Андреева Ю.В Понкратова А.Н Хохлова М.С Бояринова Е.Е
4	Модуль 3 Горячая закуска морепродукты, горячее блюдо бифштекс, десерт -эклер						
4.1	Процесс 1 проработка меню для выполнения КЗ						
	04.02-09.02	Тренировка операции №1 Разработка блюда горячая закуска морепродукты, основная идея, подборка необходимых компонентов	5	1	3	1	Бояринова Е.Е Понкратова А.Н
	04.02-09.02	Тренировка операции №2 Разработка идеи для оформления горячей закуска- морепродукты	5	1	3	1	Бояринова Е.Е Понкратова А.Н
	04.02-09.02	Тренировка практического навыка приготовления горячей закуска- морепродукты	4		4		Бояринова Е.Е Понкратова А.Н
	04.02-09.02	бифштекс , основная идея, подборка необходимых компонентов	5	1	3	1	Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	04.02-09.02	Тренировка операции №4 Разработка идеи для оформления и подачи блюда бифштекс	5	1	3	1	Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	04.02-09.02	Тренировка практического навыка приготовления горячего блюда-бифштекс	4		4		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	11.02-15.02	Тренировка операции №5 Разработка десерта- эклер , основная идея, подборка необходимых компонентов	5	1	3	1	Андреева Ю.В Понкратова А.Н
	11.02-15.02	Тренировка операции №6 Разработка идеи для оформления и подачи блюда десерт-эклер	5	1	3	1	Андреева Ю.В Понкратова А.Н
	11.02-15.02	Тренировка практического навыка приготовления горячего блюда-бифштекс	4		4		Андреева Ю.В Понкратова А.Н
4.2	15.02	Тренировка Процесса 1	5		5		Андреева Ю.В Понкратова А.Н Хохлова М.С Бояринова Е.Е
	Процесс 2 Приготовление и подача блюд						
	18.02-23.02	Тренировка операции №1 Разработка последовательности действий для выполнения модуля	4			4	Бояринова Е.Е
	18.02-23.02	Тренировка операции №2 Подготовка рабочего места	3	1	2		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	18.02-23.02	Тренировка операции №3 Обработка продуктов для приготовления блюд	2		2		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	18.02-23.02	Тренировка операции №4 Приготовление блюд с учетом 30 % изменений	5		5		Бояринова Е.Е Хохлова М.С Понкратова А.Н
4.3	23.02	Контроль результатов					Бояринова Е.Е Хохлова М.С Понкратова А.Н
	23.02	Тренировка Модуля 3	5		5		Андреева Ю.В Понкратова А.Н Хохлова М.С Бояринова Е.Е
5	Тренировка конкурсного задания						
	27.02	Выполнение Модуля 1	5		5		Андреева Ю.В Понкратова А.Н
	1.03	Выполнение Модуля 2	5		5		Андреева Ю.В Бояринова Е.Е
	4.03	Выполнение Модуля 3	5		5		Андреева Ю.В Понкратова А.Н Хохлова М.С
	6.03	Выполнение Модуля 1	5		5		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	8.03	Выполнение Модуля 2	5		5		Бояринова Е.Е Хохлова М.С
	11.03	Выполнение Модуля 3	5		5		Бояринова Е.Е Понкратова А.Н
							Андреева Ю.В Понкратова А.Н Хохлова М.С
	12.03	Выполнение Модуля 1	5		5		Бояринова Е.Е



14.03	Выполнение Модуля 2	5		5	Андреева Ю.В. Понкротова А.Н. Хохлова М.С. Бояринова Е.Е.
16.03	Выполнение Модуля 3	5		5	Андреева Ю.В. Понкротова А.Н. Хохлова М.С. Бояринова Е.Е.
6	Отработка конкурсного задания				
21.03	Подготовка рабочего места и выполнение каждого задания в рамках заданного времени	5		5	Андреева Ю.В.
23.03	Подготовка рабочего места и выполнение каждого задания в рамках уменьшенного времени	5		5	Андреева Ю.В.
25.03	Подготовка рабочего места и выполнение каждого задания в рамках искусственно-созданных дополнительных обстоятельств (жарко/холодно, нет инструмента/есть инструмент и т.д.)	5		5	Андреева Ю.В.
7	Имитация чемпионата в условиях, максимально приближенных к чемпионатным				
26.03-29.03	Выполнение КЗ	20		20	Андреева Ю.В. Понкротова А.Н. Хохлова М.С. Бояринова Е.Е.

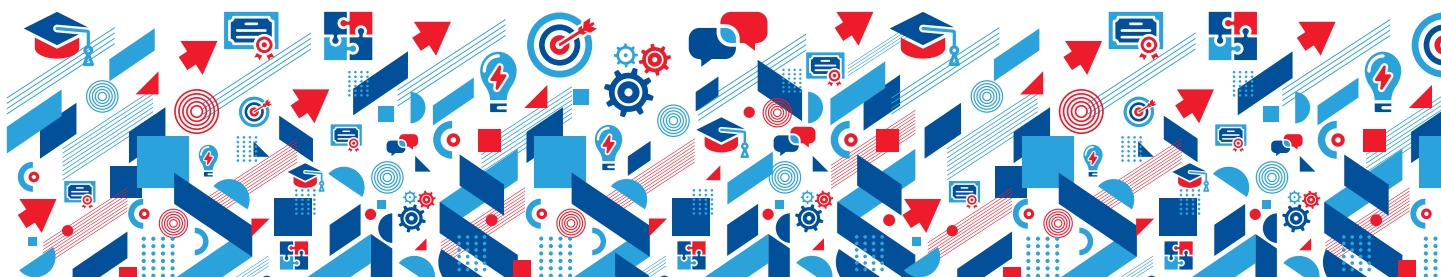
Директор  
Н.А. Воеводина



## Приложение 2








Рис. 1. Структура чемпионатного цикла для одного участника



## Пример проверочной работы для определения базовых навыков студента

Задание 1. Заполните таблицу

Изображение	Название нарезки	Название нарезки во французской кулинарии	Параметры нарезки
			
			
			
			
			

Задание 2. Заполните таблицу

Изображение	Название морепродукта	С чем сочетается (минимум два компонента)
		
		
		

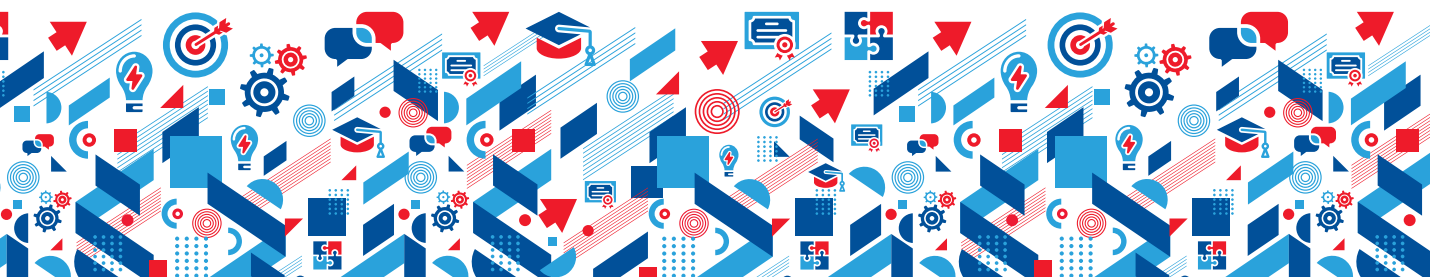
Задание 3. Укажите какие компоненты входят в блюдо на фото. Какие технологии применялись при приготовлении.

	
---	--

Таблица 1. Результаты участия в чемпионатах по компетенции «Поварское дело»

Год	Региональный чемпионат	Отборочный чемпионат на право участия в национальном финале	Национальный финал	Призовое место на национальном чемпионате
2017	+	–	–	–
2018	+	+	+	–
2019	+	+	+	+

2017 г. – данная практика не применялась  
2018-2019 гг. – применение практики



## ОГБПОУ «Томский индустриальный техникум»

**Рафальчук Александра Леонидовна**

Образование:

- диплом о высшем образовании государственного образца с отличием НОУ ВПО «Томский институт бизнеса», 2012 год, квалификация «Менеджер» по специальности «Менеджмент организации»;
- диплом о профессиональной переподготовке по программе «Педагогика профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» ОГБУДПО «УМЦ», 2017 год.

С 2015 г. работаю в ОГБПОУ «Томский индустриальный техникум».

С 2015 г. – внешний совместитель, преподаватель по дисциплине «Автоматизация торгового предприятия».

2015-2019 гг. – диспетчер по расписанию, по совмещению преподаватель экономических дисциплин специальности «Коммерция (по отраслям)» (менеджмент, экономика организации, финансы и налоги).

2019 г. – заведующая практиками, по совмещению преподаватель экономических дисциплин специальности «Коммерция (по отраслям)» (экономика организации, основы предпринимательской деятельности).

2019 г. – руководитель флагманской программы «Специалист будущего».

Достижения в профессиональной сфере с 2016 по 2020 год:

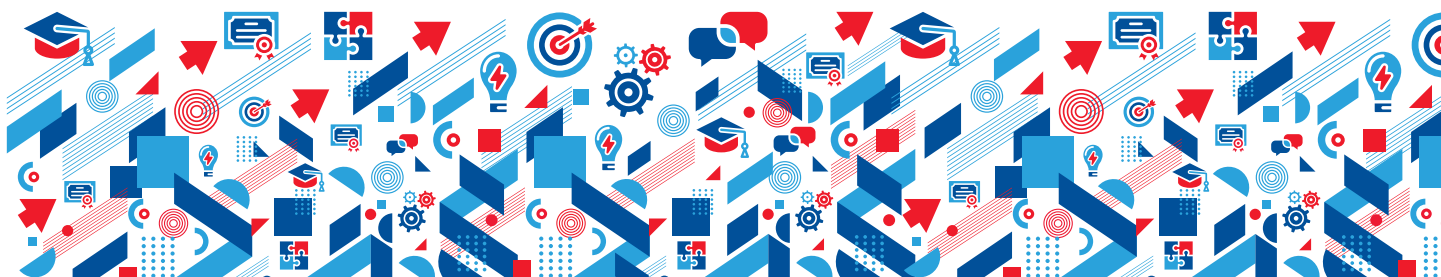
- получила 6 сертификатов эксперта чемпионатных движений и конкурсов профессионального мастерства («Молодые профессионалы» WSR, чемпионата профессий и предпринимательских идей «Карьера в России», «Абилимпикс»);
- в период с 2018 по 2020 год выступила в качестве наставника-организатора мероприятий в рамках флагманской программы «Специалист будущего» (охват более 200 студентов);
- в период с 2018 по 2020 год выступила в качестве наставника по подготовке к конкурсам профессионального мастерства – результат 6 призовых мест регионального уровня (движение «Молодые профессионалы» WSR компетенция «Предпринимательство», чемпионата профессий и предпринимательских идей «Карьера в России», региональной «Школы предпринимательских навыков»).

**Наименование практики**

**Сопровождение профессионального самоопределения и развития обучающихся через флагманскую программу «Специалист будущего».**

**Аннотация**

Молодые люди в возрасте до 30 лет обладают наиболее выраженным потенциалом в развитии предпринимательской деятельности, именно их готовность рисковать, воспринимать какие-либо инновации, желание не только следовать укоренившимся экономическим правилам, но и изменять их, положительно сказываются на динамичном развитии предпринимательства среди молодежи. Однако молодые люди, сталкиваются с огромным количеством трудностей на пути создания собственного бизнеса. Эти проблемы



связаны как с финансовыми трудностями в создании предприятий, так и с недостаточной образованностью.

Целью практики наставничества, через флагманскую программу «Специалист будущего», является выявление у студентов ОГБПОУ «ТомИнТех» предрасположенности к предпринимательской деятельности через вовлечение в конкурсы профессионального мастерства по компетенции «Предпринимательство», а также формирование достаточных знаний для реализации полученного образования и профессиональных компетенций в качестве предпринимателя.

Уникальность практики наставничества в том, что она имеет два вектора работы.

1. Вовлечение максимального числа контингента (начиная со второго курса) через мероприятия по развитию молодежного предпринимательства, организованные руководителем флагманской программы «Специалист будущего».

2. Индивидуальная работа наставника со студентами-наставляемыми (командой) по обучению и сопровождению их в конкурсах профессионального мастерства и проектной деятельности (бизнес-планировании).

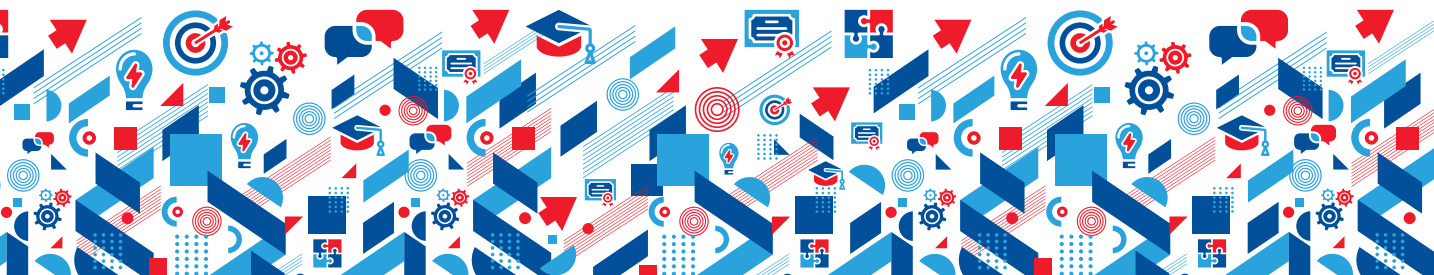
Актуальность в том, что студенты-наставляемые (команда), вовлеченные в индивидуальную работу с наставником, в обязательном порядке участвуют в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) по компетенции «Предпринимательство», получая знания, навыки и умения по международным стандартам. Движение «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) – является трендом в профессиональном образовании, устанавливает новые профессиональные стандарты, реализует Федеральный проект «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование».

### Место реализации практики

ОГБПОУ «Томский индустриальный техникум»

### Актуальность

В настоящее время одним из приоритетных направлений в развитии экономики является предпринимательство. Россия отстает в предпринимательском и экономическом развитии от других зарубежных стран, которые показывают на собственном опыте, что именно предпринимательская деятельность и есть эффективная движущая сила экономики, благоприятно сказывающаяся на благополучии страны. Вовлечение студентов системы средне-профессионального образования в понятие и сущность предпринимательства, популяризация бизнеса, как формы организации деятельности является одним из актуальных направлений в профессиональном самоопределении будущих выпускников техникумов и колледжей. Современный рынок заинтересован в новых идеях и проектах, благодаря которым будет происходить модернизация старого производства и создание новых рабочих мест. Правительство страны делает ставку на молодых людей, которые воспринимают предпринимательскую деятельность, как основу материального благополучия и профессионального роста. Данная практика стремится к охвату большей части контингента обучающихся в ОГБПОУ «ТомИнТех» «просеивая» студентов для индивидуальной (наставнической) деятельности, заинтересованных в предпринимательстве обучающихся.



### Цель практики

Целью практики, на период с 2018 года по 2022 год, является вовлечение не менее 30% (примерно 300 студентов) от общего контингента обучающихся в ОГБПОУ «ТомИнТех» в программы, направленные на развитие и популяризацию молодежного предпринимательства и мероприятия, организованные в рамках флагманской программы «Специалист будущего». Также подготовка и сопровождение студентов – наставляемых (команд) для участия в конкурсах профессионального мастерства и чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (ВорлдСкиллс Россия) с выходом на призовые места, а также грантовых мероприятиях, привлечение инвесторов и бизнес-ангелов, с возможностью получения средств для реализации студенческих бизнес-проектов (не менее двух проектов до конца 2021 года).

### Задачи практики

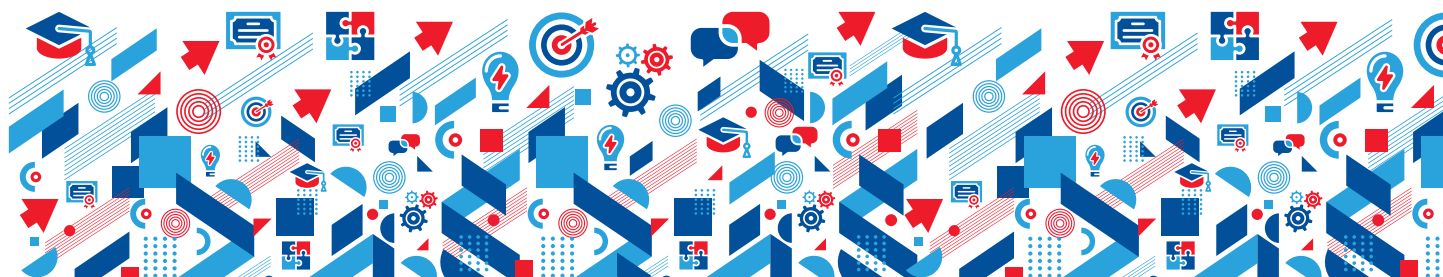
1. Ежегодное вовлечение нарастающим итогом не менее 30% контингента обучающихся ОГБПОУ «ТомИнТех» в понятие «Предпринимательство».
2. Формирование пула студентов с высокой мотивацией и интересом к предпринимательской деятельности через мероприятия флагманской программы «Специалист будущего».
3. Информационное и методическое сопровождение студентов-наставляемых (команды) для участия в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатных движениях (ВорлдскиллсРоссия,Абилимпикс) и полигонов компетенции «Предпринимательство».
4. Консультирование и наставничество в написании бизнес-планов, методическое и информационное сопровождение студентов по вопросам организации бизнеса и формам государственной поддержки, поиск и привлечение бизнес-ангелов.
5. Формирование пула наставников из числа высококвалифицированных кадров ОГБПОУ «ТомИнТех».

### Средства и способы реализации практики

Модель практики «Сопровождение профессионального самоопределения и развития обучающихся через флагманскую программу «Специалист будущего» представлена в приложении 1. Ключевая компетенция, которая охватывает и флагманскую программу «Специалист будущего», и наставническую деятельность – это предпринимательство. Именно популяризация и развитие предпринимательских компетенций среди студентов ОГБПОУ «ТомИнТех» на протяжении последних двух лет принесло техникуму и его студентам призовые места в ключевых региональных конкурсах и проектах.

*Приоритетными направлениями являются:*

1. Участие студентов в бесплатных региональных мероприятиях: мастерклассах, круглых столах, конференциях, школах предпринимательства (для молодежи до 30 лет), направленных на повышение профессионального уровня субъектов предпринимательства, организованных инфраструктурой поддержки субъектов малого и среднего бизнеса на территории Томской области; городских мероприятиях поддержки и популяризации развития бизнеса (форумы, деловые игры, обучающие семинары, тренинги); мероприятиях организованных Департаментом профессионального



образования Томской области (форум «Специалист будущего»); межрегиональных и федеральных мероприятиях (межрегиональный конкурс «Золотая подкова», «Золотой саквояж»). Погружение в бизнес-сообщество, взаимодействие с успешными предпринимателями города Томска на предмет популяризации предпринимательской деятельности и обмена опытом с молодежью их пути к успеху.

*Средства реализации:*

а) партнерские отношения с Городским центром поддержки малого и среднего бизнеса (ГЦП МСБ) компания «Expertum Group». Участие в тренинге «4 шага на пути к успешному бизнесу», организованном компанией. Охват более 75 студентов.

б) участие в мероприятиях, организованных компанией «Target VICTORY»: форумы, мастер-классы, деловые игры, в качестве наблюдателей. Охват более 20 студентов.

в) участие в мероприятиях, организованных НК «Фонд развития бизнеса»: семинары, тренинги (охват более 50 студентов).

г) обучение в «Школе успешного бизнеса» для молодежи до 30 лет (программа реализуется при содействии Департамента по инновационной и предпринимательской деятельности Томской области). Охват 20 студентов.

Результатом такой работы является погружение студентов в понятие «Предпринимательство», минимизация у обучающихся страхов и сомнений перед предпринимательской деятельностью, формирование необходимых soft-компетенций (коммуникабельность, командная работа, креативность, логика), а также выявление способных и замотивированных студентов – будущих студентов-наставляемых (команду).

2. Участие студентов-наставляемых (команды) в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) по компетенции «Предпринимательство», чемпионате «Карьера в России», конкурсе профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в компетенции «Предпринимательство», а также региональной «Школе предпринимательских навыков» и других федеральных и региональных конкурсов, направленных на развитие молодежного предпринимательства.

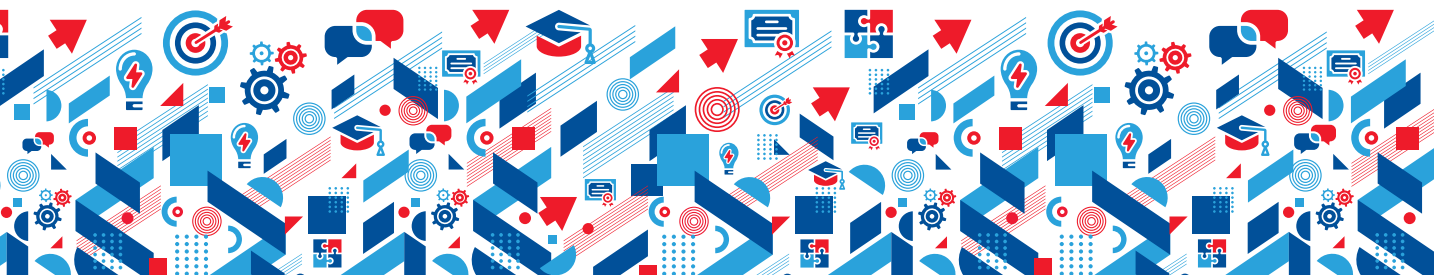
*Средства реализации:*

а) план мотивационных мероприятий в начале учебного года по популяризации компетенции «Предпринимательство» и вовлечение в мероприятия студентов средних курсов ОГБПОУ «ТомИнТех».

б) дорожная карта по подготовке и проведению отборочных внутритехникумовских соревнований по стандартам Ворлдскиллс Россия, с привлечением внешних экспертов.

в) хронометрированный план подготовки участников регионального чемпионата, участников Отборочных национальных соревнований по компетенции «Предпринимательство» по стандартам Ворлдскиллс Россия.

г) коворкинг – зона для развития компетенции «Предпринимательство» у студентов ОГБПОУ «ТомИнТех» с необходимой оргтехникой и программным обеспечением для взаимодействия наставника и студентов-наставляемых (команды). Данный инструмент (коворкинг-зона) позволяет охватывать различные конкурсы и мероприятия по предпринимательству, писать



проекты, общаться в полужформальной обстановке, проводить тренинги и митапы, приглашать внешних экспертов и наставников.

д) эмоциональная связь наставника и студентов-наставляемых, высокая степень доверия и взаимной ответственности, дружеский настрой.

В результате охвата полного цикла мероприятий, у студентов формируются предпринимательские навыки, которые дают возможность превратить проект в реальный бизнес. Показатели результативности практики

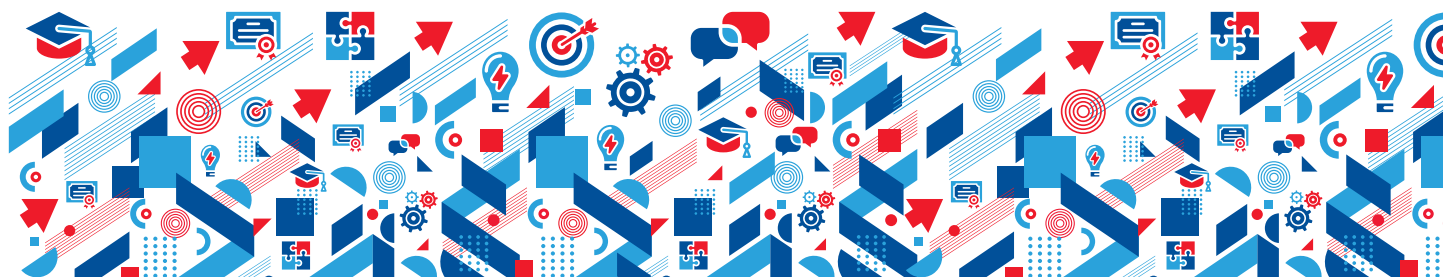
Вовлеченность в мероприятия флагманской программы «Специалист будущего» в период: 2018/2019 учебный год 90 человек, что составляет около 10,3 % от общего числа контингента ОГБПОУ «ТомИнТех» (873 обучающихся на 01.01.2019); 2019/2020 учебный год 116 человек, что составляет 13,1% от общего числа контингента ОГБПОУ «ТомИнТех» (888 обучающихся на 01.01.2020). Наиболее активно вовлеченные специальности в мероприятия флагманской программы: 38.02.04 Коммерция (по отраслям) и 42.02.01 Реклама.

### Данные о результативности наставника

Призовые места по результатам индивидуальной работы наставника (Рафальчук Александры Леонидовны) в период с 01.09.2018 по 01.06.2020 представлены в таблице 1.

Таблица 1. Показатели результативности деятельности наставника Рафальчук А.Л. по подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

№ п/п	Наименование мероприятия	Ф.И.О. наставляемых	Результат
1	IV региональный чемпионат WorldSkills Russia по компетенции «Предпринимательство» Томской области (2018 г.)	Цыпкина А.А. Лукина А.В.	I место в региональном чемпионате
2	Сопровождение в г. Ярославль на отборочные соревнования к Национальному чемпионату WorldSkills Russia по компетенции «Предпринимательство» (апрель 2019 г.)	Цыпкина А.А. Лукина А.В.	-
3	Подготовка и сопровождение студенческой команды от ОГБПОУ «ТомИнТех» Регионального этапа Национального чемпионата профессий и предпринимательских идей «Карьера в России» (май 2019 г.)	Гурьянова Д.С. Никогосян М.Г. Захарченко К.В.	III место регионального этапа
4	Отборочные соревнования к V Региональному чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Предпринимательство» (октябрь 2019 г.)	Рябинина А.Е. Михайлова И.С.	I место в отборочных соревнованиях (внутри техникумовский этап)
5	V Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Предпринимательство» (ноябрь 2019 г.)	Рябинина А.Е. Михайлова И.С.	II место в региональном чемпионате
6	III Межрегиональный конкурс студенческих бизнес-проектов развития малого предпринимательства «Золотая подкова»	Рябинина А.Е. Михайлова И.С.	Диплом лауреата финала
7	Школа предпринимательских идей (май 2020 г.)	Рябинина А.Е. Жирова С. В.	II место в региональной Школе предпринимательских идей

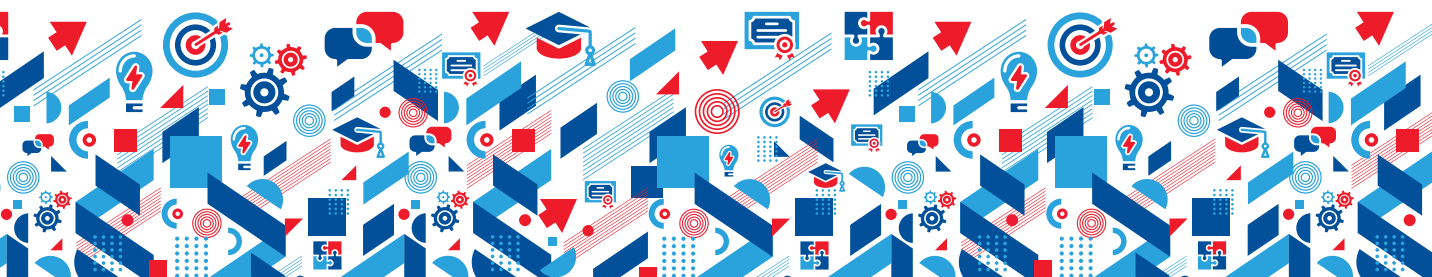


**Риски, возникающие при внедрении практики, и мероприятия по их минимизации**

Риски	Мероприятия по минимизации последствий
Отсутствие разнообразия мероприятий для студентов (как внутренних, так и внешних).	Взаимодействие с новыми партнерами, активное участие в городских мероприятиях по поддержке и сопровождению бизнеса, создание новых мероприятий в системе СПО, направленных на развитие предпринимательских компетенций (например, через Молодежный центр СПО)
Потеря мотивации для участия в конкурсах профессионального мастерства у студентов выпускных групп.	Возможность «зачесть» результаты чемпионатных движений в качестве оценки демонстрационного экзамена (форма ГИА) или защиты ВКР (бизнес-проект)
Невозможность достижения показателей практики, в связи с отсутствием интереса к предпринимательству у студентов	Привлечение молодых предпринимателей для открытых диалогов с молодежью, больше неформальных мероприятий в коворкинг-центре техникума, популяризация флагманской программы через внутренние мероприятия
Отсутствие опыта предпринимательской деятельности у наставника. В данной практике наставником выступает преподаватель – специалист не являющийся «примером» для наставляемого.	Поиск и привлечение бизнес – ангелов и наставников из предпринимательской среды.  Участие в конкурсах профессионального мастерства для преподавателей и наставников в компетенции «Предпринимательство»
Отсутствие региональных и федеральных программ, направленных на финансирование молодежных бизнес-проектов, а значит минимальная мотивация участников, потому что именно финансовая сторона является приоритетной для открытия своего дела у молодых людей.	Поиск и привлечение бизнес-ангелов и инвесторов.  Сопровождение и поддержка студентов-наставляемых в конкурсах с возможностью финансирования бизнес-проектов.
Отсутствие поддержки практики наставничества у руководителя ПОО, неприоритетное направление («Предпринимательство») в системе СПО	Достижение призовых мест в региональных, межрегиональных и федеральных конкурсах, активное продвижение компетенции «Предпринимательство», профессиональный рост наставника, признание важности компетенции в молодежной среде.

**Алгоритм внедрения практики**

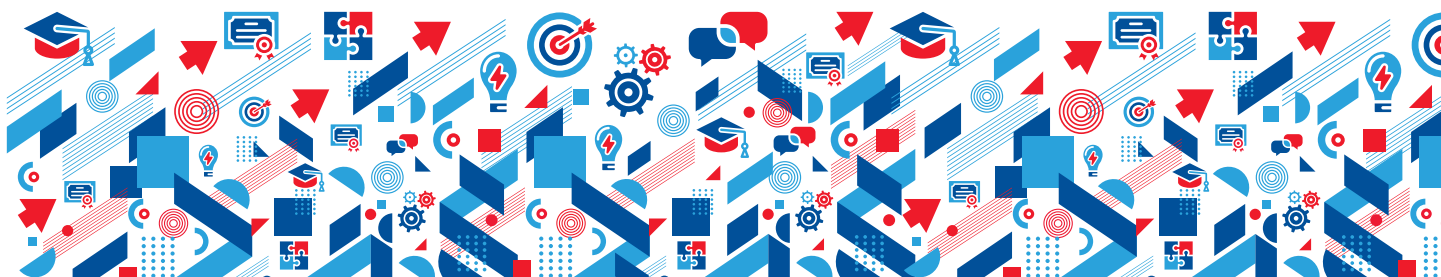
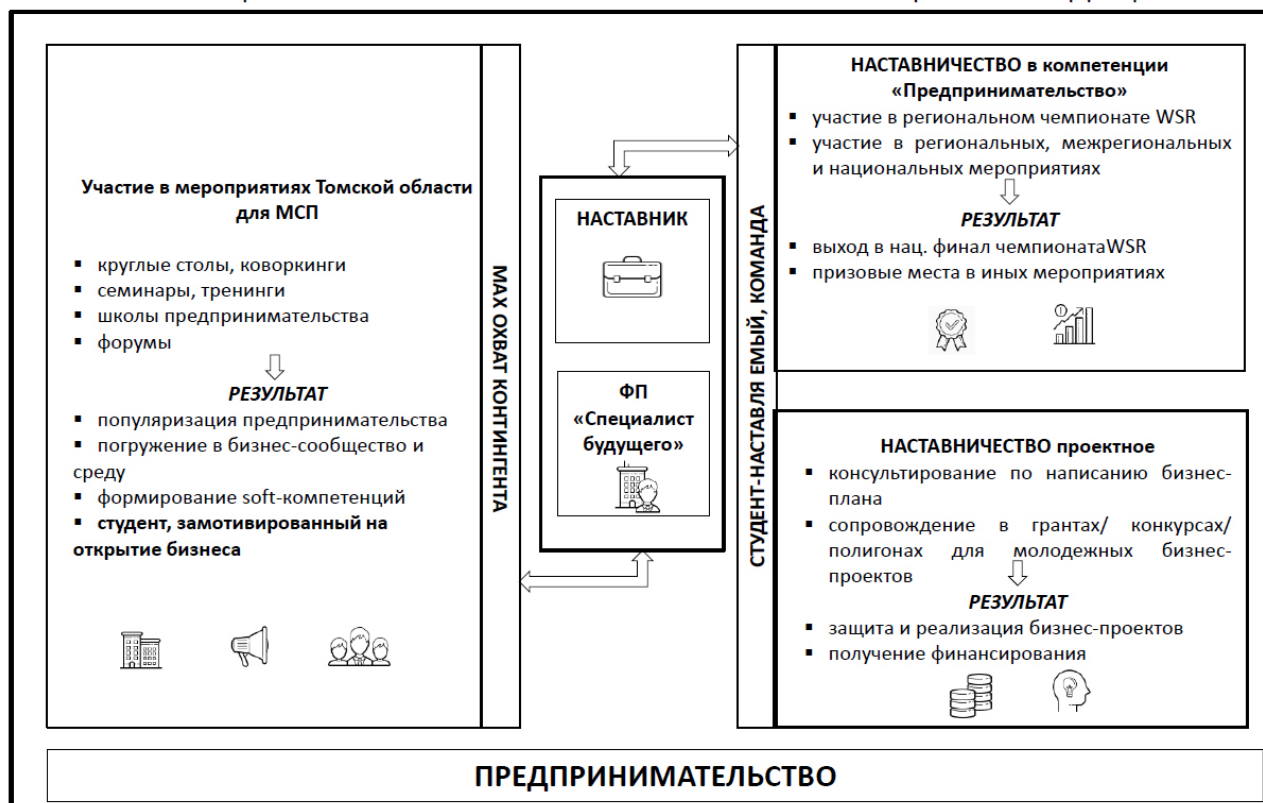
Создание Дорожной карты по реализации практики наставничества в системе среднего профессионального образования Томской области. Привлечение Молодежного центра СПО к внедрению практики наставничества «Сопровождение профессионального самоопределения и развития обучающихся через флагманскую программу «Специалист будущего». Молодежный центр СПО – это держатель флагманских программ, организатор мероприятий и проектов государственной молодежной политики Томской области в системе среднего профессионального образования. Взаимодействию с данным центром позволит внести административный посыл в реализацию практики, а также (при удачной совместной работе) добавит больше интересных, полезных и мотивирующих мероприятий в развитие предпринимательских компетенций среди студентов техникумов и колледжей Томской области.



## Приложение 1

### МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

«СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САООПРЕДЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ФЛАГМАНСКУЮ ПРОГРАММУ «СПЕЦИАЛИСТ БУДУЩЕГО»



## МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

ОГБПОУ «Томский политехнический техникум»

Национальный исследовательский  
Томский государственный университет



**Горевой Николай Васильевич**

Начальник воспитательного отдела ОГБПОУ «Томский политехнический техникум». Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры. Стаж работы в образовании – 25 лет.



**Ливенцова Евгения Юрьевна**

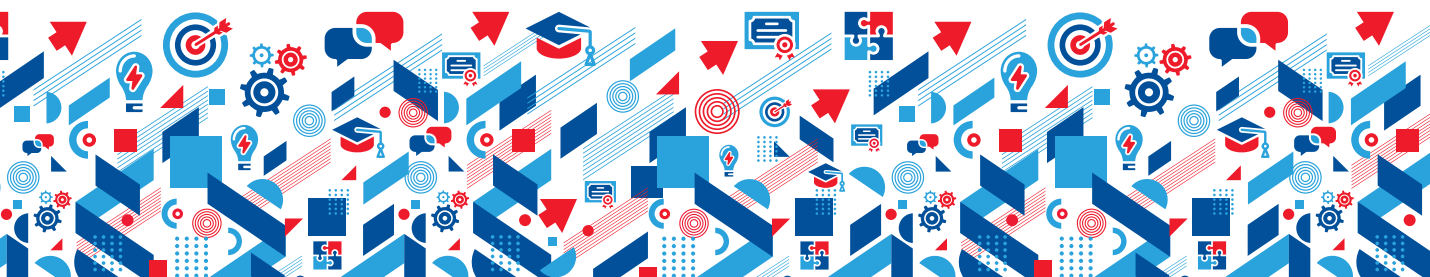
Кандидат педагогических наук, доцент факультета психологии Томского государственного университета. Руководитель основной образовательной программы по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» в ТГУ. Координатор образовательных проектов Парка социогуманитарных технологий ТГУ. Организатор научно-практических конференций, молодежных форумов и других образовательных событий в ТГУ.

### Наименование практики

**Школа социального проектирования» как механизм реализации практики наставничества среди студентов (опыт взаимодействия ОГБПОУ «ТПТ» и НИ ТГУ).**

### Аннотация

Представленная практика представляет собой эффективный механизм взаимодействия Томского политехнического техникума и Томского государственного университета с целью развития soft skills и профессиональных компетенций студентов. Ежегодно (2017-2019 гг.) на базе ОГБПОУ «Томский политехнический техникум» (далее ТПТ) студенты направления



подготовки «Организация работы с молодежью» ТГУ организуют «Школу социального проектирования». Важным элементом успешной организации Школы является выполнение студентами ТПТ под руководством наставников из числа студентов ТГУ социальных проектов, что позволяет развить следующие способности всех субъектов образования:

- студентам техникума – умение анализировать события и принимать адекватные решения в проблемных ситуациях; самостоятельно организовать свою деятельность в соответствии с поставленными целями; коммуникативные способности как необходимое условие для эффективного взаимодействия в обществе;
- студентам университета – освоить методологию проектирования; моделировать и конструировать содержание учебно-воспитательного процесса в реальных социальных ситуациях, способность к диалогу в образовательном процессе и социальному взаимодействию.

Таким образом, предлагаемая практика является актуальной и востребованной для техникума и университета.

