

Департамент профессионального образования Томской области
ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ УЧАСТНИКОВ
I ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«НАСТАВНИЧЕСТВО
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ БУДУЩЕГО»**

Томск, 2020

УДК 331.361.3 (470+571)

ББК 65.290-2 (2Рос)

Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020, – 200 с.

ISBN 978-5-6044235-7-8

Сборник включает материалы участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего», которые раскрывают опыт внедрения наставничества в системе профессионального образования.

Под редакцией:

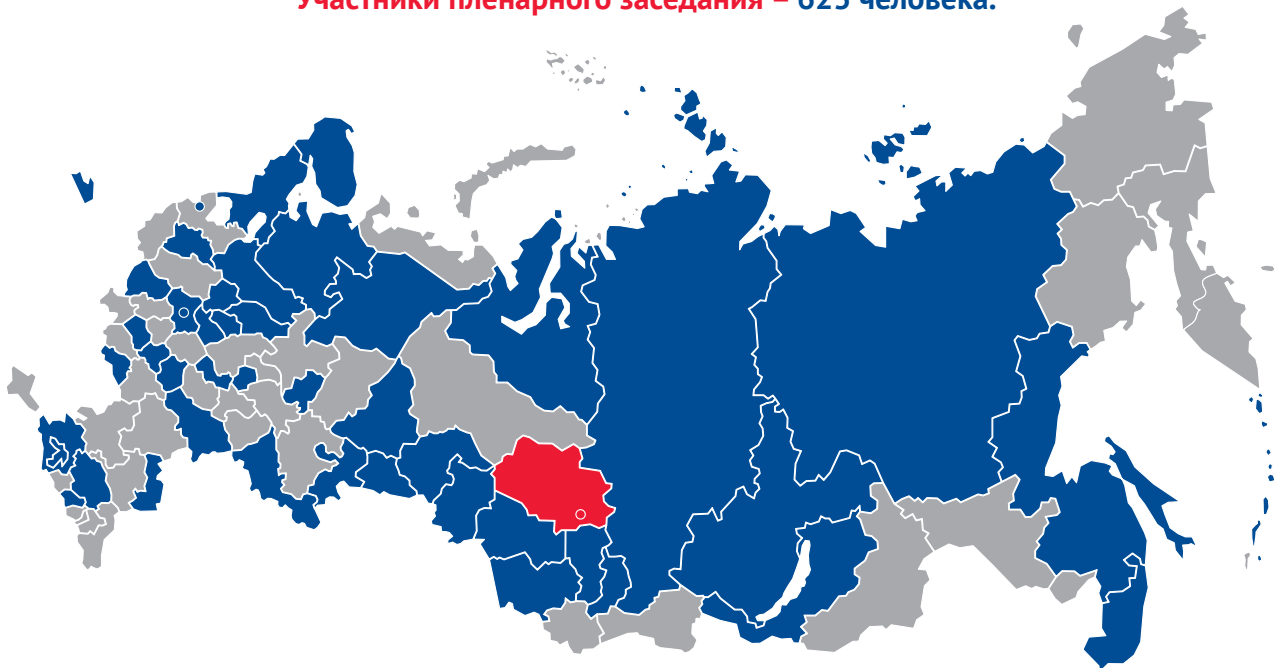
Смышляевой Ларисы Германовны, проректора по развитию ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет», доктора педагогических наук, доцента

Калинюка Юрия Владимировича, начальника Департамента профессионального образования Томской области

© Департамент профессионального образования Томской области

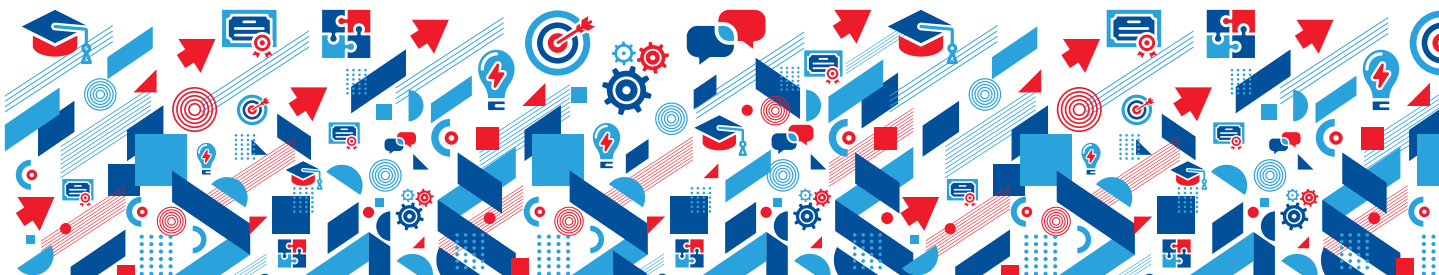
© ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»

Всего участников Всероссийской научно-практической конференции – 1308 человек.
Участники пленарного заседания – 623 человека.



Регионы – участники конференции

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Москва | 25. Иркутская область |
| 2. Санкт-Петербург | 26. Калининградская область |
| 3. Республика Адыгея | 27. Кемеровская область |
| 4. Республика Бурятия | 28. Костромская область |
| 5. Республика Кабардино-Балкария | 29. Курганская область |
| 6. Республика Карелия | 30. Липецкая область |
| 7. Республика Коми | 31. Московская область |
| 8. Республика Мордовия | 32. Мурманская область |
| 9. Республика Саха (Якутия) | 33. Новгородская область |
| 10. Республика Удмуртия | 34. Новосибирская область |
| 11. Республика Хакасия | 35. Омская область |
| 12. Республика Чувашия | 36. Оренбургская область |
| 13. Алтайский край | 37. Орловская область |
| 14. Краснодарский край | 38. Саратовская область |
| 15. Красноярский край | 39. Сахалинская область |
| 16. Приморский край | 40. Свердловская область |
| 17. Ставропольский край | 41. Смоленская область |
| 18. Хабаровский край | 42. Тамбовская область |
| 19. Архангельская область | 43. Томская область |
| 20. Астраханская область | 44. Тюменская область |
| 21. Белгородская область | 45. Челябинская область |
| 22. Владимирская область | 46. Ярославская область |
| 23. Вологодская область | 47. Ямало-Ненецкий автономный округ |
| 24. Ивановская область | |

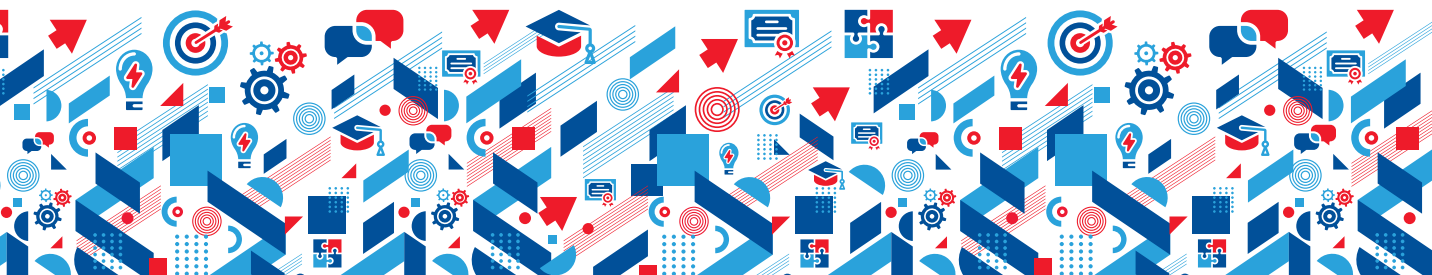


РЕЗОЛЮЦИЯ ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ БУДУЩЕГО»

20-21 августа 2020 года в городе Томске состоялась Всероссийская научно-практическая конференция «Наставничество для профессионалов будущего». В работе конференции приняло участие 580 человек, в том числе онлайн из 44 субъектов Российской Федерации от Калининграда до Сахалина.

В ходе конференции руководители и педагогические работники профессиональных образовательных организаций, представители предприятий реального сектора экономики и государственные органы управления образованием обсудили вопросы организации наставничества в системе профессионального образования: подходы к решению актуальных проблем развития практик наставничества и педагогического менторинга; современные модели наставничества, особенности подготовки и обучения наставников; обсудили необходимость признания статуса «педагога-наставника». Участниками конференции были внесены предложения по развитию системы наставничества в системе профессионального образования Российской Федерации:

1. Создать «Всероссийскую школу наставничества» с целью развития наставнических компетенций у педагогов-наставников.
2. Создать всероссийский реестр педагогов-наставников с целью осуществления выбора молодыми педагогами наставника.
3. Создать Всероссийскую Ассоциацию педагогов-наставников профессионального образования.
4. Разработать механизмы мотивации педагогов к наставнической деятельности, признания его роли и места в обществе, присвоению педагогу, занимающемуся наставнической деятельностью статуса педагог-наставник.
5. Развивать институт педагогического наставничества в профессиональных образовательных организациях с целью успешной адаптации молодых педагогов в профессиональной деятельности.
6. Разработать механизмы участия работодателей в реализации модели наставничества по сопровождению и дальнейшему трудоустройству выпускников с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья и модели корпоративного наставничества с целью глубокого ознакомления обучающихся с корпоративной культурой компаний, содействия выработки навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике.
7. Разработать систему мотивации обучающихся и программы их подготовки к участию в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.
8. Разработать систему мотивации к наставнической деятельности специалистов-наставников в компаниях.
9. Разработать программу «Школа наставничества» для обучающихся с целью ознакомления на ранней стадии с функционалом и задачами наставника и мотивацией быть наставником в будущем.
10. Создать на базе профессиональных образовательных организаций учебно-производственные предприятия как эффективного инструмента реализации модели наставничества, в том числе корпоративного.
11. Обобщить и транслировать успешные практики наставничества в системе профессионального образования Российской Федерации через проведение ежегодной Всероссийской конференции по наставничеству.



НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Калинюк Ю.В.,
начальник Департамента профессионального образования Томской области;
Мударисова Г.Р.,
и.о. директора ОГБУДПО «Региональный центр развития
профессиональных компетенций»
Шатрова Е.А.,
заместитель директора по МСОП ОГБУДПО
«Региональный центр развития профессиональных компетенций»
Щербаков В.Н.,
заместитель начальника Департамента
профессионального образования Томской области
Ивонина Е.В.,
председатель комитета образовательных программ и проектов Департамента
профессионального образования Томской области

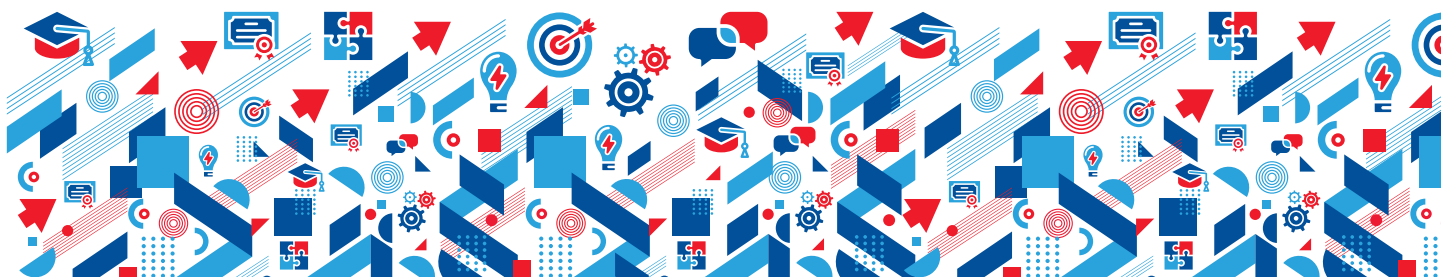
В статье проанализированы возможности наставничества в системе профессионального образования региона. Отмечается значимость наставничества в решении актуальных проблем образования, необходимость его развития как кадровой технологии с педагогической точки зрения. Предлагаются результаты оценки различных моделей наставничества, наиболее приемлемых в профессиональном образовании Томской области.

Ключевые слова: наставничество, молодой специалист, кадровая технология, менторство.

Необходимость повышения качества практической подготовки квалифицированных рабочих кадров, ускорения процесса профессионального становления и развития молодых профессионалов, совершенствования их профессиональных компетенций, развития способности самостоятельно, качественно выполнять трудовые функции требует поиска новых или развития традиционных технологий обучения, реализуемых не только в виде формального обучения в профессиональных образовательных организациях региона, но и в виде неформального процесса, организуемого на рабочем месте на предприятиях – партнерах.

Наставником в системе профессионального образования традиционно называется лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение молодых профессионалов (например, выпускников системы профессионального образования) непосредственно на рабочем месте. Согласно ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, «молодой специалист – это лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения». Акцент делается не на теоретическом обучении, а на формировании и/или совершенствовании практических умений и навыков. Соответственно, наставничество – одна из форм передачи профессионального опыта, в процессе которой молодой профессионал осваивает профессиональные приемы, способы, манипуляции под непосредственным руководством опытного работника

С 30-х годов XX века идеи наставничества стали широко внедряться в Советском Союзе в целом, и в Томской области в частности, в целях воспитания молодого поколения путем передачи жизненного и профессионального опыта старшего поколения, старших коллег. В то время



наставничество официально считалось одной из форм профессиональной подготовки молодежи на производстве и в профессионально-технических училищах передовыми опытными рабочими, мастерами или инженерами.

В современном понимании наставничество рассматривается как система развития кадров, система обучения персонала. Дэвид Майстер, американский писатель, специалист и консультант в вопросах управления фирмами, считает, что наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, это ее «здоровье» (подробнее см. Клаттербак Д. «Каждый нуждается в наставнике», 1991). Элементами системы развития кадров являются сама организация, с ее конкретным функционалом, целями и задачами, культурой, миссией; сотрудники, нуждающиеся в профессиональном развитии, и наставники. Профессиональное развитие, безусловно, необходимо всем, но прежде всего, – молодым профессионалам, сотрудникам, работающим на предприятиях меньше года, и сотрудникам, включенным в кадровый резерв организации. Таких подопечных называют стажерами, учениками, студентами, протеже и т.д. Целью наставничества является «создание», формирование «нужного» работника, отвечающего требованиям конкретного рабочего места. Такой работник – это штучный товар, «handmade».

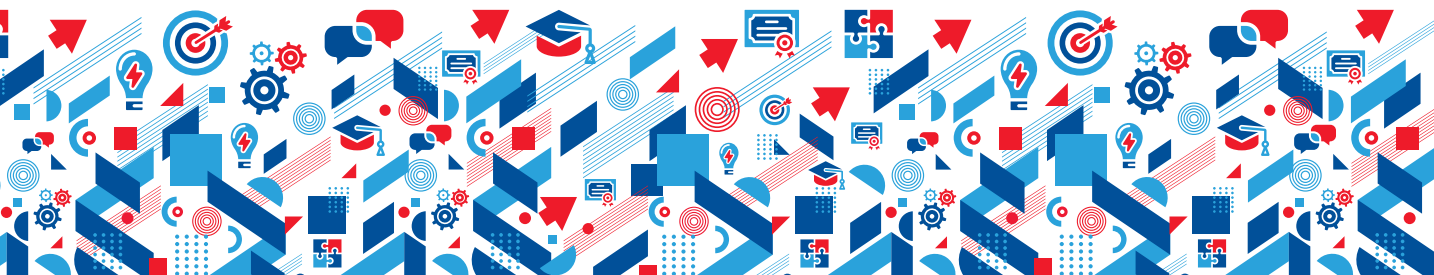
Однако в нашей стране термин «наставничество» не упоминается ни в Трудовом кодексе РФ, ни в других федеральных законах. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», в котором отмечено «развитие института наставничества», касается только кадровой политики в системе государственной гражданской службы. Поэтому наставничество как вид трудовой деятельности устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством. Примером подобных документов могут служить отраслевые соглашения, определяющие особенности подготовки работников в отдельных сферах.