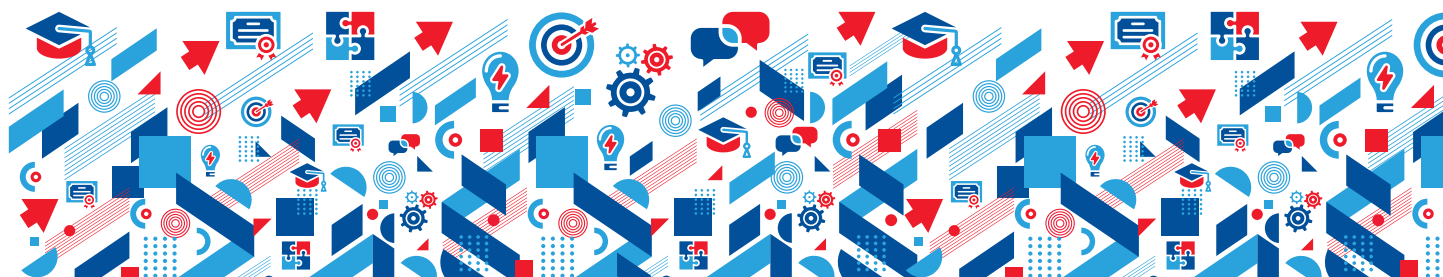
### Место реализации практики

ОГБПОУ «Томский политехнический техникум». В техникуме реализуются такие направления подготовки как «Электро и теплоэнергетика», «Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия», «Машиностроение» и «Экономика и управление», а также ведется воспитательная работа по направлениям волонтерство, самоуправление, спорт, творчество, патриотизм, развитие надпрофессиональных компетенций. Студентами являются выпускники школ на базе 9 и 11 классов, в возрасте от 16 до 22 лет и старше.

### Актуальность

В настоящее время система профессионального образования нацелена на подготовку компетентных специалистов, которые смогут эффективно конкурировать на рынке труда. Поэтому важным элементом образовательной деятельности Томского политехнического техникума становится не просто качественная профессиональная подготовка студентов в определенных областях, но и развитие у студентов *soft skills* (гибких навыков), таких как: способность к эффективной коммуникации, способность к творчеству и инновациям, умение взаимодействовать в команде, умение принимать решения и нести ответственность, умение выступать на публике, критическое и системное мышление, тайм-менеджмент и др. Данные навыки позволяют повысить эффективность профессиональной деятельности, а значит, дают ключ к успешной профессиональной карьере выпускников. Формирование и развитие данных навыков возможно только при включении студентов в реальные практики взаимодействия и деятельности. В качестве базового механизма, влияющего на процессы развития *soft skills*, предлагается социальное проектирование. Разработка и реализация социальных (экологических, образовательных, творческих и иных) проектов позволяет студентам учиться активно выбирать, решать, рисковать, нести ответственность, а значит, становиться профессионалами.

В тоже время, важно отметить, что социальное проектирование не является профильной деятельностью студентов Томского политехнического техникума. Осваивать принципы социального проектирования студентам предлагается во внеучебное время и с помощью



образовательной и организационной поддержки наставников – студентов 3 курса обучения направления подготовки «Организация работы с молодежью» НИ ТГУ, которые уже имеют опыт реализации социальных проектов. Для студентов техникума разработка и реализация проектов под руководством наставников из числа близких по возрасту и мировоззрению студентов университета становится процессом увлекательным и полезным. В тоже время, для студентов университета подобная практика является уникальной для того, чтобы эффективно освоить методологию проектирования, получить опыт взаимодействия с целевой группой, моделирования содержания учебно-воспитательного процесса в реальных социальных ситуациях.

### Цель практики

Организация взаимодействия студентов ТПТ и НИ ТГУ с целью развития soft skills.

### Задачи практики

1. Развитие soft skills студентов ТПТ через вовлечение в разработку и реализацию социальных проектов.
2. Содействие профессиональному становлению студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» НИ ТГУ через организацию получения студентами опыта наставничества в молодежной среде и сопровождения молодежных инициатив.

### Средства и способы реализации практики

*Данная практика представляет собой логически выстроенную технологию организации работы с молодежью, состоящую из следующих этапов:*

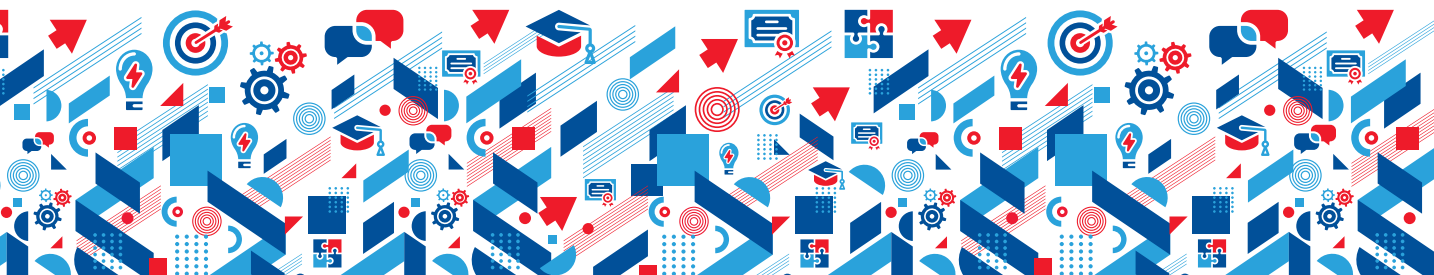
**1. Подготовительный.** На данном этапе осуществляются организационные вопросы. Устанавливаются договоренности между техникумом и университетом. Происходит подготовительная работа со студентами обоих учреждений. Разрабатывается концепция проведения Школы социального проектирования.

**1.1. Подготовка студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» для выполнения функций наставников молодежных проектных команд и разработка.**

В реализации данной практики ежегодно принимают участие студенты третьего курса обучения направления подготовки «Организация работы с молодежью» ТГУ (далее по тексту студенты ОРМ ТГУ) и студенты первого курса Томского политехнического техникума (ТПТ).

К моменту реализации данной практики студенты ОРМ в рамках образовательного процесса в университете уже освоили такие базовые дисциплины как «Основы психологии», «Педагогические основы работы с молодежью», «Проектный менеджмент», «Технологии сопровождения молодежных инициатив» и др. К третьему курсу обучения студенты имеют определённый опыт взаимодействия с различными целевыми группами молодежи и способны организовать работу по сопровождению молодежных проектных групп.

В тоже время к участию в данной практике приглашаются студенты второго и третьего курса обучения ТПТ – выпускники Школы социального проектирования, активно участвующие в проектной деятельности техникума.



## 1.2. Разработка студентами направления подготовки «Организация работы с молодежью» общей концепции и механизмов работы со студентами техникума и их реализация на практике.

В рамках реализации данной практики студенты направления подготовки «Организация работы с молодежью» содержательно разрабатывают и реализуют для студентов техникума «Школу социального проектирования».

*Концепция организации Школы включает в себя три этапа:*

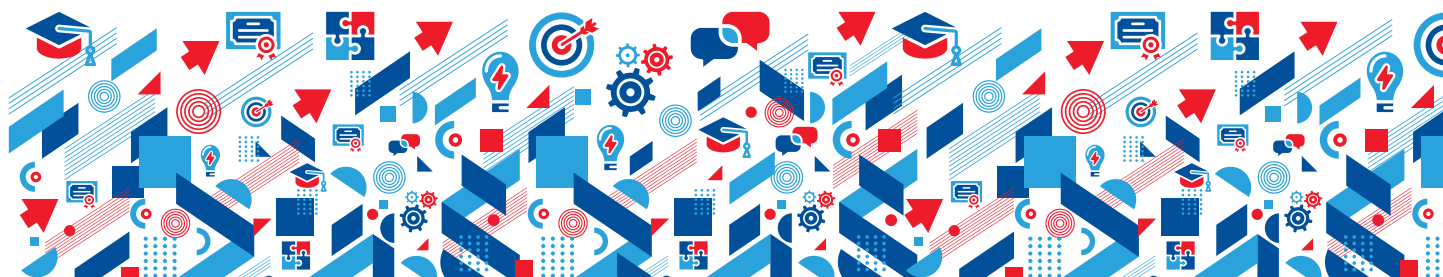
1. Обучение студентов техникума основам социального проектирования и разработка проектов.
2. Сопровождение процесса реализации студентами техникума разработанных проектов.
3. Рефлексия полученного опыта всеми участниками практики.

На первом этапе организуется ряд мастер-классов и тренингов по таким основным темам как «Развитие креативного мышления», «Командообразование», «Поиск идеи для проекта», «Эффективная команда проекта», «Работа с партнерами», «Поиск ресурсов для проекта», «PR-сопровождение проектной деятельности», «Презентация проекта» и др. Сценарии мастер-классов студенты готовят самостоятельно, учитывая специфику восприятия материала целевой группой. Мастер-классы проходят еженедельно на протяжении двух месяцев и включают обязательное выполнение студентами техникума практических заданий под руководством наставников. Например, обязательными заданиями являются составление ресурсной карты будущего проекта, разработка фандрайзинговой стратегии, разработка рекламной кампании (создание страницы в социальной сети и пр.), подготовка презентации для защиты проекта. Таким образом, студенты шаг за шагом разрабатывают проекты для последующей реализации.

Началом проектной деятельности служит предпроектная ситуация, которая возникает при неудовлетворенности разработчиков проекта социальной действительностью и стремлением к ее преобразованию. На данном этапе наставники организуют занятие, используя такие методы как: «мозговой штурм», «дерево проблем», «шесть шляп креативного мышления» Эдварда де Боно. Используя данные методы, студентам предлагается осмыслить, какие проблемы техникума или города можно решить, используя проектный подход. Таким образом, на данном этапе формулируется тема, проблема, цель и задачи проекта. В самом начале проектной деятельности разрабатывается календарный план, дающий представление студентам о том, что потребуется выполнить в ходе реализации проекта.

Детальное планирование проекта начинается после изучения студентами базовых основ социального проектирования. Мероприятия календарного плана разрабатываются совместно с наставниками в соответствии с поставленными задачами, определяются ресурсы, сроки, ответственные исполнители, конечный результат. Таким образом, первый этап работы логически завершается тогда, когда проекты полностью разработаны и готовы к реализации.

На втором этапе полученный план служит в качестве управленческого средства осуществления проекта. Студентам дается два месяца на реализацию проектов и оформления полученных результатов. В период реализации студенты ТПТ взаимодействуют со студентами – наставниками в любой удобной для них форме (очно на территории техникума, заочно по телефону и в социальных сетях). Таким образом, руководитель и



команда проекта, а также наставник отвечают за сроки реализации проекта, финансовые затраты, качественные показатели проекта.

Реализация социальных проектов осуществляется в положительном психологическом климате, в процессе межличностных отношений и контактах с другими людьми. Совместный поиск решения социальных проблем дает опыт командной работы. В результате общих усилий участников проектной деятельности в процессе общения у каждого студента складывается новый теоретический, технологический и социальный опыт.

На третьем этапе организуется круглый стол, на который приглашаются все участники практики (преподаватели и студенты). Работа круглого стола включает в себя два этапа: защиту и оценку проектов, реализованных студентами с обсуждением полученных результатов; рефлексию полученного опыта всеми участниками практики.

**2. Основной.** На данном этапе осуществляется знакомство студентов между собой. Осуществляется запланированная образовательная программа Школы. Происходит деление студентов на команды и реализация проектов.

**3. Заключительный.** На данном этапе организуется презентация реализованных проектов. Происходит оценивание выполненных проектов. Организуется процесс рефлексии полученного опыта всеми участниками проекта (студентами и преподавателями).

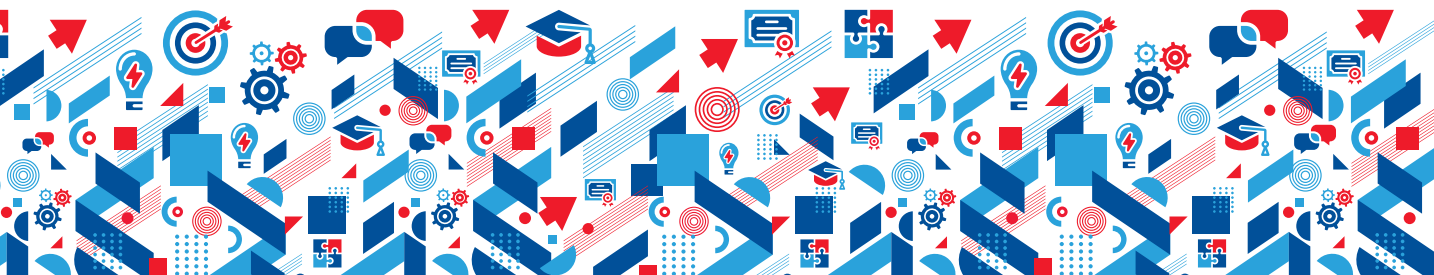
**4. Завершение проекта и доработка модели реализации практики.** На данном этапе преподавателями подводятся качественные и количественные результаты проекта. Происходит обсуждение, рефлексия и доработка модели реализации данного проекта. Информация о реализации практики размещается в СМИ.

Основным принципом взаимодействия студентов в рамках реализации данной практики является **принцип «Равный учит равного»**, что позволяет практически исключить возрастной барьер. Молодые люди самостоятельно передают знания, способствуют выработке навыков среди равных себе по возрасту, социальному статусу, имеющих схожие интересы.

**Условиями успешной реализации данной практики является высокая степень включенности всех участников образовательного процесса:**

- заинтересованность преподавателей (кураторов данной практики из числа специалистов техникума и университета) проводить работу со студентами по повышению мотивации участия в подобных практиках;
- заинтересованность и желание студентов техникума принимать активное участие в работе Школы социального проектирования;
- заинтересованность и стремление студентов университета участвовать в реализации практики, осваивать практические навыки организации работы с молодежной аудиторией, выполнять функцию наставников проектных команд.

**Ключевыми результатами реализации практики** являются развитие soft skills студентов техникума и профессиональное становление студентов ОРМ. Однако кроме этого, в рамках Школы социального проектирования реализуются проекты. Безусловно, часто данные проекты носят локальный характер, однако все они отличаются высокой социальной значимостью



для техникума или города. Данные проекты учат студентов видеть и решать определённую проблему/ситуацию собственными силами. Многие проекты существуют после завершения Школы.

К таким проектам относятся проекты студентов ТПТ: студенческий клуб управленческой борьбы; социальный проект «КотоПес» – благотворительная помощь приютам животных; профориентационный проект «Маленькие большие профессионалы», направленный на приобретение профессиональных навыков для воспитанников детских домов и приютов; Открытый студенческий фестиваль ОГБПОУ «ТПТ» по интеллектуальным играм ТПТфест; TEDxTPT (Культурные и развлекательные проекты); Квиз для студенческих организаций ТПТ; социальный проект «Открытка Победы»; социальные проект «Стены», направленный на работу волонтеров по закрашиванию надписей, носящих антизаконный характер, на стенах домов и многие другие. В 2017 году выпускник Школы социального проектирования, выиграл грант на 100000 рублей на реализацию регионального проекта здорового образа жизни «Street Workout», в 2018 году выпускники Школы выиграли грант на 50000 рублей на реализацию проекта «Открытая лига дебатов СПО».

**Показателем результативности** реализации данной практики является высокая степень вовлеченности студентов ТПТ и ТГУ в процесс реализации практики. При этом вовлеченность проявляется не просто в заинтересованности, а в достижении определённых совместных результатов – успешном выполнении проектов.

### Данные о результативности

Школа социального проектирования для студентов Томского политехнического техникума проводится уже в 3 раз и за годы существования проекта наблюдается положительная динамика развития. За годы работы Школы увеличивается постоянное количество студентов (2017 – 25 чел., 2018 – 57 чел., 2019 – 95чел.) и все меньше учащихся «отсеивается» из-за низкой мотивации участия в социальном проектировании.

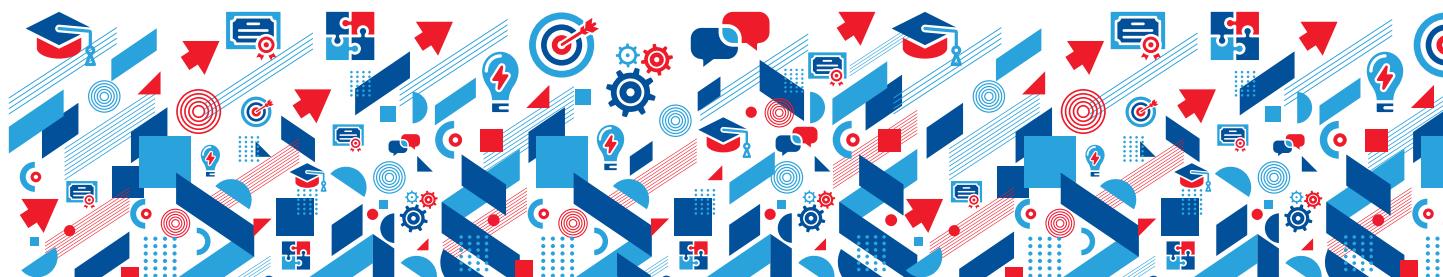
Развиваются и виды социальных проектов, разработанных студенческими командами. В 2019 году были реализованы 15 проектов по нескольким направлениям: популяризация здорового образа жизни, профилактика девиантного поведения, помощь зоозащитным организациям, благоустройство территорий, образовательная помощь и многие другие. Часть этих проектов получают свое развитие в последующих годах.

### Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы их минимизации

Ограничений для применения опыта не наблюдаются. Данная практика носит универсальный характер и может быть реализована на базе профессиональных организаций с привлечением кадровых ресурсов университетов.

*Существуют следующие риски по внедрению и реализации практики:*

- мотивация студентов техникума к участию в Школе по разным причинам может быть низкой. Поэтому существует риск невыполнения проекта командой или распад проектной команды.



Механизмами минимизации данного риска являются: проведение в самом начале работы тренингов на командообразование, модернизация стандартных лекций для студентов в интерактивные с вовлечением участников в дискуссии; еженедельный контроль наставников за выполнением заданий студентов техникума и своевременная помощь и поддержка в случае возникновения затруднений. В случае, если команда все же распадается, то участников важно включать и адаптировать в другую уже действующую команду.

- мотивация студентов университета может снижаться в процессе реализации практики из-за возникающих трудностей. Поэтому существует риск невыполнения программы Школы или отдельных проектов подопечных.

Данная практика для студентов университета действительно является довольно ответственным мероприятием. Студентам академической группы предлагается самостоятельно разработать концепцию Школы, подготовить мастер-классы и практические упражнения, подготовить подробный организационный план. На этапе разработки, как правило, студенты имеют дело с теоретическими аспектами и трудностей не возникает. Однако непосредственно в ходе проведения Школы могут возникать различные внештатные ситуации и студенты могут испытывать затруднения, снижающие мотивацию к работе. Поэтому перед началом реализации практики ответственному преподавателю важно организовать со студентами отдельный семинар и проговорить/проиграть возможные нестандартные ситуации. Кроме того, после каждого занятия, организованного студентами наставниками предлагается проведение получасового семинара – рефлексии с преподавателем. Такой семинар позволяет быстро и «по горячим следам» разрешить возникающие проблемы.

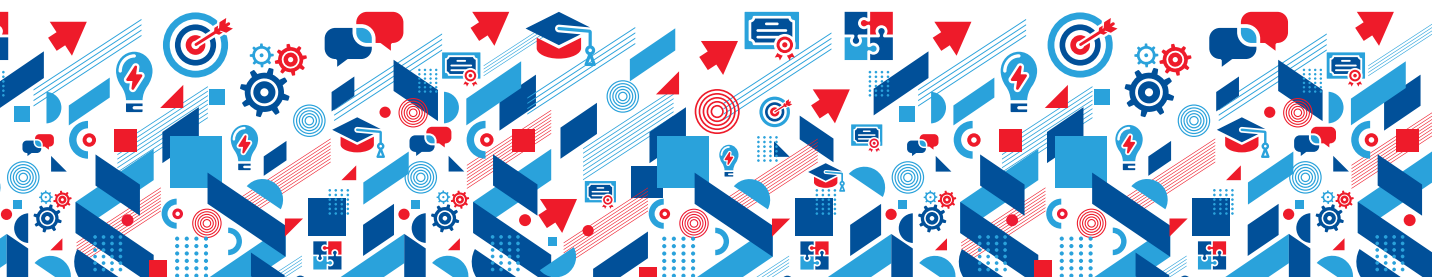
### Алгоритм внедрения практики

*Включает в себя четыре основных этапа.*

- 1. Подготовительный.** На данном этапе осуществляются организационные вопросы. Устанавливаются договоренности между техникумом и университетом. Происходит подготовительная работа со студентами обоих учреждений. Разрабатывается концепция проведения Школы социального проектирования.
- 2. Основной.** На данном этапе осуществляется знакомство студентов между собой. Осуществляется образовательная программа Школы. Происходит деление студентов на команды и реализация проектов.
- 3. Заключительный.** На данном этапе организуется презентация реализованных проектов. Происходит оценивание выполненных проектов. Организуется процесс рефлексии полученного опыта всеми участниками проекта (студентами и преподавателями).
- 4. Завершение проекта и доработка модели реализации практики.** На данном этапе преподавателями подводятся качественные и количественные результаты проекта. Происходит обсуждение, рефлексия и доработка модели реализации данного проекта. Информация о реализации практики размещается в СМИ.

### Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях

Данная практика подходит для реализации в образовательных организациях как универсальный инструмент формирования soft-skills, навыков командной работы и социального проектирования. Практика применима:



- на локальном уровне для общеобразовательных организаций, техникумов, университетов, общественных молодежных организаций;
- на региональном уровне в качестве механизма предварительной подготовки студентов для участия в Конкурсе на лучший молодежный социальных проект «Твоя идея» и соискание грантов на реализацию проектов.

Подобная практика ежегодно реализуется студентами ОРМ ТГУ на базе Парка социогуманитарных технологий для всех желающих (студентов вузов, обучающихся техникумов и школ). Информация представлена на сайте [parksgt.tsu.ru](http://parksgt.tsu.ru) Студенты разных курсов обучения ТПТ принимают активное участие.

В целях тиражирования практики для студентов Александровского и Парabelьского филиалов выпускниками Школы социального проектирования в 2018 году был разработан онлайн курс «Социального проектирование для студентов ПОО». Курс состоит из 12 теоретических и 15 практических занятий, сопровождается разработанными презентациями. Онлайн-курс помогает последовательно обучаться азам социального проектирования: как написать успешный социальный проект, методике разработки и внедрения проекта и критериям оценки эффективности.

## Приложение

### Перечень пресс-релизов о реализации проекта

*Группа Томского политехнического техникума*

[https://vk.com/wall-77287198\\_1885](https://vk.com/wall-77287198_1885)

[https://vk.com/wall-77287198\\_1884](https://vk.com/wall-77287198_1884)

[https://vk.com/wall-77287198\\_1879](https://vk.com/wall-77287198_1879)

[https://vk.com/wall-77287198\\_1808](https://vk.com/wall-77287198_1808)

[https://vk.com/wall-77287198\\_1735](https://vk.com/wall-77287198_1735)

[https://vk.com/wall-77287198\\_1536](https://vk.com/wall-77287198_1536)

[https://vk.com/wall-77287198\\_1519](https://vk.com/wall-77287198_1519)

[https://vk.com/wall-77287198\\_1473](https://vk.com/wall-77287198_1473)

*Ссылка на новости Департамента СПО*

<https://unpo.tomsk.gov.ru/News?page=124&Item=1665#Item-1665>

<https://unpo.tomsk.gov.ru/News?page=82&Item=2091#Item-2091>

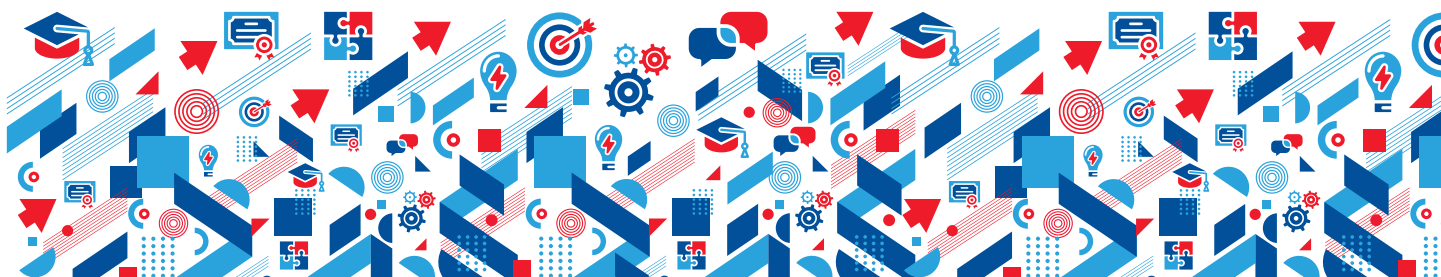
*Ссылка на новости Томского государственного университета*

<http://parksgt.tsu.ru/news/779/>

<http://parksgt.tsu.ru/news/633/>

<http://www.psy.tsu.ru/node/5016>

<http://www.psy.tsu.ru/node/5183>



## ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум»

**Николаева Анжелика Евгеньевна**

Педагог-психолог.

Работаю в ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум» с 2013 года. Имею высшее педагогическое образование по специальности «Филология» с дополнительной специальностью «Психология». За время работы в ПКТ была преподавателем русского языка и литературы, заведующей заочным отделением, исполняла обязанности начальника воспитательного отдела, педагога дополнительного образования, с 2019 года нахожусь в должности педагога-психолога.

Помимо основных должностных обязанностей выполняю следующие функции:

- являюсь тьютором флагманской программы воспитательной работы по направлению «Студенческое самоуправление» и руководителем «Школы наставников»
  - редактирую и обновляю новостную ленту официальной странички ПКТ в социальной сети ВКонтакте
  - являюсь администратором официального паблика ПКТ в социальной сети Instagram
- В свободное время занимаюсь спортом (волейбол). Хобби – парикмахерское искусство.

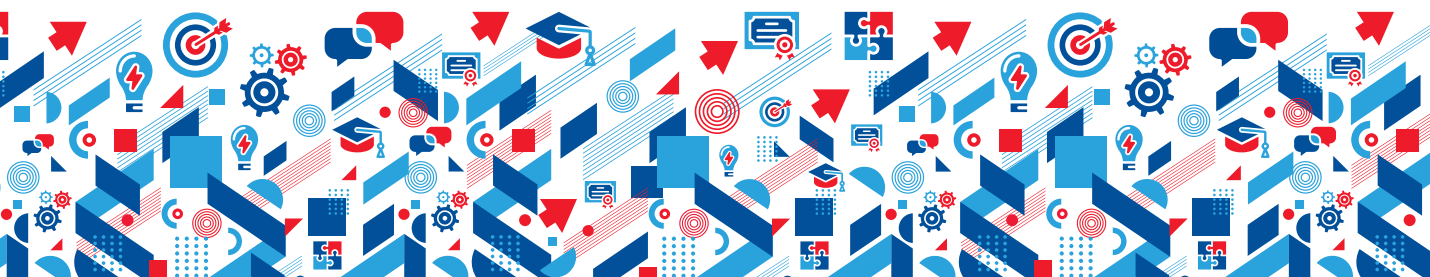
**Наименование практики**

**«Школа наставников».**

**Аннотация**

Наставничество – это форма взаимодействия студента старшего курса со студентами младших курсов, которая позволяет оперативно решить ряд актуальных задач, таких, как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь техникума. Деятельность наставников в ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум» имеет свою историю, но до недавнего времени носила ситуационный характер, выполняя разовые функции. Системность в деятельности наставников-студентов появилась с внедрением в марте 2019 года дополнительного направления в воспитательной работе – Школы наставников. Ведущим направлением деятельности была выбрана работа над адаптационным периодом первокурсников, быстротой их привыкания к студенческой жизни.

Перед внедрением нового проекта «Школа наставников» со студентами 1, 2 и 3 курсов был проведён анонимный опрос, результаты которого показали, что наибольшая трудность, с которой сталкиваются обучающиеся, это умение наладить контакт, влиться в коллектив, завести новых друзей, слабые навыки публичного выступления. На заседании студенческого совета 20 марта 2019 г. (см. Приложение 1) активом студсовета было принято решение организовать работу наставников по схеме «студент-студенту» в направлении «Адаптация».



### Место реализации практики

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Промышленно-коммерческий техникум», 636130, Томская область, Шегарский район, с. Мельниково, ул. Чапаева, 60, общежитие ОГБПОУ «ПКТ», Томская область, Шегарский район, с. Мельниково, ул. Учебная, 1. Куратор направления работы «Школа наставников» – Николаева Анжелика Евгеньевна, педагог-психолог ОГБПОУ «ПКТ».

### Актуальность

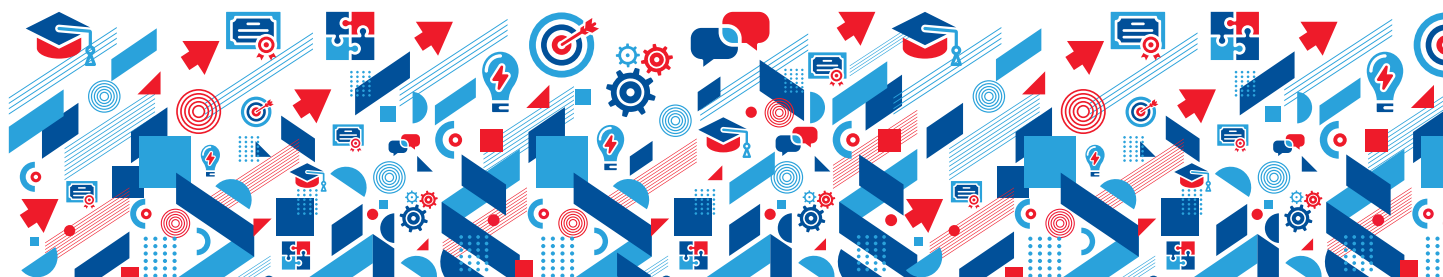
Проблема адаптации студентов-первокурсников к условиям техникума – одна из самых важных проблем, с которым сталкиваются как сами первокурсники, так и преподаватели и кураторы студенческих групп. Адаптация молодежи к студенческой жизни – сложный и многогранный процесс, требующий вовлечения социальных и биологических резервов еще не до конца сформировавшегося организма. Актуальность проблемы определяется задачами оптимизации процесса «вхождения» вчерашнего школьника в систему студенческих отношений. И если в учебном процессе важная роль отводится самостоятельной работе новоиспечённого студента, то в процессе адаптации главную роль играет некий помощник, старший товарищ, руководитель этого процесса, наставник, тьютор и так далее. Кроме того, учитывая возрастные особенности первокурсников техникума (16-17 лет), следует отметить, что наибольшее доверие у них вызывают сверстники, благодаря чему в дальнейшем быстрее складывается конструктивное партнёрство и взаимообогащение. Неформальное общение и эмоциональная связь также способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Опираясь на уже имеющийся опыт наставничества «студент-студенту», воспитательный отдел ОГБПОУ «ПКТ» пришёл к выводу, что необходимо внедрение систематически выстроенной работы по передаче навыков наставничества, некой школы, в которой студенты будут заняты одновременно в двух направлениях: обучение на наставников и реализация полученных умений и знаний.

### Цель и задачи практики

Цель проекта «Школа наставников ПКТ» имеет два направления: 1) выявление и развитие лидерского, творческого, делового потенциала студентов ПКТ, развитие психологических навыков; 2) сокращение срока адаптации у студентов первого курса, организация воспитания и досуга студентов на основе самоуправления в студенческом коллективе. Исходя из дуальности цели, задачи с свою очередь тоже делятся на два вида:

<b>Цели практики</b>	Выявление и развитие лидерского, творческого, делового потенциала студентов ПКТ, развитие психологических навыков	Сокращение срока адаптации у студентов первого курса, организация воспитания и досуга студентов на основе самоуправления в студенческом коллективе
----------------------	---	--



<b>Задачи практики</b>	<p>Организовать систематические занятия на отработку ключевых навыков;</p> <p>Привить интерес к деятельности наставников;</p> <p>Мотивировать на обучение через активную деятельность;</p> <p>Создание условий для проявления инициативы в обучении и отработки навыков эффективного общения.</p>	<p>Создание благоприятного психологического климата в группах первокурсников с первых дней обучения;</p> <p>Формирование условий для проявления и развития индивидуальных качеств и творческих способностей в среде первокурсников;</p> <p>Организация внеучебной деятельности первокурсников;</p> <p>Уменьшение количества возможных конфликтов внутри групп первокурсников;</p> <p>Передача опыта наставничества.</p>
------------------------	---	---

### Средства и способы реализации практики

*Работа Школы наставников проходит в два этапа.*

**1 этап.** Набор и обучение. Время этапа: второй семестр учебного года (например, с января 2019 г. по июнь 2019 г.). Занятия в школе проходят два раза в месяц (тематика занятий в Приложении 2).

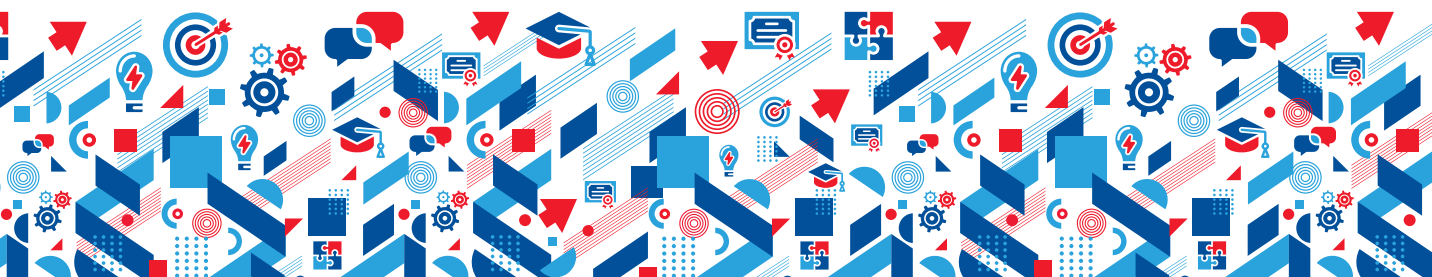
**2 этап.** Реализация наставнической деятельности. Время этапа: первый семестр учебного года (например, с 30августа 2019 г. – по январь 2020 г.). План работы наставников в Приложении 3.

На первом этапе основная обязанность потенциальных наставников – посещать занятия, пройти всё обучение, сдать итоговый экзамен.

На втором этапе задача наставников – следовать намеченному плану работы, в конце деятельности (в конце учебного года) подвести итоги.

Обучение на 1 этапе работы школы проводят куратор направления и опытные наставники-старшекурсники. На втором этапе куратор отслеживает и корректирует деятельность наставников, проводя еженедельные «летучки» и ежемесячные собрания для отработки ошибок, внесения изменений в работу, анализа всей деятельности. Итоговое собрание Школы наставников проходит в конце учебного года в июне, куда входит экзамен для потенциальных наставников нового набора и подведение итогов работы действующих наставников.

Так как деятельность наставников направлена только на работу с адаптационным периодом первокурсников, который к концу первого курса чаще всего завершается, то второкурсники уже не нуждаются в наставниках данного направления. Таким образом, Школа наставников имеет годичный цикл.



## Показатели результативности

Показателями результативности и эффективности работы Школы наставников должны быть следующими:

- сокращение периода адаптации у первокурсников: проверяется методом анонимного анкетирования (входным, промежуточным и итоговым) среди всех первокурсников, а также выявляется при помощи психологических тестов, которые проводит педагог-психолог, согласно плану работы. Лучший показатель – 90-100%;
- сплоченность первокурсников внутри группы: проверяется методом ежедневного наблюдения куратором за группой. Лучший показатель – 90-100% активность студентов во внеучебной жизни группы;
- снижение уровня конфликтности внутри групп первокурсников: подтверждается отсутствием докладных от куратора группы в воспитательный отдел. Лучший показатель – 0%;
- повышенный интерес с деятельности наставников: подтверждается наибольшим количеством заявок от первокурсников в середине учебного года на обучение в Школе наставников. Лучший показатель – 30% от общего числа первокурсников;
- положительные отзывы от кураторов групп: подтверждается объявлением благодарностей наставникам на торжественных линейках в течение учебного года.

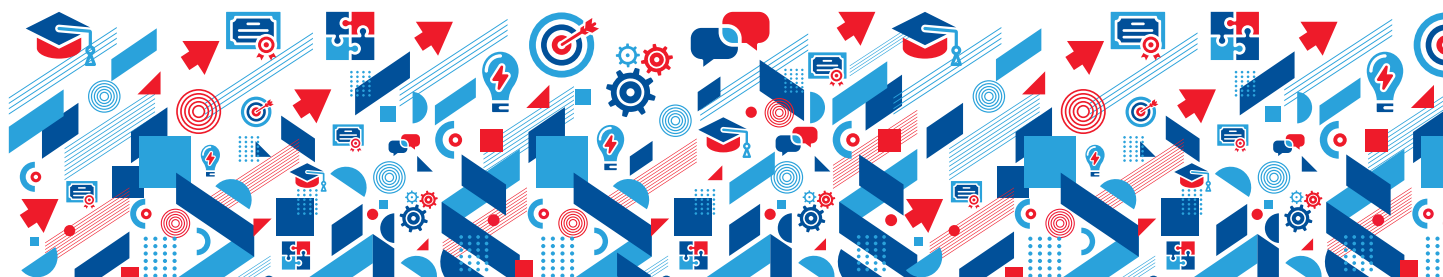
## Данные о результативности

Деятельности Школы наставников в первый год её работы имеет следующие результаты. В первый поток набора в школу наставников на 2019-2020 учебный год заявили 10 желающих, из них прошли всё обучение 7 человек, они же и стали наставниками у трёх групп первокурсников – по двое наставников на двух группах и трое на одной группе (данные взяты из расчёта, что в 2019-2020 у/г новый набор обучающихся составил 75 человек на три группы первокурсников). Во втором потоке набора на наставников в 2020-2021 учебный год желающих из 1 курса было 13 человек. Активно посещать занятия с января 2020 г стали 10 студентов.

## Ограничения для применения опыта, риски и механизмы их минимизации

Основное ограничение в работе школы наставников – это то, что наставниками могут быть только студенты 2 или 3 курсов. Студенты 4 курса – это выпускники, большее время занятые на прохождении учебных и производственных практик. Кроме того, студенты 3 курса некоторых профессий, например, «Автомеханик» тоже являются выпускниками и не могут много времени посвящать деятельности наставничества. Поэтому практика «Школы наставников» в ПКТ такова: чтобы на втором курсе стать наставником, студент начинает посещать школу наставников уже на 1-м курсе со второго семестра.

Риски в деятельности школы наставников есть, и они таковы: потеря интереса к делу наставничества в процессе обучения или в процессе активной деятельности, за счёт чего уменьшается количество наставников, и некоторые группы первокурсников остаются без шефства. Механизм минимизации заключается в следующем: набор в группу наставников должен быть максимальным и превышающим количество вакантных мест. Кроме того,



опытные наставники в случае необходимости чаще всего соглашаются вести две группы первокурсников одновременно.

Риск потери интереса к деятельности наставничества из-за самоизоляции просчитан не был.

## Приложение 1

### Протокол

#### заседания Студенческого Совета ПКТ

20 марта 2019 г.

№ 1

#### Повестка дня:

1. Выступление руководителя флагманской программы «Самоуправление» А.Е. Николаевой о создании рабочей группы Студсовета
2. Заслушивание отчёта студентов о поездке на СтудФест (п. Калтай 15-18 марта 2019)
3. Выборы зам.главы Студсовета, секретаря и руководителей отделов
4. Составление плана на месяц (до конца апреля)

Присутствовали: 15 человек

#### Выступили:

1. А.Е. Николаева с презентацией «Что такое Студсовет и его задачи»
2. Выбрали голосованием **заместителя главы студсовета**: Тужанскую Ксению, выбрали **секретаря** студсовета: Варвару Степанову, выбрали голосованием **руководителя спортивного сектора**: Алексея Боровикова, выбрали голосованием **руководителя секции Студенческое наставничество**: Кирилла Аленичкина, выбрали голосованием **руководителя Научного сектора**: Юлию Журавлёву, выбрали **участниками Информационного центра**: Ивана Середу, Алексея Булычева, выбрали голосованием **ответственных за культурно-массовые мероприятия**: Ивана Середу и Хукеяна Жору

#### Решили:

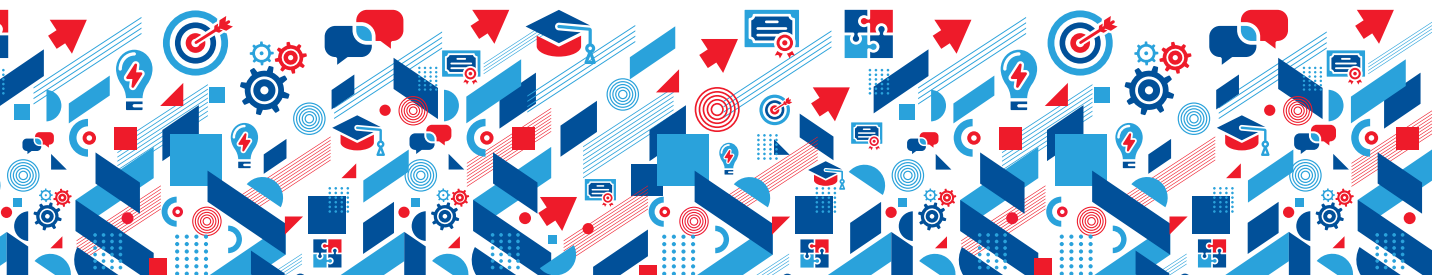
1. Организовать и провести развлекательное мероприятие в ПКТ «Камеди КлубПКТ» (ответственный Жора Хукеян)
2. Выпускать свои собственные новости ПКТ раз в неделю. Первый выпуск приготовить к середине апреля 2019 г.
3. Работать над созданием команды студенческого наставничества (ответственный К.Аленичкин)
4. Организовать и провести спортивный турнир между педагогами и студентами (ответственный А. Булычев)
5. Провести следующее собрание 11 апреля в 15:10.

Председательствующий:

А.Е.Николаева

Секретарь:

В. Н.Степанова



## Приложение 2

### Тематика занятий в школе Школа наставников на 2020-2021 учебный год

План работы на январь 2020:

30 января – участие в заседании Студенческого совета

План работы на февраль 2020:

4 февраля – первое собрание новой группы в Школу наставников, организационное собрание

18 февраля – обучение играм на знакомство

План работы на март 2020:

11 марта – обучение играм на командообразование

24 марта – тренинг для будущих наставников, направленный на стрессоустойчивость

План работы на апрель 2020:

7 апреля – тренинг для будущих наставников, направленный на коммуникацию.

21 апреля – тренинг для будущих наставников, направленный на решение конфликтных ситуаций в группе

План работы на май 2020:

12 мая – тренировка встречи первокурсников, отработка игр на знакомство.

26 мая – отработка навыков эффективного, неконфликтного общения.

## Приложение 3

### План работы наставников на полугодие Школа наставников-2019 г.

План работы на сентябрь 2019:

*Первая неделя:*

2 сентября – знакомство

4 сентября – экскурсия по техникуму

5 сентября – классные часы по группам «Традиции техникума»

6 сентября – рефлексия (актовый зал, 15 ч, анализ недели)

*Вторая неделя:*

9 сентября – посещение общежития (игра в Мафию)

11 сентября – посещение общежития (провести опрос: кто чем увлекается, выяснить интересы)

12 сентября – классный час для 1 курса в актовом зале «Секции и клубы ПКТ» (информация от педагогов)

13 сентября – рефлексия

*Третья неделя:*

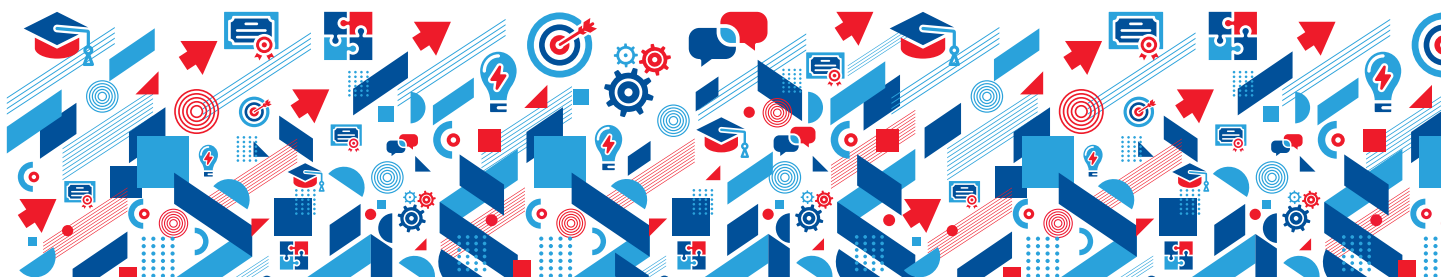
подготовка к командной игре

20 сентября – рефлексия

*Четвёртая неделя:*

26 сентября – проведение командной игры-квеста

27 сентября – рефлексия, анализ проведения квеста, составление плана на октябрь.



## План работы на октябрь 2019:

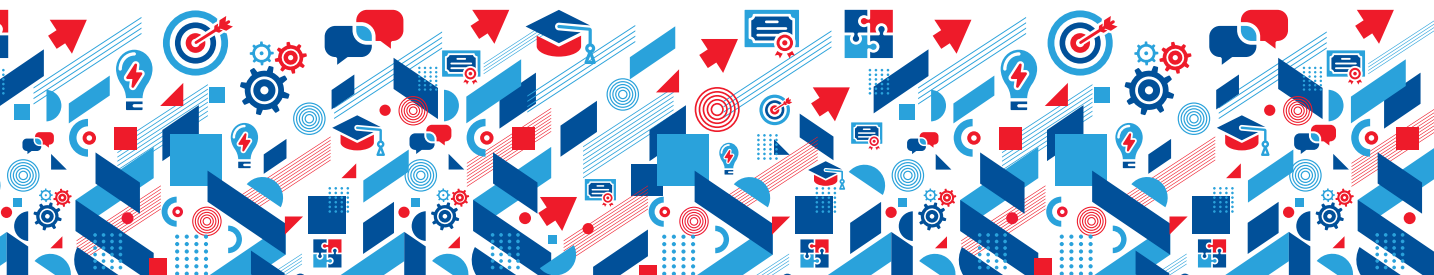
- 3 октября – Ярмарка возможностей (презентация секций, клубов, объединений)
- 8 октября – тренинг «Технология жизни» (организация присутствия студентов)
- 24 октября – участие в организации и проведении Посвящения в студенты
- 26 октября – участие в тренинге «Идеальная пара»

## План работы на ноябрь 2019:

- 6 ноября – игры на объединение в общежитии (Калинин, Середа, Иванников)
- 20 ноября – участие в организации недели здоровья «Выбери жизнь»
- 22 ноября – участие в мероприятии в общежитии, посвящённом Дню матери.

## План работы на декабрь 2019:

- 6 декабря – игры на командообразование в общежитии
- 11 декабря – организация групп для участия в строительстве снежного городка



**ОГБПОУ «Томский техникум  
информационных технологий»**

**Турищева Валерия Дмитриевна**

Студентка. Обучалась в 16 школе с углубленным уклоном некоторых наук, 7 лицее, окончила 9 классов хорошисткой. Обучаюсь в ТТИТ, веду активную общественную деятельность, увлекаюсь, в основном, рисованием, искусством фотографии и игре на гитаре.


**Ванин Никита Александрович**

Студент. Учился во второй школе города Томска, закончил 9 классов без единой тройки в аттестате. Всю жизнь веду активную общественную деятельность. Люблю ТТИТ, очень хорошо учусь, помогаю по учебе и жизни в техникуме.

**Наименование проекта**

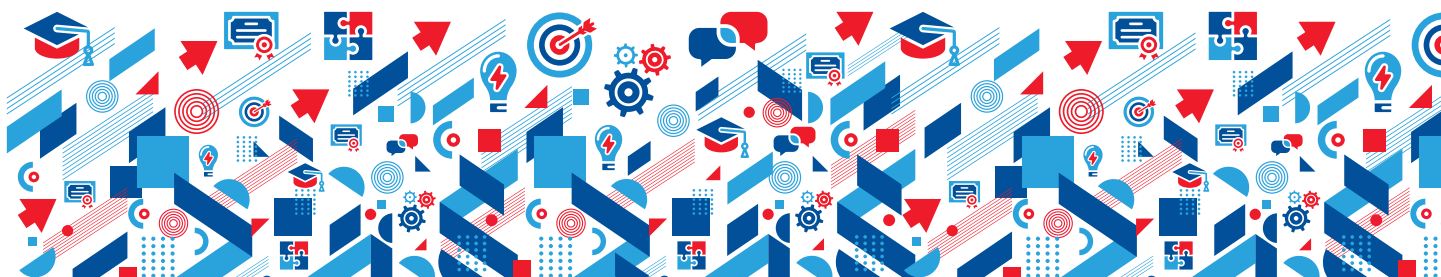
**«Навстречу ТТИТ» в ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий».**

**Аннотация**

Поступая в учреждения системы среднего профессионального образования, выпускник общеобразовательной школы сталкивается с рядом трудностей: новая система обучения, самостоятельность, новое место учебы, новый коллектив, отдаленность от родного дома, если абитуриент приехал из другого города или села и т.д.

Чтобы помочь новоиспеченному студенту избежать стресса в связи с изменением обстановки, ускорить его адаптацию к новому учебному заведению, ОГБПОУ «Томский техникум инновационных технологий» предлагает для разрешения данной проблемы реализацию проекта наставничества «Навстречу ТТИТ».

Наставничество – это особый тип отношений, в которых более опытный человек помогает менее опытному или сведущему сформировать определенные компетенции. Это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации,



взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку, в нашем случае от студента к студенту. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Чтобы помочь студентам-первокурсникам благоприятно влиться в студенческую жизнь, в Томском техникуме информационных технологий было решено начать проект наставничества под названием «Навстречу ТТИТ».

Все понимают, кто такой наставник и его роль в целом. В техникуме это, прежде всего, человек помощи, тот, кто всегда направит и поможет разобраться в проблеме или с затруднением его подопечного.

Важно показать ребятам, что они не одни, и на новом месте учебы им всегда помогут и не оставят одних.

Когда человек приходит на новое место работы или учебы, чаще всего, ему в наставники предоставляют человека с опытом, кто рассказывает об организации, вводит в курс дела, показывает рабочее пространство, объясняет основные правила и принципы начала работы.

Такие действия стимулируют более качественную и продуктивную работу, ускоренную адаптацию на новом месте. По этому принципу и был создан проект наставничества «Навстречу ТТИТ».

### Средства и способы реализации проекта

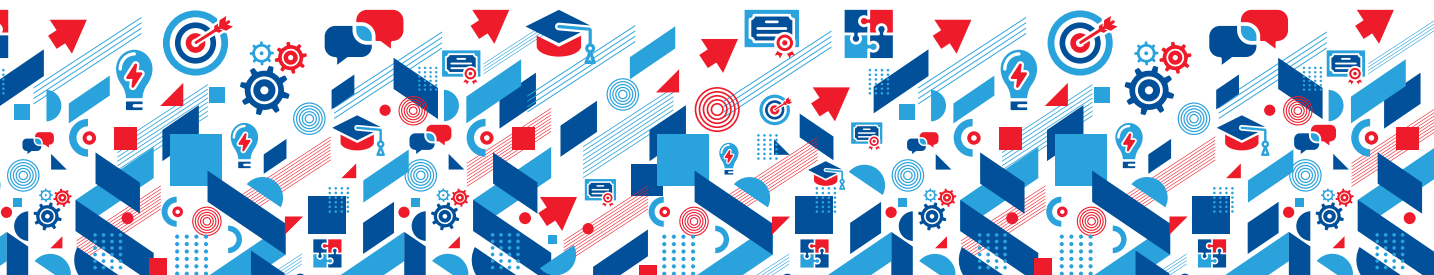
**Проект наставничества «Навстречу ТТИТ»** реализуется на основе такой наставнической формы, как **«студент – студент»**. Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий», при котором один из студентов находится на более высокой ступени образования, в нашем случае это 2-4 год обучения, и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого, при этом без использования строгой субординации.

Также стоит отметить, что взаимодействие участников наставничества осуществляется **по принципу «равный – равному»**, который предполагает социальный контакт на основе обмена знаниями и навыками между наставником и наставляемым.

**Целью такой формы наставничества** является поддержка студентов-первокурсников в период адаптации к новым условиям обучения. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются оказание помощи в период социальной адаптации, предоставление возможности для реализации лидерского и творческого потенциала первокурсника, развитие у него гибких навыков, создание комфортных условий и коммуникативного пространства внутри студенческой среды техникума.

Если рассматривать портрет участников данного проекта, то:

Наставник – это активный студент 2-4 года обучения, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, критическим и творческим типом мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, постоянный участник акций, конкурсов и олимпиад различного уровня, член Студенческого совета техникума.



*Наставляемый:*

1. Пассивный – студент-первокурсник, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в мероприятиях, отстраненный от коллектива и любого вида активной деятельности.

2. Активный – студент-первокурсник, демонстрирующий заинтересованность в образовательном процессе, активной студенческой жизни, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Взаимодействие осуществляется в рамках внеурочной деятельности, с возможностью интеграции в «классные часы» посредством организации совместных конкурсов и проектных работ, совместных походов и участия в спортивных, культурных мероприятиях, викторинах, олимпиадах.

**Этапы реализации проекта:****1. Подготовительный и поисковый этап (май, август 2019 г.)**

Май 2019 г.:

- разработка программы проекта, разработка «Школы наставников», плана работы наставников на 2019/2020 уч. год;
- набор студентов-старшекурсников для прохождения «Школы наставников»;
- проведение «Школы наставников».

Август 2019 г.:

- проведение тренинга «Включение» (ориентирован на подготовку наставников к выходу в учебные группы студентов-первокурсников);
- распределение наставников по учебным группам студентов-первокурсников.

**2. Практический этап (сентябрь 2019 г. – апрель 2020 г.)**

На данном этапе наставники с сентября 2019 г. по декабрь 2019 г. проводят серию мастер-классов:

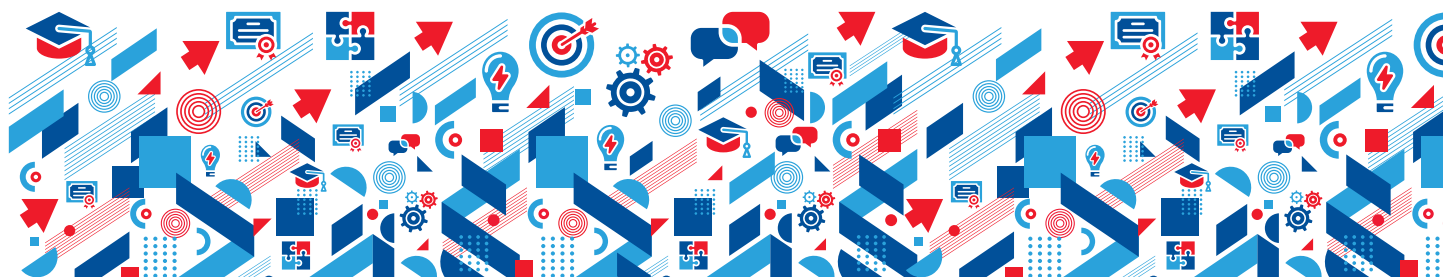
- «Знакомство студентов друг с другом и с техникумом» (1 занятие);
- «Знакомство группы со студенческой жизнью» (1 занятие);
- «Поиск общих интересов» (2 занятия);
- «Выявление лидера и определение социальных ролей» (2 занятия);
- «Сплочение группы» (6 занятий);
- «Развитие творческого потенциала» (2 занятия).

Помимо этого, в задачи наставников включаются организация участия наставляемых студентов в предлагаемых техникумом внеурочных мероприятиях и дальнейшее сопровождение на период подготовки и участия в них.

С января 2020 г. по май 2020 г. сопровождение группы осуществляется через социальные сети, встречи организуются в период подготовки к какому-либо мероприятию или по мере необходимости.

**3. Обобщающий этап (май 2020 г.)**

- подведение итогов реализации проекта наставничества «Навстречу ТТИТ» посредством организации конкурса «Лучший наставник», «Лучшая группа»;



- анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития на основе докладов наставников о динамике социальной активности группы.

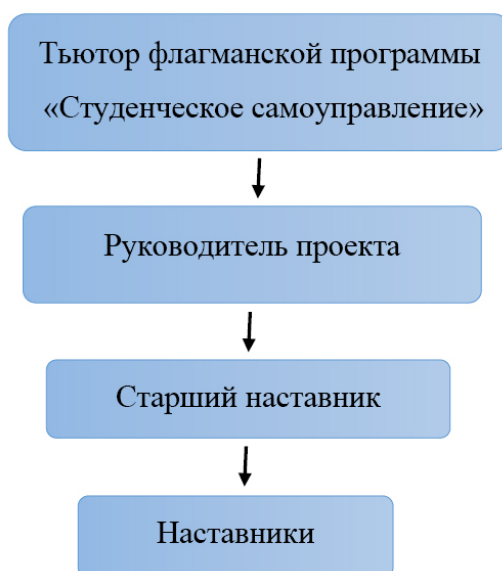
### Структура управления проектом

**Тьютор флагманской программы «Студенческое самоуправление»** – занимается курированием проекта наставничества «Навстречу ТТИТ».

**Руководитель проекта** – организует деятельность проекта, составляет план работы, ведет отчетную документацию, контролирует реализацию проекта.

**Старший наставник** – курирует деятельность наставников, осуществляет супервизию, помогает решать текущие проблемы в осуществлении наставничества.

**Наставники** – способствуют формированию адаптационного потенциала студентов, развитию лидерских и творческих качеств, способствуют укреплению межличностных связей внутри группы.

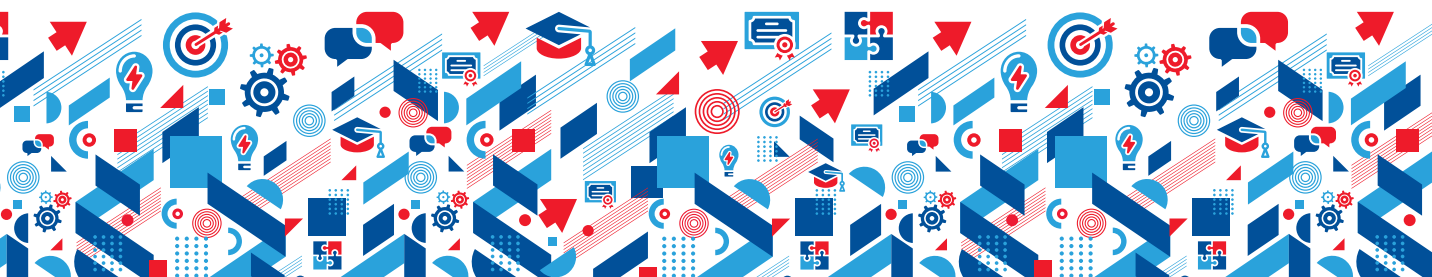


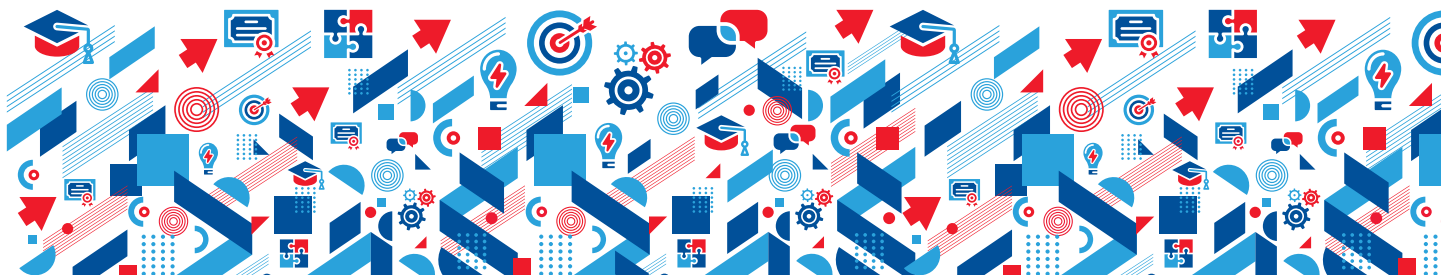
### Результативность проекта

Показатели результативности проекта	
Индикатор	Количественный результат
Доля наставников, обученных по программе «Школа наставников»	100%
Доля первокурсников в составе Студенческого совета ОГБПОУ «ТТИТ»	11 из 20 постоянных членов Студенческого совета являются первокурсниками, Председатель Студенческого совета ТТИТ – первокурсник
Доля первокурсников, принявших участие в мероприятиях регионального уровня	50,8% от общего числа участников составляют первокурсники
Участие первокурсников в мероприятии всероссийского уровня «студфест»	из 15 участников 11 являлись первокурсниками
Доля наставников, оставшихся до конца проекта	90%
Выполнение запланированных мероприятий в рамках реализации программы	согласно практическому этапу, было запланировано 14 занятий, выполнено на 100% (были проведены все 14 занятий)

### Риски реализации

Риски	Нивелирование рисков
Неспособность наставника организовать учебную группу первокурсников	Проведение супервизии старшим наставником
Низкая мотивация наставников к реализации программы проекта	Проведение тренинга на сплочение в команде наставников
Уход наставника из проекта	Назначение на группу не менее 2 наставников
Недостаточная квалификация старшего наставника	Проведение дополнительного обучающего курса





1.2 Наставник – студент 2–4 курсов, прикрепленный к студенческой группе (далее группа) первого курса в целях обеспечения единства и повышения эффективности учебного и воспитательного процессов, социализации студентов, приобщения к корпоративной культуре техникума.

1.3 В своей деятельности участники проекта наставничества «Навстречу ТТИТ» руководствуются настоящим Положением.

1.4 В своей деятельности члены проекта наставничества «Навстречу ТТИТ» сотрудничают с кураторами своих подопечных групп из числа преподавателей и другими органами студенческого самоуправления, а именно: старостами групп, волонтерами и медиа-центром.

1.5 Проект наставничества «Навстречу ТТИТ» и его участники находятся в непосредственном подчинении руководителя проекта, который избирается или переизбирается ежегодно весной.

1.6 Руководитель проекта наставничества «Навстречу ТТИТ» (руководитель адаптационного комитета) находится в непосредственном подчинении заведующего по воспитательной работе, руководителя флагманской программы «Студенческое самоуправление», председателя Студенческого совета.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

### 2.1 Цели проекта наставничества «Навстречу ТТИТ»:

2.1.1 Создание комфортной среды для успешной адаптации первокурсников в техникуме и обеспечения единства учебного и воспитательного процессов;

2.1.2 Выявление и развитие лидерского, творческого, делового потенциала студентов ТТИТ, развитие психологических, организационных и коммуникативных навыков.

### 2.2 Задачи проекта наставничества «Навстречу ТТИТ»:

2.2.1 Обеспечение каждой группы первокурсников наставником из числа студентов или коллективом наставников (2–3 человека);

2.2.2 Формирование благоприятного социально-психологического климата в группе первокурсников;

2.2.3 Формирование условий для проявления и развития индивидуальных качеств и творческих способностей в среде первокурсников;

2.2.4 Предоставление первокурсникам сведений об образовательном процессе, корпоративной культуре техникума, передача опыта взаимодействия с преподавателями и представителями флагманских программ техникума;

2.2.5 Организация внеучебной деятельности первокурсников, организация различных мероприятий в техникуме;

2.2.6 Обеспечение связи первокурсников с руководством техникума и представителями Студенческого совета (т.е. наставник помогает своему подопечному решать различного рода задачи через вышестоящие органы);

2.2.7 Приобщение первокурсников к корпоративной культуре техникума;

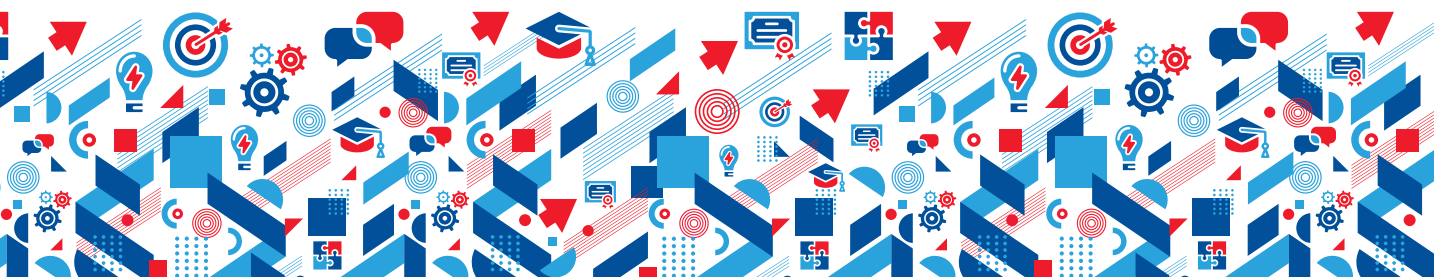
2.2.8 Организация обучения следующего поколения наставников;

2.2.9 Повышение уровня личностных компетенций наставников из числа студентов;

2.2.10 Содействие опытным наставникам в реализации собственных проектов.

## 3. СТРУКТУРА ВНУТРИ ПРОЕКТА

3.1 Контроль над деятельностью наставников непосредственно осуществляет избранный руководитель проекта, совместно со старшим наставником, председателем Студенческого





4.3.4 осуществление контроля над деятельностью нового поколения наставников.

## 5. ОБУЧЕНИЕ И АТТЕСТАЦИЯ

5.1 Обязательным условием вступления в наставники является обучение будущего наставника в специально организованной школе.

5.2 «Школа наставников» проводится в мае-июне. Программа школы рассчитана на 6 дней и включает в себя занятия по актуальным вопросам педагогики, психологии, социологии; формам и методам работы со студентами; дисциплинам, направленным на личностный рост. По окончании обучения участники школы сдают экзамен для проверки остаточных знаний и получают сертификат, удостоверяющий прохождение школы.

5.3 Для приобретения и улучшения навыков проектной деятельности, самоопределения в дальнейшей деятельности в феврале–апреле проводится серия тренингов и мастер-классов по проектной деятельности, организуемых руководителем адаптационного комитета.

## 6. ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ

6.1 Планирование деятельности проекта осуществляется руководителем, старшим наставником и тьютором флагманской программы «Студенческое самоуправление».

6.2 Руководитель и старший наставник не реже, чем два раза в месяц, проводит общее собрание, где обсуждаются результаты работы в целом за прошедший период, представляется план деятельности и мероприятий на следующий месяц. В период с начала сентября по конец октября заседания проводятся еженедельно или раз в несколько дней.

6.3 Контроль за деятельностью наставников осуществляется руководителем и тьютором флагманской программы путём проверки текущей отчётности.

6.4 Наставники в своей деятельности опираются на график-план работы проекта наставничества «Навстречу ТТИТ».

## 7. ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

7.1 Основным показателем эффективности работы наставника группы первокурсника является уровень общественной активности студентов группы, а также полнота и доступность содержания отчётов в I семестре.

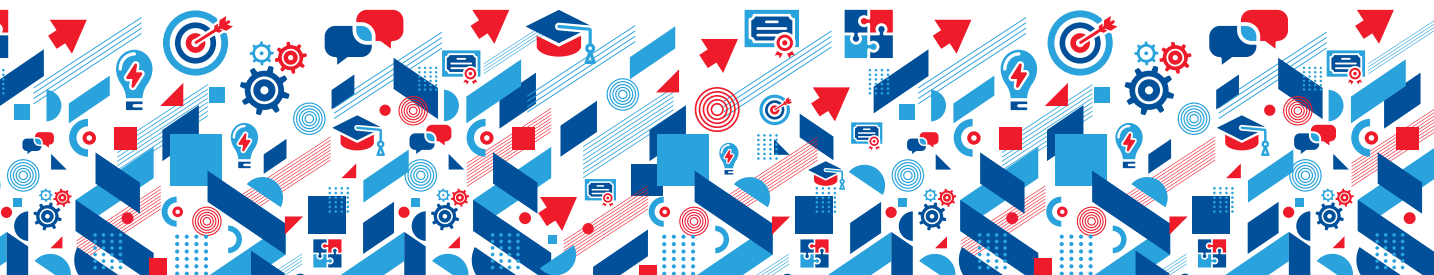
7.2 За качественную работу в студенческой группе, наставник представляется к различным формам поощрения, установленным в техникуме.

7.3 В случае неудовлетворительной или безответственной работы, наставник группы отстраняется от исполнения руководителем проекта и освобождается от обязанности. На его место назначается новый наставник.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 Изменения и дополнения в настоящее положение могут быть внесены по инициативе Председателя Студенческого совета техникума и руководителя проекта.

8.2 Настоящее положение вступает в силу со дня его утверждения заседанием Студенческого совета ОГБПОУ «ТТИТ» и действует до момента внесения конструктивных изменений.



## МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж»



**Науменко Анна Дмитриевна**

Преподаватель профессионального цикла по специальности Электронные приборы и устройства. Выпускница Томского политехнического университета пришла на работу в Томский экономико-промышленный колледж в 2015 г. За короткий период работы в колледже получила педагогическое образование по специальности «Профессиональное обучение». Активный участник региональных конкурсов профессионального мастерства, активный член областного методического объединения «Электротехника». Призёр регионального конкурса «Лучший преподаватель – 2018 г.». В мае 2019г. аттестована

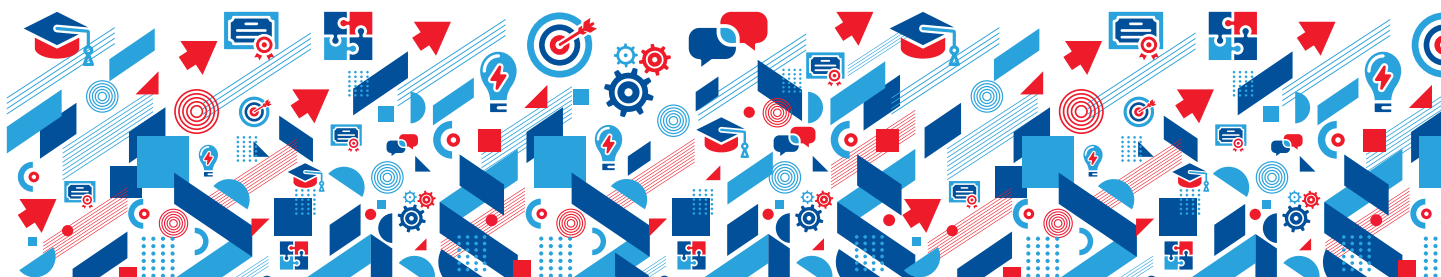
на высшую квалификационную категорию. Привлекается в качестве эксперта при аттестации преподавателей профессиональных образовательных организаций, при лицензировании и аккредитации образовательных организаций. В 2019 г. Науменко А.Д. стала Лауреатом премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры.

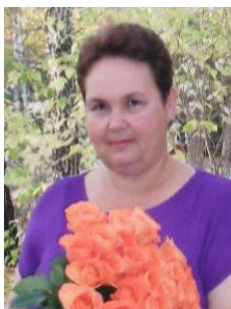


**Захарова Татьяна Павловна**

Мастер производственного обучения высшей квалификационной категории. Её трудовой путь начался на Томском заводе измерительной аппаратуры – от монтажника до ведущего инженера. С 1994 г. работает в Томском экономико-промышленном колледже, выполняя функции мастера производственного обучения по профессии «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике», заведующего мастерской, преподавателя профессионального цикла, наставника для молодых преподавателей и мастеров производственного обучения. Татьяна Павловна совместно с молодыми педагогами реализует исследовательские

проекты со студентами кафедры Промышленной электроники. В 2012г. удостоена звания Почётный работник среднего профессионального образования.





### Карепина Светлана Ярославна

Методист методического центра Томского экономико-промышленного колледжа. Работает в колледже с 2001г. Имеет высшую квалификационную категорию. Выполняет функции куратора реализуемых в колледже программ наставничества для молодых педагогов. Имеет опыт участия в конкурсах профессионального мастерства, дипломы за призовые места. Награждена Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации.



### Пояркова Ольга Николаевна

Заместитель директора по учебно-методической, научной работе. В 1994г. закончила Томский государственный университет по специальности «История». В период с 1993 г. по 1998 г. работала в школах г. Томска и Хабаровского края учителем истории. С 1998 г. работает в Томском экономико-промышленном колледже. Является куратором подпрограммы «Кадровый потенциал» Программы развития колледжа. Состоит членом аттестационной комиссии Департамента профессионального образования Томской области, привлекается для работы экспертом в комиссии по лицензированию и аккредитации образовательных организаций. Лауреат

премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры, Почётный работник среднего профессионального образования.

### Наименование практики

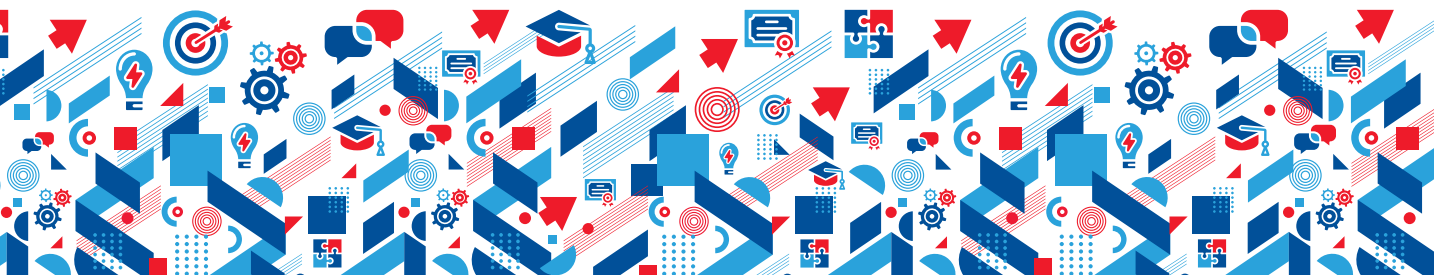
**«Путь на Олимп». Сопровождение молодого специалиста с профильным (непедагогическим) образованием.**

### Аннотация

В 2014 году состав кафедры Промышленной электроники Томского экономико-промышленного колледжа на 88% состоял из педагогов пенсионного возраста (60+). Отсутствие молодых специалистов ставило под вопрос дальнейшее развитие кафедры. Если молодые педагоги и появлялись, то работали не больше года, не происходило закрепления кадров.

В программе развития колледжа на 2014-2020 гг. одной из подпрограмм была определена «Новая кадровая политика». Было разработано Положение «О наставничестве в Томском экономико-промышленном колледже» и проведен ряд мероприятий, направленных на решение проблем привлечения, адаптации и закрепления молодых преподавателей как на кафедре Промышленной электроники, так и в колледже в целом.

В представленной практике описывается комплексное сопровождение молодого специалиста опытным педагогом-наставником, методической службой колледжа и административно-управленческим персоналом. Практика может быть полезна профессиональному сообществу системы профессионального образования для сопровождения молодого педагога с профильным (непедагогическим) образованием в первый год работы.



## Место реализации практики

Практика была реализована в 2015-2016 учебном году в ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж» и применяется ежегодно при приёме на работу молодых специалистов без педагогического образования.

## Актуальность

В процессе подготовки Программы развития колледжа и подпрограммы «Новая кадровая политика» в 2014 г. был проведён всесторонний анализ и оценка кадрового потенциала колледжа. Проблема старения педагогического коллектива (средний возраст по направлениям подготовки технического профиля 52 года) была обозначена как одна из ключевых. Был проведен анализ закрепляемости молодых педагогов в колледже. На основании проведённого анализа было принято решение о внедрении в колледже института наставничества.

В 2014-2015 учебном году кафедра Промышленной электроники на 89% состояла из педагогов пенсионного возраста.