Кроме того, сегодня наставничество рассматривается как кадровая технология, которая, прежде всего, способствует организации взаимодействия сотрудников. В данном контексте наставничество – это преднамеренный контакт опытного работника с молодым специалистом, следствием которого являются взаимные изменения в их практической деятельности, компетентности и отношениях.

Развитие наставничества является одним из вариантов осуществления перехода от традиционной модели обучения к личностно-ориентированной, направленной на создание необходимых условий для развития и проявления личностных функций, способности человека к саморазвитию. Личностно-ориентированная модель обучения, реализуемая в форме наставничества, предполагает активную позицию молодого работника, наличие у него внутренней мотивации к совершенствованию своей профессиональной деятельности, общение с наставником в форме диалога и сотрудничества, базирующихся на поддержке и взаимоуважении.

В настоящее время одним из ключевых условий инновационного развития экономики России в целом и Томской области в частности является подготовка высококвалифицированных специалистов. Для предприятий сегодня наиболее острой является проблема дефицита квалифицированных кадров, при этом около 85% работодателей декларируют, что вынуждены переучивать или доучивать молодых сотрудников, пришедших на работу после окончания обучения в профессиональных образовательных организациях, а 70% выпускников не знают, куда пойти работать после выпуска и как найти работу по специальности.

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста Томской области (Распоряжение Администрации Томской области № 450-ра от



24.07.2019 года) институт наставничества выступает необходимым условием реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

Система наставничества на производстве может решать следующие задачи:

- формирование у студентов профессиональных образовательных организаций готовности к трудовой деятельности, выполнению трудовых процессов на рабочем месте;
- социальная и профессиональная адаптация, «доводка», дообучение молодых специалистов на рабочем месте;
- развитие профессионального потенциала сотрудников предприятия;
- передача новым (будущим) сотрудникам корпоративных ценностей компании.

В настоящее время эти задачи могут быть решены только благодаря сотрудничеству бизнеса и профессионального образования.

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

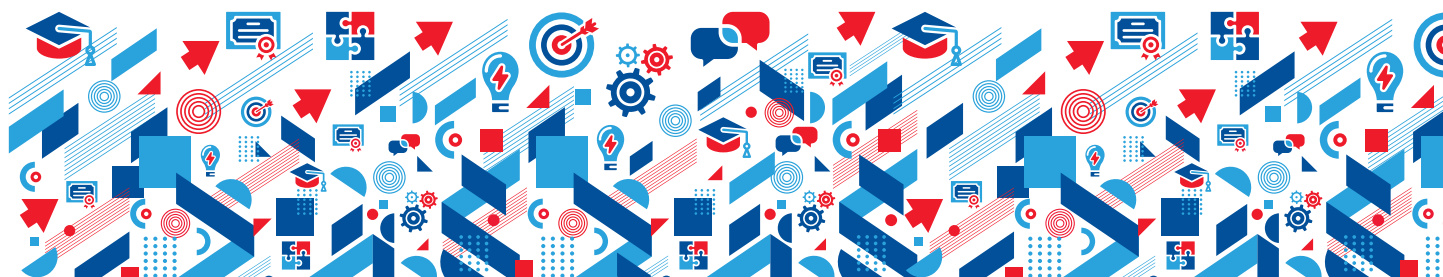
Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента России В. В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные 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» («Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). В федеральном проекте «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» один из целевых показателей – «до конца 2024 года не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, вовлечены в различные формы наставничества».

Региональный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» также содержит мероприятие «В Томской области внедрение с 1 января 2022 г. методологии наставничества в системе среднего профессионального образования», которое 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.

Для достижения данного показателя в регионе была разработана и утверждена Дорожная карта по внедрению модели наставничества в системе профессионального образования Томской области в 2019-2020 годах и регламент реализации модели наставничества в системе профессионального образования.

В июне 2020 года Распоряжением Департамента профессионального образования Томской области была утверждена Модель наставничества системы профессионального образования и промышленных партнеров, в которой определены миссия, цель, задачи, а также описываются формы наставничества, механизмы реализации модели наставничества в нашем регионе.

Согласно данной Модели миссия наставничества в системе профессионального образования – это создание эффективной системы подготовки мотивированных кадров, обладающих актуальными компетенциями, с раскрытием личностного, профессионального потенциала каждого студента, поддержка формирования и реализации индивидуальной траектории профессиональной подготовки.

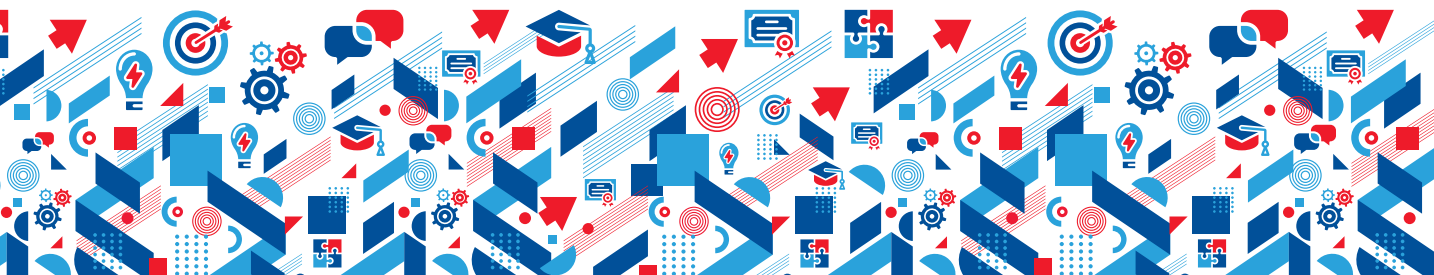
Реализация данной Модели на уровне региона поможет решить целый ряд актуальных задач:

- обеспечить эффективное сопровождение студентов на практике в условиях предприятий, развить у студентов интерес к трудовой деятельности и сформировать ответственное и сознательное отношение к профессиональной деятельности;
- ускорить процесс формирования основных профессиональных навыков, развить способности у студентов самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи на практике в условиях предприятия;
- оказать помощь в адаптации студентов-практикантов к условиям трудовой деятельности, познакомить с корпоративной культурой организации, отдельного подразделения, содействовать выработке навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике и правилам организации;
- способствовать приобретению студентами актуализированных навыков при решении дополнительных образовательных задач для успешного участия в олимпиадном и чемпионатном движениях, конкурсах профессионального мастерства.

Организация реализации модели наставничества в системе среднего профессионального образования Томской области осуществляется с 2019 года. В 2019 году Департамент профессионального образования Томской области издал несколько распоряжений по реализации модели наставничества. Распоряжение №254 от 17.07.2019 «О создании рабочей группы по разработке модели наставничества в системе профессионального образования Томской области» и распоряжение № 351 от 27.09.2019 «Об утверждении Дорожной карты по внедрению модели наставничества в системе профессионального образования Томской области в 2019-2020 годах и регламента реализации модели наставничества в системе профессионального образования» определили начальный этап реализации модели наставничества.

В Модели наставничества системы профессионального образования и промышленных партнеров Томской области закреплены две формы наставничества.

Первая форма – «работодатель – студент», которая направлена на создание эффективной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя (профессионала) регионального предприятия (организации).



Целью взаимодействия субъектов данной формы является – получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в будущей профессиональной деятельности.

Задачами деятельности наставника в отношении студента являются:

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала студента;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента,
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии,
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Возможными моделями взаимодействия при реализации данной формы наставничества на наш взгляд являются:

1) «активный профессионал – равнодушный потребитель», основанная на мотивационной, ценностной и профессиональной поддержке с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории студента;

2) «коллега – будущий коллега», основанная на совместной работе по развитию творческого, профессионального, предпринимательского, прикладного или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится актуальными и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

3) «работодатель – будущий сотрудник», основанная на профессиональной поддержке в форме стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

При осуществлении наставничества по данной форме через различные модели взаимодействия должны быть вовлечены не менее 60% студентов.

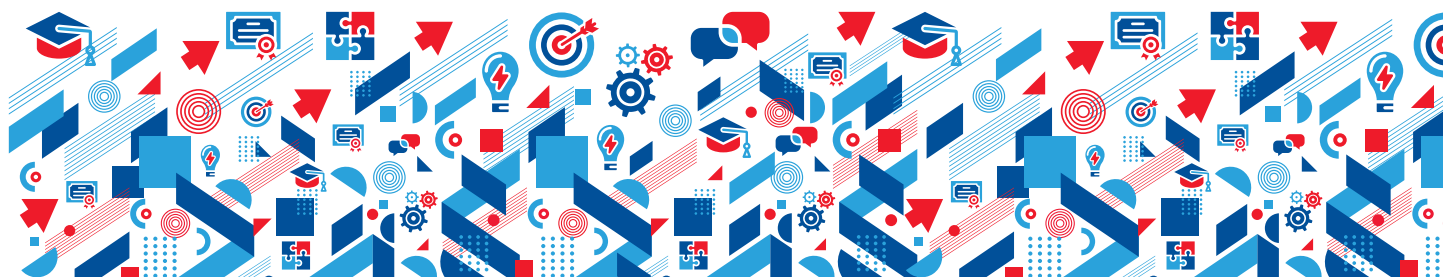
Вторая форма наставничества – «преподаватель (мастер производственного обучения) – студент», направлена на создание эффективной системы взаимодействия преподавателя со студентом с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства по полученной специальности/профессии.

Задачами деятельности наставника в отношении студента являются:

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала студента;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента.

Возможными моделями взаимодействия при реализации данной формы наставничества являются:

1) «педагог – успешный студент», данная модель основана на раскрытии потенциала студента, поддержке его мотивации и активности к участию в образовательных, научных экспериментах, исследовательской деятельности.



2) «преподаватель – равнодушный студент» – ориентирована на создание благоприятной психоэмоциональной атмосферы для сотрудничества. У наставляемого должно появиться желание для саморазвития и приобретения новых, глубоких знаний, как по отдельным предметам, так и по профессиональным дисциплинам. Итогом такого взаимодействия может стать осознанное желание наставляемого принять участие в олимпиаде, конкурсе, чемпионате.

При осуществлении наставничества по данной форме должны быть вовлечены не менее 40% студентов.

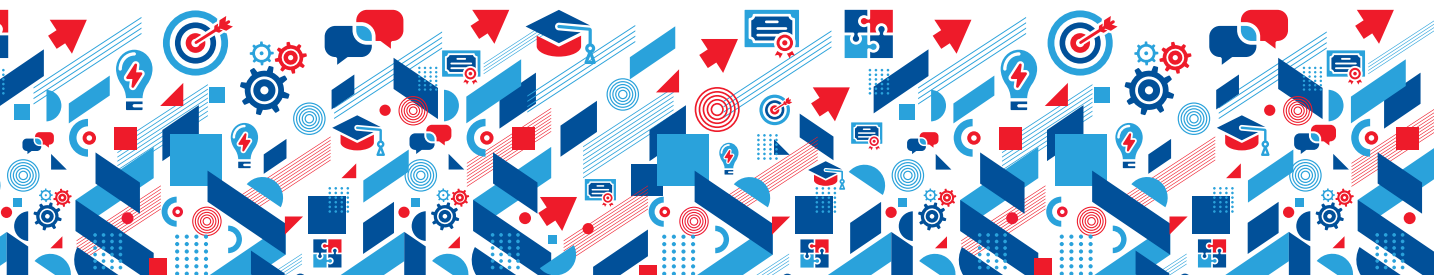
Для закрепления наставника на предприятии за наставляемым (студентом) в регионе была разработана и внедрена единая форма договора, который используется профессиональными образовательными организациями Томской области при организации производственной практики на предприятиях.

Проводятся регулярные региональные мониторинги вовлеченности студентов в систему наставничества по вышеуказанным формам. По итогам последнего мониторинга за первое полугодие 2020 года в различные формы наставничества вовлечено 1631 (12,3%) студентов профессиональных образовательных организаций региона от контингента, обучающихся по очной форме обучения.

Совместным распоряжением Департамента профессионального образования и Департамента общего образования Томской области в 2020 году был создан Региональный наставнический центр, который работает в рамках Регионального проекта «Успех каждого ребенка» и Регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)». Центр создан по распределенной модели на базе двух организаций – ОГБУ «Региональный центр развития образования» (для системы общего образования) и ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций» (для системы профессионального образования) с целью организационного, методического, экспертно-консультационного, аналитического, информационного сопровождения реализации и мониторинга программ наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик наставничества, реализуемых в Томской области.

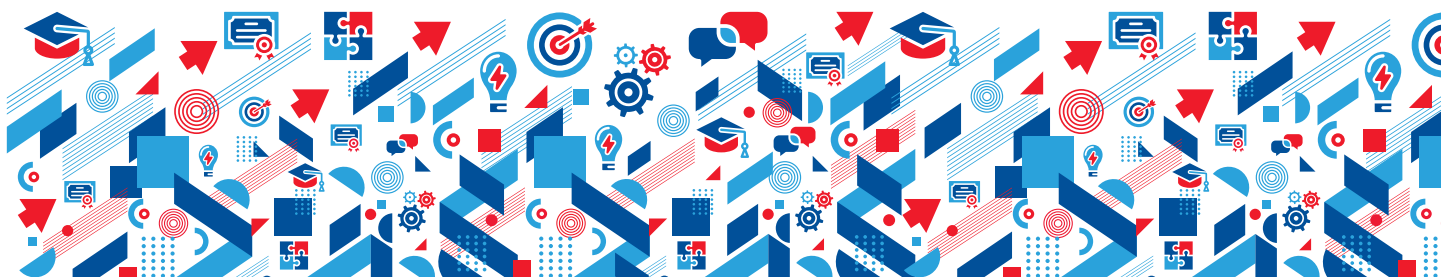
Кроме инфраструктурных и организационных изменений развитие системы наставничества в Томской области в рамках регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» предполагает проведение ряда ежегодных крупных мероприятий, которые должны помочь педагогам и студентам профессиональных образовательных организаций, работодателям выявить наиболее успешные практики наставничества, способствующие повышению качества подготовки рабочих кадров в Томской области, повысить престиж наставника среди молодежи: региональные конкурсы «Лучшие практики наставничества» и «Лучший наставник», региональный Форум работающей молодежи, студенческий творческий конкурс и акция «Спасибо наставнику!», региональный журналистский конкурс «Наставник – это звучит гордо» и другие.

Однако, для дальнейшей эффективной реализации модели наставничества системы профессионального образования и промышленных партнеров Томской области необходимо в ближайшей перспективе решить ряд актуальных вопросов, в том числе: развитие межведомственного взаимодействия при формировании института наставничества в Томской области; создание системы мотивации на предприятиях Томской области для вовлечения в институт наставничества работников предприятий.



Литература

1. Новейший психолого-педагогический словарь /сост. Е.С.Рапацевич; под общ. ред. А.П.Астахова. – Минск: Современная школа, 2010.
2. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18–22. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 10.11.2019).
3. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://premium-clinic.ru/> (дата обращения: 10.11.2019).
4. Электронный ресурс. Режим доступа: http://управление-здравоохранением.рф/publ/regionalnyj_opyt/organizacija_nastavnichestva_v_medicinskih_organizacijakh_moskovskoj_oblasti/24-1-0-967 (дата обращения: 10.11.2019).
5. Новиков А.М. Что такое обучение? // Инновационные проекты и программы в образовании, №2, 2010.
6. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://donskih.ru/2016/08/vzglyad-na-sistemu-nastavnichestva>. (дата обращения: 10.11.2019).
7. Сластенин В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. – М.: Академия, 2006.



Пленарное заседание

«Наставничество для профессионалов будущего»



Модератор

Калинюк Юрий Владимирович,
начальник Департамента профессионального образования Томской области

Спикеры



Кадылева Жанна Михайловна,
директор Центра инициатив направления «Молодые профессионалы»,
Агентства стратегических инициатив, г. Москва



Калинюк Юрий Владимирович,
начальник Департамента профессионального образования Томской области



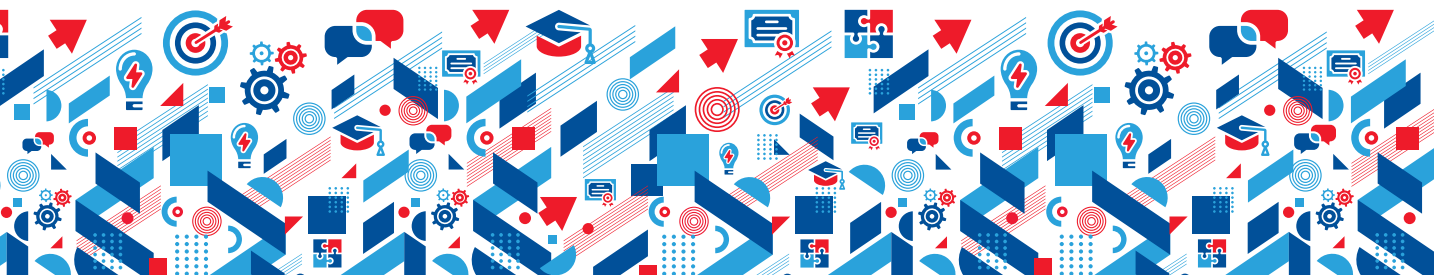
Головнин Андрей Николаевич,
заместитель министра образования Новосибирской области –
начальник управления профессионального образования и подготовки трудовых ресурсов



Горюнов Николай Павлович,
директор Томского государственного педагогического колледжа

Предложения по итогам пленарного заседания:

1. Обобщить и транслировать успешные практики наставничества в системе профессионального образования Российской Федерации через проведение ежегодной Всероссийской конференции по наставничеству.



НАСТАВНИЧЕСТВО В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Романченко М.К.,

к.т.н., директор ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж
пищевой промышленности и переработки»,
Новосибирская область

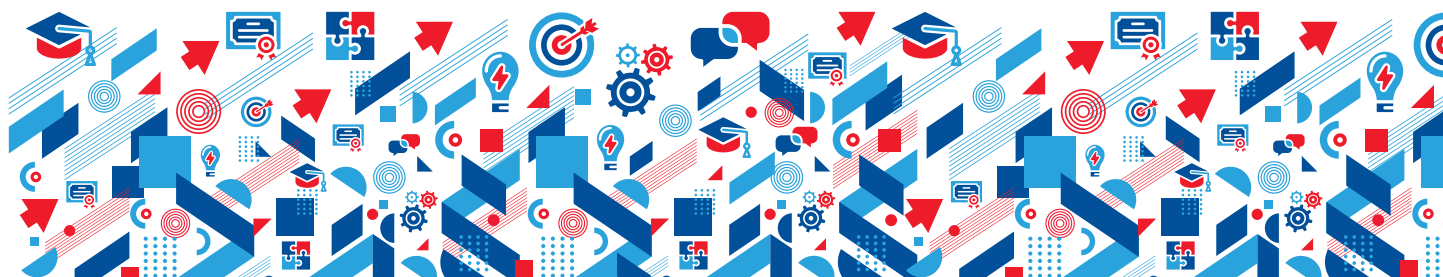
В статье раскрыты основные проблемы организации наставничества в среднем профессиональном образовательном учреждении, предложены пути решения указанных недочетов на примере Новосибирского колледжа пищевой промышленности и переработки.

Ключевые слова: наставничество; проблемы; пути решения.

Эффективный результат в процессе подготовки квалифицированного специалиста достигнутый при помощи наставничества объясняется его индивидуальностью подхода в обучении. Сегодня невозможно найти другой формы обучения, способной быть в полной мере адресной и приближенной к реальным условиям производства. Наставничество как форма обучения позволяет совмещать гибкость и практичность обучения с экономичностью и эффективностью процесса обучения. Практика применения наставничества в учреждениях среднего профессионального образования Новосибирской области позволяет сделать главный вывод об успешности «работы» в образовательных учреждениях любого масштаба и любой отрасли. В последнее время значимость наставничества в обеспечении образовательного пространства существенно трансформировалась. Государство заинтересовано в обеспечении профессионального образования требующимися ресурсами, но учитывая многогранную сложность задач и реальных условий труда на отдельно взятых предприятиях такое обеспечение в рамках страны становится невозможным. Регионы России значительно различаются по уровню безработицы, наличию экологических особенностей, динамике развития групп возрастных слоев населения и востребованности рабочих кадров в структуре отраслевых особенностей регионов.

В условиях изменений, происходящих в экономике государства, попыток создания экономической дестабилизации обстановки за счет введения режима чрезвычайной ситуации связанной с распространением COVID19, санкций экономического характера объявляемых европейскими странами, а так же одновременного развития интеллектуальных и образовательных ресурсов изменились требования к подготовке квалифицированных кадров. Предприятия требуют специалистов, обладающих качественно новым уровнем. Переориентация, частичное перепрофилирование, эффективная реорганизация образовательных учреждений позволяет осуществить востребованные изменения в содержании и формах образовательного процесса, для обеспечения требований, предъявляемых работодателем. В то же время образовательные учреждения требуют от представителей производственных структур ответного внимания к наставничеству, как к фактору мотивации профессиональной подготовки квалифицированных кадров, обеспечивающей потребность потребителя образовательных услуг [2].

Жизненная ситуация требует от наставников как образовательных учреждений, так и производственных предприятий определенных взаимодействий с преподавателями и мастерами производственного обучения ОУ в области подготовки кадров, направленных на максимальную согласованность интересов, и совместную координацию действий участников образовательного процесса.



Работодатель обостряет востребованность к профессиональным образовательным учреждениям среднего профессионального образования по урегулированию дисбаланса ситуации на рынке труда. Обществом востребованы усилия образовательных учреждений, направленные на содействие центрам занятости населения в вопросах обеспечения подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации специалистов. Работодатель требует от образовательного учреждения специалиста, способного выполнять производственные задания на уровне международного качества. В то же самое время работодатель зачастую дистанцируется от образовательного учреждения, позиционируя свое положение только в качестве заказчика рабочих кадров. Экономическое развитие государства ставит вопрос об установлении взаимодействия между сферами, коренным образом различающимися организационно-экономическими и финансовыми структурами, исходными целевыми установками.

Образовательные учреждения среднего профессионального образования Новосибирской области имеют положительный опыт организации наставничества, представленный в виде взаимодействия работодателей с педагогическими работниками образовательных учреждений.

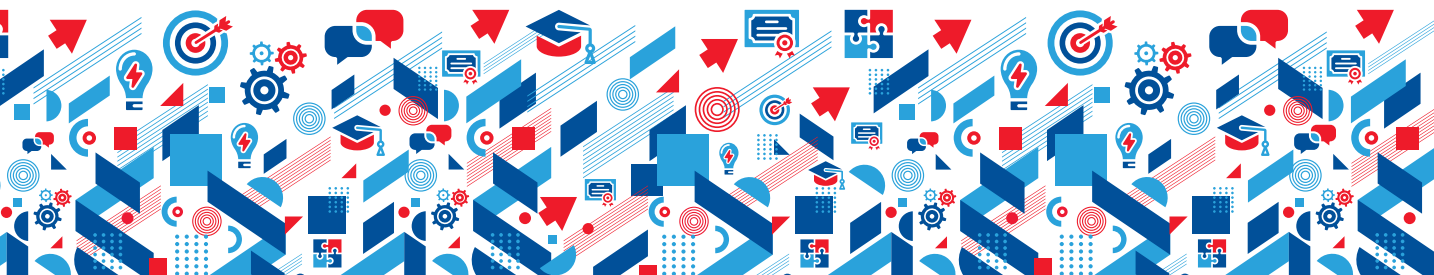
Взаимодействие Колледжа пищевой промышленности и переработки с наставниками таких предприятий как: ЗАО Хлебокомбинат «Инской», ООО «Сибирская продовольственная компания», ООО «Первая крупяная компания», МОАО «Авангард», объединяет интересы производителей и образовательного учреждения. Наставничество осуществляется по линии работы Ресурсного центра пищевой промышленности и переработки Сибирского региона. Работа колледжа в качестве ресурсного центра, как современной инновационной структуры, направлена на создание действенного механизма сетевого взаимодействия с социальными партнерами в вопросах наставничества, управления кадрами, финансами и информацией. Выстраивая взаимодействие с социальными партнерами в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ и Федеральными государственными стандартами по специальностям колледж осуществляет переход на практико-ориентированные методы обучения [3].

Обстоятельства, влияющие на деятельность профессиональных образовательных учреждений, исчерпали возможности применения прежних форм деятельности. Нормативно закреплена потребность в системных изменениях предоставляемых услуг [8]. Коллектив колледжа переосмыслил организацию процесса обучения, позволяющую добиться наиболее ранней вовлеченности молодежи в профессиональную деятельность, методом вовлечение в систему наставничества. В настоящее время обучающимся колледжа предоставляется широкий потенциал для совершенствования развития профессиональных компетенций [1].

Эффективная система наставничества, выстроенная в Колледже пищевой промышленности и переработки (НКППиП), позволяет педагогическому коллективу образовательного учреждения добиться следующих эффектов:

1. повышение профессионального уровня и навыков сотрудников ОУ, вовлеченных в систему наставничества, включая самих наставников;
2. снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;
3. уменьшение риска профессионального выгорания наиболее опытных преподавателей и мастеров производственного обучения, носителей знаний и навыков.

Вместе с тем при разработке и организации института наставничества в ГАПОУ «Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки» был выявлен ряд проблем:



- отсутствие правильного позиционирования наставничества на предприятиях и в организациях, и, как следствие, непонимание сотрудниками ее задач;
- нежелание наставников менять сложившийся график работы из-за необходимости работать с подопечными;
- скрытая боязнь конкуренции со стороны коллег – опытных педагогических работников;
- дефицит сотрудников, которые могут и хотят выполнять функции наставников;
- большой разрыв в возрасте, который может в отдельных случаях являться определённой преградой в организации наставничества;
- превращение наставничества из эффективной кадровой технологии в формальность, когда нет заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника;
- отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;
- некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы;
- нерегулярность или полное отсутствие контроля;
- недостаточное материальное и моральное поощрение наставников и т.п.

Для решения проблемных вопросов, описанных выше, в НКППиП разработана система наставничества, которая включает следующие мероприятия и принципы:

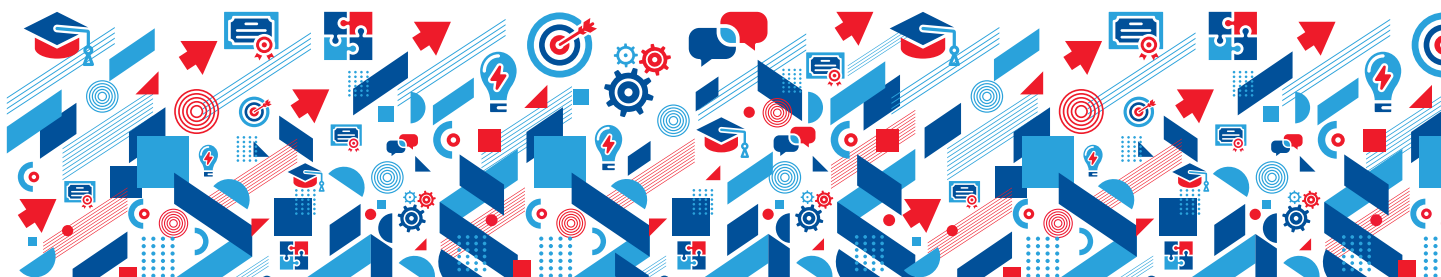
1. разработка локальных актов по организации наставничества;
2. определение целей наставничества и критериев его успешности;
3. тщательный подбор кандидатур наставников, преимущественно добровольцев, и людей, максимально соответствующих критериям хорошего наставника, с подкреплением труда корректной мотивацией;

Позитивное влияние, оказываемое наставничеством на развитие образовательного учреждения, можно отметить определенными успехами в:

- достижении качества практико-ориентированной подготовки мирового уровня, подтверждаемого победами обучающихся в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WSR), получаемого за счет наставничества, дуального обучения, ориентации педагогического коллектива на опережающую подготовку и практики на базе предприятий-социальных партнеров;
- оптимизации учебного процесса, основанного на эффективной модернизации колледжа, оснащении современным оборудованием отечественного и зарубежного исполнения;
- расширении вариантов взаимодействия с предприятиями в рамках деятельности отраслевого совета;
- повышении имиджа образовательного учреждения на всероссийском уровне, в качестве конкурентоспособного образовательного учреждения, соответствующего государственным стандартам и требованиям работодателя к качеству подготовки специалистов, востребованных на производстве [6].

Перспективы дальнейшего развития наставничества педагогический коллектив видит в:

- установлении более тесного контакта с передовыми эффективными предприятиями;
- повышении инвестиционной привлекательности образовательного учреждения для предприятий, направленной на развитие софинансирования программ подготовки, переподготовки кадров;
- создании отраслевого методического совета с привлечением к активному участию социальных партнеров в разработке учебных программ, совместном формировании темати-



ки выпускных квалификационных работ, формировании единых отраслевых квалификационных требований к выпускникам;

- развитии исследовательской деятельности обучающихся, основанной на заинтересованности социальных партнеров во внедрении технологических инноваций в производство;
- организации мониторинга результатов наставничества.