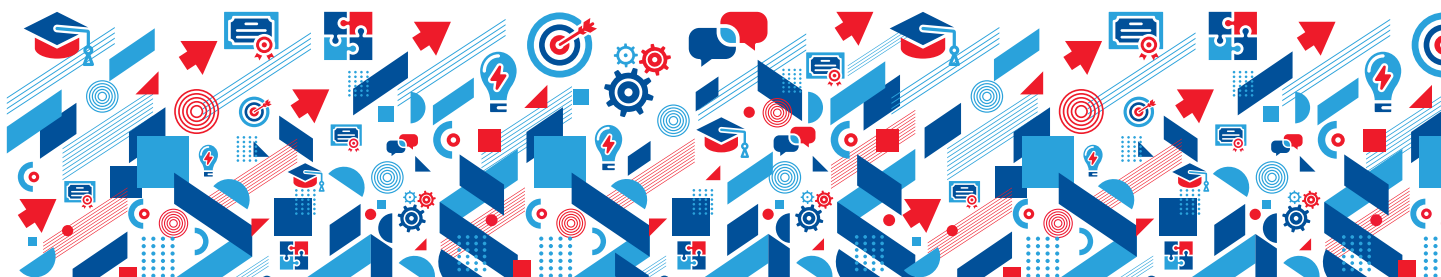
Таблица 1. Состав кафедры промышленной электроники в 2014-2015 учебном году

Ф.И.О.	должность	возраст
Айкина Л.А.	мастер производственного обучения	60+
Агапов В.И.	зав. мастерской, мастер производственного обучения	60+
Воробьева Л.П.	методист, преподаватель	60+
Захарова Т.П.	мастер производственного обучения	60+
Землянухин В.Н.	мастер производственного обучения	60+
Новикова Ю.В.,	преподаватель профессионального цикла	55+
Строгалова И.М.	мастер производственного обучения	35
Шубицкая Е.М.	зав. отделением, преподаватель	55+

Для преподавания общепрофессиональных и профессиональных дисциплин в профессиональные образовательные организации требуются специалисты с высшим образованием по профилю специальности подготовки обучающихся. Такой педагог, как правило, не владеет педагогическим мастерством. Задача еще больше усложняется, когда будущий преподаватель приходит в систему профессионального образования не с производства, а с университетской скамьи. Ему помимо изучения основ педагогики необходимо вести тщательную подготовку к урокам и разбираться в предмете. Поэтому именно практика комплексного сопровождения молодого педагога со стороны педагога-наставника, методической службы колледжа и других служб будет наиболее результативной.

## Цель практики

Успешная адаптация и закрепление молодого педагога в колледже не менее чем на 3 года, обновление состава кафедры промышленной электроники и закрепление молодых специалистов в возрасте до 35 лет к 2021 году.



## Задачи практики

Выявление затруднений у молодого педагога и принятие мер по их устранению.

Формирование профессионально значимых умений и качеств у молодых педагогов.

Создание условий для профессионального развития молодого педагога и повышение мотивации к профессиональному совершенствованию.

## Средства и способы реализации практики

Практика внедрялась в условиях применения и развития целого комплекса мер административного и организационно-экономического характера, а также развития социальных отношений и гарантий, которые были предусмотрены в рамках подпрограммы «Новая кадровая политика» Программы развития колледжа на 2014-2018 гг. (рис. 1).



Рис. 1. Наставничество как элемент педагогической логики

Для привлечения молодых преподавателей администрацией колледжа была проведена работа с вузами. На должность мастера производственного обучения привлекались выпускники колледжа. Было разработано Положение «О наставничестве в Томском экономико-промышленном колледже» (Приложение 1), а также предусмотрены меры материальной поддержки как молодого специалиста, так и наставника. Для наставников и молодых педагогов установлены ежемесячные стимулирующие выплаты.

Для подпрограммы «Новая кадровая политика» применялись следующие административные и организационно-методические методы; применялись социальные отношения и гарантии (рис. 2).

## Модель практики

«Педагог – педагог».

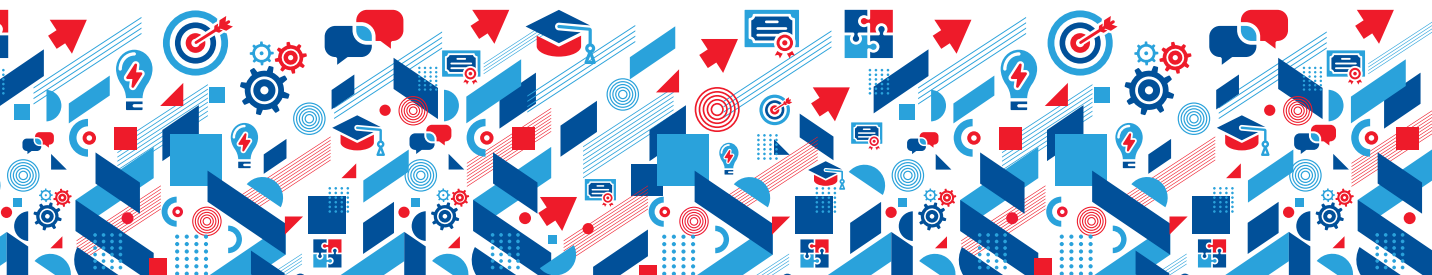




Рис. 2. Подпрограмма «Новая кадровая политика»

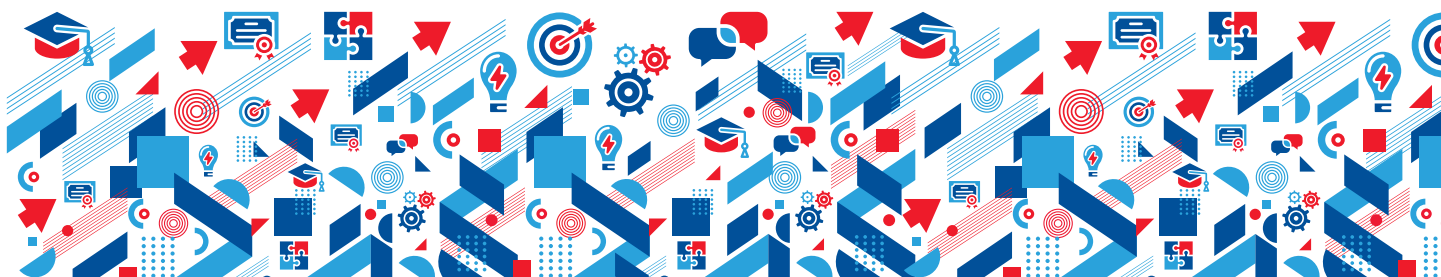
Практика имеет следующие этапы: адаптационный, основной и контрольно-оценочный.

Молодой педагог – принятый в колледж преподаватель или мастер производственного обучения, не имеющий педагогического стажа работы в профессиональных образовательных организациях. На рисунке 3 показана технология реализации практики наставничества.



Рис. 3. Технология реализации практики наставничества

Конечно же, все начинается со знакомства. Это знакомство молодого специалиста с коллективом, с корпоративной культурой, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в колледже. В начале сотрудничества уточняются вопросы, которые наиболее актуальны для молодого специалиста, а также наставник выделяет важные на его взгляд



моменты в работе и акцентирует внимание подшефного на них. Составляется план профессионального становления молодого педагога (со сроками исполнения, показателями результативности, формой контроля) в котором отражены три основных блока:

- Раздел 1. Вхождение в должность;
- Раздел 2. Работа в должности;
- Раздел 3. Повышение квалификации.

По первому направлению в качестве планируемых мероприятий зафиксированы следующие:

- изучение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил внутреннего распорядка для студентов, Устава колледжа, должностных и рабочих инструкций, Кодекса профессиональной этики педагогических работников и др.
- изучение основных нормативных документов, регламентирующих реализацию образовательных программ: ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральные государственные образовательные стандарты, основные профессиональные образовательные программы, документы по организации образовательного процесса и локальные нормативные акты, регламентирующие образовательный процесс в колледже.
- подготовка учебно-планирующей документации.

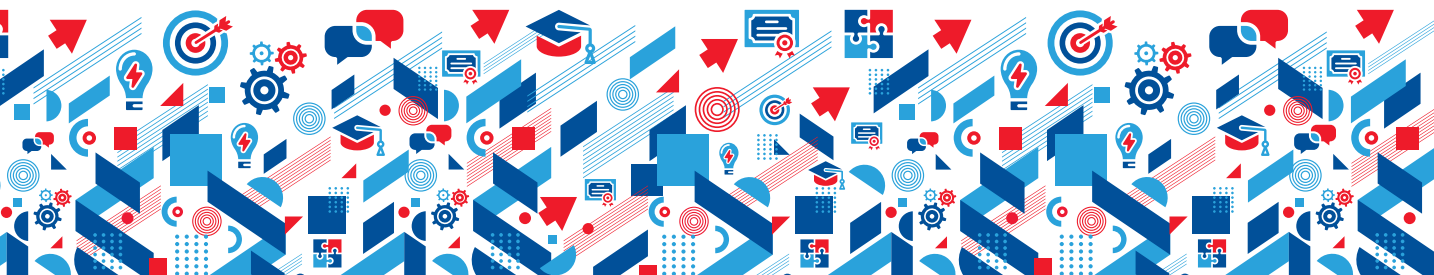
Результатами этого направления является освоение основных норм и правил организации образовательного процесса, а также разработанные педагогом планирующие документы (календарно-тематические планы, актуализированные учебные программы)

В рамках второго направления молодой педагог совместно в процессе деятельности с наставником осваивает методики организации и проведения учебных занятий через обсуждение и анализ проведенных собственных занятий, подготовку сценариев и методических разработок проведенных занятий. Показателями успешности реализации направления является вовлеченность молодого педагога в реализацию мероприятий Программы развития колледжа и показателей эффективности деятельности.

В третьем разделе Плана профессионального развития фиксируются мероприятия следующего плана:

- знакомство с методическими разработками педагогов колледжа, видами и правилами их оформления;
- посещение занятий опытных преподавателей, участие в анализе, посещённых занятий;
- участие в работе Школы молодого педагога, освоение программ повышения квалификации педагогического профиля, участие в работе методических объединений.

В Томском экономико-промышленном колледже в соответствии с Положением «О наставничестве», приказом директора назначается наставник, которым может быть преподаватель, мастер производственного обучения, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию. С первых дней наставник знакомит молодого преподавателя с нормативными документами, касающимися образовательного процесса. Для этого в помощь для педагогов создан виртуальный методический диск, где размещены все необходимые нормативные документы регламентирующие деятельность на федеральном, региональном уровнях и уровне образовательной организации, вся сопроводительная методическая документация, образцы



её оформления. Для молодых специалистов в колледже функционирует виртуальная «Школа молодого педагога», где можно познакомиться с материалами по методикам проведения урока с применением различных технологий, с методическими разработками открытых уроков, образцами методических разработок по различным видам учебной деятельности.

В течение первого года работы уделяется большое внимание посещению занятий молодого педагога как со стороны наставника, так и со стороны методической службы. В свою очередь, молодой специалист, по рекомендации наставника, посещает уроки опытных специалистов и знакомится со структурой и методикой ведения урока. Также молодого педагога консультируют: заведующий кафедрой, заведующий отделением, заместитель директора по учебно-методической, научной работе, а наставник работает постоянно, в течение назначенного периода. Таким образом, молодого педагога со всех сторон окружают заботой и вниманием.

В конце каждого месяца обсуждаются итоги работы в формате собеседования наставника, молодого педагога и заместителя директора по учебно-методической, научной работе, анализируются достижения и возникающие дефициты. В конце года проводится завершающий круглый стол с наставниками и молодыми педагогами с целью анализа работы, проделанной в течение года. На этом мероприятии присутствуют все педагогические работники и члены администрации колледжа, которые оказывали помощь, консультации молодым сотрудникам.

*Подытоживая основные вехи реализации практики наставничества, можно выделить следующие моменты:*

1. Составление плана профессионального становления молодого педагога на год.
2. Обучение в деятельности по подготовке и проведению учебных занятий, составлении планирующей и методической документации.
3. Посещение молодым педагогом уроков по смежным дисциплинам опытных преподавателей и мастеров производственного обучения, составление анализа уроков, обсуждение уроков с методистами.
4. Организация работы с ресурсами методического диска в локальной сети колледжа («виртуальный методический кабинет»).
5. Подготовка и проведение открытого урока перед педагогом-наставником, зав. кафедрой и методистами, составление самоанализа урока.
6. Ежемесячная рефлексия молодого специалиста и наставника о проделанной за месяц работе, в том числе собеседование с зам. директора по УМНР.
7. Освоение основ педагогической деятельности через курсовую подготовку.
8. Разработка различных видов методических материалов, участие в конкурсах методических разработок для молодых педагогов.
9. Оценка деятельности молодого педагога по показателям эффективности, в том числе независимая оценка квалификаций на соответствие требованиям профессионального стандарта.

В таблице 2 приведены (сведены воедино) основные моменты деятельности наставника и молодого преподавателя.

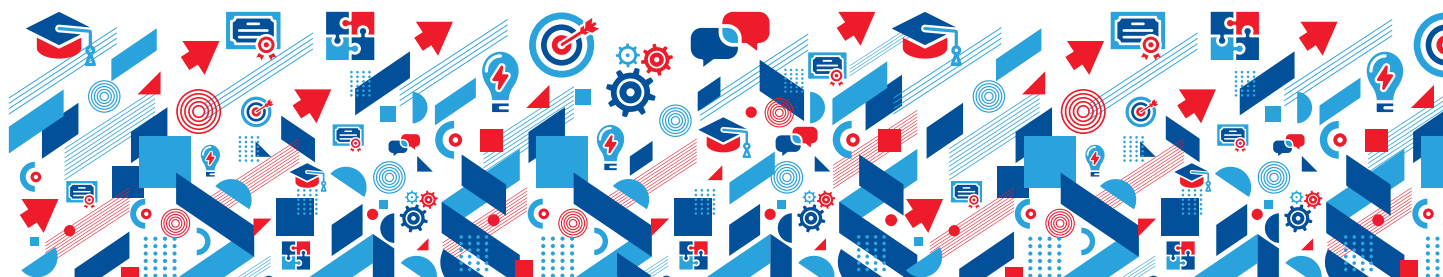


Таблица 2. Деятельность наставника и молодого преподавателя

Наставник	Молодой преподаватель
Помогает молодому преподавателю пройти адаптационный и испытательный период	Перенимает опыт наставника, выполняет порученные задания
Развивает и применяет свои деловые и организаторские качества	Развивает и применяет полученные в ВУЗе теоретические знания и умения в практической деятельности
Повышает свой профессиональный опыт в обучении молодого специалиста	Учится выстраивать взаимоотношения со студентами
Помогает построить конструктивный диалог с коллективом	Налаживает конструктивный диалог с педагогическим коллективом
Выявляет затруднения в педагогической практике и принимает меры по их предупреждению в дальнейшей работе	Устраняет замечания, выявленные в ходе работы
Обучает молодого специалиста работать с учебной документацией	Учится правильно заполнять учебную документацию
Повышает свои профессиональные качества	Развивает собственный профессиональный рост, собственную карьеру
Знакомит с нормативными документами, касающимися учебно-воспитательного процесса	Знакомится с нормативными документами и выполняет в соответствии с требованиями
Знакомит молодого специалиста с планами колледжа и кафедры	Выполняет в соответствии со сроками и требованиями, мероприятия, запланированные в учебном году
Дает оценку профессиональной деятельности молодого преподавателя	Анализирует и стремится повысить свой профессиональный рост

Исходя из положений, приведённых в таблице, следует отметить, что наставник помогает молодому педагогу осознать своё место в системе образования, осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

Таким образом, наставничество формирует у молодого специалиста мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрывает его индивидуальность, помогает подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении

### Показатели результативности

Показателями результативности практики являются в период реализации программы наставничества:

- закрепляемость молодого специалиста в колледже после одного года работы;
- удовлетворённость наставников и наставляемых от реализации программы наставничества;
- вовлечённость молодых педагогов в выполнение мероприятий Программы развития и показателей эффективности деятельности (участия в конкурсах, подготовка участников олимпиад и конкурсов, публикации, проведение мероприятий и т.д.).

Отложенные результаты практики (после завершения программы наставничества) представлены на рисунке 4 (т.е. основные направления профессионального роста молодого педагога).

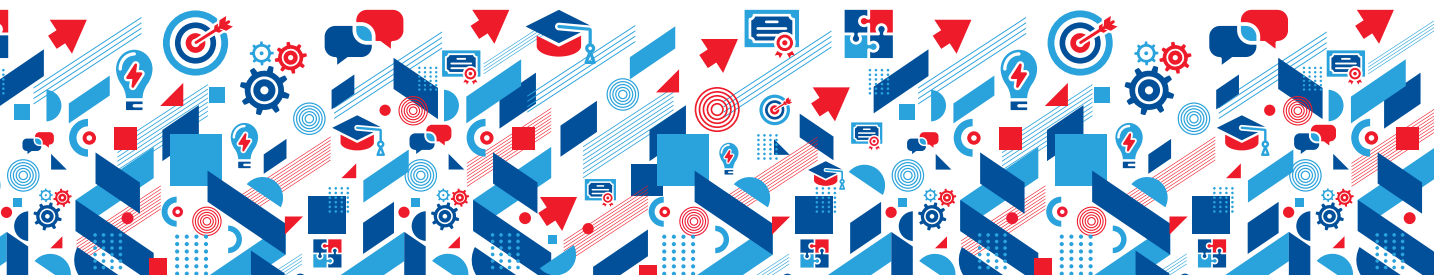




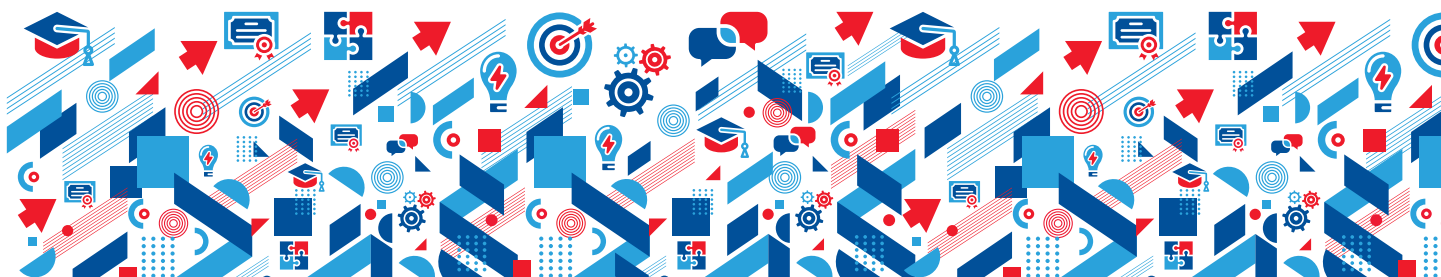
Рис. 4. Основные направления профессионального роста молодого педагога

### Данные о результативности

В августе 2015 года после окончания магистратуры в Томский экономико-промышленный колледж трудоустроилась Наumenко Анна Дмитриевна в качестве преподавателя общепрофессиональных дисциплин. Наставником нового сотрудника стал опытный мастер производственного обучения Захарова Татьяна Павловна. Опыт сопровождения молодого педагога Татьяна Павловна получила несколькими годами ранее, она была наставником мастера производственного обучения Строгаловой Ирины Михайловны.

На протяжении первого года работы молодого специалиста Наumenко Анну Дмитриевну сопровождали – наставник, методисты и заместитель директора колледжа. Проводились все изложенные в практике мероприятия. О результативности практики говорит объемное портфолио молодого педагога, а также достигнутые результаты. Отметим наиболее значимые из них:

- диплом за 2 место студентов колледжа по олимпиаде по электротехнике среди ПОО Томской области в командном зачете, ОГБУДПО «УМЦ», 2017 год;
- диплом за 1 место в I Региональной научно-практической конференции «Профессионал XXI: настоящее, будущее», Кудрик Валерий, Гамаюнова Юлия, ДПО ТО 2020 год;
- диплом за 2 место в конкурсе «Лучший преподаватель -2018» среди преподавателей профессиональных образовательных организаций Томской области в номинации «Лучший преподаватель – 2018 учебных дисциплин общепрофессионального и профессионального цикла»;
- диплом Лауреата премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры за высокие достижения в сфере образования и науки, оказывающее эффективное влияние на развитие экономики и социальной сферы Томской области, 2019 год;
- участие в рабочей группе по внедрению ФГОС по ТОП-50 «Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)» и созданию чемпионатной площадки WSR «Мехатроника», 2017 год. В частности, разработка учебных программ, модулей, КОС для подготовки студентов к чемпионату WSR, реализация учебных программ.



В 2016 году она успешно прошла независимую оценку квалификаций на соответствие требованиям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

В 2018 году Анна Дмитриевна получила диплом с отличием по специальности 44.02.06 Профессиональное обучение (машиностроение). Несмотря на небольшой опыт работы, с мая 2017 года Науменко А.Д. является заведующей кафедрой промышленной электроники. Также Науменко А.Д. является экспертом аттестационной комиссии Департамента профессионального образования Томской области. Анна Дмитриевна входит в реестр экспертов для участия в процессе государственной аккредитации и привлекаемых к проведению мероприятий по контролю в сфере образования. Имеет высшую квалификационную категорию.

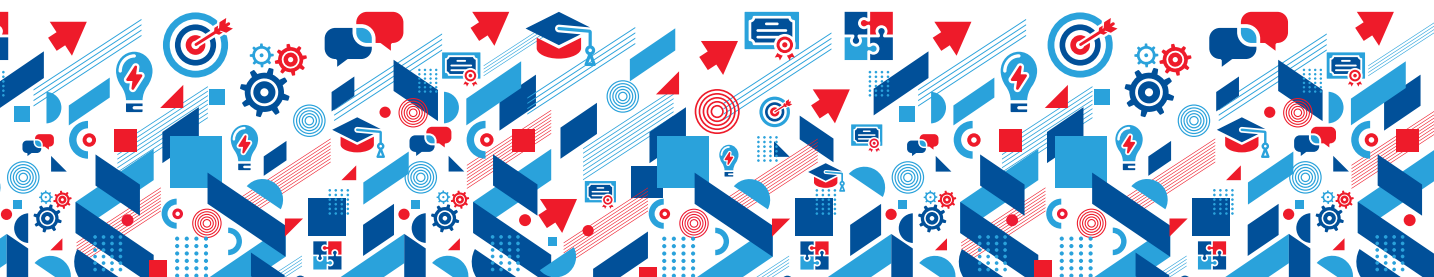
Вырастить такого педагога позволило качественное сопровождение молодого специалиста на начальных этапах карьеры.

Школу наставничества также прошли такие молодые педагоги кафедры, как Кондауров Дмитрий Георгиевич, Науменко Дмитрий Владимирович и Родиков Александр Сергеевич. На конец 2019-2020 учебного года состав кафедры промышленной электроники выглядит следующим образом:

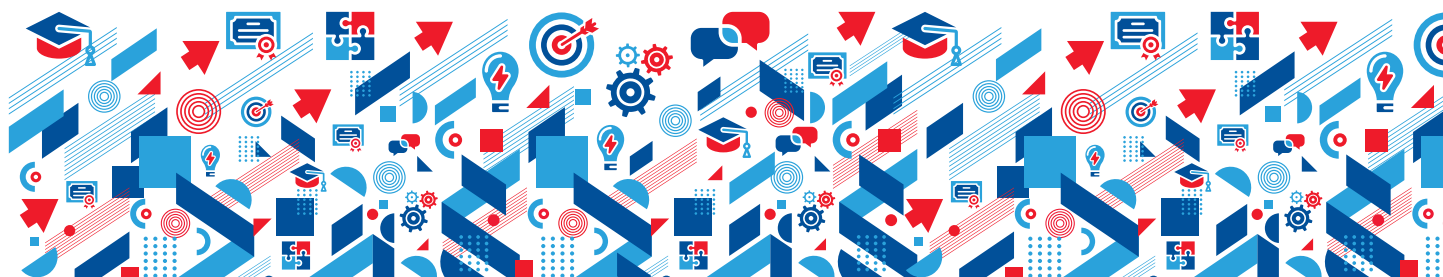
ФИО, должность	Возраст	Квалификационная категория	Стаж работы
Науменко Анна Дмитриевна, преподаватель, зав. кафедрой	До 35 лет	Высшая категория	5 лет
Землянухин В.Н., мастер производственного обучения	65+	Соответствие занимаемой должности	49
Захарова Т.П., мастер производственного обучения	65+	Высшая категория	51
Агапов В.И., заведующий мастерской	65+	Соответствие занимаемой должности	56
Шубицкая Е.М., зав. отделением, преподаватель	60+	-	39
Строгалова И.М., мастер производственного обучения	До 40 лет	Первая категория	18
Науменко Дмитрий Владимирович, преподаватель	До 40 лет	Первая категория, сертифицированный эксперт по компетенции «Мехатроника» WSR	3 года
Кондауров Дмитрий Георгиевич, мастер производственного обучения	До 30 лет	Соответствие занимаемой должности	4 года
Родиков Александр Сергеевич, мастер производственного обучения	До 25 лет	-	1 год

Таким образом, за пять лет внедрения практики видна явная положительная динамика обновления состава кафедры Промышленной электроники. На данный момент 56% педагогов кафедры в возрасте до 40 лет. А 33% находятся в возрасте до 35 лет.

В целом в колледже с 2015 по 2020 г. были охвачены программами наставничества 6 чел. со следующими результатами:



Ф.И.О.	Год поступления в колледж	Должность	Аттестация	Результаты педагогической активности
Ахметзанов В.Р.	2019	преподаватель	-	2020г., участие в выставке-конкурсе в рамках регионального форума «Лучшие практики цифровой педагогики в современном образовательном пространстве», ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж».
Захарова А.П.	2018	преподаватель	Первая квалификационная категория	2020г., диплом участника Регионального конкурса инновационно-методических материалов «Профессионал 2020», ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»; 2018-2020гг. сертификаты участников региональной «Олимпиады знаний»; 2017, 2018 сертификаты участника Межрегионального конкурса учебно-методического обеспечения образовательного процесса преподавателей ПОО СФО, ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж»; 2017г., диплом 2 место в областном конкурсе кроссвордов по физике «Механика. Молекулярная физика», ОГБУ ДПО «Учебно-методический центр».
Келлер В.	2019	соц. педагог	-	Повышение квалификации
Кондауров Д.Г.	2016	мастер производственного обучения	Аттестован на соответствие занимаемой должности	Является экспертом демонстрационного экзамена по компетенции «Изготовление прототипов»
Коновалова М.А.	2018	преподаватель	-	2019г, Диплом 3 место Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ студентов и аспирантов ВУЗов и научных академических институтов России по естественным, техническим и гуманитарным наукам «Шаг в науку», ТПУ
Твардовский И.М.	2015	преподаватель	Первая квалификационная категория	2019г., Диплом победителя Регионального конкурса «ТОП лучших событий системы профессионального образования Томской области», Департамент профессионального образования Томской области, декабрь 2019 2018г, Диплом победителя в Областном конкурсе «Лучший педагог-эколог», ОГБУДПО «Учебно-методический центр»; 2018г., Диплом лауреата Федерального конкурса на присуждение национальной молодежной общественной награды «Будущее России»; 2015-2020-публикации в журналах
Родиков А.С.	2019	мастер производственного обучения	-	Является экспертом демонстрационного экзамена по компетенции «Мехатроника»



## Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы

Результативность практики, в том числе зависит и от личных качеств молодого педагога: дисциплинированность, целеустремленность, ответственность, готовность обучаться и совершенствоваться.

Немалую роль играют межличностные отношения между молодым педагогом и наставником. Они должны стать командой.

## Алгоритмы внедрения практики



Рис. 5. Алгоритмы внедрения практики

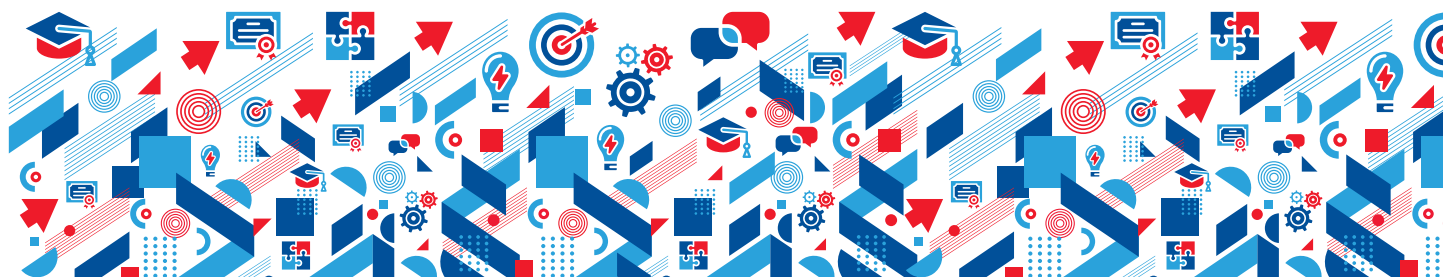
Подведем в таблице основные этапы внедрения практики наставничества в нашем колледже.

№	Этапы практики	Мероприятия	Планируемый результат
1.	Создание органов управления и контроля института наставничества	Планирование реализации практики и управление Определение задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты. Определение необходимых ресурсов. Организация системы наставничества.	Создание локальных-нормативных актов, определяющих функционирование института наставничества в текущем году
2.	Создание нормативной базы	Подготовка локального акта о наставничестве в колледже и планирующей документации	Положение о наставничестве. Разработан макет плана профессионального становления молодого педагога. Формы отчета.
3.	Определение категории педагогов	Подбор наставников, определение наставнических пар; организация встречи. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Создание базы наставников. Приказ о назначении наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество
4.	Постановка целей и задач системы профессионального развития молодого педагога на год и оформление плана профессионального становления	Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Совместная разработка наставником и наставляемым плана профессионального становления	Утверждение плана профессионального становления молодого педагога
5.	Реализация основных мероприятий плана профессионального становления молодого педагога	Организация выполнения мер, согласно разделам плана по наставничеству	Ежемесячные отчеты. Ежемесячные встречи – отчеты с АУП. Проведенные и разработанные сценарии уроков, методические разработки молодых педагогов.
6.	Мониторинг и оценка выполнения плановых мероприятий	Организация обратной связи от наставников и наставляемых. Круглый стол участников Школы наставничества, где публично будут представлены результаты наставничества и подведены итоги мониторинга эффективности реализации практики наставничества. Популяризация практики	Мониторинг реализации практики. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого. Реализация системы поощрения наставника. Транслирование практики. Достигнуты цели практики, собраны лучшие наставнические практики.

### Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях

Тиражирование практики возможно и может быть применимо в других образовательных учреждениях. Она не привязана к конкретным носителям практики, все свои наработки могут быть переданы коллегам из других организаций.

Возобновление практики наставничества появляется по мере необходимости, т.к. применение данной практики ограничено потребностью нашего колледжа в молодых специалистах.



Для распространения положительного опыта организации наставничества в колледже ежегодно обсуждаются результаты реализации программ наставничества на Методическом совете колледжа. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым преподавателем, мастером в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Результаты деятельности наставника оцениваются ежемесячно при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения.

## Приложение 1

Областное государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение

**«ТОМСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**  
(ОГБ ПОУ «ТЭПК»)



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБ ПОУ

«ТЭПК»

Н.В.Кузнецова

10 2015

г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

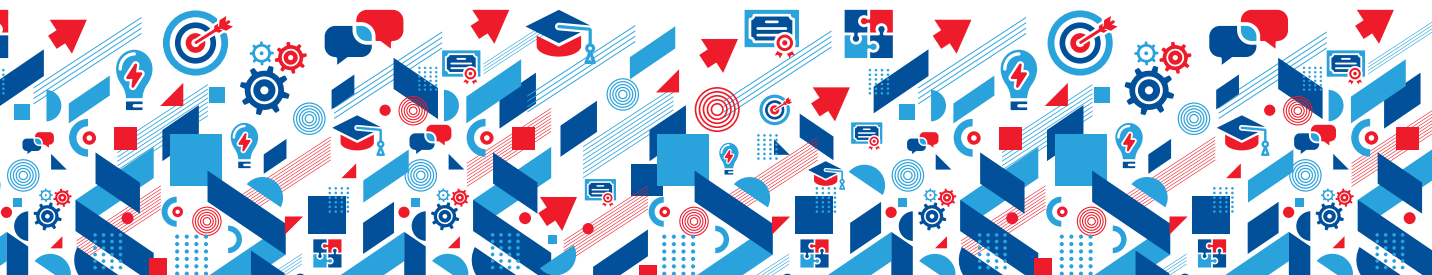
### О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

**В ТОМСКОМ ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННОМ КОЛЛЕДЖЕ**

Приказ № 84  
от 05.10 2015г.  
Срок действия установлен  
с 05.10.2015  
до 05.10.2020  
Срок действия продлен  
с \_\_\_\_\_  
до \_\_\_\_\_  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ТОМСК-2015

г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве в Томском экономико-промышленном колледже регламентирует порядок назначения наставников, права и обязанности наставников и начинающих педагогов, а так же процесс управления деятельностью наставников и начинающих педагогов.

1.2. Наставничество - одна из форм методической работы. Деятельность наставников регламентируется «Положением о наставничестве в Томском экономико-промышленном колледже» и другими локальными нормативными актами колледжа.

1.3. Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, профессиональными знаниями в области преподаваемого предмета.

1.4. Начинаящий педагог – принятый в колледж преподаватель или мастер производственного обучения, не имеющий педагогического стажа или опыта работы в профессиональных образовательных организациях. Начинаящий педагог повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника согласно утверждённому плану.

1.5. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у начинающего педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, всестороннего развития имеющихся у него знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Наставничество в колледже предназначено для оказания методической помощи начинающим педагогам, не имеющим опыта работы в должности преподавателя, мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации и их закрепления в указанных должностях в колледже, а так же для формирования кадрового потенциала колледжа.

## 3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ НАСТАВНИКА

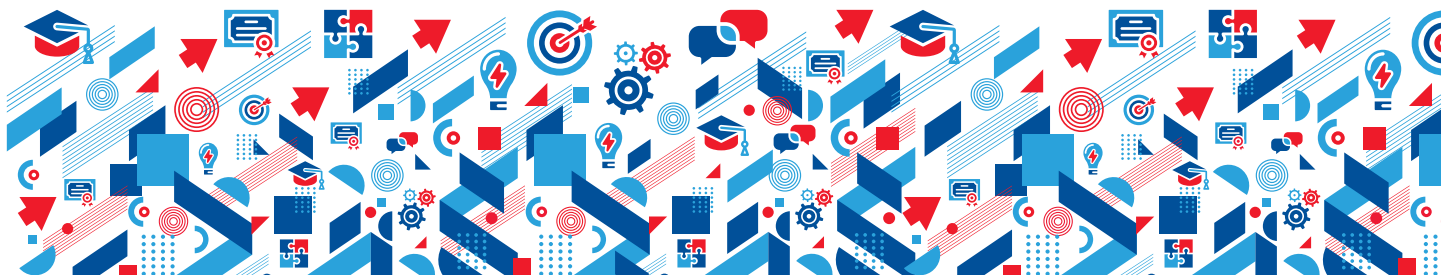
3.1. Наставником может быть преподаватель, мастер производственного обучения, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

3.2. Назначение наставника определяется приказом директора сроком не более чем на 1 год.

3.3. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора, назначенные приказом директора.

3.4. Наставник подбирается из наиболее подготовленных преподавателей, мастеров производственного обучения, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа.

3.5. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь



одновременно не более двух подшефных.

3.6. Наставник должен знать требования законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов, определяющих нормы и правила организации образовательного процесса в профессиональных образовательных организациях.

3.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и начинающего педагога.

3.8. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

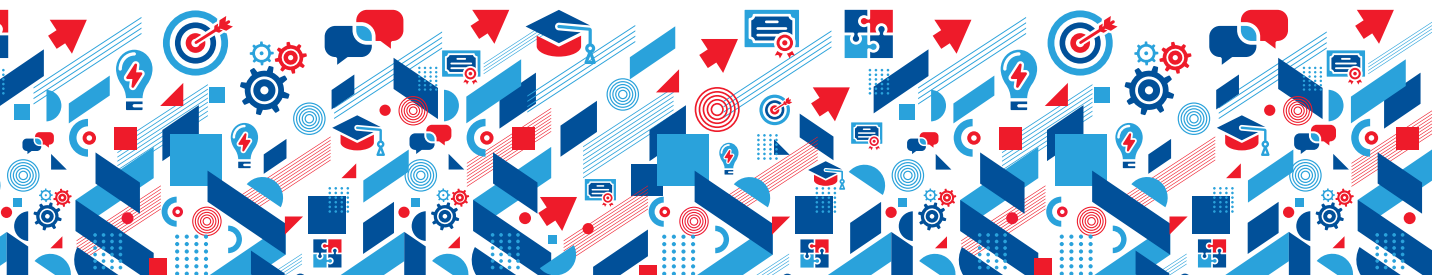
3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является успешное выполнение начинающим педагогом запланированных мероприятий и установленных показателей эффективности деятельности преподавателя (мастера производственного обучения) в Томском экономико-промышленном колледже.

3.10. Результаты деятельности наставника оцениваются ежемесячно при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности преподавателей (мастеров производственного обучения).

## 5. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА

5.1. Наставник начинающего педагога обязан:

- разрабатывать совместно с начинающим педагогом план профессионального становления (Приложение 1) последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- ознакомить начинающего педагога с особенностями организации образовательного процесса в профессиональных образовательных организациях;
- помочь проанализировать ФГОС, имеющиеся рабочие программы по дисциплинам, профессиональным модулям учебной нагрузки педагога;
- помочь составить календарно-тематические планы по дисциплинам, профессиональным модулям учебной нагрузки педагога;
- оказать методическую помощь в подготовке к учебным занятиям, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, в разработке материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации;
- посещать уроки начинающего с последующим тщательным анализом;
- организовать посещение уроков коллег с последующим совместным обсуждением и анализом;
- контролировать и направлять работу молодого специалиста по самообразованию;
- оказывать помощь молодому специалисту в организации воспитательной работы как куратору;
- формировать корпоративную культуру, усвоение лучших традиций коллектива колледжа, правил поведения в колледже, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.
- ежемесячно, до 25 числа, подавать отчет зам. директора по УМНР для подведения итогов



- работы по показателям эффективности деятельности педагога-наставника;
- сформировать отчёт по итогам работы в статусе наставника (Приложение 2).

#### 5.2. Права наставника:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности начинающего педагога, необходимости повышения квалификации и прохождении стажировок, по подготовке и прохождении аттестации или сертификации квалификаций педагога;
- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по функционированию наставничества в колледже.

### 6. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

#### 6.1 Начинаящий педагог обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, и регламентирующие функциональные обязанности по занимаемой должности, а так же, локальные нормативные акты, регламентирующий образовательный процесс в колледже;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки (Приложение 1!);
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника и педагогов колледжа современным методам и формам работы с обучающимися;
- ежемесячно делать отчёт о своей работе перед наставником (Приложение 3).

#### 6.2 Начинаящий педагог имеет право:

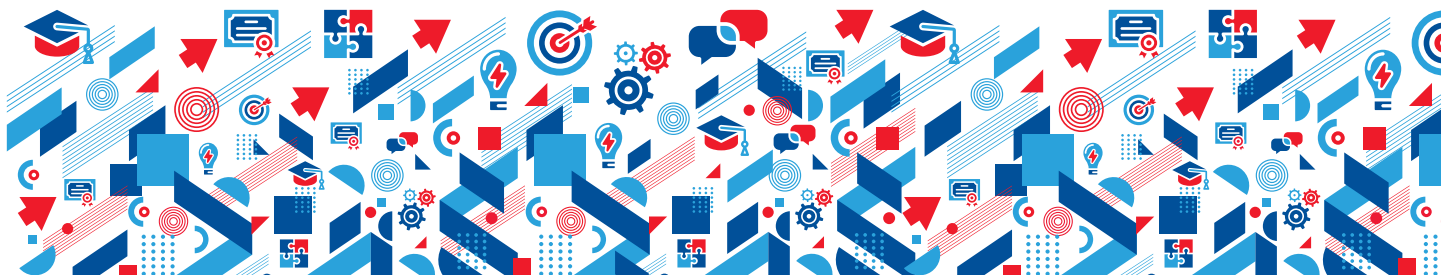
- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

### 7. РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ НАСТАВНИКА

7.1 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора, назначенных приказом директора.

#### 7.2 Заместители директора обязаны:

- представить начинающего педагога коллегам в колледже,
- объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы начинающего педагога с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные учебные занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и начинающим педагогом;
- оказывать методическую и практическую помощь наставникам в составлении планов работы с начинающим педагогом;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации



наставничества в колледже.

#### 8. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора о назначении наставников;
- планы работы наставника и начинающего педагога;
- протоколы заседаний Педагогического совета, Методического совета и методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Методист

Зам. директора по УМНР



С.Я. Карепина

О.Н. Пояркова

## Приложение 1

### ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ТОМСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ОГБПОУ «ТЭПК»

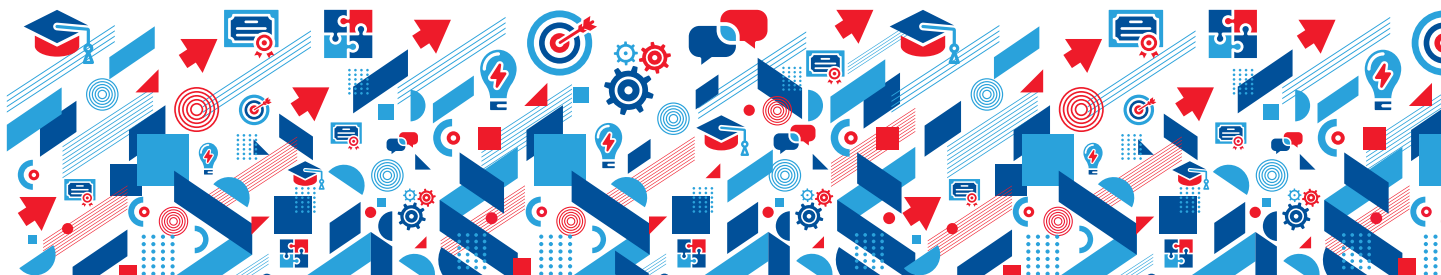
Н.В. Кузнецова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

### План профессионального становления начинающего педагога на период \_\_\_\_ 20\_\_ - 20\_\_ учебного года

ФИО педагога \_\_\_\_\_

ФИО наставника \_\_\_\_\_

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Показатели результативности	Форма контроля
<b>Раздел 1. Вхождение в должность</b>				
1.1	Изучение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил внутреннего распорядка для студентов, Устава колледжа, должностных и рабочих инструкций и др.		Знание основных норм	Собеседование с наставником, заместителем директора
1.2	Изучение нормативных документов и локальных актов колледжа, регламентирующих образовательный процесс		Знание основных норм	Собеседование с наставником, заместителем директора
1.3	Подготовка планирующей документации		Подготовка планов и программ	Утвержденные документы
1.3	Знакомство с сайтом колледжа			
<b>Раздел 2. Работа в должности</b>				
2.1	Подготовка и проведение учебных занятий: Тема... Тема...		Наличие не менее 3 –х анализов собственных учебных занятий	Собеседование с наставником, заместителем директора
2.2	Подготовка и проведение внеаудиторных мероприятий		Разработка и утверждение сценария внеклассного мероприятия (не менее 1)	Наличие утвержденной разработки
2.3	Методическая работа		Подготовка не менее 3-х сценариев проведения	Наличие утвержденных разработок



			учебных занятий	
<b>Раздел 3. Повышение квалификации</b>				
3.1	Знакомство с дидактическими материалами педагогов (по направлению специальности): • .... • ....		Создание базы дидактических материалов для проведения учебных занятий	Наличие дидактических материалов по темам дисциплины (МДК) – потемные папки
3.2	Посещение занятий опытных преподавателей, участие в анализе, посещённых занятий: • ..... • .....		не менее 3 –х подготовленных анализов учебных занятий др. педагогов	Собеседование с наставником, заместителем директора
3.3	Курсы повышения квалификации для начинающих педагогов		Наличие документа о повышении квалификации	Отчёт о прохождении курсов ПК

Педагог

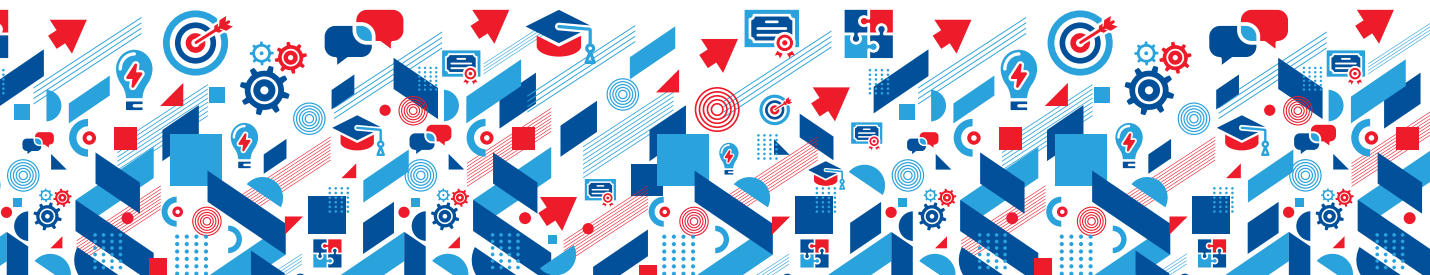
Ф.И.О.

Наставник

Ф.И.О.

Зам. директора

Ф.И.О.





Приложение 2

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ТОМСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Отчет работы наставника  
за период \_\_\_\_ 20\_\_ - 20\_\_ учебного года

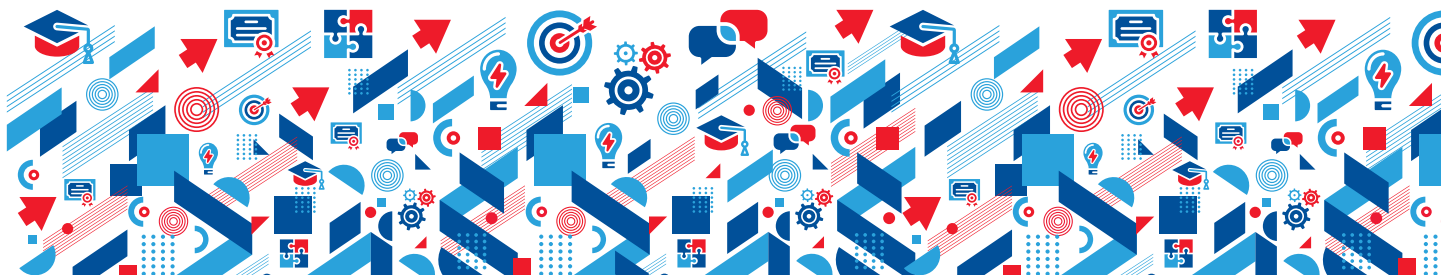
ФИО наставника

ФИО начинающего педагога\_

№	Запланированные мероприятия	Срок выполнения	Результат
1.			
2.			

Наставник

Ф.И.О.



## Приложение 3

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ТОМСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Отчет работы начинающего педагога  
за период \_\_\_\_ 20\_\_ -20\_\_ учебного года

ФИО наставника

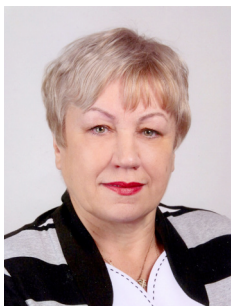
ФИО начинающего педагога\_

№	Запланированные мероприятия	Срок выполнения	Результат
1.			
2.			

Педагог

Ф.И.О.

## ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж»

**Бобина Ольга Сергеевна**

Преподаватель дисциплин «Основы латинского языка с медицинской терминологией» и «Учебная исследовательская деятельность».

Квалификационная категория – преподаватель высшей квалификационной категории

Кандидат педагогических наук.

В 1975 г. она окончила Томский государственный педагогический институт им. Ленинского комсомола, специальность «Учитель французского и немецкого языков», а в 1989 г., Томский государственный педагогический институт им. Ленинского комсомола, специальность «Физическая культура».

В 2011 году Бобина О.С. закончила аспирантуру ФГБНУ «Институт развития образовательных систем РАО», по специальности «Общая педагогика, история педагогики».

Почётное звание – Указом Президента Российской Федерации от 17 июня 1999 г. Бобиной Ольге Сергеевне присвоено почётное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры» – 2006, 2019 годы

Общий стаж работы – 45 лет

Педагогический стаж – 45 лет

Стаж работы в Томском базовом медицинском колледже – 45 лет

В Томском базовом медицинском колледже Бобина О.С. работает с 1975 года. С 1975 года по 1994 год Ольга Сергеевна – преподаватель французского и латинского языков, физической культуры. С 1994 года по 2014 год Бобина О.С. возглавляла работу научно-методической службы колледжа в должности заместителя директора по научно-методической работе.

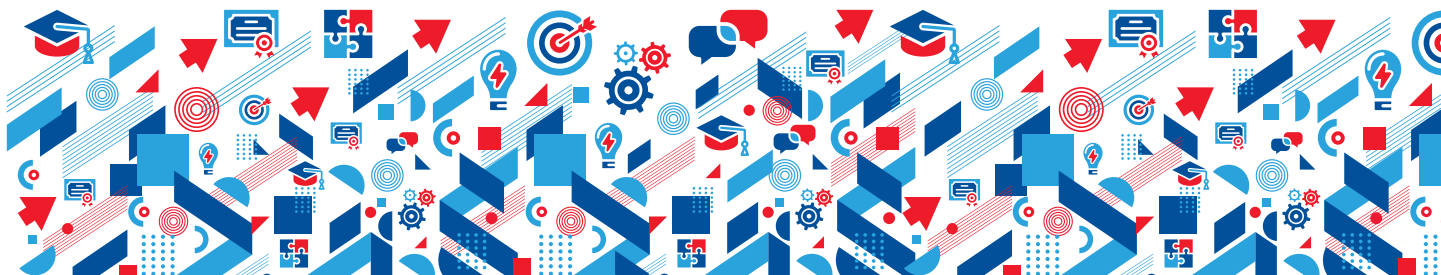
С 2014 года по настоящее время – преподаватель дисциплин «Основы латинского языка с медицинской терминологией» и «Учебная исследовательская деятельность».

Возглавляет работу ЦМК преподавателей общепрофессиональных дисциплин, куратор групп специальности Лечебное дело, заведующая кабинетом «Основы латинского языка с медицинской терминологией»

Бобина Ольга Сергеевна охотно делится опытом своей педагогической деятельности. Более 30 лет она является наставником начинающих преподавателей. Целью и задачами её работы являются оказание помощи начинающим преподавателям в их профессиональном становлении, ускорение процесса адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре и правилам поведения в колледже, ознакомление их с лучшими традициями коллектива, оказание методической помощи в подготовке и проведении занятий, в разработке учебно-методического обеспечения преподаваемых дисциплин. Бобина О.С. постоянно принимает участие в проведении занятий для начинающих педагогов в рамках «Школы молодого педагога».

**Наименование практики**

**Практика наставничества «преподаватель – преподаватель».**



## Аннотация

В условиях инновационного развития колледжа, активно участвующего в реализации Национальных проектов, возрастают требования к педагогическому составу. В то же время происходит обновление кадров притоком специалистов, не имеющих ни педагогического образования, ни опыта работы в образовательных организациях. Это обуславливает рост дефицита поддержки начинающих педагогов в их профессиональном становлении и требует развития системы наставничества, направленного на подготовку кадров, способных к саморазвитию, интеграции в инновационную деятельность ПОО, передаче опыта знаний, компетенций.

Новизна представленной практики наставничества состоит в том, что выявлена совокупность организационно-педагогических условий, эффективно влияющих на адаптацию молодых педагогов, разработана модель практики наставничества «От молодого педагога к педагогу-наставнику». В данной модели выделены два уровня становления молодого педагога, описаны этапы каждого уровня, средства и способы реализации практики (механизмы и инструменты, на основе которых реализуется практика, необходимые ресурсы для успешной реализации практики, показатели результативности, принципы наставничества, требования к наставникам, компоненты адаптации и т.д.). Данная модель позволяет за достаточно короткий промежуток времени (3 года) адаптировать молодого педагога к профессиональной деятельности и подготовить из молодых педагогов активных участников стратегических проектов колледжа, а также педагогов-наставников.

Данная модель апробирована в Томском базовом медицинском колледже.

Модель практики наставничества «От молодого педагога к педагогу-наставнику» адаптирована для применения в любой профессиональной образовательной организации.

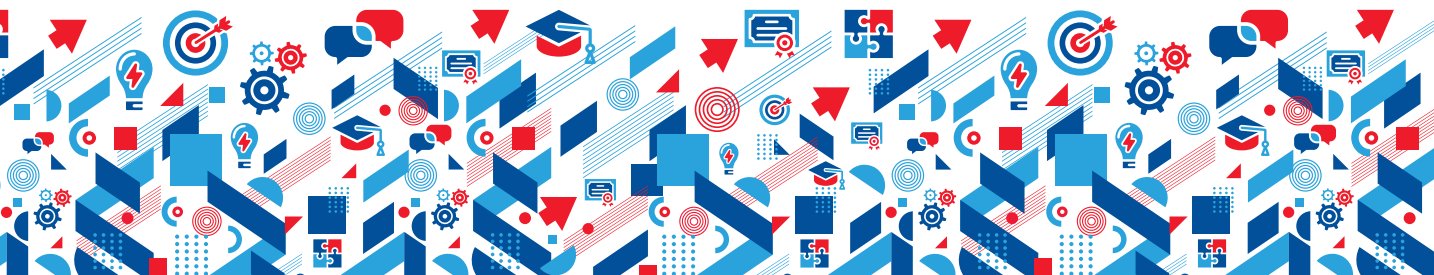
## Место реализации практики

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Томский базовый медицинский колледж» – профессиональная образовательная организация, которая на протяжении 140 лет ведёт подготовку медицинских работников среднего звена по шести специальностям. На протяжении всех этих лет в колледже работали и работают опытные преподаватели, которые охотно делятся своим опытом с молодыми педагогами.

## Актуальность

Актуальность обусловлена тем, что государство, общество предъявляют к преподавателям очень высокие требования. Это отражено в нормативных документах: Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г., федеральных государственных образовательных стандартах, Профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» № 608н от 8.09.2015 г.

Многоплановость задач, решаемых педагогическим коллективом ОГБПОУ «ТБМК», предъявляет повышенные требования к развитию, совершенствованию их профессиональной компетентности. В современных условиях специалист, занимающийся профессиональной педагогической деятельностью, обязан обладать совокупностью компетенций, обеспечивающих качественную подготовку студентов.



Ежегодно педагогический коллектив пополняется молодыми педагогами.

Суть проблемы заключается в том, чтобы адаптация молодых педагогов, формирование их профессиональной компетенции осуществлялась наиболее эффективно с использованием интеллектуальных и материальных ресурсов колледжа и с наименьшими затратами временных ресурсов.

## Характеристика педагогического коллектива ОГБПОУ «ТБМК»

ис. 1. Возрастной ценз педагогов

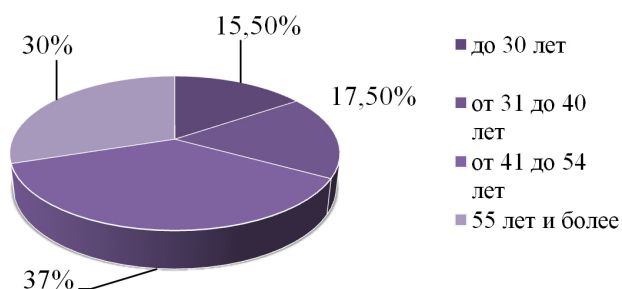


Рис. 2. Наличие квалификационных категорий

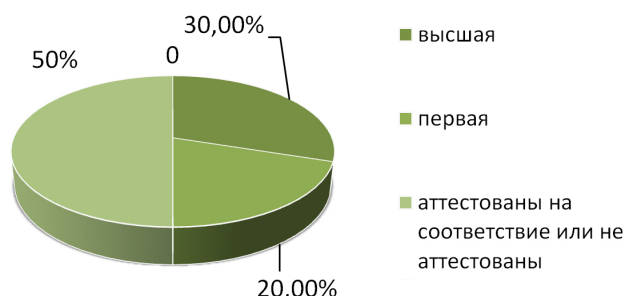


Рис. 3. Стаж работы в колледже

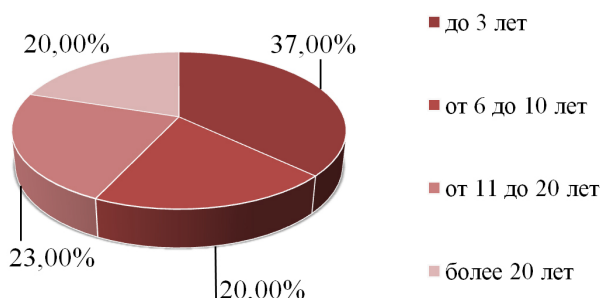
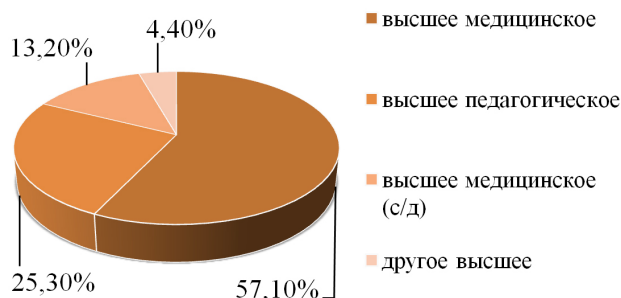


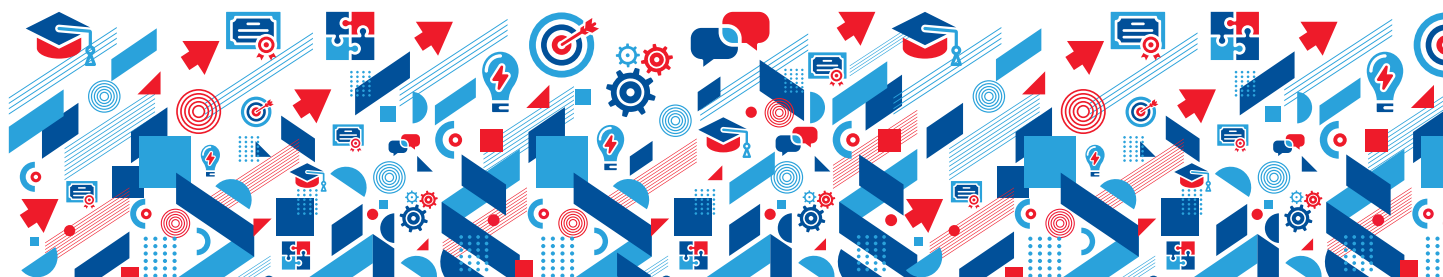
Рис. 4. Уровень образования педагогов



Представленные данные свидетельствуют о том, что многие преподаватели не имеют педагогического образования, большинство преподавателей ПМ являются специалистами с высшим медицинским образованием, которым необходимо овладеть компетенциями средних медицинских работников для обучения студентов. В то же время интеллектуальный потенциал педагогического коллектива достаточно высок.

## SWOT-анализ ТБМК

S (сильные стороны)	W (слабые)
<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие активных педагогов, носителей уникального опыта</li> <li>методическая база, обобщенный опыт</li> <li>отлаженное взаимодействие наставников с организационно-методическим отделом и администрацией</li> <li>развитые внешние связи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>наличие прослойки инертных педагогов, не понимающих и не принимающих новые вызовы современного образования</li> <li>большие педагогические нагрузки преподавателей</li> <li>отсутствие педагогического образования у большей части преподавателей</li> </ul>



О (внутренние возможности)	Т (внешние угрозы)
<ul style="list-style-type: none"> <li>вовлечение молодых педагогов в деятельность творческих групп, в инновационную деятельность колледжа</li> <li>использование дистанционных технологий и материально-технической базы колледжа</li> <li>использование новых форм внутриорганизационного обучения</li> <li>использование внешних связей с ПОО ТО и СФО, СибГМУ, ЛПУ ТО</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>быстрая смена технологий в профессиональной деятельности (в медицинском образовании)</li> <li>новые вызовы системы СПО и здравоохранения</li> <li>изменение кадрового состава (выход на заслуженный отдых, квалификация педагогов, приход новых специалистов, педагогический опыт)</li> </ul>

Среди тех, кто приходит работать в колледж, есть педагоги, пришедшие со студенческой скамьи, не имеющие практического опыта работы. Молодой специалист на начальном этапе своей педагогической деятельности уже достаточно знает, но пока мало умеет. У педагога с таким стажем профессионально значимые качества находятся на стадии формирования. Начинающий педагог сосредоточен на себе, на своих возможностях. Он открыт к восприятию нового в себе и в окружающей среде, склонен к самоизменениям. Он ещё не вполне самоопределился в профессиональном плане. При работе с такими педагогами, необходимо обращать внимание на то, чтобы процесс его адаптации не сопровождался конфликтами и разочарованиями. Необходимо поддержать педагога эмоционально, укреплять его веру в себя.

Особенность ОГБПОУ «ТБМК» состоит в том, что среди педагогов, работающих менее трёх лет, не только выпускники, получившие педагогическое образование, но и специалисты, пришедшие из лечебно-профилактических организаций. Они имеют большой опыт практической работы, хорошо знают врачебную деятельность, но совершенно не владеют методикой обучения, не знают педагогику, психологию. Также они не всегда владеют компетенциями среднего медицинского работника. Это специалисты разного возраста. К ним, в свою очередь, нужен уже другой подход.

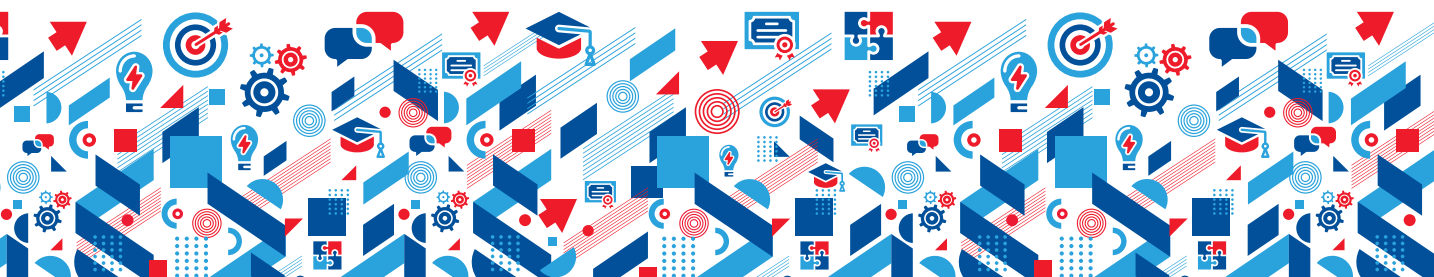
Наставничество, как одна из форм адаптации и формирования профессиональной компетентности молодых педагогов, позволяет осуществлять индивидуальный подход к каждому молодому педагогу, учитывая его индивидуальные, возрастные и психологические особенности.

### Цель практики

Адаптация молодого педагога к профессиональной педагогической деятельности, к коллективным традициям; формирование субъективной позиции педагога-наставника.

### Задачи практики

- ускорение процесса адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре и правилам поведения в колледже, ознакомление их с лучшими традициями коллектива;
- привитие начинающим педагогам интереса к профессиональной деятельности, формирование ответственного и творческого отношения к ней;
  - создание условий для развития профессионального мышления и готовности к овладению инновационными педагогическими технологиями;



- выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога
- включение преподавателей в самообразовательную, исследовательскую, инновационную деятельность путём мотивирования их к участию в профессиональных конкурсах, педагогических конференциях, творческих группах, стратегических проектах колледжа;
- предупреждение наиболее типичных ошибок, и затруднений в организации учебных занятий и поиск возможных путей их преодоления;
- формирование из молодых педагогов педагогов-наставников.

### Средства и способы реализации практики

Существуют различные модели практики наставничества «преподаватель-преподаватель»

В данной работе представлена двухуровневая модель практики наставничества «От молодого педагога к педагогу наставнику» (рис. 5).

### Модель практики наставничества

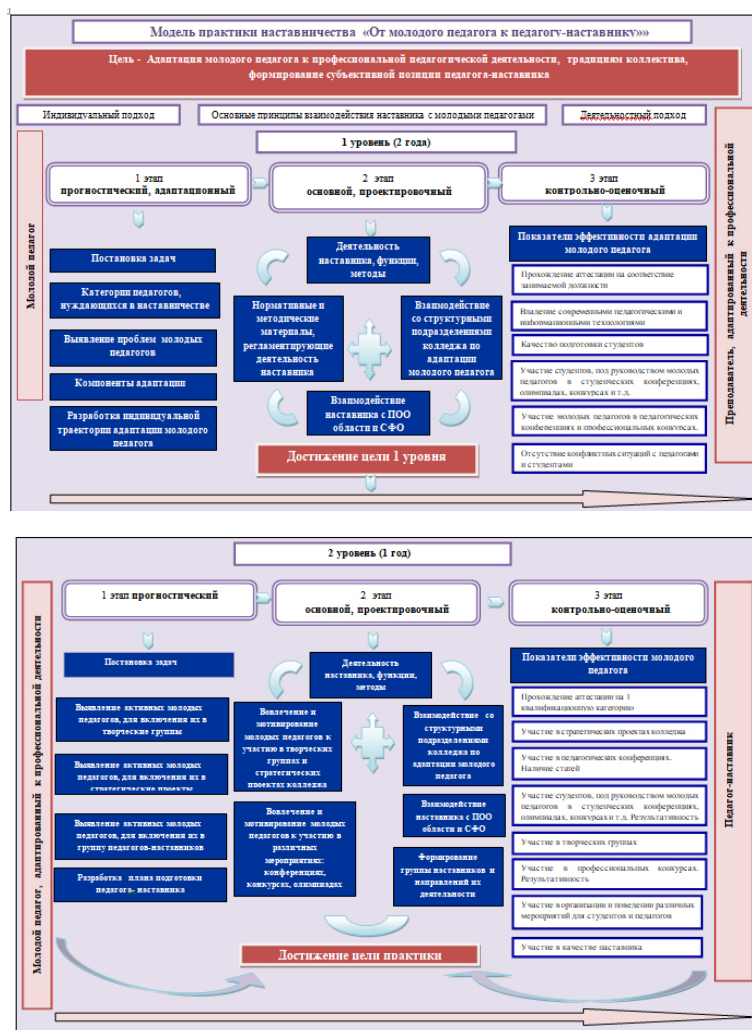
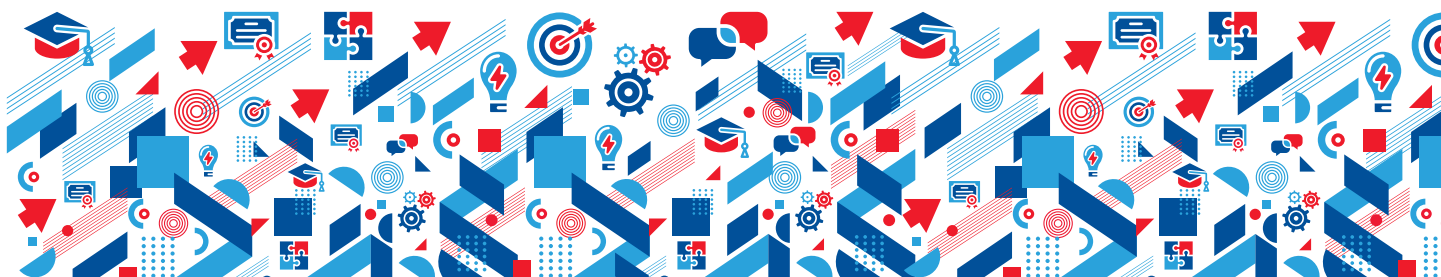


Рис. 5. Модель практики наставничества «От молодого педагога к педагогу-наставнику»



Цель 1 уровня (2 года): адаптация молодых педагогов к профессиональной деятельности.  
Цель второго уровня (1 год): формирование из активных молодых педагогов педагогов-наставников.

Каждый уровень включает 3 этапа:

### ***Адаптационный, прогностический***

*1 уровень.* Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – предварительная работа с ним. Наставник в первую очередь обращает внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению учебной документации, наиболее эффективные формы и методы организации занятий и внеаудиторной деятельности студентов, нормативными локальными актами, структурой и историей ПОО. Определяется круг обязанностей и полномочий, проводится опрос молодого педагога, по результатам которого вырабатывается программа адаптации. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации, которые предварительно обсуждаются с организационно-методическим отделом колледжа.

*2 уровень.* Предполагается выявление наиболее активных молодых педагогов и включение их в работу творческих групп, стратегических проектов колледжа. Определяются виды (традиционное, групповое, реверсивное и т.д.) и направления наставничества, где молодой педагог сможет проявить себя как наставник преподавателей или студентов.

### ***Основной, проектировочный***

*1 уровень.* Проводится работа над темой самообразования, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление портфолио молодого педагога. Реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого специалиста, педагог-наставник помогает молодым педагогам в их профессиональной деятельности, в планировании и проведении занятий, разработке методического обеспечения занятий, в составлении отчётной документации. Большое внимание уделяется вопросам педагогической этики и развития педагогической техники.

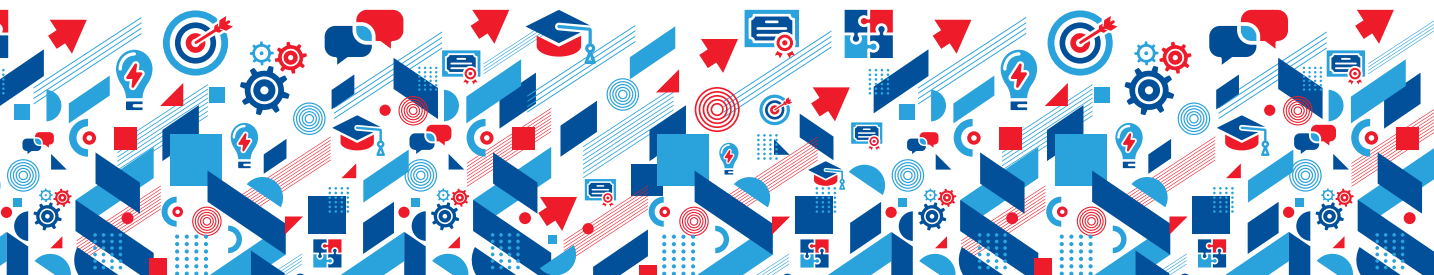
*2 уровень.* Совместно с организационно-методическим отделом мотивирует педагогов к участию в творческих группах, стратегических проектах колледжа; из наиболее активных молодых педагогов создаёт группу будущих педагогов наставников, готовит их к наставнической деятельности.

### ***Контрольно-оценочный***

*1 уровень.* На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ уроков, развитие творческого потенциала молодых специалистов. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

*2 уровень.* Наставник совместно с организационно-методическим отделом определяет степень готовности молодых педагогов к инновационной, творческой деятельности, выполнению функций педагога-наставника.

Реализация модели предусматривает реализацию принципов наставничества, индивидуальный и деятельностный подход.



### ***Принципы наставничества***

- доброжелательность и взаимное уважение;
- добровольность и целеустремлённость работы наставника;
- морально-психологическая контактируемость наставника и молодого педагога;
- конструктивное взаимодействие;
- личный пример наставника;
- систематичность и непрерывность взаимодействия наставника с молодым педагогом;
- согласованность работы наставника с администрацией и организационно-методическим отделом, с программой развития ПОО;
- личностный подход.

### ***Компоненты системы адаптации***

- профессиональная адаптация – освоение педагогом своих функциональных обязанностей на рабочем месте;
- психофизиологическая адаптация – приспособление работника к психофизиологическим нагрузкам и условиям труда;
- организационная адаптация – формирование представлений о роли и месте должности «преподаватель» в организационной структуре организации;
- социально-психологическую адаптация – вовлечение начинающего педагога в систему взаимоотношений коллектива;
- экономическая адаптация – формирование удовлетворенности системой оплаты труда и материальных поощрений.

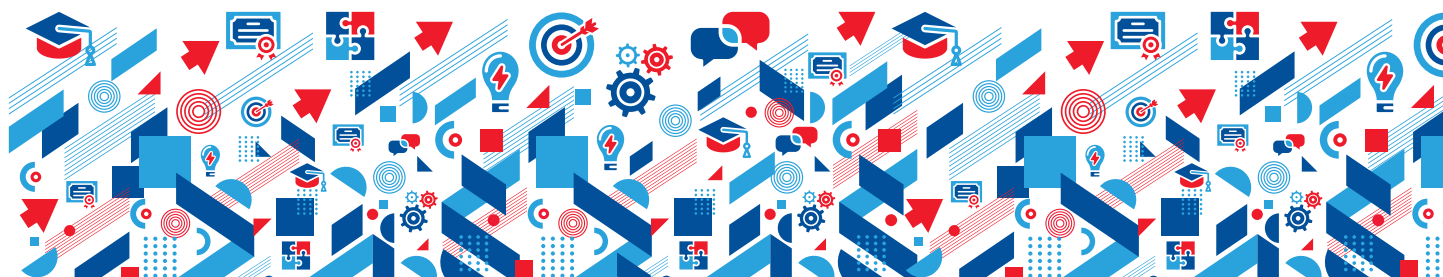
Компоненты системы адаптации взаимосвязаны и выполняют свои функции в постоянном взаимодействии.

### ***Кандидатуры наставников***

Подбираются организационно-методическим отделом, совместно с председателями ЦМК и заведующими кафедрами из числа наиболее опытных и авторитетных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, системное представление о педагогической деятельности, принимающих активное участие в жизни колледжа. Наставниками могут быть также молодые педагоги, продвинутые в определённых направлениях деятельности. Желательными условиями являются наличие у потенциального наставника высшей квалификационной категории, почётных и научных званий, призовых мест в конкурсах профессионального мастерства и стажа педагогической деятельности не менее 3 лет, наличие педагогического образования или повышения квалификации по педагогике и психологии за последние три года.

### ***Категории педагогических работников, над которыми устанавливается наставничество***

- впервые принятые специалисты, имеющие педагогическое образование, но не имеющие стажа педагогической деятельности в ПОО;
- впервые принятые специалисты, выпускники колледжа, не имеющие педагогическое образование и не имеющими стажа педагогической деятельности в ПОО;



- впервые принятые специалисты, не имеющие педагогическое образование, не имеющие стажа педагогической деятельности в ПОО, но имеющие большой опыт работы в практическом здравоохранении;
- специалисты, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует формирования новых компетенций;
- преподаватели-совместители, не имеющие педагогического образования.

### **Деятельность и функции наставника**

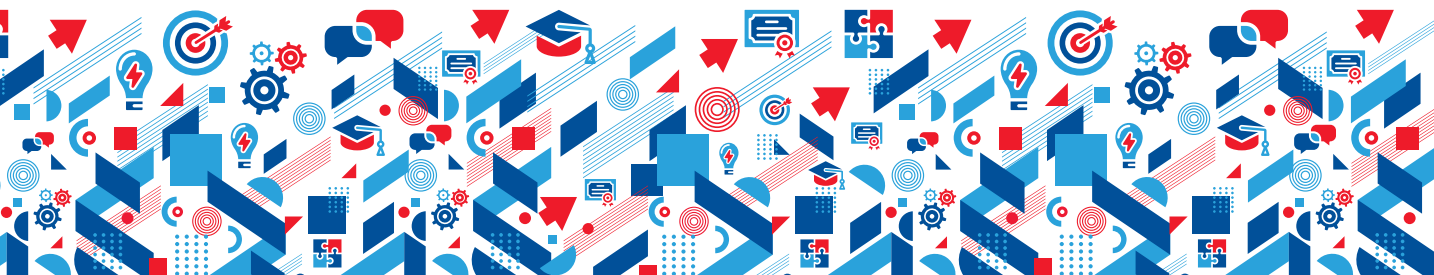
Наставник осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о наставничестве в ОГБПОУ «ТБМК». Функции наставника:

- знакомит молодого специалиста с нормативными документами, определяющими права и обязанности педагогических работников и обучающихся;
- участвует в планировании деятельности молодого педагога с учетом задач Программы стратегического развития колледжа и показателей эффективности деятельности преподавателя;
- знакомит молодых специалистов с деятельностью педагогического коллектива колледжа, особенностями работы в системе СПО;
- оказывает методическую помощь в подготовке к занятиям, подборе дидактических материалов, а также в выборе форм и методов обучения и контроля;
- оказывает помощь в разработке и оформлении учебно-методического обеспечения, в организации работы кабинета, исследовательской деятельности обучающихся;
- личным примером развивает положительные качества молодого специалиста;
- принимает участие в семинарах для преподавателей по различным направлениям образовательной деятельности в рамках «Школы молодого педагога»;
- разрабатывает совместно с методистами колледжа методические рекомендации, пособия для преподавателей;
- проводит консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовке студентов, подготовке и проведения ПА студентов и т.д.;
- оказывает помощь в ведении и составлении отчетной и другой документации;
- участвует в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, привлекает к участию в общественной жизни, вносит предложения о его поощрении;
- посещает занятия молодого специалиста с последующим тщательным анализом;
- участвует в подготовке молодого педагога к конкурсам, аттестации;
- привлекает и мотивирует молодых педагогов к работе в творческих группах, стратегических проектах, к участию в профессиональных конкурсах и конференциях.

### **Ресурсы**

Среди факторов, влияющих на успешность практики наставничества, является ресурсное обеспечение.