Библиографический список:

1. Ананьина Ю.В. Формирование среды профессионально-личностного развития студентов колледжа в условиях сетевой кластерной интеграции /Автореферат диссертации на соискание ученой степени. Москва 2013.
2. Романченко М.К. Развитие мировой системы профессионального образования /Романченко М.К., Бячков А.С., Романченко А.М. Международный научно-исследовательский журнал №10(52) ч.3, 2016, с.183-187.
3. Романченко М.К. Опыт создания многофункционального центра прикладных квалификаций на базе колледжа / Профессиональное образование. Столица, № 10, 2016, с.49-51.
4. Романченко М.К. Повышение педагогического мастерства, как фактор повышения качества подготовки специалистов / Романченко М.К., Крашенинников С.В., Кубашев А.Н., Романченко А.М. Международный научно-исследовательский журнал № 09 (51) часть 4, 2016, с.79-81.
5. Романченко М.К. Совершенствование программно-методического обеспечения учебного процесса в различных формах организации учебной деятельности / Романченко М.К., Корилов В.А. Шалбаева Л.В. Новая наука: теоретический и практический взгляд, № 8, 2016, с.81-83.
6. Романченко М.К. Опыт создания образовательного учреждения многоуровневого непрерывного профессионального образования по подготовке рабочих и специалистов / Образование и наука в современных условиях, 2016, №3 (8).
7. Готова Ж.В. Плюсы и минусы наставничества [Электронный ресурс] /Ж.В. Готова/ Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanieshkoly/library/2013/08/21/plyusy-i-minusy-nastavnichestva>
8. Организация системы наставничества в компании [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/sistemanastavnichestva-na-predpriyatii>

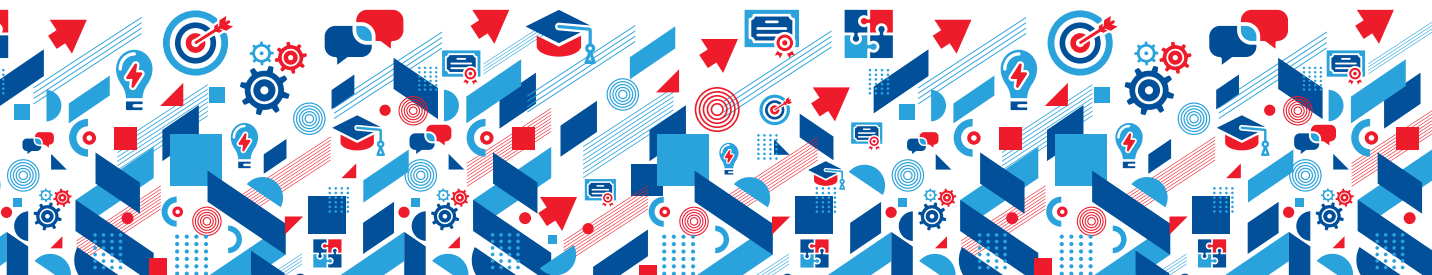
СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ФЛАГМАНСКУЮ ПРОГРАММУ «СПЕЦИАЛИСТ БУДУЩЕГО»

Рафальчук А.Л.,

преподаватель экономических дисциплин,
ОГБПОУ «Томский индустриальный техникум»,
Томская область

Ключевое направление практики – вовлечение студентов в понятие и сущность предпринимательской деятельности. Практика имеет два вектора работы: максимальный охват студентов (начиная со второго курса) в мероприятиях по развитию молодежного предпринимательства и индивидуальная работа наставника со студентами-наставляемыми по подготовке и сопровождению их в конкурсах профессионального мастерства и проектной деятельности (бизнес-планировании).

Ключевые слова: наставничество, профессиональное мастерство, предпринимательство, молодежное предпринимательство, флагманская программа.



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 [1].

Целью практики наставничества является выявление через флагманскую программу «Специалист будущего» 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.

Актуальность практики 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.

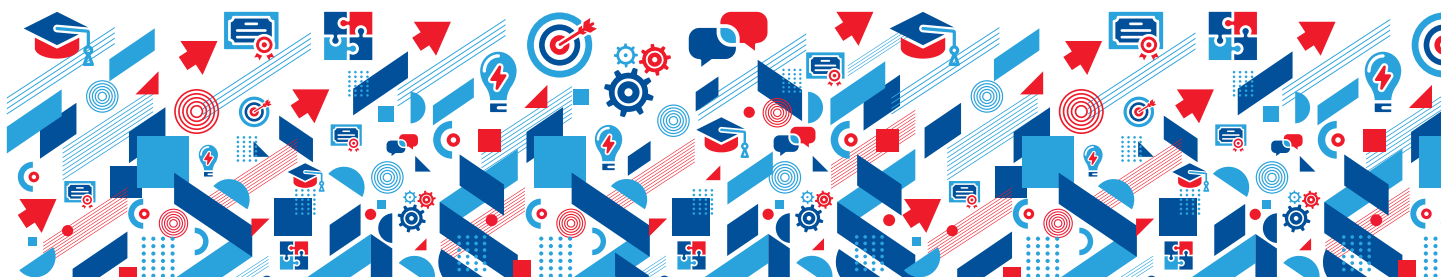
Актуальность. В настоящее время одним из приоритетных направлений в развитии экономики является предпринимательство. Россия отстает в предпринимательском и экономическом развитии от других зарубежных стран, которые показывают на собственном опыте, что именно предпринимательская деятельность и есть эффективная движущая сила экономики, благоприятно сказывающаяся на экономической стабильности страны [2].

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.

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».

Данная цель достигается через подготовку 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 (Ворлдскиллс Россия, Абилимпикс) и полигонов по 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.

Средства и способы реализации практики представлены 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 региональных мероприятиях: мастер-классах, 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:

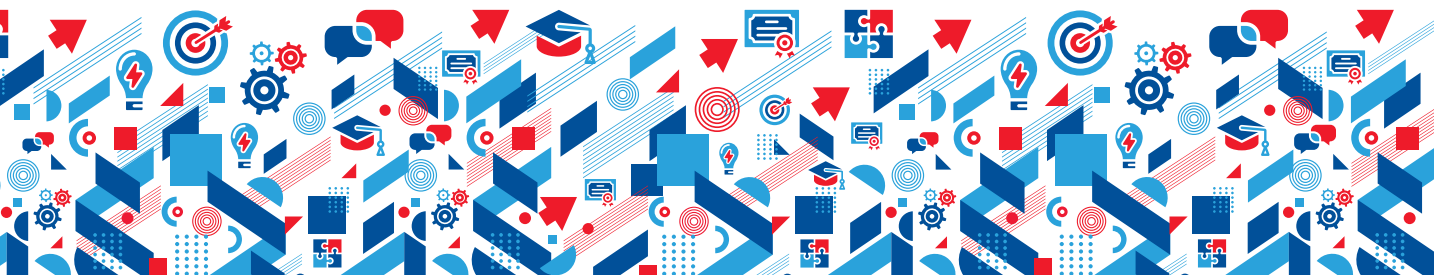
а) партнерские отношения с Городским центром поддержки малого и среднего бизнеса (ГЦП МСБ) компания «Expertum Group». Участие в тренинге «4 шага на пути к успешному бизнесу», организованном компанией (охват более 75 студентов).

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» и 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 полуформальной 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 года);
- 2019 – 2020 учебный год 116 человек, что составляет 13,1% от общего числа контингента ОГБПОУ «ТомИнТех» (888 обучающихся на 01.01.2020 года).

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 А.Л.) в период с 01.09.2018 года по 01.06.2020 года представлены в таблице 1.

Риски, возникающие при внедрении практики и мероприятия по их минимизации: представлены в таблице 1.

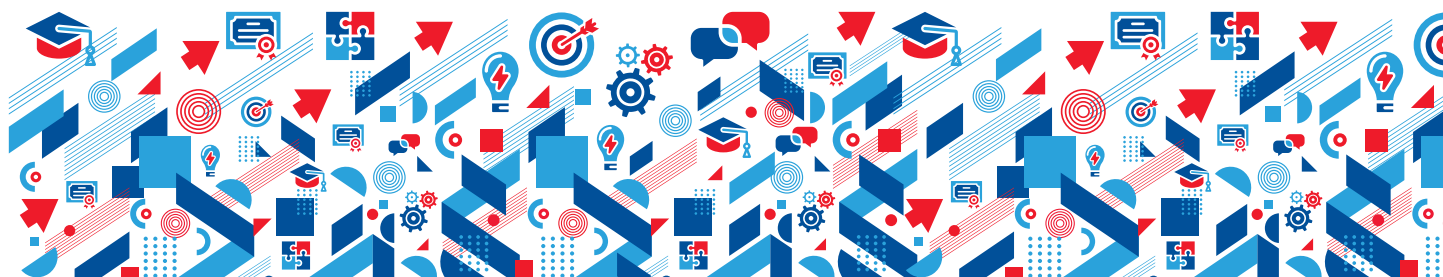


Таблица 1. Риски и мероприятия по их минимизации

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.

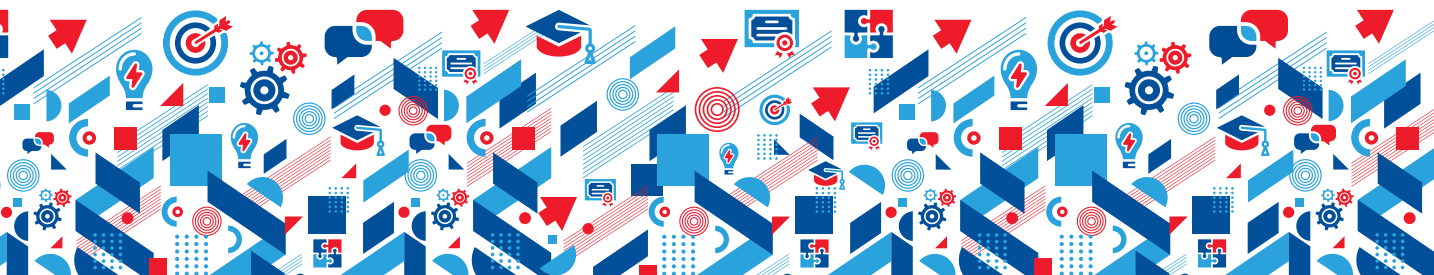
Алгоритм внедрения практики: создание Дорожной карты по реализации практики наставничества в системе среднего профессионального образования Томской области.

Привлечение Молодежного центра СПО к внедрению практики наставничества, а также заключение партнерского соглашения с Региональной некоммерческой организацией «Фонд развития бизнеса».

Взаимодействие с данными ресурсными центрами 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.

Библиографический список

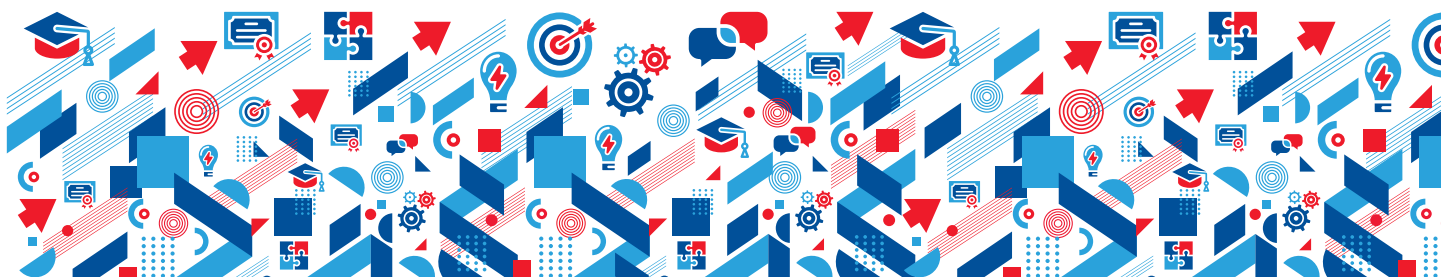
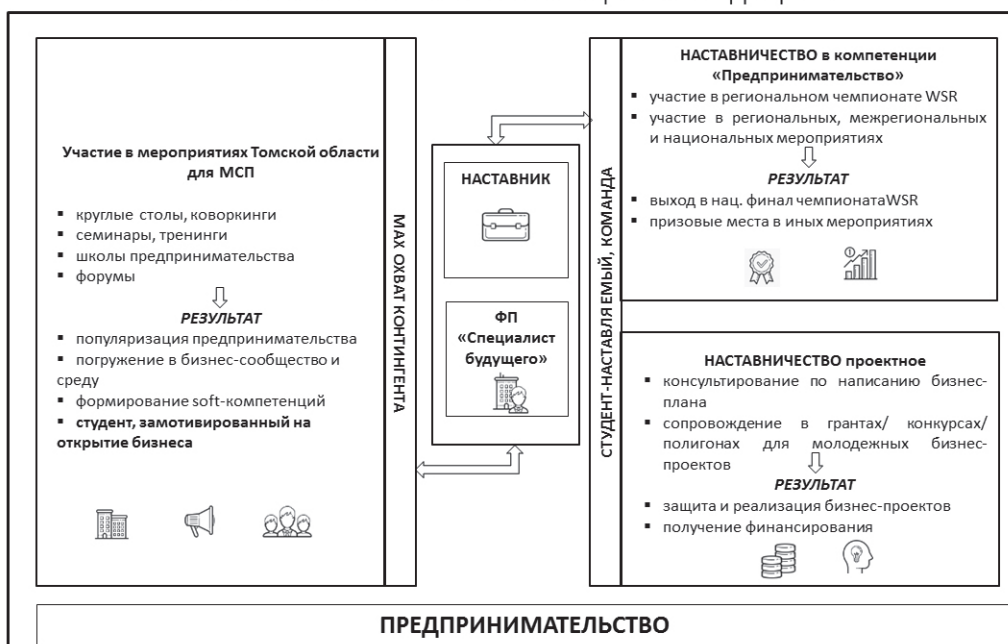
1. Яблонский С.С., Терентьева И.Н. Проблемы развития молодежного предпринимательства Белгородской области – [Электронный ресурс] – URL: <http://cs-alternativa.ru/text/2393>
2. Карпунина М.А., Савинова С.Ю., Шубнякова Н.Г. Формирование молодежного предпринимательского сообщества как инструмент повышения предпринимательской активности в России // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2



Приложение 1

МОДЕЛЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

«СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СЕОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ
ФЛАГМАНСКУЮ ПРОГРАММУ «СПЕЦИАЛИСТ БУДУЩЕГО»



Круглый стол

«Роль наставничества в подготовке современных профессиональных кадров»



Модератор

Горюнов Николай Павлович,
директор Томского государственного педагогического колледжа

Спикеры:



Алеева Лариса Викторовна,
заведующий МАДОУ «Детский сад 13» города Томска



Антипов Дмитрий Александрович,
преподаватель ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий»



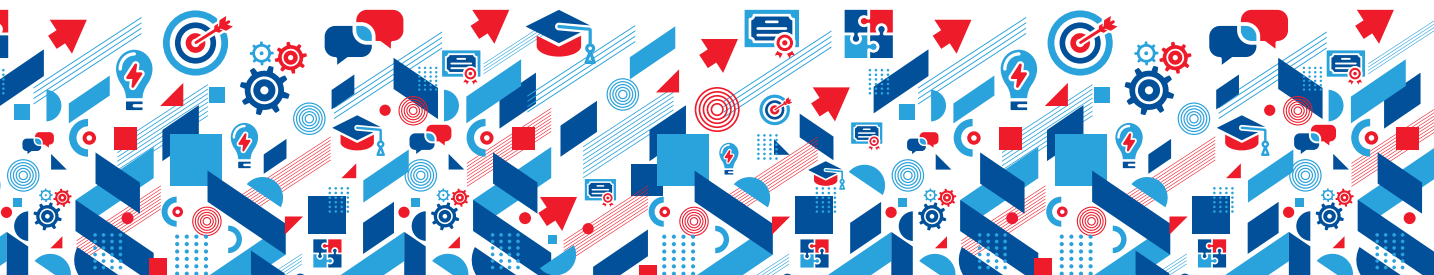
Лохачева Ольга Геннадьевна,
методист ГАПОУ «Оренбургский государственный колледж», Оренбургская область



Беляева Светлана Сергеевна,
заведующий кафедрой управления развитием профессионального образования и научно-методического сопровождения инновационной деятельности ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования», Ямало-ненецкий автономный округ



Савчук Сергей Дмитриевич,
frontend-разработчик ООО «Умный мир», город Томск



Направления обсуждения:

- Роль наставника в профессиональном самоопределении студента, молодого специалиста;
- Значение наставничества в закреплении студента, молодого специалиста в профессиональной деятельности;
- Влияние наставничества на профессиональный/ карьерный рост специалиста.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕРЕЗ ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСА
«ЮНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» В КЛАСТЕРНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ
СО ШКОЛАМИ ТОМСКОГО РАЙОНА ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ
АГРАРНОГО ПРОФИЛЯ**

Блыщик Е.В.,
менеджер по профориентации ОГБПОУ «Томский аграрный колледж»,
Томская область

Выбор профессии – очень ответственный шаг в жизни каждого человека. В настоящее время большому количеству выпускников трудно определиться с дальнейшим видом деятельности, поэтому необходимо готовить школьников к выбору профессиональной траектории как можно раньше.