- *Интеллектуальные ресурсы* – неимущественный капитал, но самый главный – это умения, информация, знания, технологический и духовный потенциал людей, уровень и качество их образования, которые могут быть длительно использованы. А также традиции, уклад, психологический климат, система ценностей, отношения в педагогическом коллективе, имидж образовательной организации, организационная культура, её репутация в социуме.

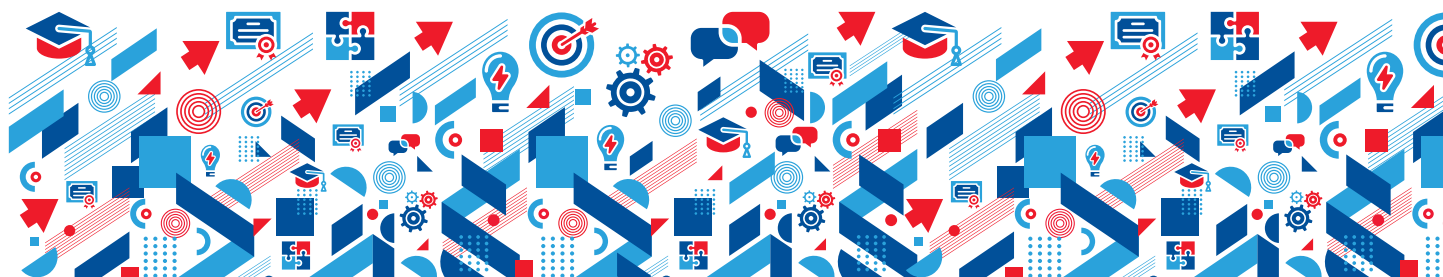


- *Материальные ресурсы* – это материально-техническое оборудование, денежные средства, помещения и т.д.
- *Информационные ресурсы* – это отдельные документы и массивы документов в информационных системах (архивах, библиотеках, фондах, банках данных, других информационных системах). Это знания, подготовленные людьми для использования в обществе и зафиксированные на материальном носителе.
- *Временные ресурсы*, лимитируются продолжительностью адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности и формированию субъективной позиции педагога-наставника.

## Показатели результативности

Таблица 1. Показатели результативности

Показатели	Индикаторы	Значение
<b>Показатели 1 уровня</b>		
Прохождение аттестации (готовность к профессиональной деятельности)	Аттестация на соответствие занимаемой должности	Прохождение аттестации
Владение современными педагогическими и информационными технологиями	-методические разработки с применением инновационных технологий -объём знаний студентов по результатам ПА	2 разработки  Качественная успеваемость не ниже 50%
Качества подготовки студентов	Качественная успеваемость студентов по результатам контрольных срезов	Качественная успеваемость не ниже 50%
Участие студентов, под руководством молодых педагогов в студенческих конференциях, олимпиадах, конкурсах	Наличие участников Наличие статей студентов	2-3 участника 2-3 статьи
Участие молодых педагогов в педагогических конференциях и профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах Наличие печатных статей	2 конкурса 2 статьи
Адаптация к корпоративной культуре	Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами и студентами	Отсутствие жалоб
<b>Показатели 2 уровня</b>		
Прохождение аттестации	Аттестация на 1 кв. категорию	Присвоена 1 кв. категория
Участие студентов, под руководством молодых педагогов в студенческих конференциях, олимпиадах, конкурсах и т.д.	Наличие победителей Наличие выступления и статей студентов	1-2 победителя 1 выступление 1-2 статьи
Участие молодых педагогов в стратегических проектах колледжа	Приказ по колледжу	1 проект
Участие молодых педагогов в педагогических конференциях	Наличие выступления Наличие статей	1 выступление 2 статьи
Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, результативность	Наличие призовых мест	1 призовое место
Карьерный рост	Повышение в должности Расширение функциональных обязанностей	Приказ директора
Участие молодых педагогов в творческих группах	Приказы, отчёты, протоколы	1-2 группы



Показатели	Индикаторы	Значение
Участие в качестве эксперта в различных мероприятиях	Приказы, отчёты, протоколы	1-2 мероприятия
Участие в организации и проведении мероприятий для преподавателей	Приказы, отчёты, протоколы	1-2 мероприятия
Участие в организации и проведении мероприятий для студентов	Приказы, отчёты, протоколы	1-2 мероприятия
Участие в качестве наставника	Приказы, отчёты, программы	1 молодой педагог

## Данные результативности

### Достижения некоторых молодых педагогов в разные годы



Педагог-наставник студентов.

Направление: подготовка студентов к участию в областных и межрегиональных олимпиадах, конкурсах по дисциплине «Основы латинского языка с медицинской терминологией».

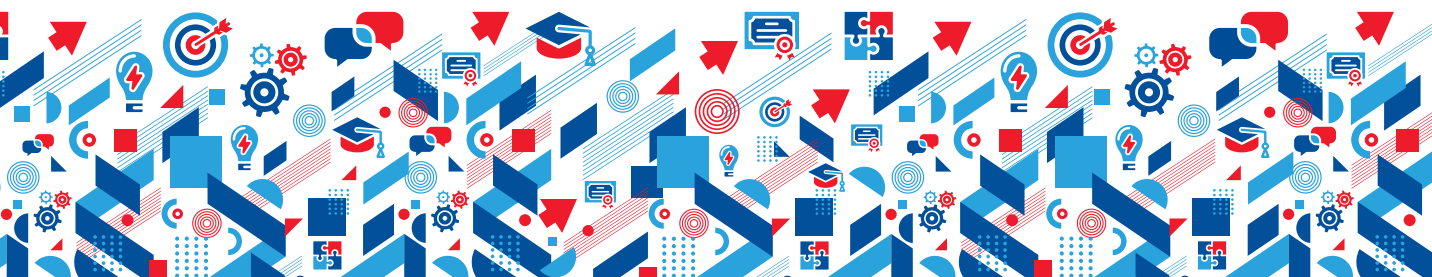
Традиционное и групповое наставничество



Педагог-наставник преподавателей и студентов.

Направления: подготовка студентов и педагогов к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы» World skills Russia.

Традиционное и групповое наставничество





### Траектория индивидуального развития Исаковой Марины Анатольевны

Методист  
ОГВПОУ «ТБМК»

Аттестована на высшую  
квалификационную  
категорию, 2019 г.

С 2017 г. – председатель  
ЦМК преподавателей  
гуманитарных дисциплин

Преподаватель  
дисциплин  
«Английский язык»  
2012 г.



Методист. Педагог-наставник преподавателей. Направление: дистанционные технологии и электронное обучение. Традиционное, реверсивное, групповое наставничество



### Траектория индивидуального развития Святкиной Анны Сергеевны

Обучение в  
Магистратуре ТПГУ.  
Направление  
«Психология и  
социальная педагогика»  
с 2019 г.

С 2019 г. –  
преподаватель ПМ

2016-2019 г. –  
студентка ТБМК



Преподаватель с 2019 г. Победитель Всероссийского конкурса «Пульс», 2019 г.  
Участник творческой группы «Взаимодействие с СибГМУ»



### Траектория индивидуального развития Дмитриевой Анжелики Олеговны

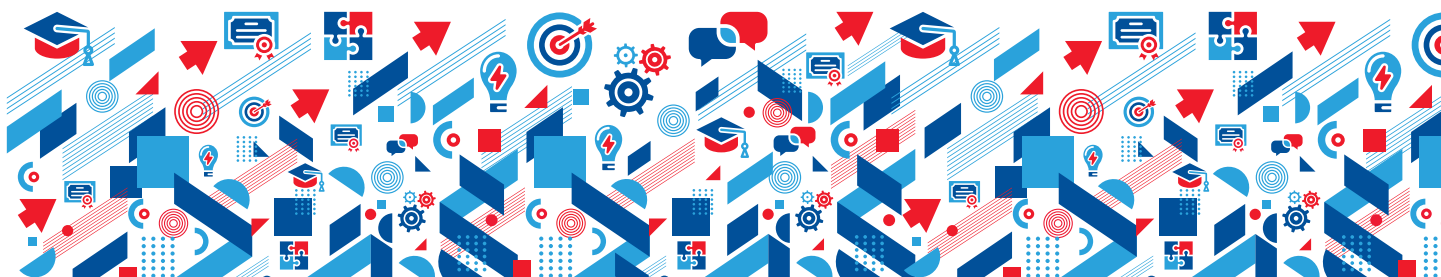
Руководитель Организационно-  
методическим отделом  
с 2015 г.

Методист  
с 2012-2014 г.

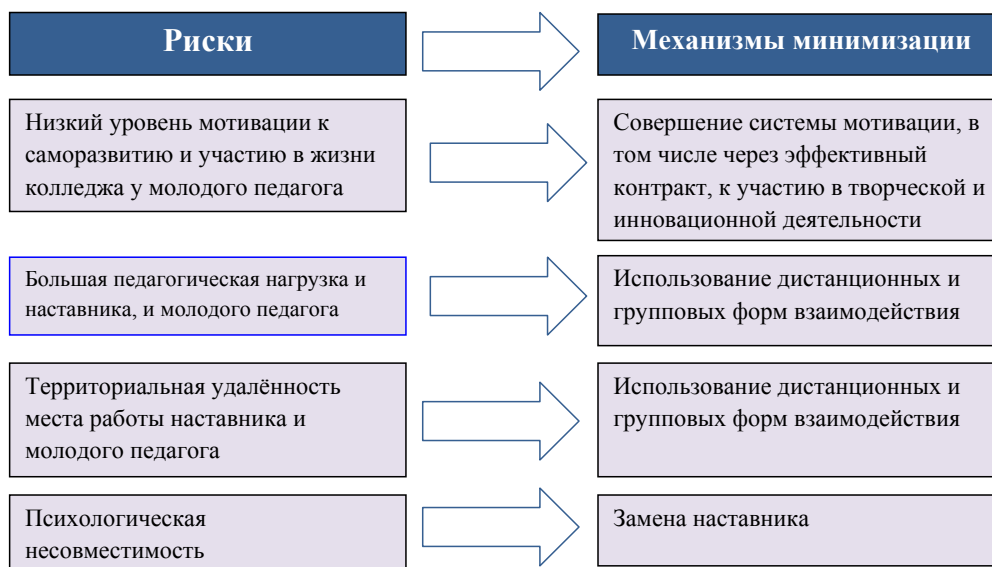
Преподаватель  
с 2007-2010г.



Руководитель организационно-методическим отделом. Педагог-наставник преподавателей по всем направления педагогической деятельности. Педагог-наставник студентов по подготовке к олимпиадам по дисциплине «Фармакология». Традиционное, реверсивное, ситуативное и групповое наставничество



## Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении, и механизмы их минимизации



### Алгоритм внедрения практики

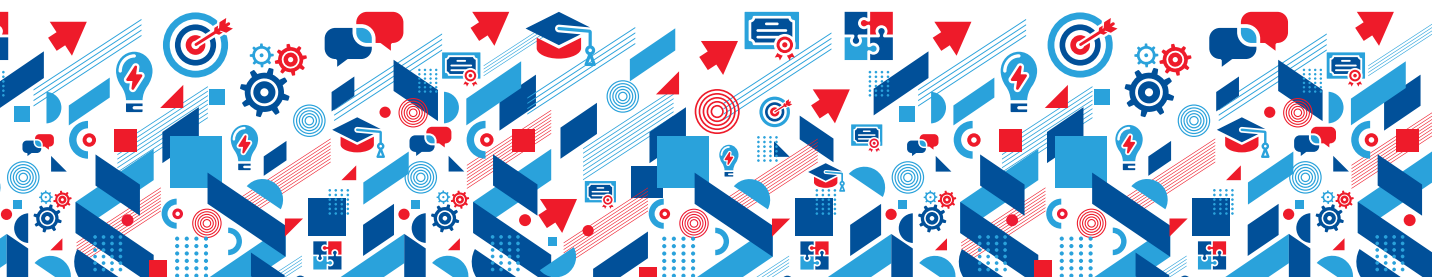
- формулировка цели и задач практики наставничества;
- разработка критериев результативности работы наставника;
- формирование критериев для оценки эффективности взаимодействия наставника и его подопечных;
- определение мер мотивации;
- подготовка документов, регламентирующих деятельность наставников
- регламентация процесса отбора наставников из числа опытных и высокопрофессиональных работников организации;
- подготовка и инструктаж наставников;
- получение обратной связи от участников;
- анализ и оценка результатов внедрения модели наставничества, проведение корректировок или доработок при необходимости;
- постоянный мониторинг реализации наставничества в организации.

### Примеры тиражирования практики в других регионах

Тиражирование работы наставника с молодыми педагогами осуществляется через участие наставника в региональных, всероссийских конференциях, семинарах, форумах, а также через средства массовой информации.

Опыт работы наставника по адаптации молодых педагогов, по организации практики наставничества на рабочем месте может быть использован во всех профессиональных образовательных организациях, применён на других территориях, организациях, командах.

Опыт работы по наставничеству в Колледже предусматривает возможность масштабирования практики – увеличение количества участников.



## Пример программы работы наставника с молодым педагогом

Утверждена на заседании ЦМК  
общепрофессиональных дисциплин  
Протокол № 10 от 14 июня 2015 г.  
Председатель ЦМК *С.В.Сидорова*

**Программа**  
**работы наставника Бобшиной Ольги Сергеевны, канд. пед. наук,**  
**преподавателя высшей категории с начинающими педагогами**

**Предмет наставничества**

Адаптация начинающего педагога к профессиональной деятельности, к коллективу; развитие карьерного роста.

**Цель и задачи наставников**

Целью наставничества является оказание помощи начинающим преподавателям в их профессиональном становлении.

Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре и правилам поведения в колледже, ознакомление их с лучшими традициями коллектива;
- привлечение начинающим педагогам интереса к профессиональной деятельности, формирование ответственного и творческого отношения к ней;
- развитие у молодых специалистов способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности;
- методическая помощь начинающим педагогическим работникам;
- помощь начинающим педагогическим работникам в выстраивании индивидуальной траектории профессионального развития и совершенствования.

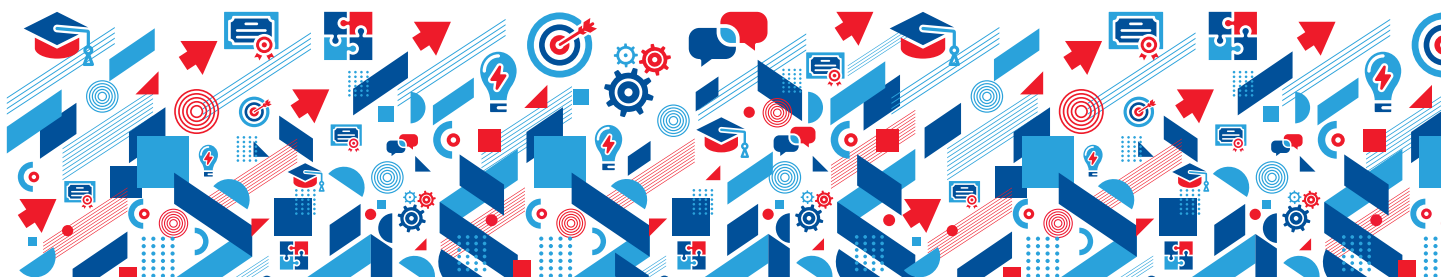
**План работы с начинающими педагогами**

№	Мероприятия	срок	Отметка о выполнении
1	Участие в разработке Положения о наставничестве в ОГБПОУ «ТМК»	2015	
2	Знакомство молодого специалиста с нормативными документами, определяющими права и обязанности педагогических работников и обучающихся, деятельность ПОО	постоянно	
3	Участие в планировании деятельности начинающего педагога с учетом задач Программы стратегического развития колледжа и показателей эффективности деятельности преподавателя	в начале уч. года	

4.	Оказание методической помощи в подготовке к занятиям, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм и методов обучения и контроля	постоянно	
5	Участие в обучающих семинарах для преподавателей по различным направлениям образовательной деятельности в рамках «Школы молодого педагога»	в теч. года	
6	Оказание индивидуальной помощи молодым специалистам в разработке и оформлении учебно-методического обеспечения занятий, организации работы кабинета, воспитательной работы, научно-исследовательской деятельности обучающихся	постоянно	
7	Участие в проведении занятий для начинающих преподавателей по дополнительным образовательным программам (повышение квалификации)	постоянно	
8	Оказание помощи в ведении и составлении отчетной и другой документации (отчеты преподавателя за месяц/семестр/год, индивидуальные планы и отчеты за учебный год, планы и отчеты кабинета/группы, отчеты о повышении квалификации и стажировке, анализы посещенных занятий, ходатайства, служебные записки и т.д.)	постоянно	
9.	Посещение занятий молодого специалиста с целью оказания ему методической помощи	в теч. года	
10	Подготовка молодого специалиста к аттестации	в теч. года	
11	Приглашение начинающих педагогов к работе в творческих группах, к участию в профессиональных конкурсах и конференциях	в теч. года	

**Показатели оценки эффективности работы наставника**

- Аттестация начинающих педагогов на соответствие занимаемой должности или первую квалификационную категорию.
- Карьерный рост.
- Качество подготовки студентов.
- Участие начинающих педагогов в творческих группах, педагогических конференциях и профессиональных конкурсах.
- Участие студентов, под руководством начинающих педагогов в студенческих конференциях, олимпиадах, конкурсах и т.д.



**ОГБПОУ «Томский техникум  
информационных технологий»****Фролова Татьяна Николаевна**

Родилась в Амурской области. В 1975 году окончила школу и поступала в мед. институт. Не поступила и пошла работать на производство. В 1979 году поступила учиться в Благовещенский педагогический институт им. Калинина, в 1985 году окончила его по специальности «преподаватель иностранного языка» (английский – немецкий). После института проработала 3 года в сельской школе. В 1992 году поступила на работу в Томский техникум информационных технологий, где работаю до сих пор преподавателем.

**Наименование практики**

**«Нет предела совершенству!»**

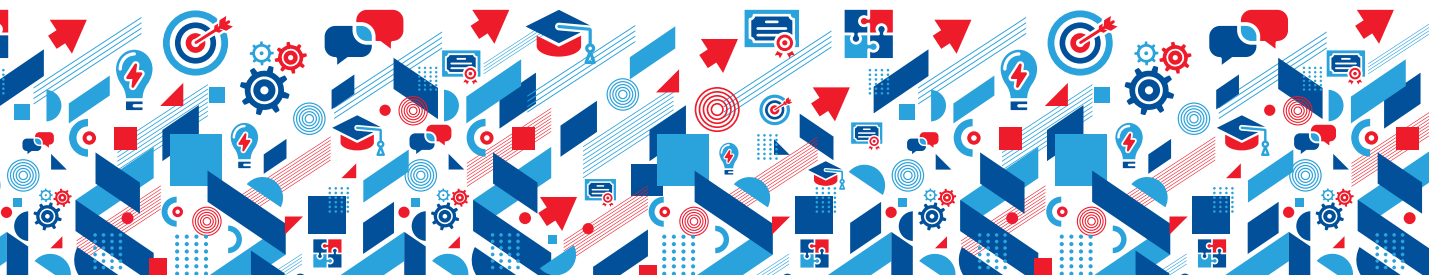
**Аннотация**

В английском языке слово «mentor» означает «наставник». Ментором звали героя древнегреческой мифологии, который был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. До недавнего времени это слово сохраняло своё значение. Именно его часто использовали политики, спортсмены, актёры и другие люди для описания человека, которого они выбрали в качестве ролевой модели, или человека, оказавшего на них значительное влияние на разных этапах карьеры. В последние годы над российским образованием seriously нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей.

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

**Место реализации**

ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий».



## Актуальность

Наставничество в наше время, становится все более актуальным. По данным последнего международного исследования TALIS, в котором Россия принимала участие, средний возраст наших учителей – 52 года. 85 процентов учителей – женщины. И это существенно больше, чем в среднем по странам, принимавшим участие в исследовании (68%). Средний возраст российского учителя – 52 года:

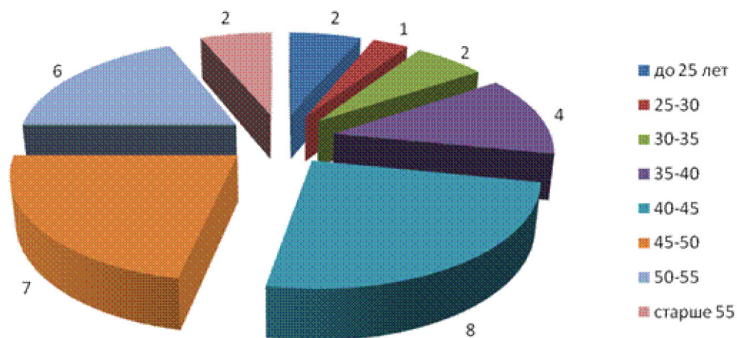


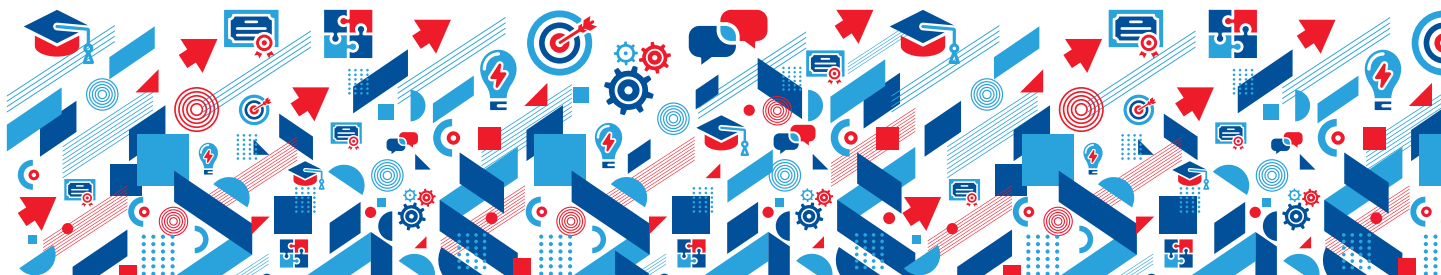
Рис. 1. Распределение педагогов по возрасту

Идёт отток молодых специалистов. А значит необходима помощь и поддержка молодым педагогам. Заставить быть наставником невозможно. Наставничество – дело исключительно добровольное, основанное на позитиве. Наставник не тот, кто старше, а тот кто достиг определенных результатов. Существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации.

Цели наставничества: целью внедрения 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.

## Задачи

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка молодого специалиста 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 молодого специалиста, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологической среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Рост числа



преподавателей, желающих продолжать работу в Томском техникуме информационных технологий.

### Средства и способы реализации

Программа наставничества имеет три этапа:

*Адаптационный.* Педагог-наставник знакомится с начинающим педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации. Оказывает помощь в адаптации к новым условиям среды, в создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;

*Основной.* В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций и метакомпетенций, помощь в реализации лидерского потенциала. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста и помогает в её реализации;

*Контрольно-оценочный.* Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.



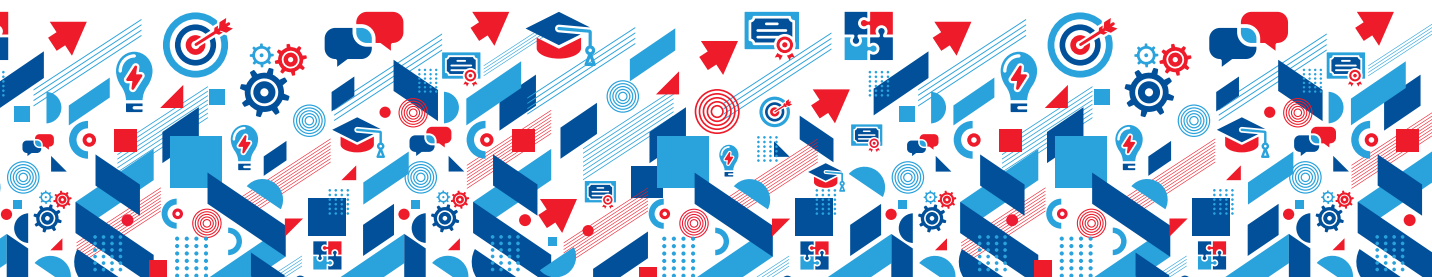
Рис. 2. Программа наставничества с учётом системы Smart

Технология наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации. Сама системы наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

В результате правильной организации работы наставников, это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

### Показатели результативности

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что оказывает несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, и высокий уровень обучения студентов.

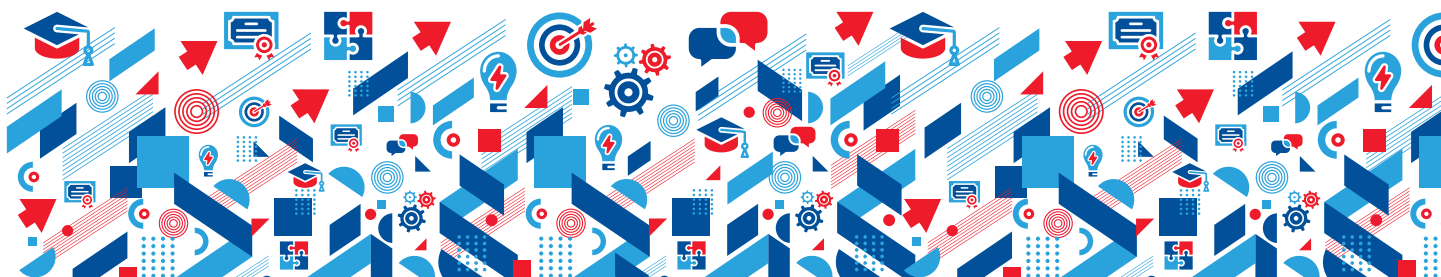


Показатели результативности роста молодого специалиста:

- участие в проведении открытых мероприятий на различных уровнях;
- применение современных педагогических технологий на уроках;
- участие в региональных и федеральных образовательных проектах, и конкурсах;
- публикации статей;
- представление своего опыта работы (выступление на конференциях, методических семинарах и др.);
- разработка методических пособий и ЭОР;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом.

### Данные о результативности

1. Участие в проведении внутритеникумовских конкурсов и мероприятий: «Неделя английского языка», «Комикс-фэст», «Хеллоуин», «Конкурс Рождественских поделок».
2. Использование на уроках современных технологий и техник: игровые технологии, ИКТ, технология критического обучения, разно уровневое обучения и проблемного обучения.
3. Участие в региональной научно-практической конференции «Актуальные проблемы и инновационные подходы в образовании».
4. Участие в региональном форуме «Лучшие практики цифровой педагогики в современном образовательном пространстве».
5. Участие в оценке по модели PISA в качестве наблюдателей.
6. Участие в V региональном чемпионате «Молодые профессионалы (WORDSKILLS RUSSIA)» Томской области Компетенции: Разработка мобильных приложений.
7. Участие в IX Международной научно-практической конференции «Профессиональное образование: проблемы и достижения». Номинация: Современные образовательные практики обучения студентов в рамках основного и дополнительного образования. Название статьи: «Аутентичные материалы на английском языке для студентов Томского техникума информационных технологий».
8. Участие студентов в областной патриотической викторине на английском языке «Сталинградская битва», 2018 г.
9. Участие студентов в региональном конкурсе исполнителей песни на иностранном языке «Магия песни синематографа», 2019 г.
10. Участие студентов в региональной «Олимпиаде знаний» по учебной дисциплине «Иностранный язык». Победитель в номинации «Работа с иноязычной информацией», 2018 г.
11. Победители в I Международной олимпиаде по английскому языку «Grammar Skills», проводимой на портале дистанционных проектов по английскому языку «Англиус» в 2018-2019 учебном году.
12. Победители в Международной олимпиаде по английскому языку «English for IT students», проводимой на портале дистанционных проектов по английскому языку «Англиус» в 2018-2019 учебном году.
13. ОГБУДПО «Учебно-методический центр» Повышение квалификации по программе «Управление воспитательной системой в рамках реализации государственной молодежной политики» в 2017, 16 часов.



**14. ТГУ Повышение квалификации по программе «Онлайн-курс: от проектирования до выхода на платформу» в 2019, 36 часов.**

Для того чтобы выяснить какое количество молодых преподавателей после первого года работы в нашем техникуме собираются продолжать работать в качестве преподавателей, было проведено анкетирование. АНКЕТА для молодых учителей (Приложение 1) Все молодые специалисты нашего техникума собираются продолжать работать в качестве преподавателей.

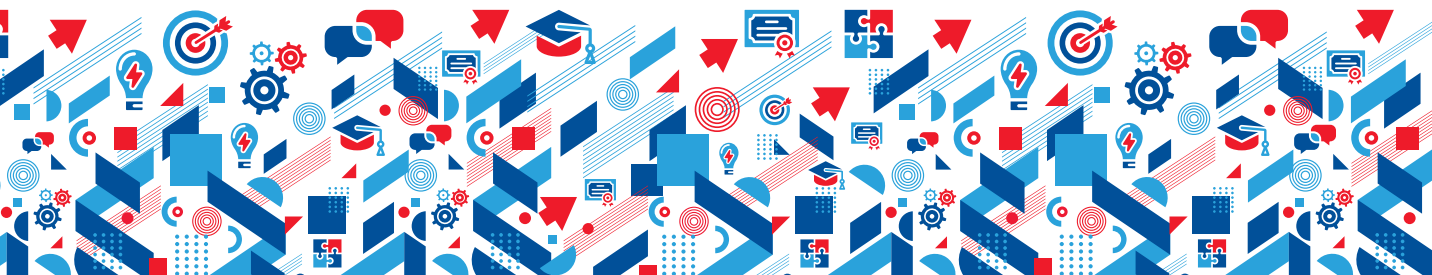
**Алгоритм внедрения**

1. Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста;
2. Изучение нормативно-правовой базы. Ознакомление с Профстандартом педагога. Ведение документации;
3. Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС;
4. Освоение современных образовательных технологий;
5. Моделирование воспитательной работы класса;
6. Описание методической темы молодого специалиста;
7. Создание портфолио;
8. Проектирование уроков в контексте требований ФГОС;
9. Мониторинг профессионального роста молодого специалиста.

**Приложение 1**

*Анкета для педагога-наставника*

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?



## МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «НАСТАВНИК – СТУДЕНТ»

ОГБПОУ «Молчановский техникум  
отраслевых технологий»



**Молькина Ирина Геннадьевна**

Работает мастером производственного обучения в Молчановском техникуме отраслевых технологий, стаж педагогической деятельности 9 лет. За время работы зарекомендовала себя как высококвалифицированный опытный специалист, профессиональный и добросовестный работник.

### Наименование практики

**Поварское дело. «Наставник – студент».**

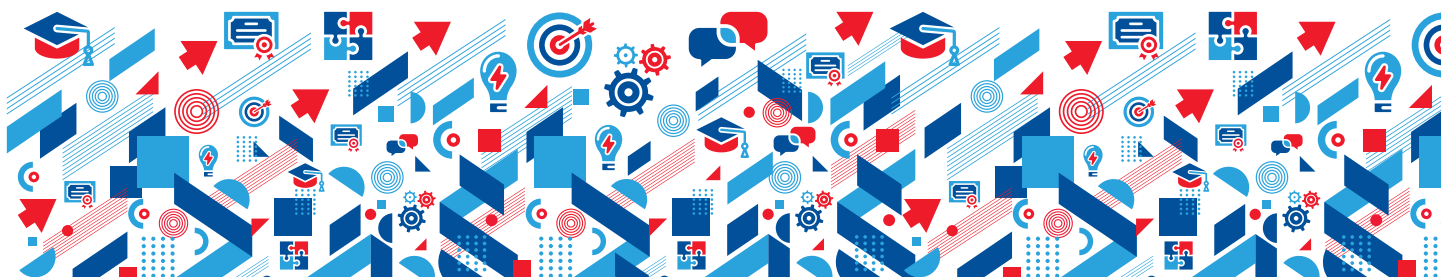
### Аннотация

Практика представляет опыт работы ОГБОУ «Молчановского техникума отраслевых технологий» по организации наставничества на предприятиях Молчановского района.

Координацию деятельности наставников осуществляет администрация предприятия (организации). Система наставничества регламентируется соответствующим локальным нормативным актом – «Положением о наставничестве». В описании практики приведены требования, предъявляемые к наставникам и критерии их отбора, номенклатура обязанностей наставника, перечень выполняемых им функций, основные методы обучения (инструктирование, демонстрация действий и поведения).

В задачи наставника входит не только отработка профессиональных навыков, но и формирование ценностей корпоративной культуры, ключевых компетенций, необходимых для работы в сфере обслуживания.

Применение системы наставничества позволяет студентам в короткие сроки привыкнуть к производственной обстановке, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку организации, существенно сокращает адаптационный период. Практика может



быть интересна работодателям, заинтересованным в адресной подготовке специалистов с учетом интересов, потребностей, корпоративной культуры организации.

Предприятия и организации общественного питания Молчановского района. Кафе «Сафари», кафе «Вкусное место», ресторан «Балтика».

### Актуальность

По мнению В.В. Путина: «Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи – работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего дня. И вот наставничество помогает тому же самому. Помогает создавать как бы коллектив»

Внедрение системы наставничества на производстве, особенно в условиях развития практико-ориентированного (в том числе, дуального) профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, является действенным инструментом профессионального становления молодых кадров, формирования и непрерывного развития у них профессиональных компетенций и социально важных качеств, способствует их социально-профессиональной адаптации.

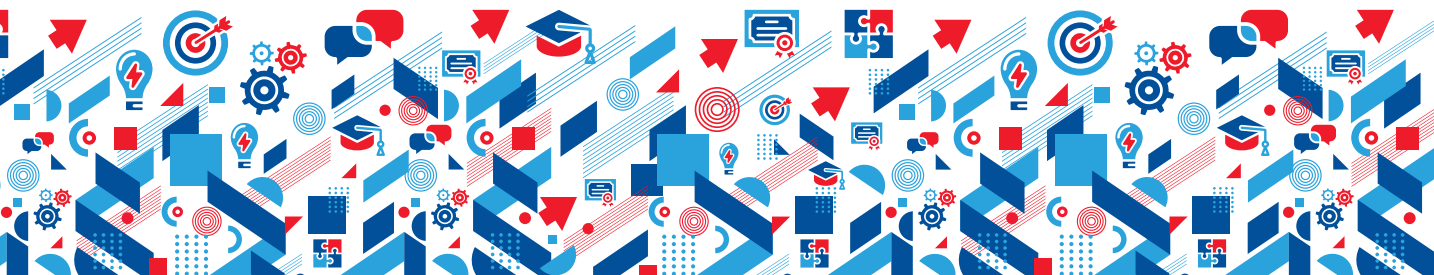
Наставники разных уровней (рабочие, мастера, инженерно-технические работники и т.д.) участвуя в таких этапах реализации образовательных программ, как разработка содержания, особенно в части практического обучения, фондов оценочных средств, промежуточная и государственная итоговая аттестация, транслируют требования работодателей и рынка труда образовательным организациям.

В условиях инновационного развития экономики России наиболее острой проблемой у предприятий разного уровня является проблема дефицита квалифицированных кадров. Одно из решений этой проблемы – увеличение доли квалифицированных рабочих, получивших среднее профессиональное образование. В стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года в качестве одной из задач указано преодоление диспропорций на рынке труда по уровню и структуре квалификаций. Проблема недостатка рабочих кадров подтверждается и российскими исследованиями, а также данными Росстата России и анализом сайтов вакансий.

Поэтому актуальной становится задача подготовки специалистов на базе активного содействия предприятий – партнеров профессиональным образовательным организациям.

Формирование и внедрение эффективной системы наставничества позволит существенно повысить качество подготовки выпускников в соответствии с международными стандартами и ожиданиям работодателей: студенты в короткие сроки смогут привыкнуть к производственной обстановке, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку организации, что существенно сократит адаптационный период.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента России В. В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». Кроме того, приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апр. 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих



основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» предписывает предприятию, принимающему студентов на практику, выделить наставников из числа высококвалифицированных работников и поручить им содействовать молодежи в овладении профессиональными навыками. Лучшие наставники награждаются в соответствии с Указом Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”». В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества.

Кроме того, региональный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» также включает показатель: в Томской области внедрение с 1 января 2022 г. методологии наставничества в системе среднего профессионального образования позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе посредством привлечения к наставнической деятельности специалистов-практиков.

Таким образом, сегодня актуальна разработка модели наставничества в системе среднего профессионального образования Томской области.

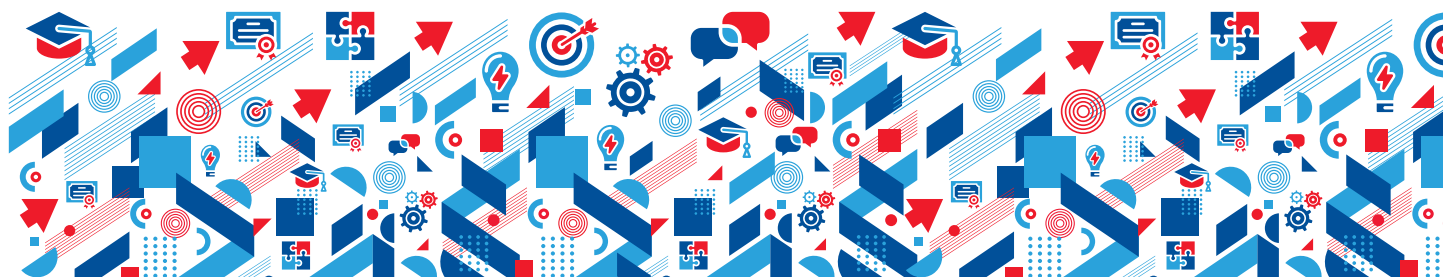
Модель наставничества Томской области нацелена на то, чтобы навыки выпускников соответствовали требованиям компаний и предприятий. Модель наставничества поможет сформировать эффективное сообщество, в рамках которого каждый студент получит поддержку наставника – навигатора от профессиональной образовательной организации и квалифицированного наставника от потенциального работодателя.

### Цель практики

Построение системы работы по передаче профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения обучающимися высокого уровня подготовки по профессии/специальности.

### Задачи

Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителя организации, руководителей структурных подразделений организации, наставников и студентов-практикантов (стажеров) в организации и проведении воспитательной работы, психологического обеспечения и профессиональной подготовки.



### Основные задачи:

- а) ускорение процесса освоения основных навыков профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на студентов-практикантов (стажеров) задачи по профессии;
- б) оказание помощи в адаптации студентов-практикантов (стажеров) к условиям трудовой деятельности;
- в) ознакомление студентов с правилами и традициями организации, отдельного подразделения;
- г) содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- д) формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;
- е) изучение со студентами-практикантами (стажерами) требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- ж) развитие у студентов-практикантов (стажеров) интереса к трудовой деятельности.

### Средства и способы реализации практики

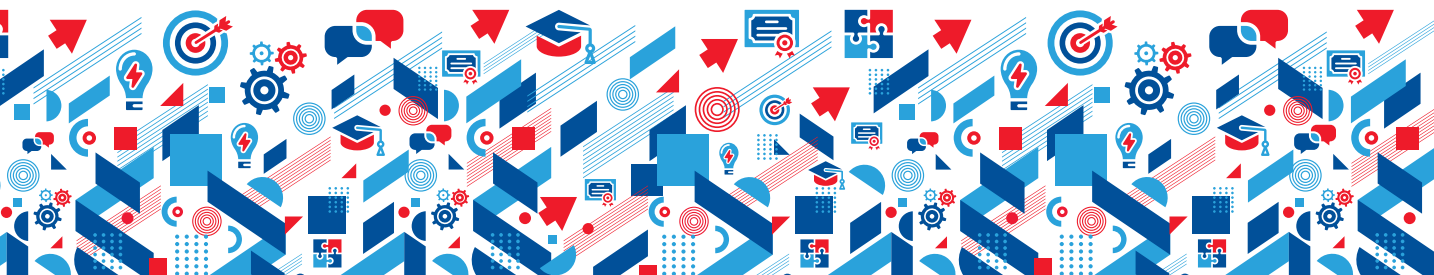
Использование элементов дуального обучения предполагает комбинацию теоретического обучения в техникуме и практического обучения на предприятиях общественного питания. Основной принцип – это равная ответственность учебного заведения и предприятия за качество подготовки кадров.

Дуальная система для предприятия – это возможность подготовить для себя кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, их переучивание и адаптацию, а для обучающихся – это отличный шанс раньше приобрести самостоятельность, легче адаптироваться к взрослой жизни, к реальным производственным условиям и большая вероятность успешного трудоустройства по специальности после окончания обучения.

Связующим звеном между техникумом и предприятием общественного питания, при реализации образовательных программ с элементами дуального обучения стал наставник, который вместе с трудовым коллективом вводит обучающегося в профессию, оказывает консультационную поддержку, оценивает уровень сформированности компетенций и результаты обучения.

Процедура наставничества и адаптации обучающихся отражает корпоративные ценности наших предприятий, «открытость» и «преемственность» – и реализуется в соответствии со следующими принципами:

- своевременность и актуальность – адаптационные мероприятия проводятся в привязке к сроку прибытия обучающихся на практику,
- внимание и открытость – во время адаптации обучающиеся должны видеть внимание со стороны работодателя, поэтому руководитель, наставник и коллеги доступны и открыты для обмена информацией и передачи знаний;
- обратная связь – регулярная возможность получать и давать информацию об этапах прохождения адаптации всеми заинтересованными сторонами.



Наставничество на ПОП – это эффективный инструмент передачи знаний о трудовых функциях, зоне ответственности, корпоративных ценностях и традициях.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период для студентов техникума, за счет того что им передают технологии, отслеживают их использование, мотивируют и корректируют их работу.

Наставничество устанавливается продолжительностью на весь период практики. Наставники подбираются из наиболее высококвалифицированных специалистов, имеющих стабильные показатели в работе, способных и готовых делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы, лояльных, поддерживающих стандарты и правила работы организации, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Утверждение сотрудника в качестве наставника осуществляется приказом руководителя ПОП при назначении обучающегося на должность. Замена наставника производится в случаях:

- расторжения трудового договора с наставником;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося (практиканта).

Координацию деятельности наставников осуществляет служба по управлению персоналом. Наставник может иметь как одного обучающегося, так и группу студентов.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение обучающимся (практикантом) задач учебной и производственной практики.

Наставник – это человек, который выполняет следующие трудовые функции:

- обеспечивает безопасность и высокое качество образовательной среды на рабочем месте;
- планирует производственное обучение, квалификационные работы и экзамены вместе с преподавателями и студентом;
- руководит работой студента и оценивает его знания, умения, опыт деятельности в соответствии с имеющимися соглашениями и планами;
- обеспечивает освоение корпоративных ценностей и поведенческих моделей, принятых в организации.

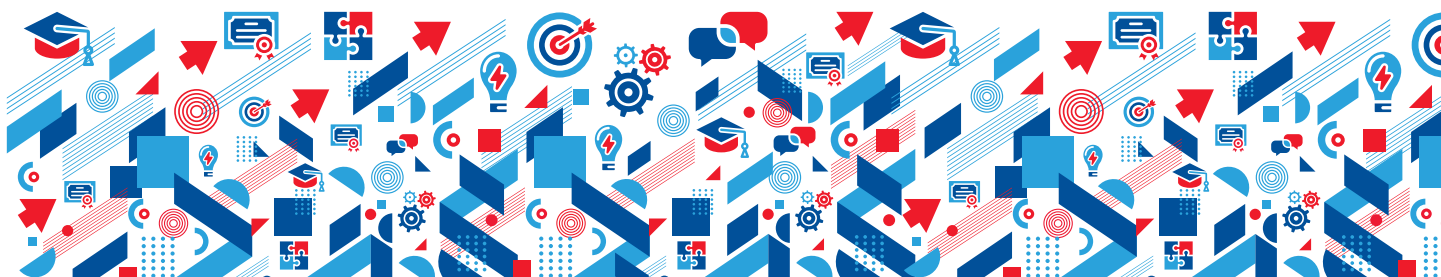
Выбор метода обучения зависит от сложности операции или навыка, который нужно освоить. Для более трудных операций используется инструктаж, для более простых, легко запоминающихся – демонстрация, для коммуникативных навыков – поведенческое моделирование.

Метод демонстрация эффективен тогда, когда:

- наставник подробно объясняет, что нужно делать, и наглядно показывает, как это нужно делать;
- даются примеры того, когда может быть использован этот навык и как он помогает в выполнении данной работы.

#### **Технология выполнения:**

*Этап 1.* Наставник рассказывает, выполняет (объясняя приемы).



*Этап 2.* Обучающийся пересказывает последовательность действий и в случае правильного повтора демонстрирует их. Это обеспечивает правильное выполнение задания в первый раз.

*Этап 3.* Далее обучаемый практикуется самостоятельно, отрабатывает технику до тех пор, пока он не сможет выполнять операцию без ошибок.

Инструктирование – это метод обучения последовательности трудовых действий, направленный на изучение сложных процессов работы и отработку алгоритма выполнения навыков.

### **Инструктирование проводится в четыре этапа:**

*Этап 1.* Наставник рассказывает и выполняет действия (объясняя приемы).

*Этап 2.* Обучаемый рассказывает алгоритм действий – наставник выполняет, строго следуя за словами обучаемого.

*Этап 3.* Обучаемый помогает выполнить часть действий (обычно начало или несложную операцию), наставник делает остальное. Это снижает вероятность ошибки, т.к. сложно запомнить всю последовательность действий и технику выполнения. Этот этап важен еще и тем, что снижает страх перед неудачей у студентов-практикантов. Этот этап может занять несколько дней.

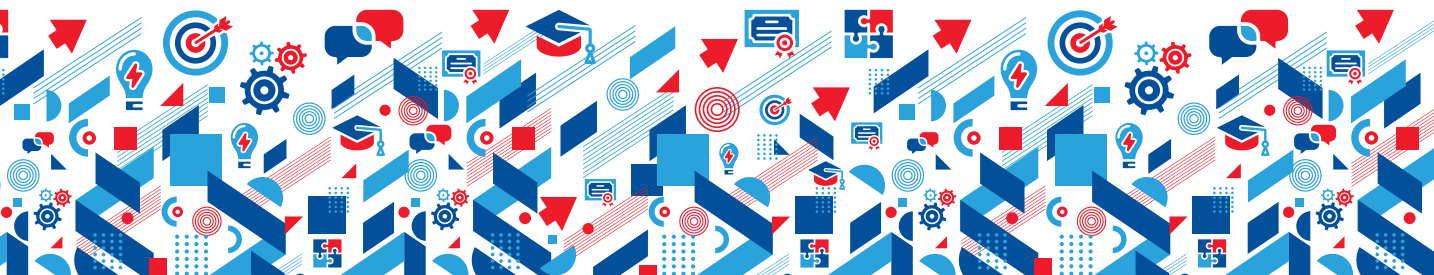
*Этап 4.* Наставник и обучаемый меняются местами – наставник помогает на несложных операциях, обучаемый выполняет основную часть.

Поведенческое моделирование – это метод обучения навыкам межличностного общения и изменения установок. Преимущественно этот метод используется в рамках тренингов, предполагающих более широкое применение методов активного обучения, к которым относится и данный метод. Он учит конкретным навыкам и установкам, связанными с профессиональной коммуникацией сотрудника и посетителя.

Типичным примером поведенческого моделирования является ситуация, когда наставник показывает практиканту образец того, как следует работать с клиентом (например, при возникновении конфликтной ситуации). После этого студентам дается возможность самостоятельно воспроизвести предложенную модель поведения. Роли, которые предлагаются обучающимся при использовании метода поведенческого моделирования, разрабатываются так, чтобы они в максимальной мере соответствовали рабочим ситуациям. Этот метод позволяет «примерить» на себя роль клиента и оценить, какие действия или фразы со стороны сотрудников ПОП нравятся, а какие вызывают отторжение. Этот метод эффективен также при исправлении ошибок в коммуникации. В том случае, если сотрудник, имеющий опыт работы, усвоил некорректную модель поведения и настаивает на применении, наставник, используя ту же модель при игровом обслуживании, сможет показать обучаемому, почему выбранный способ действия ошибочен.

Поведенческое моделирование имеет свои достоинства:

- проигрывание ролей и последующее обсуждение результатов ролевой игры позволяют лучше понять мотивы поведения и того работника, чья роль проигрывается, и противоположной стороны;
- моделирование помогает увидеть типичные ошибки, допускаемые в рабочих ситуациях.



Поведенческое моделирование проводится либо на индивидуальной основе в паре ученик – наставник, либо в небольших учебных группах до 3 участников.

Преимущества метода:

- авторитет наставника повышает желание перенимать опыт;
- наглядность, возможность задать вопросы наставнику;
- легкость в организации.

Чтобы не допустить пробелов в знаниях обучающихся, наставник должен постоянно обеспечивать обратную связь и «настраивать» объем изучаемого материала под темп практиканта.

Умение предоставлять своевременную обратную связь – один из важнейших навыков наставника. Составляющими этого процесса являются анализ эффективности действий обучающихся и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для того чтобы избежать прямой критики стажеров, было предложено использовать электронную доску визуализации результативности их деятельности.

Электронная доска визуализации позволяет наставнику проконтролировать обучаемого по следующим позициям:

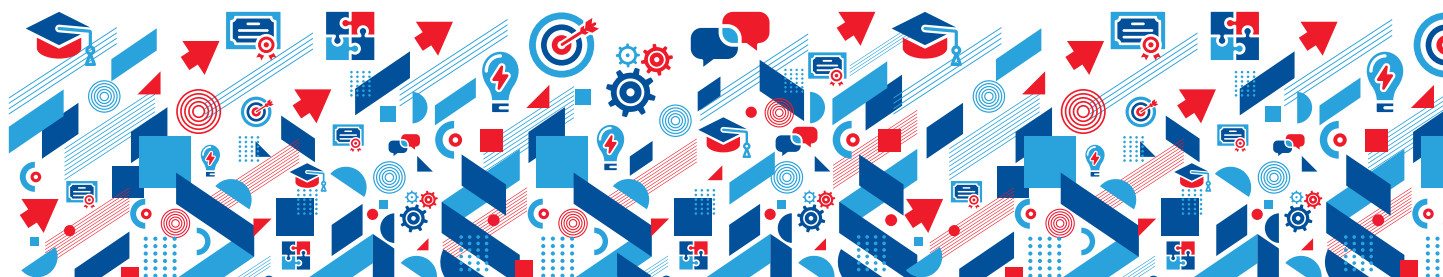
- систематичность работы студента в период практики, как на базе практики, так и с руководителем;
- степень включенности студента в деятельность службы базы практики, ответственность, активность, инициативность при выполнении заданий;
- адекватное применение на практике имеющихся теоретических знаний;
- самостоятельность в выполнении основных видов практической деятельности, предусмотренных программой практики;
- качество и профессионализм выполнения заданий;
- содержание и качество оформляемой отчетной документации
- своевременность представляемой отчетной документации.

Эти данные используются наставниками для обсуждения актуальных проблем и принятия коллегиальных решений, а также для совместного выполнения различных задач и реализации совместных проектов. Таким образом, Доска визуализации предусматривает возможность решения проблем и вопросов, возникающих во время производственной практики, в режиме «одного окна».

Использование доски визуализации при минимальных затратах внедрения и эксплуатации позволяет достичь следующих экономических эффектов:

1. Скорость выполнения заказов практикантами возрастает на 40 %.
2. Сформирована удобная, прозрачная и надежная система данных для оперативной оценки достижения плановых показателей, характеризующих работу предприятий общественного питания с разных сторон.

Использование программного продукта создает соревновательную атмосферу в работе как сотрудников ПОП, так и студентов-практикантов. Сотрудники понимают, что чем быстрее и качественнее будут выполнять свои профессиональные обязанности, тем лучше это отразится на их заработной плате и на работе всего предприятия в целом. Результаты



своей работы сотрудники и практиканты могут напрямую анализировать с помощью доски визуализации.

Реализация практики обеспечивается специально разработанными локальными нормативными актами: договором о дуальном обучении, положением о наставничестве и др.

### **Показатели результативности**

Подготовленные кадры по окончании обучения сразу же могут быть задействованы в производстве, сокращаются издержки и сроки адаптации будущего работника.

Предусматривается максимальный учет требований конкретного предприятия общественного питания к уровню подготовки квалифицированного специалиста.

### **Данные о результативности**

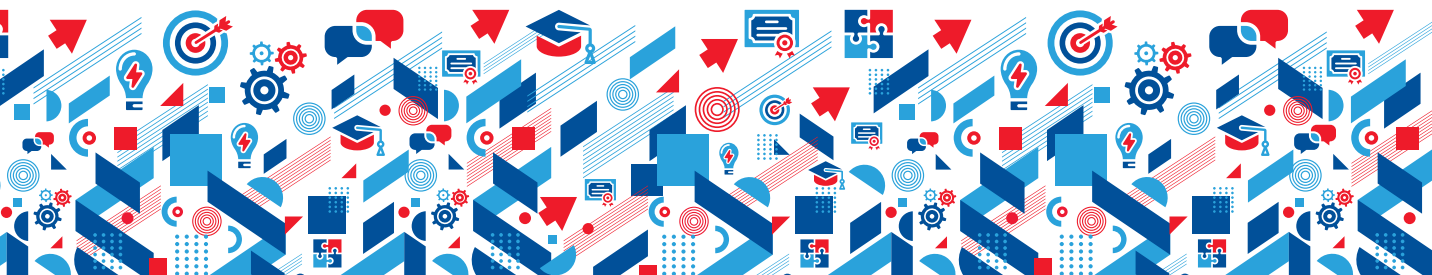
Хорошо поставленная система наставничества позволяет снизить текучесть персонала, сократить период адаптации. На сегодняшний день на территории Томской области, на предприятиях общественного питания текучесть персонала составляет 2-3% .

### **Ограничения для применения опыта, риски, возникшие при внедрении и механизмы их минимизации**

Ограничений не имеет. Риски минимальные.

### **Алгоритм внедрения практики**

1. Разработка положения о наставничестве (требования к наставнику, функции, мотивация, оценка эффективности деятельности).
2. Набор команды из числа педагогического коллектива (наставник-навигатор в группе студентов).
3. Анализ предприятий с целью выявления партнеров по реализации проекта.
4. Организация встреч с работодателями, заключение соглашений.
5. Организация встреч наставниками от предприятий с наставником –навигатором.
6. Организация встреч наставника-навигатора со студентами.
7. Организация совместных мероприятий с предприятиями.
8. Разработка программы практики совместно с предприятием.
9. Заключение договоров на практику с закреплением наставника от предприятия.
10. Сопровождение студентов, мониторинг выполнения программы (включаются НН, работающие с группой студентов).
11. Привлечение наставника предприятия в подготовке и к сдаче квалификационного экзамена (ИГА в форме ДЭ) студентами.
12. Оценка и анализ результатов, корректировка деятельности, рекомендации по поощрению наставников.
13. Сопровождение деятельности по подготовке и участию в конкурсах наставников от работодателей.

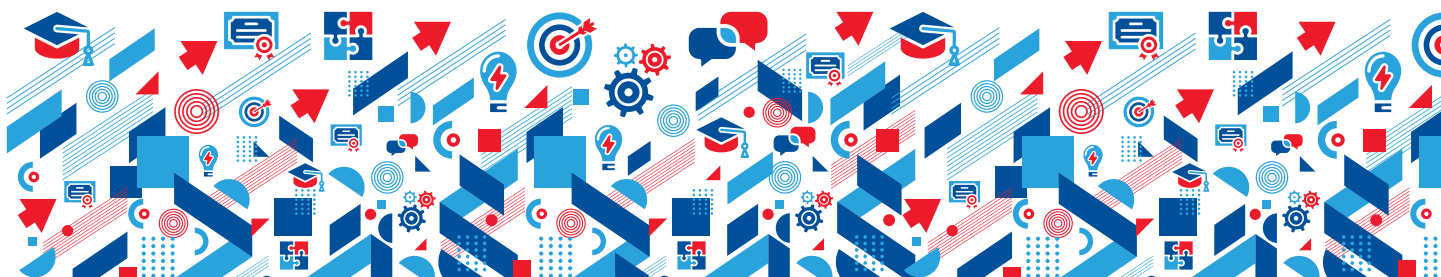




## Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях

Данная практика была использована в кафе «Сафари», наиболее эффективным ее элементом является электронная доска визуализации, позволяющая наставнику быстро проконтролировать обучаемого, а практиканту получить обратную связь.

Формируется команда квалифицированных сотрудников, экономится время на обучение персонала. В целом повышается культурный уровень организации.



**ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж»****Купрессова Екатерина Алексеевна**

Образование высшее.

2019 год. Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Томск, Исследовательская школа химических и биомедицинских технологий, Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии.

2020 год. Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Биологический институт, Экология.

Опыт работы

С августа 2019 года – заведующий отделением практического обучения

ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж»

Март 2013 – декабрь 2018. Консультант АНО «Томский центр ресурсосбережения и энергоэффективности»

Октябрь 2012 – март 2013. Инженер Национальный исследовательский Томский политехнический университет

Июль 2012 – октябрь 2012. Главный специалист ООО «Межрегиональная Инновационная Экологическая Компания Томского политехнического университета»

Январь 2010 – июль 2012. Эколог ОГБУ «Областной комитет охраны окружающей среды и природопользования»

Январь 2008 – декабрь 2009. Эколог ТРБОО «Сибирское экологическое агентство»

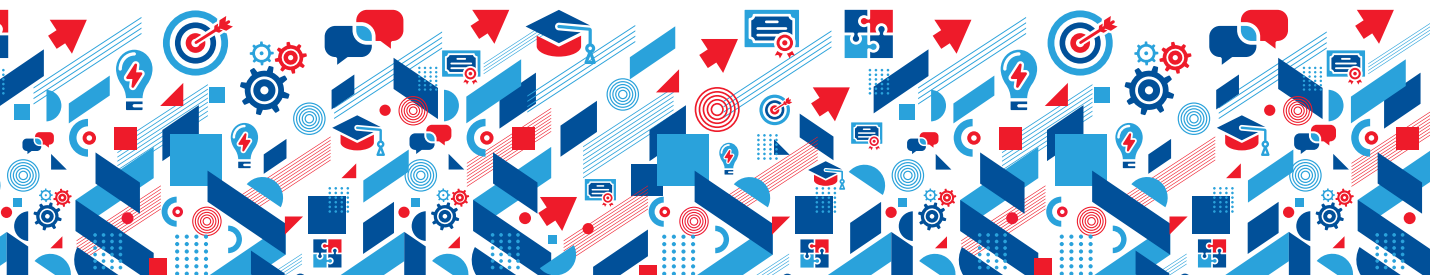
Март 2007 – декабрь 2007. Эколог ОГУ «Областной комитет охраны окружающей среды и природопользования»

**Наименование практики**

**Практика наставничества в области подготовки педагогических кадров ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж» совместно с образовательными учреждениями Томской области.**

**Аннотация**

Практика наставничества в области подготовки педагогических кадров, реализуемая в ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж» совместно с образовательными учреждениями Томской области, призвана сократить недостаток качественных педагогических кадров, существующий в Томской области, через повышение уровня подготовки студентов. Молодым специалистам / студентам колледжа необходима поддержка опытных коллег в их профессиональном становлении, развитии нравственных качеств, интереса к педагогической деятельности, адаптации к рабочему месту, коллективу, в освоении должностных обязанностей, корпоративной культуры и правил поведения. Предлагаемая система наставничества может ускорить процесс профессионального становления студентов, усилить мотивацию студентов к творческой активности, помочь воспитанию у молодого специалиста чувства личной ответственности и сопричастности за



качество образования как результата коллективного труда, сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей.

### Место реализации практики

ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж», дошкольные образовательные учреждения, школы, учреждения дополнительного образования и иные образовательные организации г. Томска.

### Актуальность

Директор департамента стратегии, анализа, прогноза и проектной деятельности в сфере образования Министерства просвещения РФ Анна Хамардюк заявила о том, что министерство ожидает обострения дефицита учителей в системе образования страны в ближайшие 5-7 лет, пишет ТАСС. «Нельзя говорить, что сейчас у нас ярко выраженный дефицит педагогических кадров. Он потенциально назревает, то есть мы прогнозируем, что эта история с особой потребностью сложится в течение пяти-семи лет. Это касается в целом учителей. Например, это касается учителей начальных классов, потому что те дети, для которых активно строили детские сады, перейдут в школу», сказала Хамардюк.

В декабре 2018 года во время Международной Конгресс-выставки «Global Education – Образование без границ» министр просвещения России Ольга Васильева уже сообщала, что в стране в целом наблюдается дефицит учителей. «У нас 15 миллионов школьников, в этом году было 15 миллионов 120 тысяч. Каждый день в школы ходит 1,5 миллиона наших педагогов, а в школе занято 2 миллиона 200 человек вместе с нашими педагогами. Эта цифра, которая тоже не является достаточной», цитирует Интерфакс Васильеву.

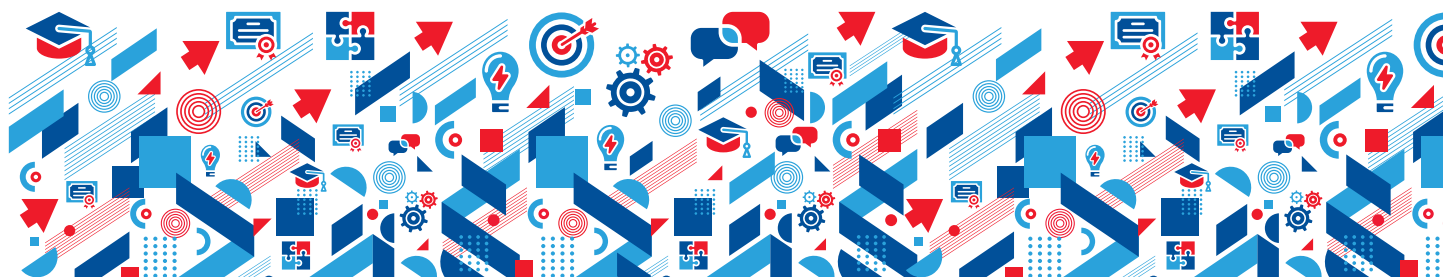
Практика наставничества в области подготовки педагогических кадров, реализуемая ОБПОУ «Томский государственный педагогический колледж» совместно с образовательными учреждениями Томской области, направлена на повышение эффективности подготовки педагогических кадров, что будет способствовать повышению уровня целевого трудоустройства выпускников.

### Цель практики

Цель системы наставничества, реализуемой ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж» совместно с образовательными учреждениями Томской области – повышение эффективности подготовки педагогических кадров.

### Задачи практики

1. Привлечение высококлассных специалистов образовательных учреждений Томской области – наставников к профессиональной подготовке педагогических кадров.
2. Создание системы передачи практического опыта от наставников студентам.
3. Обеспечение возможности реализации полученных знаний, навыков, умений на практике.
4. Обеспечение доступа к наиболее полной и достоверной информации о различных образовательных учреждениях Томской области для дальнейшего выбора места трудоустройства.



## Средства и способы реализации практики

Наставник сейчас – это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует наставляемых, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей... [<https://sochisirius.ru/news/3073>].

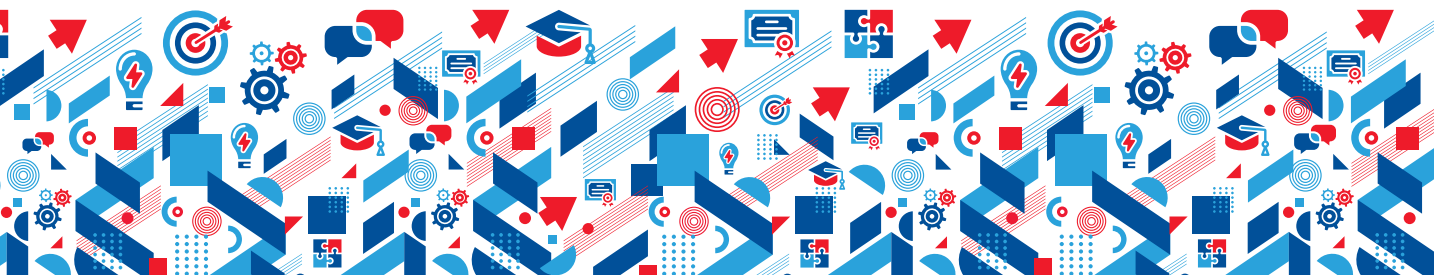
В ОБПОУ «Томский государственный педагогический колледж» разработана и действует система наставничества, которая включает в себя несколько моделей:

1. «Педагог – педагог»: наставничество молодых специалистов, принятых, или назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы, либо опыта работы в колледже.
2. «Педагог – студент»: наставничество студентов колледжа.
  - **Преподаватель – наставник** – преподаватель колледжа или представитель работодателя, который оказывает помощь студентам в подготовке к профессиональной деятельности через руководство образовательных проектов, участие в конкурсах, инновационных проектах, прохождении учебной и (или) производственной практики в образовательных организациях;
  - **Куратор-наставник** – педагогический работник колледжа, который помогает студентам оптимально организовать учебную деятельность, спланировать самостоятельную работу, составить учебные графики, помогает быстрее освоиться с особенностями обучения в колледже, поддерживает связь со всеми преподавателями, которые проводят занятия, и, при необходимости помогает организовать дополнительные занятия и консультации, посещает общежитие, вместе со студенческим советом и администрацией колледжа участвует в решении бытовых и других важных вопросов.
  - **Тьютор-наставник** – педагогический работник колледжа, который помогает студентам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации для решения социальных проблем;
3. «Студент – студент»: наставничество студентов колледжа. В данном случае наставниками являются студенты старших курсов. В данной категории наставничества может быть куратор-наставник или тьютор-наставник среди студентов старших курсов.

В эту систему логично и плотно включены специалисты образовательных учреждений Томской области. Они подключаются на разных этапах образовательного процесса:

- теоретическая подготовка – привлечение специалистов образовательных учреждений для чтения лекций, семинаров, мастер-классов;
- привлечение специалистов образовательных учреждений в качестве руководителей курсовых, ВКР, научно-исследовательской и проектной работы;
- привлечение специалистов образовательных учреждений в качестве экспертов для оценки работы студентов, в том числе в качестве членов аттестационных комиссии, жюри и участники конкурсов, конференций, форумов;
- руководство учебными и производственными практиками студентов колледжа.

Модель «педагог – студент», когда в роли педагога выступает специалист образовательных учреждений реализуется в ОГБПОУ «ТГПК» в течение длительного времени. В том числе специалисты образовательных учреждений привлекаются в качестве наставников в рамках руководства учебными и производственными практиками студентов колледжа.



Педагогическая практика в ОГБПОУ «ТГПК» имеет ряд особенностей, в том числе:

- наравне с производственными, учебные практики полностью или частично проводятся на базе образовательных учреждений;
- в рамках разных видов педагогической практики могут быть реализованы различные формы наставничества: традиционное наставничество «один на один» (индивидуальное), групповое наставничество, флэш-наставничество, скоростное наставничество, реверсивное наставничество, виртуальное наставничество;
- практика показательных уроков и занятий требует от педагога плотного взаимодействия с каждым студентом по каждому уроку/занятию, реализуя принцип индивидуального наставничества;
- в работе со студентом, за которым закреплен наставник, чаще всего принимают участие также другие специалисты образовательных учреждений (руководители, методисты, психологи, логопеды, физкультурные работники и т.д.).

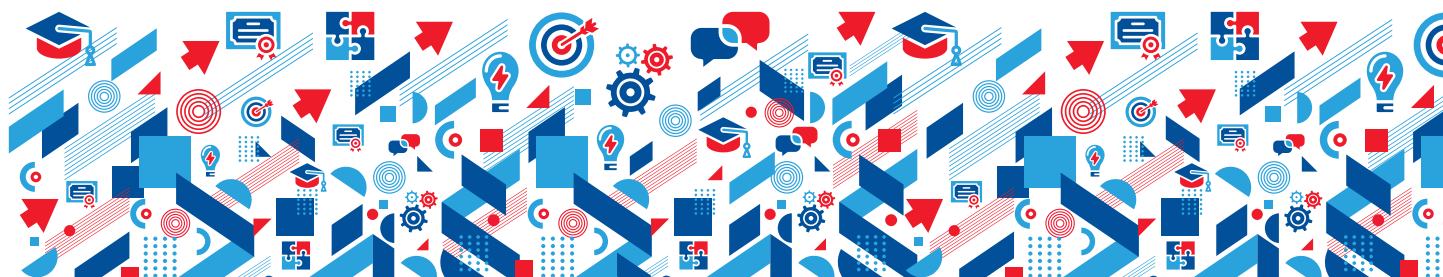
Необходимость привлечения и объем совместной работы зависит от вида и задач практики;

- за каждым руководителем практики – наставником может быть закреплено несколько студентов, в этом случае работа со студентами производится по очереди или посменно. Успешность наставничества в области подготовки педагогических кадров зависит от множества факторов, в том числе:
- от профессиональной компетентности наставника, его личностных качеств, жизненной позиции, ценностей и т.д.;
- от изначального уровня развития личности студента: не только его знаний, умений, навыков, но и желания развиваться профессиональном и личностном плане;
- от факторов окружающей среды: социального окружения, экономической ситуации и т.д. Оказать влияние на результативность применяемой практики наставничества возможно лишь тщательным подбором наставников и созданием условий для их совместной работы со студентом.

## Показатели результативности

Система наставничества в области подготовки педагогических кадров ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж», реализуемая совместно с образовательными учреждениями Томской области, позволяет:

- студенту получить наиболее полное представление о будущей профессии;
- студенту проявить знания, навыки, умения на практике, проверить свой уровень подготовки, «показать себя» потенциальным работодателям;
- колледжу оценить уровень профессиональной подготовки студентов и в случае необходимости скорректировать программу обучения;
- работодателю получить возможность отбора наиболее подготовленных молодых специалистов.



### Данные о результативности

В связи с поступлением на работу в ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж» только с сентября 2019 года, сбор данных о результативности системы наставничества за предыдущие периоды не представляется возможным.

### Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы и минимизации \*

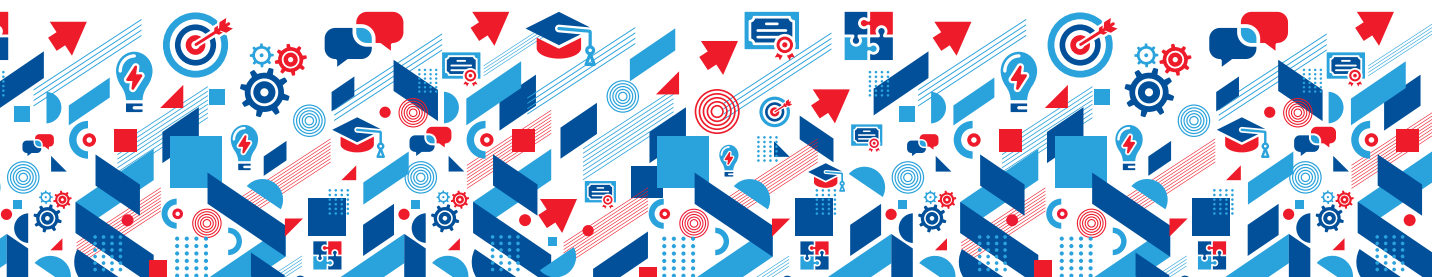
1. В процессе реализации представленной модели наставничества возможен риск привлечения наставников, обладающих недостаточным уровнем профессионального мастерства /личностных качеств, в связи с чем возможно снижение качества подготовки студентов.
2. Привлечение специалистов образовательных учреждений в качестве наставников осуществляется на определенный период (период практики / срок учебы студента / срок преподавания дисциплины и т.д.), поэтому по окончании этого срока требуется проведение работы по оценке ее эффективности, корректировке плана совместной работы и при необходимости – поиск новых высококвалифицированных педагогических кадров.
3. В связи с тем, что специалисты образовательных учреждений – наставники привлекаются на различных этапах образовательного процесса, в том числе, как для подготовки, так и для и оценки работы студентов, необходимо следить за наличием конфликта интересов различных участников процесса.

### Алгоритм внедрения практики

Описываемая практика наставничества может быть внедрена как полностью, так и частично, поэтому четкого алгоритма не имеет.

Общие рекомендации могут быть следующими:

1. Разработка положения о наставничестве, согласование его с образовательными учреждениями – потенциальными партнерами.
2. Подбор высококвалифицированных педагогических кадров для работы по системе наставничества.
3. Подбор образовательных учреждений – партнеров (в том числе баз практик, площадок реализации различных проектов и т.д.).
4. Разработка программы практики, согласование ее с образовательными учреждениями – партнерами.
5. Заключение договоров на организацию и проведение практики с использованием системы наставничества, закрепление наставника от образовательного учреждения, формирование плана работ по наставничеству.
6. Реализация намеченного плана действий, контроль реализации программы практики и положения о наставничестве.
7. Оценка и анализ результатов, корректировка программ и положений, планов работ.



## МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ»

ОГБПОУ «Томский аграрный колледж»



**Блыщик Елена Валерьевна**

Менеджер по профориентации.

### Наименование практики

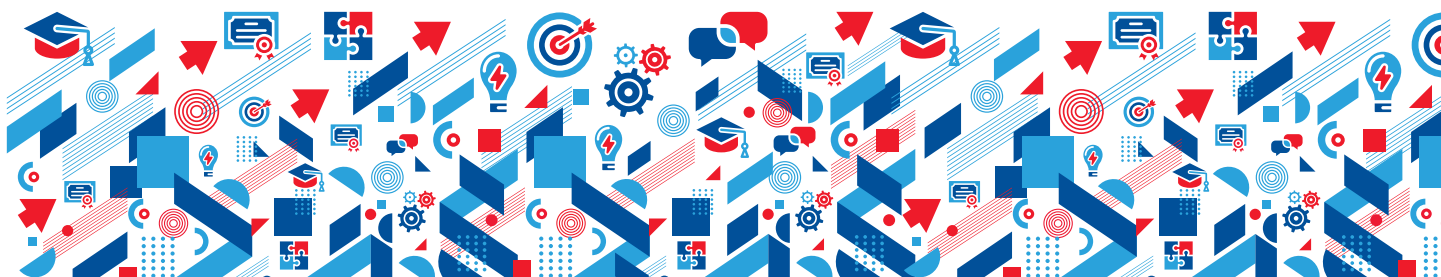
**Организация наставничества в профориентационной деятельности через проведение конкурса «Юные профессионалы» в кластерном взаимодействии со школами Томского района по компетенциям аграрного профиля.**

### Аннотация

Практика представляет опыт работы ОГБПОУ «Томский аграрный колледж» по организации наставничества в профориентационной деятельности через проведение конкурса «Юные профессионалы» в кластерном взаимодействии со школами Томского района по компетенциям аграрного профиля.

В описании практики приведены новые механизмы сопровождения в профориентационной работе со школьниками по глубокому самоопределению в области современных и востребованных профессиональных компетенций.

Основная идея реализации практики построена на модели сопровождения учителей предметных областей: технологии, естественно-научных, математики и физики, школьников через наставничество преподавателей-экспертов колледжа, и студентов призеров и победителей чемпионатного движения WS.



## Место реализации практики

ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», 634040 г.Томск, Иркутский тракт, 181.

## Актуальность

В настоящее время большое количество выпускников не могут определиться с дальнейшим выбором профессии или специальности. Участие в конкурсе дает возможность школьникам познакомиться со специальностями аграрного профиля, в рамках консультаций и навыковых тренингов получить новые знания и умения необходимые для участия в конкурсе, а затем применить их на практике. Все это способствует профессиональному самоопределению школьников в дальнейшем.

Представляемая практика организации муниципального конкурса «Юные профессионалы» в кластерном взаимодействии со школами Томского района по компетенциям аграрного профиля направлена на решение проблем обучающихся разных ступеней и уровней образования.

*Проблемы обучающегося общеобразовательной организации:*

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной профессиональной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

*Проблемы учителей общеобразовательной организации:*

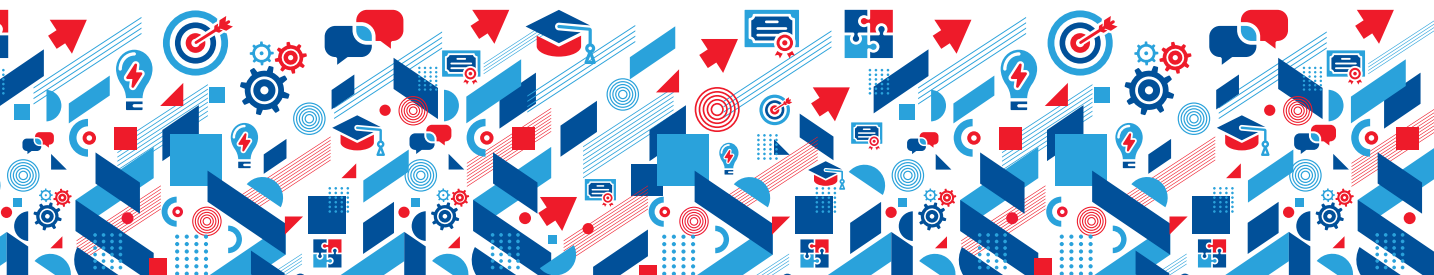
- недостаточность ресурсов школы для проведения профориентационных мероприятий направленных на глубокое самоопределение школьников;
- недостаточность актуальных знаний в области современных и востребованных профессиональных компетенций;
- недостаточная квалификация учителей для качественного уровня проведения профориентационной работы.