Ключевые слова: наставничество, профориентация, модель сопровождения.

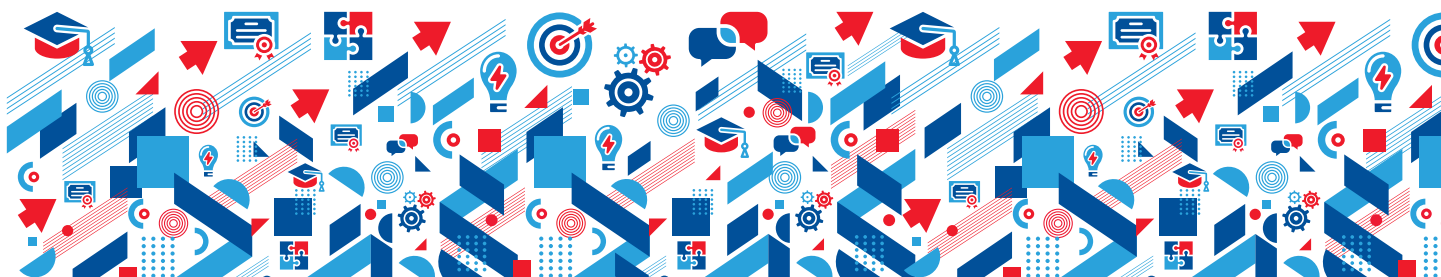
На сегодняшний день профориентационная работа в Томском аграрном колледже – это комплекс практико-ориентированных мероприятий по глубокому самоопределению в области современных и востребованных профессиональных компетенций.

Одной из наиболее успешных форм организации профориентационной работы является конкурс «Юные профессионалы», направленный на знакомство со специальностями аграрного профиля, а также раскрытие потенциала школьников и формирования их профессионального самоопределения.

В рамках данного конкурса была организована система наставничества, основная идея которой построена на модели сопровождения:

- учителей технологии, естественно-научных дисциплин, математики и физики,
- школьников через систему наставничества, преподавателей-экспертов колледжа и студентов – призеров и победителей чемпионатного движения Молодые профессионалы (WorldSkills Russia).

Конкурс «Юные профессионалы» с использованием технологий чемпионатного движения Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) впервые прошел в Томской области в 2018 году по трем направлениям «Ветеринария», «Агрономия», «Эксплуатация сельскохозяйственных машин». В 2019 году были включены еще две компетенции «Сити-фермерство» и «Электро-монтаж».



С сентября по октябрь 2019 года на базе мастерских колледжа организована и проведена программа стажировочной площадки для учителей школ по компетенциям конкурса. Итогом стал демонстрационный экзамен, который позволил определить уровень освоения компетенций.

С ноября по февраль на базе общеобразовательных организаций педагогами школ при содействии Томского аграрного колледжа организована подготовка к отборочному этапу конкурса. Были проведены навыкиые тренинги для школьников, мастер-классы по компетенциям, а также индивидуальные консультации.

За финалистами закрепляются наставники из числа преподавателей колледжа, которые на протяжении всего времени поддерживают общение с каждым ребенком, быстро реагируют на возникающие вопросы и определяют правильный ход работы. При такой организации процесса наставник сближается с каждым участником, между ними складывается высокий уровень доверия, что благотворно влияет на эффективность восприятия информации и достижение наиболее высоких результатов.

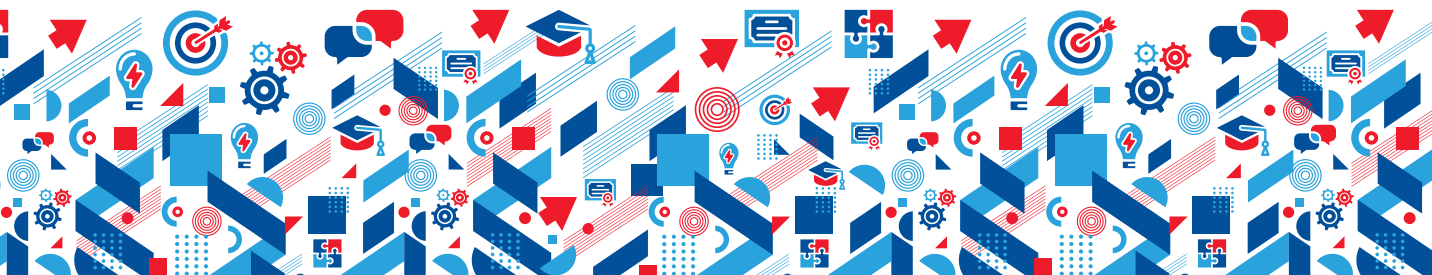
БАЗОВАЯ КАФЕДРА КАК СПОСОБ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА (НА ПРИМЕРЕ ОГБПОУ СОТА И МУТТП Г. СМОЛЕНСКА)

Ващилина А.С.,
преподаватель ОГБПОУ «Смоленская областная технологическая академия»,
Смоленская область

В статье рассматриваются особенности практической подготовки обучающихся на базовой кафедре. Представлены показатели, позволяющие оценить результаты деятельности базовой кафедры, которые подтверждают, что базовая кафедра в современных условиях является одной из возможностей совершенствования образовательного процесса за счет включения в него передового опыта предприятия.

Ключевые слова: базовая кафедра, сетевое взаимодействие, производственная деятельность, профессиональные компетенции.

Стратегическими целями социально-экономического развития Смоленской области являются улучшение качества жизни населения, динамичное развитие промышленности, сельского хозяйства, транспортной инфраструктуры, повышение инновационной активности и инвестиционной привлекательности. Поступательное развитие ключевых отраслей, улучшение инвестиционного климата обуславливают особую актуальность кадрового обеспечения устойчивого экономического роста региона. Изменились требования к трудовым ресурсам. Основным критерием стало качество кадрового потенциала. Современное производство требует от профессиональных образовательных организаций подготовки специалистов интегративного типа, обладающих определенным резервом профессиональных знаний и способностей. Речь идет не только о формировании у выпускников практических умений и навыков, но и о развитии наиболее значимых общечеловеческих качеств и свойств, которые в процессе трудовой деятельности, освоения новых производственных технологий позволят динамично изменять освоенную профессию или специальность.



В современных, постоянно изменяющихся, условиях, требующих обновления как материальной, информационной баз предприятий, так и постоянного развития человеческих ресурсов (повышение квалификации, переподготовка работников), повышается роль и значимость среднего профессионального образования. Конкурентоспособность современной профессиональной образовательной организации во многом зависит от степени практической направленности проводимых занятий и организуемых практик, от того, насколько активно в учебный процесс вовлекаются специалисты-практики соответствующей сферы деятельности. Сегодня абитуриенты и студенты предъявляют высокие требования к образовательным организациям, ожидая, что после получения диплома, они будут хорошо ориентироваться в практических вопросах своего направления и без особого труда смогут найти работу.

Выстраивание эффективной системы подготовки выпускников – приоритетная задача для ОГБПОУ СОТА. Одним из ключевых элементов этой системы является практико-ориентированное обучение.

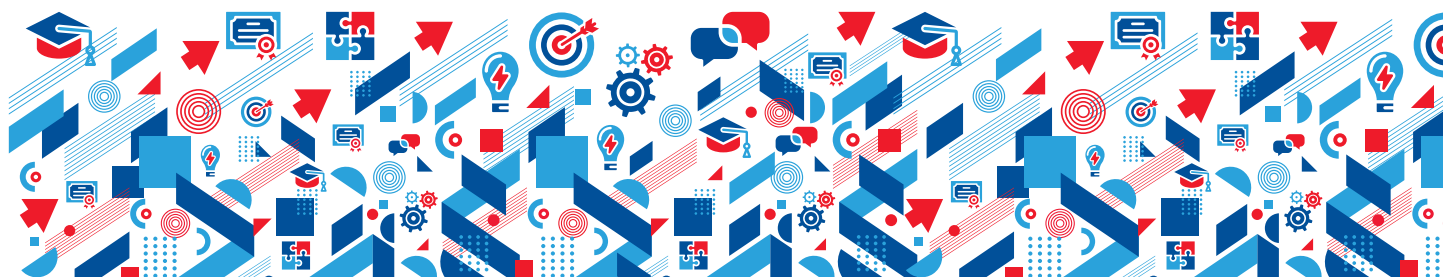
С 2018 года ОГБПОУ СОТА и МУТТП г. Смоленска реализуют сетевую форму реализации образовательных программ среднего профессионального образования по специальности 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» и по профессии 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», при которой на базе работодателя имеется Базовая кафедра.

Обучение проходит в академии, в учебных классах базовой кафедры и в производственных подразделениях МУТТП г. Смоленска.

Основными направлениями взаимодействия являются:

- совместная разработка основных профессиональных образовательных программ, учебных планов и учебных программ с учетом потребностей предприятия;
- внесения необходимых изменений в учебные планы с учетом ФГОС, профессиональных стандартов и стандартам WSR;
- учет потребностей МУТТП г. Смоленска и составление индивидуальных учебных планов для обучающихся академии-сотрудников МУТТП г. Смоленска;
- участие в учебной деятельности академии с позиции конечного потребителя результатов совместного труда: учебные экскурсии, учебные занятия в цехах и производственных участках МУТТП г. Смоленска (уроки на производстве);
- привлечение ведущих специалистов предприятия к преподаванию профессиональных дисциплин и модулей, в том числе в учебных классах базовой кафедры;
- проведение учебных практик по профессиональным модулям на базовой кафедре, организация и проведение производственной практики с закреплением за студентами академии руководителей практики от предприятия (ведущие специалисты МУТТП г. Смоленска ежегодно входят в состав экзаменационных комиссий при проведении экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям и в состав государственных экзаменационных комиссий);
- стажировка преподавателей на рабочих местах под руководством специалистов предприятия;
- развитие материально-технической базы академии, спонсорская помощь в проведении различных мероприятий, принимает участие в формировании призовых фондов при проведении профессиональных конкурсов.

В рамках данной практики сетевого взаимодействия финансирование базовой кафедры осуществляется за счет средств работодателя. Приобретенное оборудование ставится на



баланс работодателя. Финансирование расходов на практическую подготовку на специализированном оборудовании (в том числе на расходные материалы, ремонт оборудования) осуществляется за счет средств предприятия.

Обучающиеся за время учебы получают все необходимые практические навыки и не нуждаются в дополнительном обучении, как прочие молодые специалисты. Базовая кафедра имеет еще одно серьезное преимущество: она существенно сокращает процесс адаптации молодых специалистов на предприятии.

Приобретение навыков производственной деятельности на базовой кафедре позволяет студентам развить профессиональные компетенции. Это будет способствовать трудоустройству выпускников по специальности, а, следовательно, повысит результативность деятельности академии. Кроме того, ОГБПОУ СОТА получает возможность внедрять на базовой кафедре передовые идеи по обновлению и совершенствованию учебного процесса.

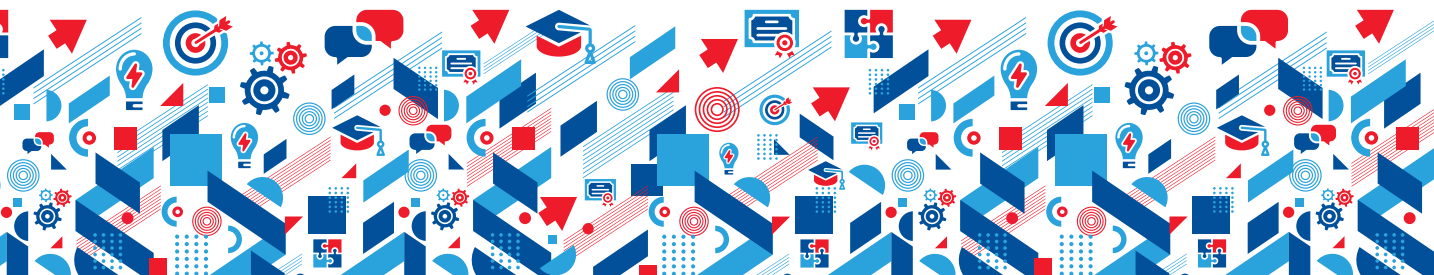
За время работы базовой кафедры (2018-2019 и 2019-2020 учебные года) совместно с МУТТП г. Смоленска были разработаны пять ОПОП, внесены изменения в учебные планы, актуализированы десять программ учебных дисциплин и профессиональных модулей. Прошли стажировку на предприятии 17 ведущих преподавателей и мастеров производственного обучения академии. Около 150 студентов за два учебных года посетили музей МУТТП г. Смоленска и экскурсию по предприятию, более 300 студентов успешно выполняли лабораторные работы и практические занятия в учебных классах базовой кафедры. Более 500 студентов прошли учебную, производственную и преддипломную практики, из них были трудоустроены на предприятие в 2019 году – 12 человек, в 2020 году приглашены на работу 19 выпускников.

Основным преимуществом базовой кафедры является возможность приблизить учебный процесс к нуждам конкретного предприятия. Это позволяет ориентировать его на получение студентами навыков по решению реальных производственных задач, что делает их готовыми приступить к профессиональной деятельности сразу же после завершения обучения. По сути, базовая кафедра является своеобразным «окном» в мир реальной экономики. Фактически это площадка, которая позволяет проводить адаптацию студентов к конкретному предприятию или производству в период их обучения.

Имеющийся в ОГБПОУ СОТА опыт работы по внедрению практико-ориентированной модели обучения позволил четко очертить ряд обязательных условий, выполнение которых позволяет добиться наибольшей эффективности их деятельности. Под эффективностью в данном случае понимается подготовка специалистов, в максимальной степени отвечающих требованиям базового предприятия. Исходя из этого – главная ценность базовой кафедры заключается в возможности совершенствования образовательного процесса за счет включения в него производственного опыта предприятия.

Библиографический список

1. Грант Р.М. Ресурсная теория конкурентных преимуществ: практические выводы для формулирования стратегии // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент». – 2003.-№3.
2. Жуков А.Г., Возможности ресурсов сетевого взаимодействия интегрированной базовой кафедры и социальных партнеров. // Актуальные вопросы профессионально-педагогического образования. Сборник научно-методических работ / Под ред. Жукова Г.Н., Бухаровой Г.Д., Приваловой Г.Ф. – Уфа Аэтерна.
3. Жуков Г.Н., Жуков А.Г., Базовая кафедра в составе профессионально-педагогического вуза: опыт создания и функционирования. Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. 2018. № 4 (56).
4. Энциклопедия профессионального образования под ред. С.Я. Батышева. (Электронный вариант), [Электронный ресурс] // Сайт академика РАО Новикова А.М. URL: <https://www.anovikov.ru/dict/epo.pdf>.



МОЛОДЁЖНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ АСТРАХАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА «СТУДЕНЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»

Гребнёв Р.Д.,

руководитель проекта «Студенческое Наставничество»,

Алиева М.Р.,

старший наставник по работе с документацией, автор проекта «StudBrain»,
ФГБОУ ВО «Астраханский государственный медицинский университет» Минздрава России.

В статье рассматривается создание и формирование организации «Студенческое Наставничество». Главной задачей проекта является курация первых курсов. За время существования организация вошла в структура студенческого самоуправления. Студенческое Наставничество рассматривается как вид профессиональной деятельности, способствующий развитию обучающихся университета, а также раскрытию навыков мышления, ответственности, коммуникабельности.

Ключевые слова: наставник, наставничество, студент, деятельность, организация.

29 мая 2019 года в Астраханском ГМУ студентом лечебного факультета Гребнёвым Романом Дмитриевичем было создано молодёжное направление Астраханского государственного медицинского университета «Студенческое наставничество». Основной задачей направления стала курация первых курсов университета. Но за время своего существования организация набирала обороты и вошла в основную структуру студенческого самоуправления. Под курацией начальника отдела по воспитательной работе Тимофеевой Натальи Викторовны, «Наставники» университета принимали участие в научных, общественных, культурно-массовых, творческих, спортивных и социальных мероприятиях, не только на территории вуза и Астраханской области, но и в других регионах нашей страны, где показывали лучшие результаты.

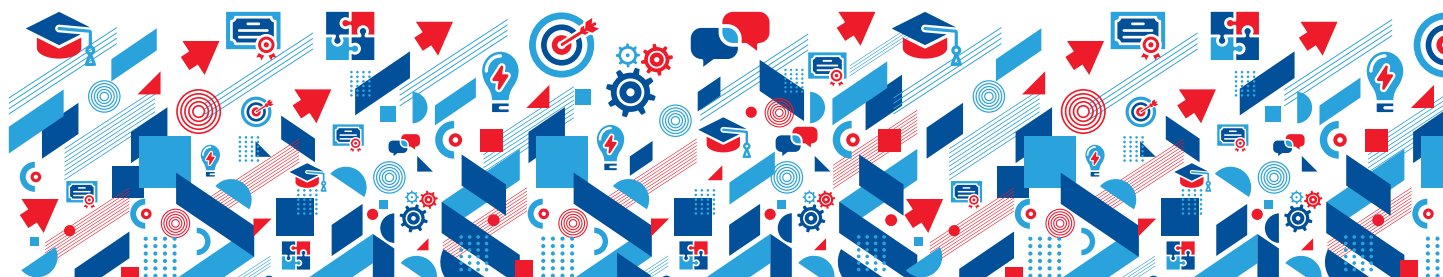
«Студенческое наставничество» взаимодействовало с такими организациями как дом танца «Ya funk» и танцевальным центром «Leader dence».

В период карантина «Наставники» запустили благотворительную акцию, в ходе которой оказали помощь малоимущим семьям продуктами питания и лекарственными препаратами.

За год направление «СтудНаст» проделало колоссальную работу благодаря поддержке ректора Астраханского государственного медицинского университета д.м.н., профессора Башкиной Ольги Александровны и проректора по учебно-воспитательной работе доктора медицинских наук, профессора Попова Евгения Антоновича.

Совместно с отделом по воспитательной работе «Студенческое наставничество» создало следующие проекты:

- «Школа наставничества» – дополнительная программа образования в университете, которая готовит курсантов к статусу «Наставник университета», делая из студента универсала, способного быть примером в учебе и дисциплине, а также развивает в нём лидерские качества и профессиональные навыки.
- «Первый шаг СтудНаст» этап отборов в «Школу наставничества», где студенты демонстрируют свои первичные навыки и способности, прежде чем стать «Курсантами» и проходить обучение, по программе «Наставник».



- «Школьное звено медицины» – дополнительная структура организации, направленная на работу со школьниками в рамках профориентации, для пропаганды студенчества, обучению доврачебной медицинской помощи и программы по биоритмам школьника.
- «Студенческий бал 2020» – в рамках этого проекта состоялся мюзикл «12 семестров», сценарий которого написан студентами, входящими в состав направления «СтудНаст».

На старте такие проекты как:

- «Перезагрузка наставников»
- «Центр поддержки студентам»
- Программа для первокурсников «Включайся»
- «Открытый диалог»
- «Наставник абитуриенту»
- «StudBrain»

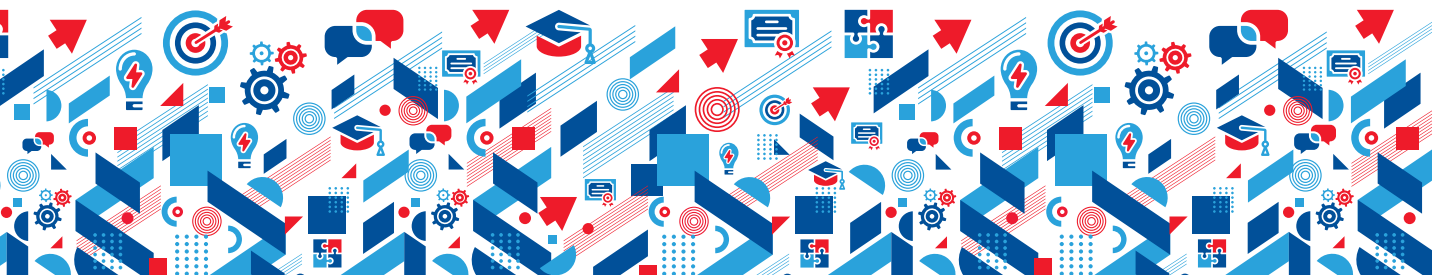
И мы только начали свой путь, а направление уже имеет 60 первоклассных наставников, которые на протяжении года курировали первокурсников и передавали им свои знания и опыт.

Всю информацию о деятельности можно найти на официальной странице направления в Instagram: <https://www.instagram.com/studnast/>.

А с не давних пор к основному составу присоединились 44 новоиспечённых наставника, которые успешно завершили обучение в «Школе наставничества» и 10 курсантов попали в резерв, им предстоит создать проект по заданной теме, чтобы подтвердить статус «Наставник».

«Школа наставничества» проходила с 13 мая по 10 июня 2020 года, но из-за сложившейся ситуации с пандемией в стране она прошла в новом формате «На удалёнке». Пришлось поменять всю концепцию классов и перевести их в онлайн режим. Это было нелегко, ведь ранее такой практики не было, но мы успешно справились с этим. На протяжении дистанционного обучения курсанты «Студенческого наставничества» прошли следующие Мастер-классы:

- «Внутри себя». Целями данного мастер класса являлись: познание себя, открытие новых возможностей, умение любить себя и своё окружение. Также данный мастер-класс позволил ребятам погрузиться в себя и лучше узнать своих уже коллег-наставников.
- «Командообразование». Основной целью тренинга являлось сплочение команды. Построение эффективного командного взаимодействия, формирование благоприятного психологического климата, нахождение сходства у участников группы для улучшения взаимодействия между ними. Знания и умения, которые они получили на данном мастер классе позволят наладить отношения в своей группе, организовать работу группы и сделать из неё команду, а это, в свою очередь, будет способствовать более лучшему и качественному обучению студентов.
- «Miss.Media.Press». Социальные сети занимают большую часть времени современной молодёжи, особенно сейчас, когда всё проходит в дистанционном формате. Благодаря этому мастер классу-ребята научили правильно пользоваться социальными сетями, узнали много новых и интересных приложений, которые также помогут им в учебном процессе, открыли для себя множество интересных лайфхаков связанных с обработкой информации.
- «Вечные ценности». Курсанты разобрали такие понятия как: доброта, уважение, знания. Они узнали о полезных правилах, которые помогут им учиться на «хорошо» и «отлично». Поговорили о вечных ценностях и о том, как важно сохранить добро и уважение к окружающим.



- «Курация больных». Неотъемлемой частью жизни студента-медика является курация пациента. Данный мастер-класс позволил разобрать такие понятия как: пациент, виды пациентов, что такое коммуникабельная компетентность, для чего нужна история болезни, как она оформляется и многое другое.
- «Мотивация и Лидерство». Каждый Наставник развивает в себе лидерские качества, учится мотивации. Это помогает им вести за собой студентов, мотивировать их в учёбе. Каждый Наставник принимает и вкладывает в себя огромное количество знаний для того, чтобы передать их будущим студентам нашего университета.
- «Верь в себя». Лидерство и умение верить в других в первую очередь начинается с веры в себя. Тренинг помог преодолеть личные барьеры, способствовал повышению образного мышления, развитию фантазии и внимания.
- «ВИЧ-инфекция и её профилактика». Тренинг позволил восполнить нехватку знаний студентов о ВИЧ и СПИД инфекциях. Курсанты узнали о способах заражения, профилактике и мерах предосторожности.
- «Профилактика коронавирусной инфекции (Covid-19)» – для курсантов был продемонстрирован видеоролик, в котором были описаны все инструкции для предотвращения заболевания и распространения инфекции.

На сегодняшний день мастер-классы являются наиболее эффективной передачей информации, знаний и жизненного опыта. Именно поэтому мы выбрали этот формат. Все знания, которые студенты получили сегодня, завтра они передадут будущему поколению. Каждый из курсантов прошёл долгий путь в «Школе наставничества», ежедневно работая над собой и ломая внутренние барьеры для того, чтобы помочь первокурсникам лучше освоиться, более продуктивно учиться, реализовать себя в стенах нашего университета.

После всех мастер классов курсанты сдали экзамены и продемонстрировали все свои знания и навыки, которыми овладели.

Со всей работой «Школы наставничества» в новом формате «На удалёнке» вы можете ознакомиться, перейдя по ссылке https://yadi.sk/d/MoUCa4MB_d_lbg.

В наших руках развитие нашего университета!

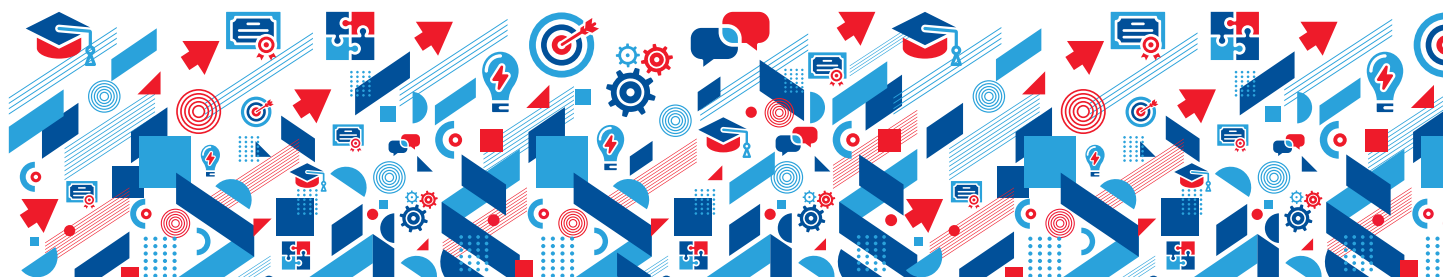
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ И ВНОВЬ ПРИБЫВШИХ ПЕДАГОГОВ

Грищенко О.П.,

преподаватель общетехнических дисциплин
ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум»

Рассматривается проблема организации процесса наставничества в педагогическом коллективе средней профессиональной образовательной организации. Выделены особенности педагогической деятельности среди преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения в процессе передачи профессионального мастерства молодым и вновь прибывшим педагогам с целью их адаптации.

Ключевые слова: наставничество, молодой и вновь прибывший педагог, менторинг, профессиональное мастерство, адаптация.



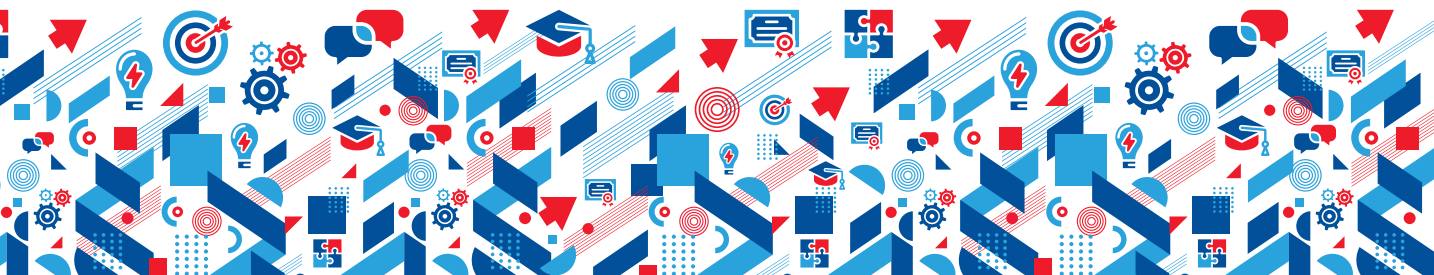
От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого или вновь прибывшего педагога в учебном заведении зависит очень многое, в частности, качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии или сменить ее. По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов преподавателей уходят из профессии в первые пять лет работы (а то и месяцы). Закончивших педагогические вузы специалистов выходит много, а вот коллективы учебных учреждений остаются достаточно возрастными (средний возраст далеко за 40 лет). «Если ты педагог, то должен быть им не только для обучающихся, но и для членов своего коллектива»: – этим девизом и иду по жизни! Я была добровольным наставником всю свою трудовую деятельность, никто меня не поощрял, да и не надо. От чистого сердца и с большим желанием помогала молодым специалистам, так как знала, что от теплого приема, помощи со стороны коллектива к новому педагогу зависит очень многое: как он будет развиваться профессионально, останется ли работать в данной сфере образования. Всегда хотелось, чтобы молодой педагог остался работать в нашем учреждении. Ведь это тоже показатель работы всего коллектива: сохранность контингента, отсутствие текучести рабочих кадров.

Коллектив специалистов техникума отличается от коллектива педагогов школ тем, что преподавателями спецдисциплин и мастерами производственного обучения часто являются люди с техническим образованием, не имея педагогического. Специальные педагогические курсы повышения квалификации за короткий срок не могут дать полный объем знаний, какие дает педагогический ВУЗ. Поэтому педагоги со стажем прекрасно знают, что лучшим помощником в освоении педагогических тонкостей может стать наставник.

Наставничество – один из самых эффективных методов передачи опыта новому сотруднику. Метод пришел из глубины веков, еще в древних летописях и сказаниях, рассказывается о подмастерьях. О высоких результатах наставничества свидетельствуют достижения искусства, живописи, зодчества, которые дошли до наших времен и восхищают нас красотой и изяществом. Древние традиции передачи опыта нужно обязательно сохранять и развивать. С распадом страны в руководстве на какое-то время о наставничестве подзабыли, но в педагогической среде оно продолжалось действовать в добровольном русле. В техникуме преподавая общетехнические дисциплины, имея инженерно-педагогическое образование, я понимала, что выполнить роль наставника для преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения предстоит мне. На протяжении 20 лет я веду наставническую деятельность по отношению к молодым и вновь прибывшим преподавателям спецдисциплин и мастерам производственного обучения. Вновь прибывшими являются работники, имеющие высшее техническое образование, пришедшие к нам с других учебных заведений или с предприятий. Являясь председателем методической комиссии преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения, я долгое время помогала лично. В техникуме разработаны нормативно-правовые документы: Устав учреждения, положение об организации наставничества, протоколы МК, приказ о наставничестве, положение о выплате стимулирующей надбавки, система планирования и отчетности наставников и пр.