*Проблемы профессиональной образовательной организации:*

- недостаточный уровень сохранности контингента из-за низкой мотивации к специальности;
- недостаточный уровень трудоустройства выпускников по полученной специальности;
- недостаточный уровень профориентационной работы в школах направленный на самоопределение школьников в профессии.

## Цель практики

Наставничество в организации профориентационной деятельности школ по специальностям аграрного профиля. Вовлечение в профориентационную деятельность



не менее 70 школьников из школ Томского района через организацию муниципального конкурса «Юные профессионалы» по компетенциям аграрного профиля.

### Задачи практики

1. Разработать документацию, регламентирующую проведение муниципального конкурса.
2. Вовлечь в мероприятия конкурса учителей и школьников Томского района.
3. Провести отборочный этап конкурса.
4. Провести финал конкурса 2019.
5. Определить направления второго муниципального конкурса на 2020 год, проанализировать результативность проекта.

### Средства и способы реализации практики

В практике используются следующие подходы, которые позволяют организовать эффективную профориентационную деятельность:

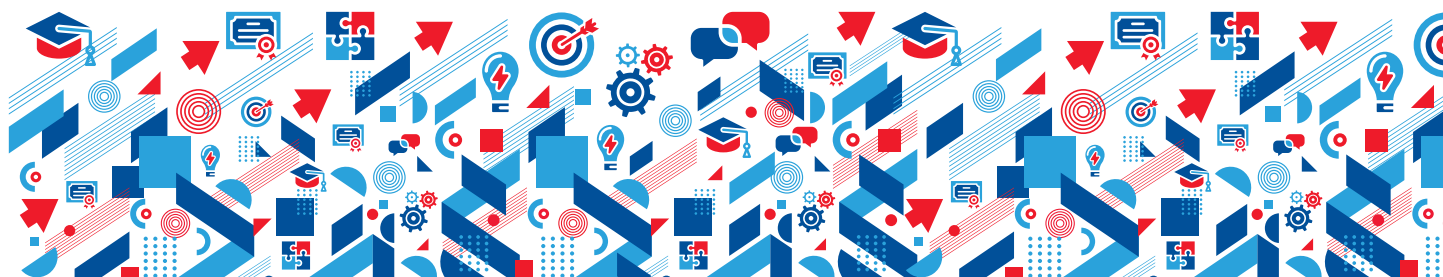
- **Диагностический**, в котором проводится собрание с учителями школ по организации профориентационной деятельности,
- **Информационный** – семинары для школьников и учителей школ об актуальных специальностях и профессиях на рынке труда, актуальных компетенциях. Проведение ознакомительных экскурсий и мастер-классов для школьников, учителей школ, руководителей образовательных организаций по созданию новых условий для профориентации школьников в рамках современных и будущих компетенций на основе инструментов чемпионатного движения WS и передового профессионального опыта (отечественного и международного).

### Погружение.

- Организация и проведение стажировочной площадки для учителей школ с целью организации совместной деятельности по разработке конкурсной документации, оценочных материалов, программы подготовки участников. Отработки практических навыков для сдачи демонстрационного экзамена по выбранной компетенции.
- Проведение мастер – классов, профессиональных проб, тренировок для отработки практических навыков для участия в отборочном этапе конкурса на базе школ и мастерских колледжа.
- Индивидуальные консультации по отработке навыков.
- Финал конкурса – отбор 5 победителей по каждой компетенции для участия в региональном чемпионате «Молодые профессионалы» WS Томской области – юниоры.

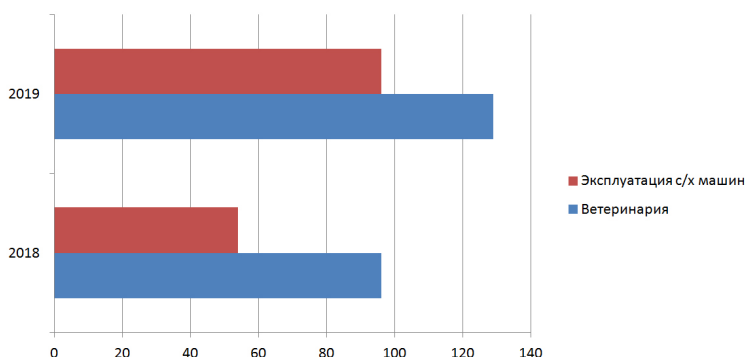
### Показатели результативности

Участники конкурса, победители и призеры регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WS Томской области- юниоры по компетенциям аграрного профиля.  
Вовлечение заинтересованных сторон для участия в профориентационных мероприятиях.



### Данные о результативности

По результатам проведения конкурса увеличилось количество абитуриентов по направлению подготовки аграрного профиля.



### Алгоритм внедрения практики

#### Информационно-аналитический этап

- анализ знаний и умений обучающихся в области сельского хозяйства;
- разработка стратегии подготовки к конкурсным заданиям с учетом сильных и слабых сторон участников;
- разработка документации регламентирующая проведение конкурса.

#### Проектный этап

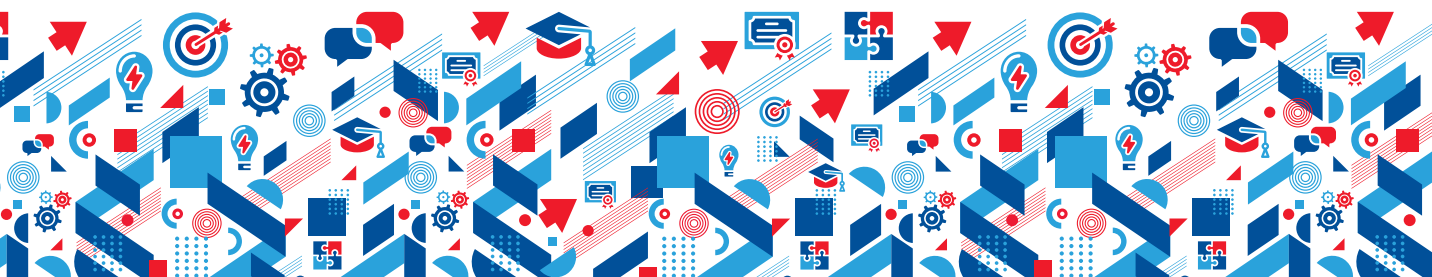
- разработка программ подготовки для участников;
- закрепление наставников за группой участников, согласно выбранной компетенции.

#### Экспертно-оценочный этап

- выбор методики оценки конкурсных заданий разработка пакета оценочных средств;
- согласование кандидатур экспертов.

### Примеры тиражирования практики в других ПОО Томской области, компаниях, организациях

Томский аграрный колледж данный конкурс проводит с 2018 года по 3 компетенциям аграрного профиля. В 2019 году компетенцией расширилось до 5. С 2019 года практику проведения данного конкурса используют следующие образовательные учреждения: Томский педагогический колледж, Асиновский техникум промышленной индустрии и сервиса.



## ОГБПОУ «Томский механико-технологический техникум»

**Суслов Андрей Александрович**

В 2004 году с отличием закончил Томский государственный педагогический университет. С 2004 по 2017 г.г. работал в транспортно-логистических компаниях, преподавал в Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники. В 2014 году закончил магистратуру ТУСУР по направлению «управление инновациями». С 2017 года по настоящее время работаю в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Томский механико-технологический техникум» года в качестве преподавателя профессиональных дисциплин.

За время работы в ОГБПОУ «ТМТП» я зарекомендовал себя как квалифицированный специалист в области транспортной логистики, педагог-новатор и профориентатор. В 2017 году по направлению ОГБПОУ «ТМТП» прошел специальное обучение, получил диплом профессиональной переподготовки кадров по программе «Организация логистической деятельности на транспорте». Мои исследовательские интересы сосредоточены на анализе форм, методов и технологий деловой игры в профессиональном обучении. За период 2017-2020 г.г. мною была проведена масштабная работа по обеспечению педагогического процесса методическим материалом преподаваемых дисциплин, разработал практико-ориентированные задачи, КОСы, презентационные материалы. На своих уроках успешно осваиваю и использую актуальные педагогические практики: элементы игровых и имитационных технологий, успешно применяет проектный метод обучения, использует информационно-коммуникационные технологии, позволяющие создать нужную мотивацию, обеспечить состояние успешности студентам.

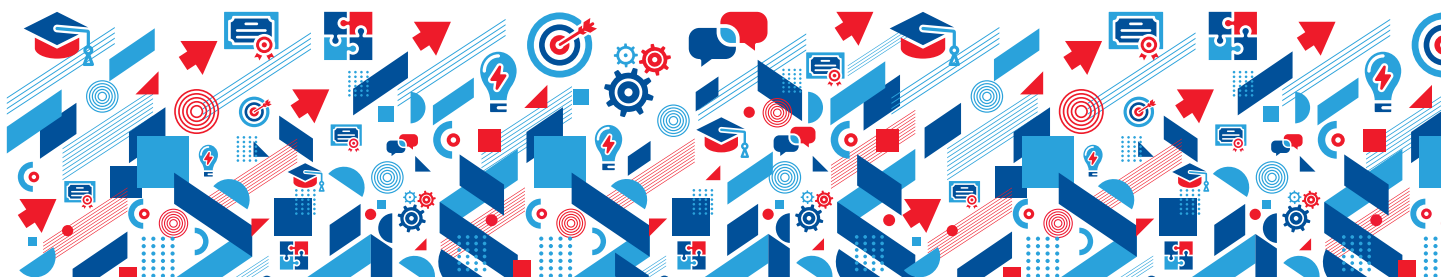
За 2018-2020 г. разработал совместно со студентами практико-ориентированные кейсы («Построение маршрута», «Современный склад», «Домино автологистик», позволяющих наглядно продемонстрировать основные технологические операции и процессы в транспортно-логистической деятельности, пройти первичную профессиональную пробу. За 2018-2019 г.г. принял участие в ряде профориентационных мероприятий: во Всероссийском мероприятии ранней профориентации школьников «Билет в будущее» (2018 г.); в Региональном форуме «Образование. Карьера. Успех»; Региональном мероприятии департамента профобразования ТО (профориентационная игра «ПрофLend»). В 2018 – 2019 г.г. принимал участие в качестве члена жюри регионального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства по укрупненной группе специальностей 23.00.01 «Техника и технологии наземного транспорта» в ОГБПОУ «Томский колледж транспорта».

**Наименование практики**

**Профориентационная деловая игра «Современный склад».**

**Аннотация**

Профориентационная деловая игра «Современный склад» предназначена для ознакомления со специальностью СПО 23.02.01 «Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)», а также иными специальностями, связанными с транспортно-логистической деятельностью. Востребованность предлагаемой профориентационной практики в виде деловой игры «Современный склад» обусловлена тем, что обеспечивает



максимальную визуализацию сложных технологических складских и транспортно-логистических процессов, позволяет пройти участникам профессиональные пробы в качестве логиста складских и транспортных операций.

Для реализации профориентационной игры могут быть задействовано 3 студента. Распределение ролей студентов:

- 1) 1) спикер – доводит общую информацию, объясняет правила профориентационной деловой игры «Современный склад»,
- 2) 2) организатор – осуществляет контроль и общее руководство во время проведения деловой игры,
- 3) 3) регистратор – проводит оценку данных, осуществляет тайм менеджмент, подводит итоги.

### Место реализации практики

Профориентационная деловая игра «Современный склад» может быть успешно использована на форумах, профориентационных мероприятиях различного уровня («Ярмарка профессий», «Билет в будущее»). Также в качестве демонстрационного иллюстративного материала целесообразно использовать в мероприятиях знакомства с профессиями среднего профессионального образования в общеобразовательных школах. В перспективе популяризация профориентационной практики в виде деловой игры «Современный склад» позволит проинформировать работодателей и студентов о возможностях для прохождения производственной практики и дальнейшего трудоустройства.

### Актуальность

Актуальность профориентационной практики в виде деловой игры «Современный склад» состоит в привитии интереса к рабочим профессиям посредством использования игровых технологий, позволяющих описать логистические процессы на современном складе, и таким образом погрузиться в рабочий процесс. Кейс рассчитан на возрастную категорию 12+. Время проведения мастер-класса – 5-7 минут.

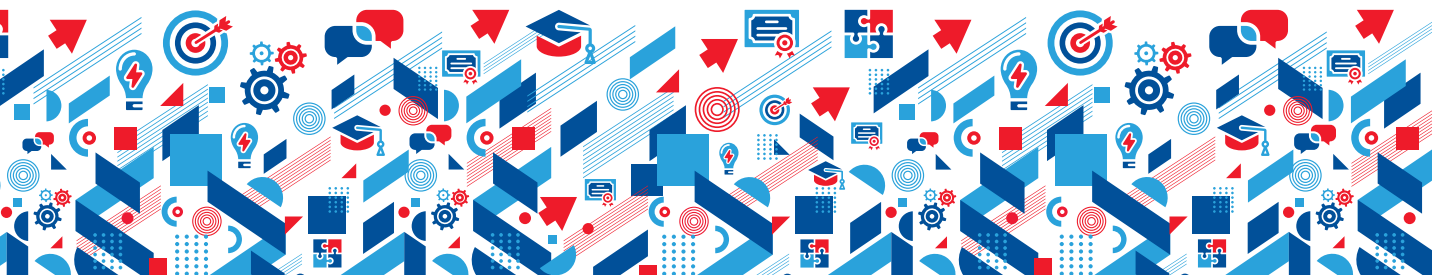
### Цель практики

Цель профориентационной практики в виде деловой игры «Современный склад» заключается в ознакомлении с многокритериальной деятельностью современного складского комплекса как важнейшего логистического звена в производственных и технологических процессах.

### Задачи практики

Реализация заявленной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) образовательная – приобретение знаний о технологии складских процессах, их очередности, механизмах, способах и методах работы современного склада;
- 2) воспитательная – вовлечение студентов в микрогруппы, выработка ответственного поведения;
- 3) развивающая – выработка навыков ориентирования в пространстве современного склада, навыков составления складской документации, анализа складских операций.



### Средства и способы реализации практики

В деловой игре использованы масштабные модели оборудования и транспортных средств, демонстрирующих технологические операции: а) макет складского стеллажного оборудования с обозначением зон хранения, соответствующей маркировкой; б) макет зоны погрузки и выгрузки товаров (докшелтера и доквеллера); в) макеты складского транспортного оборудования (вилочный погрузчик, штабелер, ножничный мост); г) макет грузового автопоезда в составе тягача и крытого бортового полуприцепа (еврофура); а также раздаточный материал, необходимый для выполнения практического задания (маршрутный лист с обозначением номера стеллажа, пролета, ряда и паллетоместа).

Общая цель профориентационной практики состоит в рассмотрении возможного спектра деловой активности и профессиональной деятельности в рамках специальности СПО «Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)».

### Показатели результативности

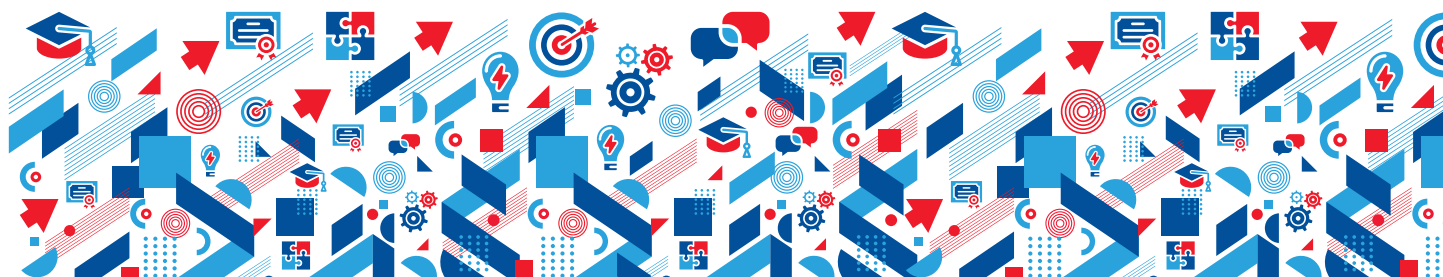
Результатами профориентационной практики в виде деловой игры «Современный склад» являются:

- 1) популяризация специальностей транспортно-логистических направлений («организация перевозок и управление на транспорте», «операционная деятельность в логистике» и иных смежных специальностей, связанных с транспортно-логистической деятельностью);
- 2) развитие деловых и инициативных качеств, навыков исследовательской работы у студентов, привлеченных к участию в деловой игре;
- 3) актуализация данных, использование новых и современных сведений о складских операциях,
- 4) привлечение работодателей транспортно-логистической отрасли, складского хозяйства;
- 5) деловая игра «Современный склад» может быть успешно преобразована под определенные цели, условия, дополнена новыми данными и оборудованием, может быть рассчитана на разную возрастную категорию, а также учитывать различный уровень подготовленности участников (от начального до уровня профессионалов).

### Данные о результативности

Данными о результативности являются:

- работа на имидж образовательного учреждения (ОГБПОУ «Томский механико-технологический техникум»);
- привлечение новых партнеров-работодателей, заключение договоров о сотрудничестве;
- качественное совершенствование информационной базы о специальностях транспортно-логистического профиля;
- развитие деловых качеств студентов, участвующих в реализации профориентационной практики.



## Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы и минимизации

Основными рисками внедрения профориентационной практики могут быть ограничения, связанные с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции. В случае возникновения подобной ситуации данная практика может быть транслирована посредством дистанционных технологий (визуальная экскурсия по складу с описанием технологического оборудования, пряма трансляция в социальных сетях)

## Алгоритм внедрения практики

Профориентационная практика в виде деловой игры может быть внедрена как элемент знакомства с профессиями транспортно-логистической отрасли.

Этапы внедрения:

- 1) на уровне образовательного учреждения (день открытых дверей в ОГБПОУ «Томский механико-технологический техникум»);
- 2) на региональном уровне (участие в профориентационных мероприятиях «Ярмарка профессий»),
- 3) в рамках Общероссийского уровня (участие во всероссийском мероприятии ранней профориентации школьников «Билет в будущее»).

## Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях

Профориентационная практика в виде деловой игры была успешно представлена в следующих мероприятиях:

- ярмарки учебных мест в ЗАТО г. Северск, селе Кожевниково Томской области;
- профориентационная игра «Proflend» на базе ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий»;
- профориентационный квест «Город профессий».

## Приложение

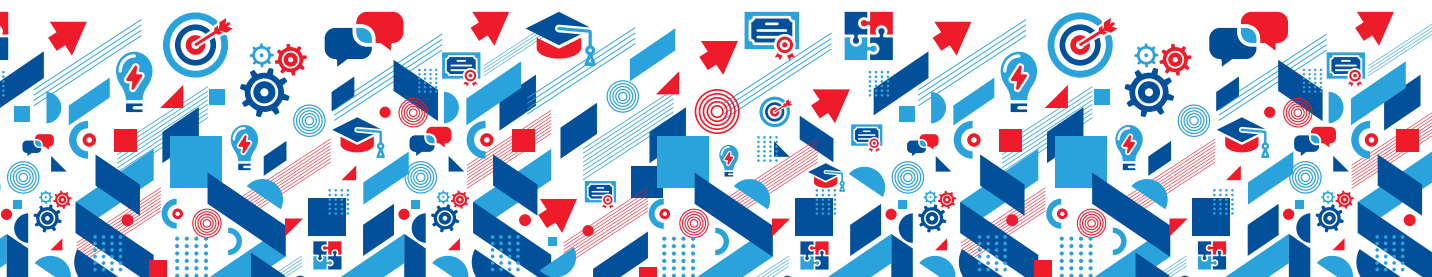
### Кейс «Современный склад»

**Цель кейса** «Современный склад» заключается в ознакомлении с многокритериальной деятельностью современного складского комплекса как важнейшего логистического звена в производственных и технологических процессах.

**Идея кейса** состоит в том, чтобы согласно имеющемуся маршрутному листу найти соответствующий груз на складе (маршрутный лист содержит обозначение стеллажа, номер ряда, пролета, паллетоместа) и написать числовой код груза в маршрутном листе. Каждая коробка, бочка на паллете содержит табличку с маркировкой груза, содержащей числовой код груза, указанный в виде обыкновенной дроби (в числителе номер партии груза, в знаменателе количество мест в партии).

Реализация заявленной цели предполагала решение **следующих задач**:

- 1) образовательная – приобретение знаний о технологии складских процессах, их очередности, механизмах, способах и методах работы современного склада;



2. 2) *воспитательная* – вовлечение студентов в микрогруппы, выработка ответственного поведения;
3. 3) *развивающая* – выработка навыков ориентирования в пространстве современного склада, навыков составления складской документации, анализа складских операций.

**Профориентационная составляющая** данного кейса заключается в возможности наглядной демонстрации на масштабной модели оборудования основных технологических операций, выполняемых разной категорией работников на современном складском комплексе.

**Актуальность кейса** «Современный склад» состоит в привитии интереса к рабочим профессиям посредством использования игровых технологий, позволяющих описать логистические процессы на современном складе, и таким образом погрузиться в рабочий процесс.

Кейс рассчитан на возрастную категорию 12+.

Время проведения мастер-класса – 5-7 минут.

**Оборудование и средства для проведения занятия следующие:**

1) карточки – маршрутные листы (с обозначением типа стеллажа (А, В, С, D), номера ряда (00, 01, 02, 03, 04), прохода, пролета (01, 02, 03, 04), паллетоместа (1, 2, 3), числовой код груза (заполняют самостоятельно);

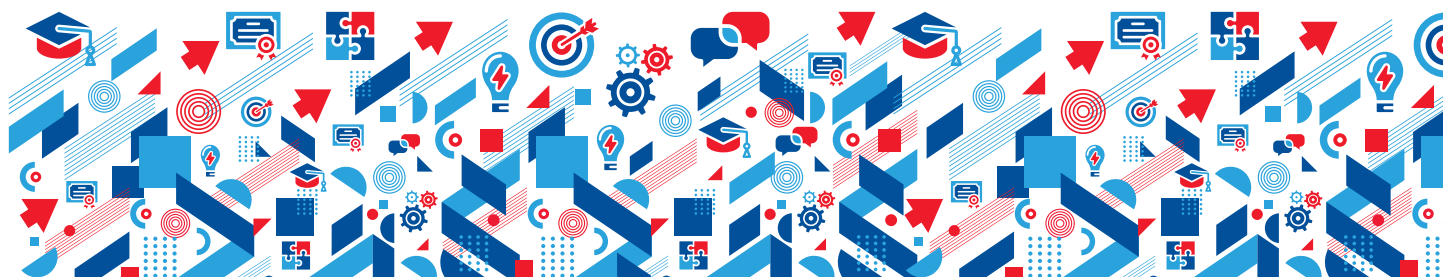
СТЕЛЛАЖ	РЯД	ПРОЛЕТ	ПАЛЛЕТОМЕСТО	Числовой код груза
А	02	01	1	$\frac{3}{45}$
С	03	01	3	$\frac{7}{20}$
В	00	02	2	$\frac{6}{15}$
Д	04	03	1	$\frac{3}{20}$

2) макет складского комплекса в составе следующих моделей: одиночного и двустороннего фронтального стеллажей, подъемного складского моста (ножничный мост), штабелера ричтрака, вилочного погрузчика, ручной складской тележки, паллет с тарно-штучным и катно-бочковым грузом;

3) макет зоны экспедиции на складе и погрузочно-разгрузочных работ в составе моделей доквеллера (погрузочная площадка на складе) и докшелтера (герметизатор проема погрузочной площадки с открывающейся дверью);

4) макет седельного тягача с тентованным бортовым полуприцепом (еврофура).

**Задача кейса** состоит в том, чтобы согласно имеющемуся маршрутному листу найти соответствующий груз на складе (маршрутный лист содержит обозначение стеллажа, номер ряда, пролета, паллетоместа) и написать числовой код груза в маршрутном листе. Каждая коробка, бочка на паллете содержит табличку с маркировкой груза, содержащей числовой код груза, указанный в виде обыкновенной дроби (в числителе номер партии груза, в знаменателе количество мест в партии).



**Инфраструктурный лист для проведения профориентационной практики «Современный склад»**

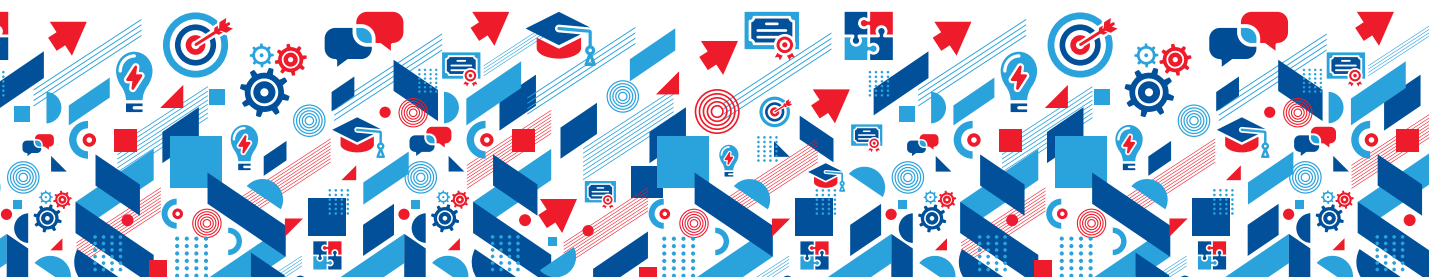
Перечень инструментов, расходных материалов на 1 участника:

Приспособления:

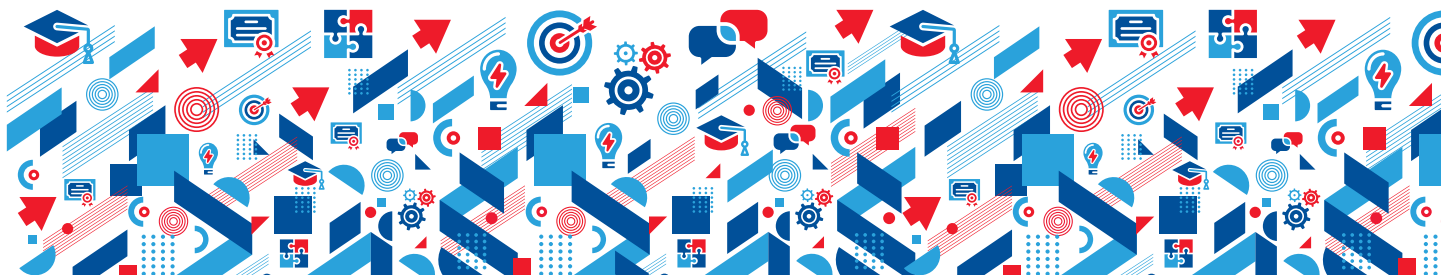
- стол на 8-12 посадочных мест – 1 шт.;
- стулья – 6-8 шт.
- указка (длина 30-40 см).

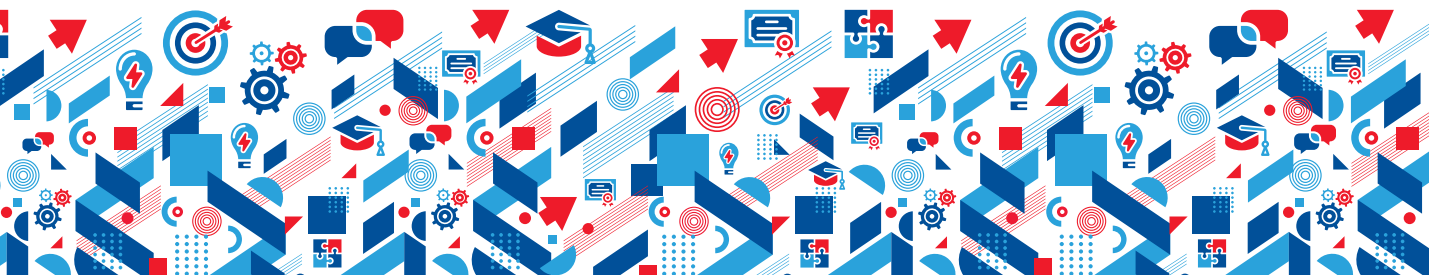
Инфраструктурный лист	
кейс	«Современный склад»
Актуальные специальности	23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте 38.02.03 Операционная деятельность в логистике
Возможное применение в будущем согласно «Атласу новых профессий»	1. координатор производств в распределительных сообществах; 2. проектировщик интермодальных и транспортных узлов; 3. оператор кросс-логистики; 4. игропедагог; 5. игромастер.

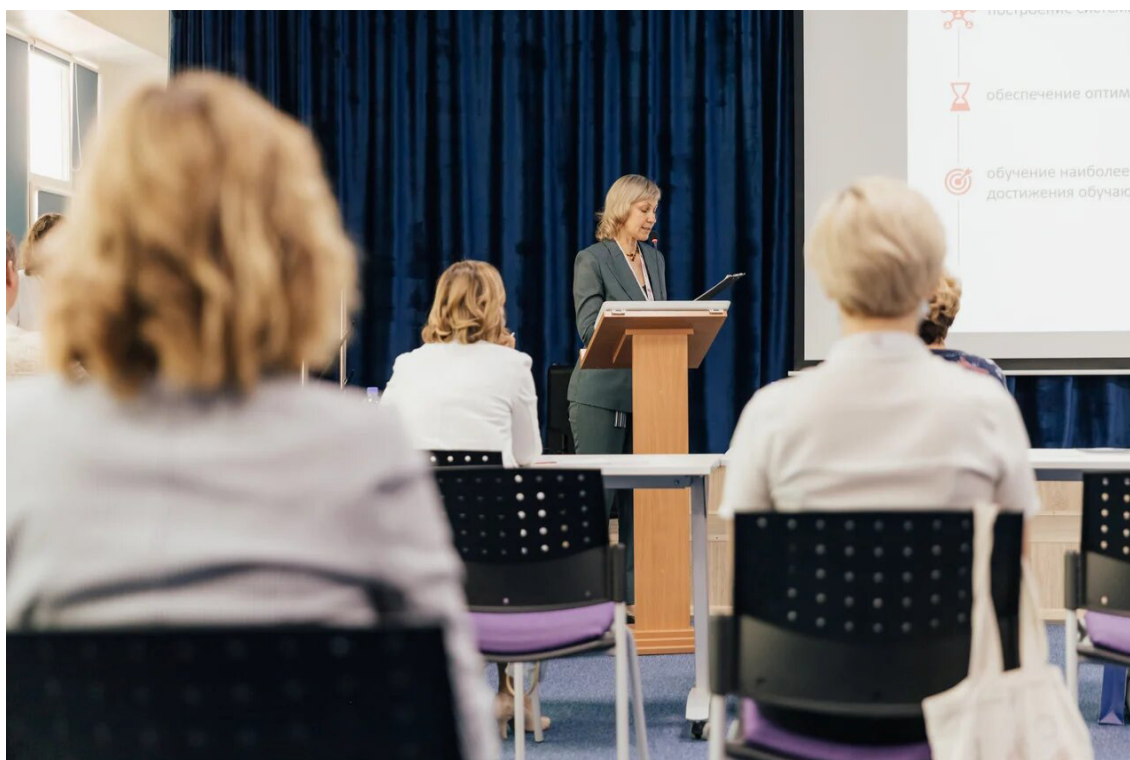
№	Перечень инструментов, расходных материалов на 1 участника	Количество (шт.)
1	листы бумаги в клетку (блокнот)	1
2	карандаш простой со стирательной резинкой	1
3	цветной картон (лист формата А4)	1
4	планшет для бумаг канцелярский	1



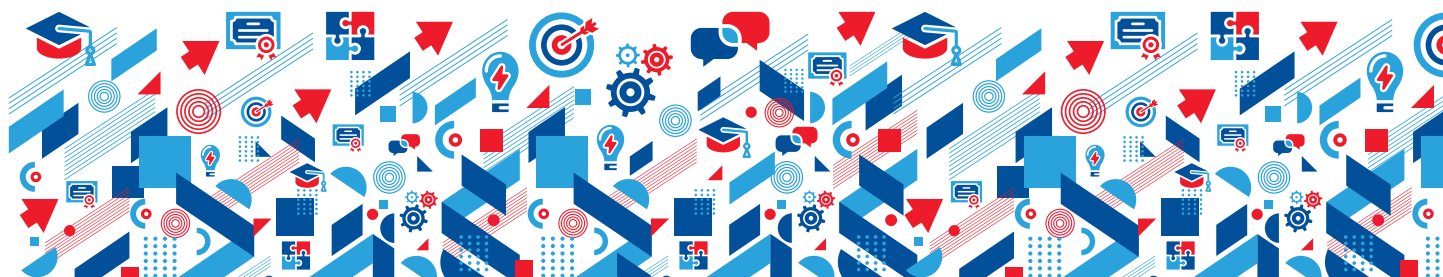
## Фото с финала конкурса







*Фото Соломанидина Никиты Анатольевича*



## Содержание

О конкурсе .....	1
------------------	---

### Направление «Лучшая практика наставничества на предприятиях Томской области»

Булат Абдрашитов, Александра Овчинникова, Марина Кондратьева, Елизавета Шефер ООО «Умный мир», ООО «Геос» .....	3
---	---

Фуртатова Ольга Сергеевна АО «Томскэнергосбыт» .....	13
---	----

Леонова Татьяна Владимировна ООО «Эстель-Томск» .....	23
--	----

### Направление «Лучшая практика наставничества в профессиональных образовательных организациях»

#### МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Подгорбунских Татьяна Михайловна ОГБПОУ «Томский техникум социальных технологий» .....	29
---	----

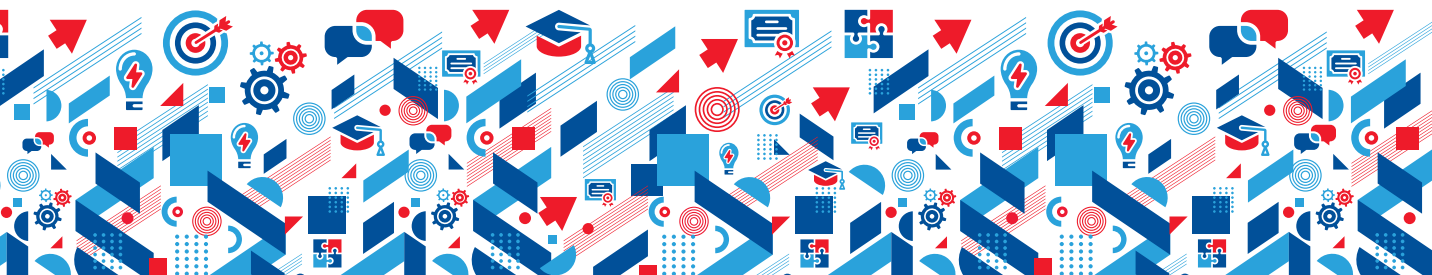
Андреева Юлия Вячеславовна ОГБПОУ «Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг» .....	36
--	----

Рафальчук Александра Леонидовна ОГБПОУ «Томский индустриальный техникум» .....	45
---	----

#### МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

Горевой Николай Васильевич, Ливенцова Евгения Юрьевна ОГБПОУ «Томский политехнический техникум», Национальный исследовательский Томский государственный университет .....	52
---	----

Николаева Анжелика Евгеньевна ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум» .....	60
---	----



Турищева Валерия Дмитриевна, Ванин Никита Александрович  
ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий» ..... 67

### **МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»**

Науменко Анна Дмитриевна, Захарова Татьяна Павловна,  
Карепина Светлана Ярославна, Пояркова Ольга Николаевна  
ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж» ..... 75

Бобина Ольга Сергеевна  
ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж» ..... 97

Фролова Татьяна Николаевна  
ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий» ..... 110

### **МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «НАСТАВНИК – СТУДЕНТ»**

Молькина Ирина Геннадьевна  
ОГБПОУ «Молчановский техникум отраслевых технологий» ..... 115

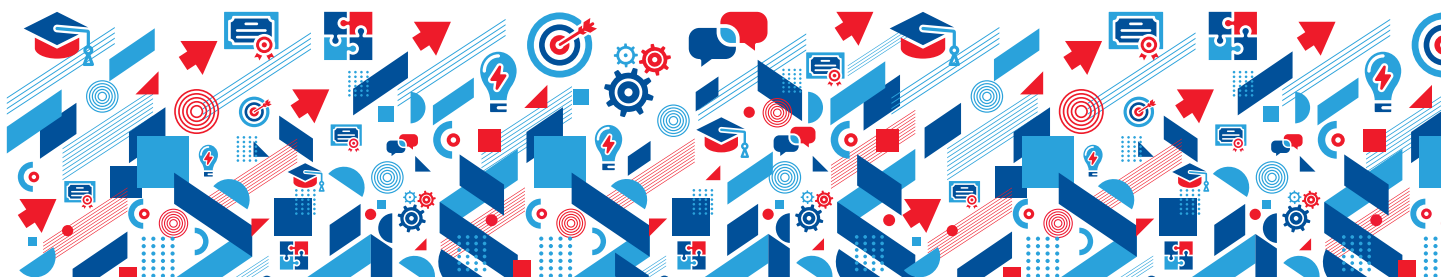
Купрессова Екатерина Алексеевна  
ОГБПОУ «Томский государственный педагогический колледж» ..... 124

### **МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ»**

Блыщик Елена Валерьевна  
ОГБПОУ «Томский аграрный колледж» ..... 129

Суслов Андрей Александрович  
ОГБПОУ «Томский механико-технологический техникум» ..... 133

Фото с финала конкурса ..... 139



Департамент профессионального образования Томской области  
ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
ПОБЕДИТЕЛЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА  
«ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА»**

Подписано в печать 15.08.2020. Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>.  
Гарнитура PT Sans. Печать офсетная. Тираж 500 экз.  
Заказ № 987.

Отпечатано в типографии ООО «Интегральный переплет»  
634009, Томская обл., г. Томск, пер. Дербышевский, д. 26Б, пом. 4002  
e-mail: exlibres@list.ru