Условия назначения наставников в техникуме следующие:

1. Назначение педагогов-наставников осуществляется членами методической комиссии и утверждается администрацией техникума.
2. Основой является опыт работы наставника в данном учреждении, его достижения в конкурсах «Молодые профессионалы», «Абилимпикс», в олимпиадах.
3. Учет показателей:
 - общность интересов;



- место жительства;
- общая увлеченность конкретной педагогической деятельностью, проблемой;
- аналогичность в преподавании дисциплин, МДК и ПМ.

Основными целями наставничества считаю:

1. оказывать методическую помощь в развитии профессиональной компетентности;
2. содействовать в формировании индивидуального стиля работы;
3. раскрыть потенциал молодого преподавателя;
4. формировать и воспитывать потребность и желание в непрерывном образовании;
5. оказать помощь в социальной адаптации;
6. передать навыки и знания.

В нашем техникуме существует система наставничества над молодыми и вновь прибывшими специалистами, которая позволяет:

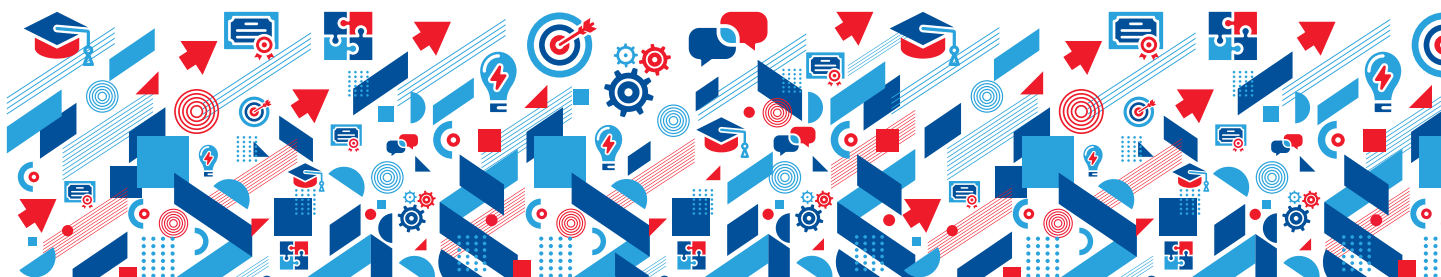
- создать условия для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- оказать помощь в изучении и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- предупредить типичные ошибки и затруднения в организации образовательного процесса, в поиске возможных путей их преодоления и т.п.[1]

Поддержка молодых и вновь прибывших специалистов в адаптационный период осуществляется различными средствами (индивидуальный и коллективный менторинг).

Благодаря помощи наставников, происходит безболезненная адаптация работников в нашем техникуме. Индивидуальный и коллективный менторинг позволяет ускорить процесс обучения молодого или вновь прибывшего педагога, так как он осваивает новые знания напрямую, конкретно по направлению образовательной деятельности техникума. Данный метод также позволяет частично контролировать работу и результаты конкретного молодого или вновь прибывшего специалиста.

В нашем учебном заведении чаще используем персональный менторинг, при котором один наставник ведет одного молодого педагога, основная деятельность которого складывается из:

- работы над составлением УМК, ПМ, ведением журнала занятий;
- работы над индивидуальным планом повышения квалификации;
- помощи в составлении поурочного конспекта при подготовке к уроку;
- работы над методикой урока: разбора структуры урока, выбора стиля поведения преподавателя во время ведения урока;
- составления задания преподавателю на основании анализа его уроков;
- контроля выполнения выданного задания и составление нового;
- организации взаимопосещений учебных занятий;
- ознакомления преподавателя с методами проведения анализа урока;
- выяснения результатов усвоения преподавателем, посетившим урок, тех или иных элементов методики для применения в своей практике;
- руководства работой преподавателя по составлению методических докладов и разработок;
- осуществления постоянного контроля за работой преподавателя и оказание ему помощи в решении различных вопросов;
- помощи в проведении открытых уроков молодым преподавателем [2].



Совместная деятельность наставников молодых и вновь прибывших специалистов приводит к положительным результатам, таким как:

- сплоченность коллектива, повышение квалификации и профессионального мастерства всех его членов, следование общим целям и интересам;
- развитие отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- формирование в учреждении категории педагогов, умеющих брать на себя ответственность за обучение начинающих (молодых педагогов).

Самым важным считаем первый год работы молодых педагогов, когда проходит весь цикл необходимых дел: планирование, отчетность, практическая профессиональная деятельность. И если молодой педагог остался работать в нашем учреждении – то это достижение наставника и всего коллектива. По окончании учебного цикла, наставничество официально снимается с данного молодого педагога, но мы продолжаем курировать его деятельность, помогать по всем возникающим вопросам.

Библиографический список

1. infourok.ru/nastavichestvo-267762.html
2. www.school-27.ru/index.php/devatelnost/nastavichestvo

МЕНТОРИНГ КАК ФОРМА СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Гужева Н.Д.,

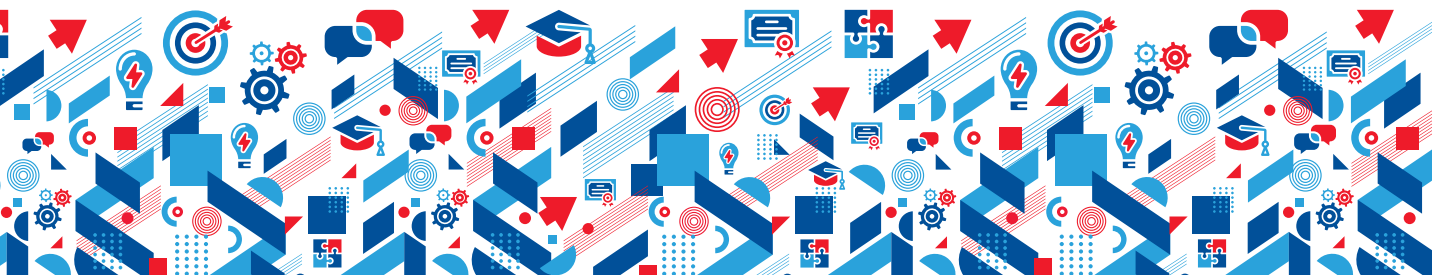
преподаватель экономических дисциплин
ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», Томская область

Теме наставничества в образовании уделяется одно из центральных мест в национальном проекте «Образование». Сформировалось понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования. В современных динамично развивающихся условиях цифровизации образования, наставничество используется в развитии «молодых педагогов» с целью углубления профессионального образования и подготовки к будущей педагогической деятельности. Сопоставляя подходы к определению терминов «наставничество» и «менторинг» можно сделать вывод, что они одинаковы по своей сути, но имеют ряд различий в силу особенностей систем образования и подходов к организации профессиональной деятельности молодых педагогов.

Ключевые слова: наставничество, менторинг, ментор-наставник, менти-стажер «молодой педагог», качество образования.

Возрождение наставничества породило ряд общественных инициатив, в том числе региональных. Сформировалось понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, и стать индикатором «технологического прорыва» в российской экономике. [4]

Практика наставничества имеет давнюю традицию. Однако в современных динамично развивающихся условиях цифровизации образования, наставничество используется в развитии



студентов-стажеров «молодых педагогов» с целью углубления профессионального образования и подготовки к будущей педагогической деятельности. [4]

В настоящее время «молодые специалисты» постоянно должны приобретать новые и адаптировать уже приобретенные навыки (знания, способности и модели) посредством различных форм и подходов к сопровождению, чтобы отработать модели поведения в сложных ситуациях через погружение в профессиональную среду.

Требования к уровню компетенций современного специалиста – педагога в условиях цифровой экономики постоянно растут. Для сферы образования наставничество и менторинг – основа развития и успеха. Необходимы изменения в выборе подходов к системе сопровождения-наставничества, и приходит понимание, что формальное обучение, не отвечает выявленным проблемам.

Выбор падает в сторону неформального обучения – обучения на протяжении всей жизни, которое ставит в центр внимания интеграцию обучения и жизни в более широких жизненных контекстах. Отличительная черта таких мероприятий – это неформальный характер взаимодействия, а основная форма – наставничество, стажировка и т.д. В рамках подобного взаимодействия происходит обмен опытом и знаниями, умениями, а образовательная активность целенаправленна, определена ее продолжительность и происходит вне формальной системы образования.

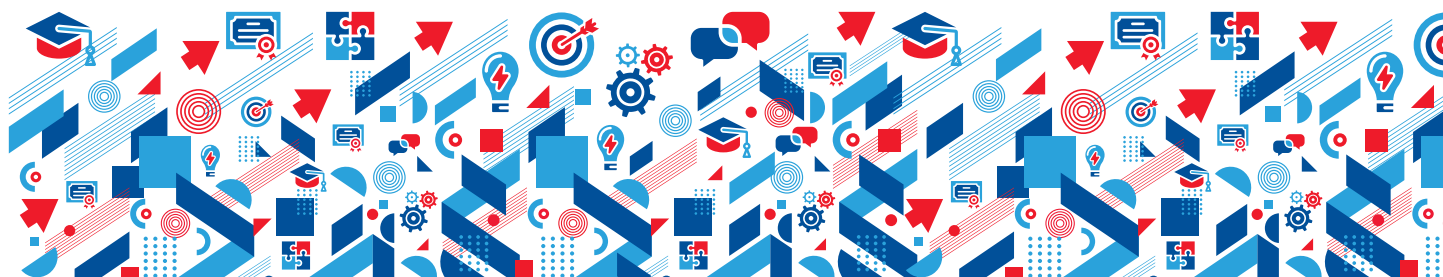
В данном случае можно употребить значение «менторинг» (от англ. mentor – наставник). С позиции стиля управления менторинг основывается на равенстве, открытости и доверии, а это значит, что менти-стажер чувствует, что его внимательно слушают, и ценит усилия ментора-наставника, старающегося вникнуть в суть ситуации. Ментор-наставник не показывает, что у него есть ответы на все вопросы, а менти-стажер чувствует, что его вклад также имеет значение и при этом, к мнениям и идеям ментора-наставника относится как к собственным, принимая за них ответственность. При таком сотрудничестве отношения ментор не только передаёт опыт, но и побуждает «молодого педагога» высказывать свои взгляды, мыслить, генерировать идеи и реализовывать авторские замыслы. [2]

Изложение основного материала статьи представлено на примере совместной деятельности в области подготовки специалистов в сфере образования и при организации прохождения практики студентами, обучающихся в Областном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Томский государственный педагогический университет» на факультете экономики и управления.

На протяжении нескольких лет на базе ОГБПОУ «Томский аграрный колледж» в течение учебного года студенты, обучающиеся в ОГБОУ ВО ТГПУ на факультете экономика и управление, проходят производственные практики: по профилю специальности и профессиональные. Целью практик является овладение первоначальным профессионально-педагогическим опытом организации образовательного процесса, формирование и освоение компетенций.

На основании договора о производственной практике между ОГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет» и ОГБПОУ «Томский аграрный колледж» составляется распоряжение о производственной практике по:

- принятию на производственную практику студентов, обучающихся в ТГПУ на факультет экономики и управления, определённого курса соответствующего направлению и профилю подготовки;
- закреплению руководителя практики (наставника) из числа преподавателей экономических дисциплин колледжа;



- проведению инструктажа по охране труда и технике безопасности инженером по охране труда и технике безопасности ОГБПОУ ТАК.

В зависимости от вида практики руководителем колледжа составляется служебная записка о разрешении копирования документов по видам бухгалтерского учёта, получении информации о штатных единицах и об использовании программ Госзаказ и бухгалтерского учета.

Анализ практики показывает, что при правильно организованной первой встречи – знакомстве, менти-стажёр безошибочно выбирает ментор-наставника на основе духовного сходства, понимание общих целей и стремление их достичь. С парой стажер-наставник, работает 5-7 педагогов по разным направлениям, организуют среду для обмена «интеллектуальным капиталом», который влияет на развитие навыков межличностного общения, улучшение коммуникативных навыков и повышение уверенности в собственных силах. [2, 4].

Практика менторинга позволяет успешному преподавателю предлагать свою экспертизу и время, а также демонстрировать компетенции самоменеджмента, фокусироваться на вопросах, терпеливо и внимательно слушать, поддерживать словами и действиями, а также советовать без конкретного алгоритма действий, владеть техникой конструктивной обратной связи и self-компетенциями.

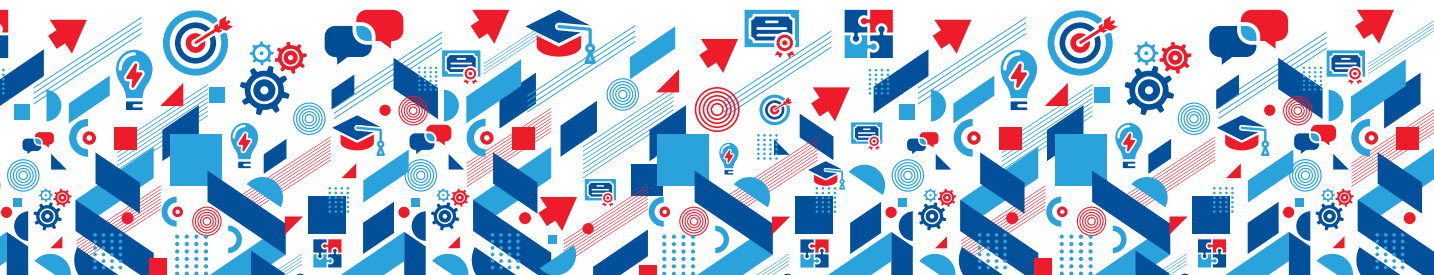
Как отмечалось в начале статьи, практика наставничества в колледже, имеет давнюю традицию, и в настоящее время она доращивается с учетом изменившихся экономических, социальных и политических условиях, на фоне глобального роста информационных технологий и ресурсов менторинга. Как ментор-наставник, практика менторинга нацелена на способность, повторить в менти-стажёрах историю успеха в профессиональной деятельности молодого педагога.

В результате прохождения практики стажер анализирует информацию о профессиональной образовательной организации, формируя и закрепляя при этом компетенции, такие как способность, к метакогнитивной деятельности, обоснованию профессионально-педагогических действий, готовность анализировать информацию для решения проблем, анализировать профессионально-педагогические ситуации.

Менти-стажёр проводит анализ посещенных занятий педагогов и ментора-наставника, с точки зрения организации педагогического процесса, особенностей взаимодействия педагога и обучающихся, формы проведения занятий при использовании педагогических технологий и подходов в образовательном процессе.

Обмен «интеллектуальным капиталом», как упоминалось ранее, позволяет паре ментор-менти разработать, спланировать, подготовить и провести самостоятельные аудиторные занятия и внеурочные мероприятия молодому педагогу по экономическим дисциплинам в соответствии с особенностью и потребностями образовательной организации. Самостоятельная деятельность менти-стажёра позволяет ему спроектировать, реализовать индивидуально-личностные концепции профессионально-педагогической деятельности, смоделировать стратегию и технологию общения для решения конкретных профессионально-педагогических задач, выполнить профессионально-педагогические функции для обеспечения эффективной организации и управления педагогическим процессом подготовки служащих и специалистов среднего звена, использовать современные воспитательные технологии формирования у обучающихся духовных, нравственных ценностей, гражданственности и способности к профессиональному самовоспитанию.

Сопоставляя подходы к определению терминов «наставничество» и «менторинг» можно сделать вывод, что они одинаковы по своей сути, но имеют ряд различий в силу особенностей



систем образования и подходов к организации профессиональной деятельности молодых педагогов.

Приведем сравнительный анализ понятий «наставничество» и «менторинг» в становлении молодого педагога по наиболее значимым, на наш взгляд, параметрам в таблице 1. [1, 2]

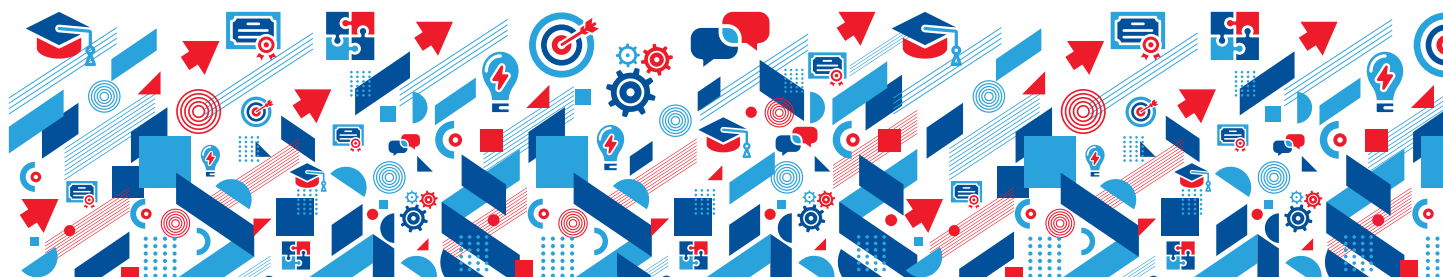
Таблица 1. Сравнительный анализ терминов «наставничество» и «менторинг»

Параметры	«Наставничество»	«Менторинг»
Нацеленность	Получение руководства	Получение и осуществление руководства, выбора
Окружение	Развитие для будущей жизни	Личное развитие для будущей карьеры и жизни
Ориентирование	Практика	Практика
Количество	От «один на один»	От «один на один» до «один на три»
Эффективность	Опыт и знания наставника	Опыт и знания ментора, его готовность поделиться ими
Содержание	Основано на потребностях наставника	Основано на потребностях менти
Цель	Формальное вложение в будущее	Намеренное вложение в будущее
Прогресс	Зависит от поставленных целей	Зависит от поставленных целей
Уровень ответственности	Средний, высокий уровень	Высокий, глубокий уровень
Метод	Лидерство	Руководство и лидерство
Результат	Закрепить знания и умения	Развить потенциал в карьере и жизни

Итак, «менторинг», как неформальный подход в становлении педагога экономических дисциплин, положительно влияет на формирование внутренней устойчивой мотивации, на освоение профессиональной деятельностью, которая проявляется через стремление менти-стажера выполнять ее ради интереса к ней самой, сопровождаемое пониманием ее смысла, стремлением к постановке и решению задач и удовольствием от процесса их решения, познания нового, созидательной активности. Психолого-педагогическая поддержка, стимул к развитию и совершенствованию являются залогом успешных взаимоотношений в менторской паре. Оба участника этих отношений получают и приносят пользу друг другу, что позитивно отражается на их профессиональной деятельности, на наш взгляд это можно представить в таблице 2. [5]

Таблица 2. Что получает пара ментор - менти

Ментор	Менти
Лучшее понимание образовательного процесса образовательного учреждения через реальные примеры из деятельности менти, представляющего другое образовательное учреждение	Возможность увидеть воочию свою цель карьерного роста, то есть осознанность
Возможность понять и принять ментальность младшего поколения, так как в обычной рабочей обстановке он находится в отношениях начальник-подчиненный	Возможность обсуждать все вопросы через призму интересов образовательного учреждения
Освоение, развитие управленческой компетенции ментора-наставника	Возможность ускорения карьерного роста
	Признание своего потенциала



Важным результатом педагогической деятельности является то, что на протяжении нескольких практик менти-стажеры возвращаются к своим менти-наставникам, а после окончания трудоустраиваются в учреждения сферы образования.

Библиографический список

1. Сундукова Т.О., Ваныкина Г.В. Коучинг, менторинг и эдвайзинг: традиции и инновации. Электронный научно-педагогический журнал «Современная педагогика» № 11 (48) Ноябрь 2016., <http://pedagogika.snauka.ru/2016/11/6217> (дата обращения 23.06.2020)
2. Игнатьева Е.В., Рябкова Ю.В. Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля // Проблемы современного образования 62 (3). Сборник научных трудов. Ялта. 2019., <https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-i-nastavnichestvo-sravnitelnyy-analiz-ponyatiynogo-polya/viewer> (дата обращения 23.06.2020)
3. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18. https://fro.ganepa.ru/files/docs/nastavnichestvo_v_obrazovaii.pdf (дата обращения 24.06.2020)
4. Наставничество, как стратегия непрерывного развития Обзорная информационно-методическая статья подготовлена Мазуровой Е.Г, ведущим экспертом проектного управления АУ «Институт развития образования». <https://iro86.ru/images/documents/1/%pdf> (дата обращения 24.06.2020)
5. О менторинге и наставничестве <http://korolikhin.com/O-mentoringe-i-nastavnichestve/> (дата обращения 24.06.2020)
6. Сундукова Т.О., Ваныкина Г.В. Коучинг, менторинг и эдвайзинг: традиции и инновации // Современная педагогика. 2016. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2016/11/6217> (дата обращения: 25.06.2020)

ТЕХНОЛОГИИ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ДЕЛОВАЯ ИГРА «МЕТАЛЛЫ. СПЛАВЫ. ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА, СВОЙСТВА И ПРИМЕНЕНИЕ»

Дебдина М.А.,

преподаватель химии и биологии

Рыбак О.А.,

преподаватель английского языка

КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»,
Краснодарский край

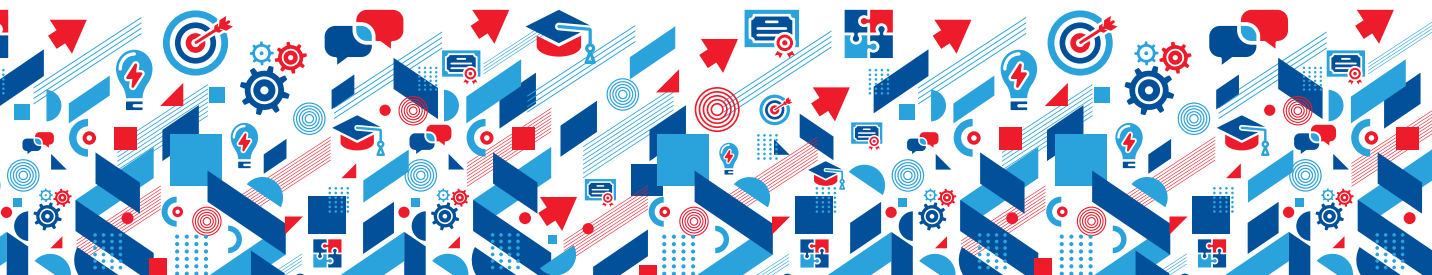
Рассматривается роль игровой деятельности в образовательном процессе и воспитании студентов. Развивающее значение игры состоит не только в реализации возможностей всестороннего развития студентов, но и в том, что она способствует расширению сферы их интересов, возникновению потребности в знаниях, становлению мотивации к учебной и профессиональной деятельности.

Ключевые слова: деловая игра, ситуация успеха, самоуправление поведением, самоутверждение.

Тема деловой игры: Металлы. Сплавы. Их характеристика, свойства и применение.

Цели игры:

1. Расширить кругозор студентов, дать возможность продемонстрировать свои творческие способности, способствовать развитию логического мышления, смекалки, памяти.



2. Создать ситуацию успеха как средства для самореализации личности подростка в сфере интеллектуального творчества.
3. Способствовать формированию коммуникативных качеств студентов в процессе игровой деятельности, формированию умения работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.

Методы:

1. Формирования готовности памяти («мозговой штурм», понятийный тренинг);
2. Структурно-логические (решение задач, текстовые задания, диспуты, дискуссии);
3. Инструктивно-практические;
4. Игровые методы (деловая игра).

Междисциплинарные связи: химия, английский язык, техническая графика, спецтехнология.

*«Игра – путь людей к познанию мира»
М. Горький*

Среди многочисленных видов деятельности наиболее привычным и доступным для детей и подростков является игра. По определению доктора педагогических наук Г.К.Селевко игра – «это вид деятельности в условиях ситуаций, направленных на воссоздание и усвоение общественного опыта, в котором складывается и совершенствуется самоуправление поведением». [5]

«Деловая игра» – вид деятельности, соответствующий особенностям подросткового возраста – нацеленности на самоутверждение, ориентации на речевую деятельность. В игре присутствует интерактивная составляющая: учащиеся – члены команды вступают в коммуникацию друг с другом, высказывают свою точку зрения, совместно решают задачи (в данном случае ищут ответы на вопросы). И все это в условиях лимита времени, что повышает требования к аналитическим (мышление) и репродуктивным (воспроизводство в процессе обсуждения имеющихся знаний) умениям. К тому же, для успеха в игре необходимо подготовиться. А это предполагает работу с литературными источниками, умение выделять главное в тексте, реферировать его. [7]

Игра направлена на формирование общих и профессиональных компетенций студентов.

План проведения деловой игры

I. Вступление (на русском и английском языках) – 5 мин.

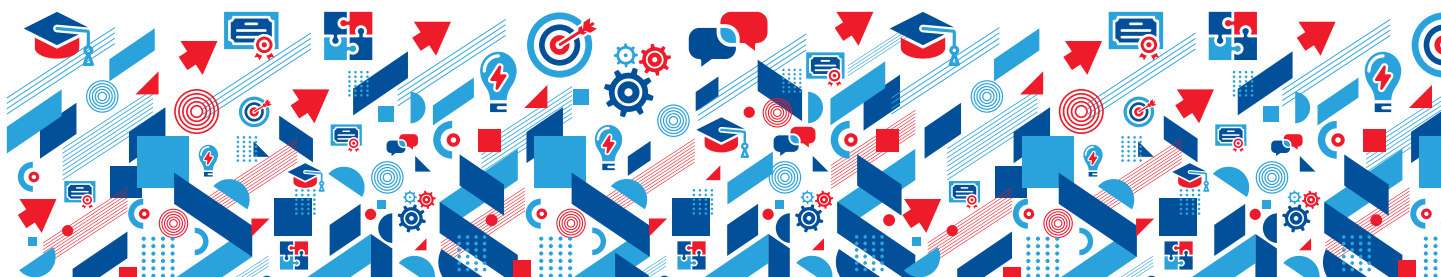
II. Основная часть деловой игры:

- разбивка на команды (используется психологический метод «цветных карточек») – 3 мин;
- представление жюри, наблюдателей, помощников (на русском и английском языках) – 3 мин.;
- работа над заданиями (3 задания, по 10 мин. работы над заданиями и 5 мин. – защита заданий) – 25 мин.

III. Заключение – 5 мин.

IV. Подведение итогов (на русском и английском языках) слово жюри – 4 мин.

Итого: 45 минут.



Ход мероприятия

I. Вступление

Ведущий: Добрый день, дорогие друзья!

Сегодня мы проводим деловую игру «Металлы. Сплавы. Их характеристика, свойства и применения»

Сегодняшняя игра – прекрасная возможность для ее участников проявить себя с самой лучшей стороны и показать свои знания, кругозор, смекалку и творческие способности. Деловая игра – состязание командное, и от того, насколько эффективно будет работать «коллективный разум», насколько каждый игрок команды проявит свои коммуникационные навыки в процессе поиска ответа на вопрос, будет зависеть, какой результат покажет команда. И, конечно, всем игрокам необходимо будет активизировать свое мышление, память и внимание.

(Разбивка на команды, представление участвующих команд, команды садятся за свои игровые столы)

II. Основная часть деловой игры

Ведущий: Не сомневаюсь – вы покажете эффективную работу сплоченных команд, которую будет наблюдать наши уважаемые эксперты, они же ваши потенциальные работодатели, один из которых не владеет русским языком, но свободно изъясняется по-английски. Поэтому командам нужно продемонстрировать свои умения общаться с иностранными коллегами и показать свои профессиональные и коммуникативные качества.

(Представление экспертов)

Ведущий: Итак, правила нашей игры. В игре принимают участие 3 команды (5 человек в команде). Для каждой команды приготовлены по три задания, каждое задание нужно защитить и презентовать на русском и английском языках (английские слова-подсказки будут присутствовать в заданиях).

Первое задание будет одинаковым для всех команд, второе и третье задания будут индивидуальными для каждой команды, но одинаковыми по степени сложности.

Каждое задание оценивается количеством баллов. Познакомьтесь, пожалуйста, с системой оценивания:

11 – 12 баллов – оценка «5»;

9 – 10 баллов – оценка «4»;

6 – 8 баллов – оценка «3»;

0 – 5 баллов – оценка «2».

Каждой команде пожелаем успеха, а болельщикам – положительных эмоций.

Задания для команд:

1 задание (3 балла):

Каждой команде выдается таблица, которую нужно заполнить, используя знания предметов: химия, спецтехнология, английский язык

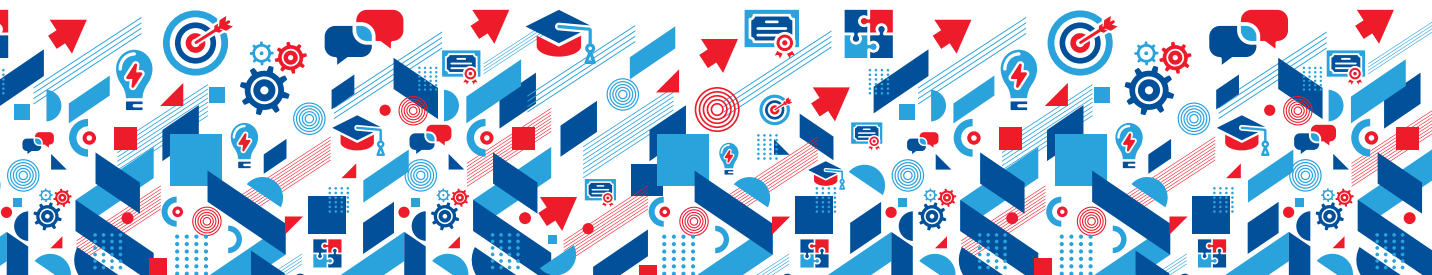


Таблица 1. «Металлы и сплавы (Metals and alloys)»
Физические свойства металлов и сплавов, область их применения
(алюминий, железо, медь, чугун, сталь)

<i>Name</i> <i>Название</i>	<i>Symbol</i> <i>Символ</i>	<i>Color</i> <i>Цвет</i>	<i>Property</i> <i>Свойства</i>
1. Aluminum	Al	Silver-white	Light
2. Cast iron	C Fe	Black	Brittle
3. Steel	Co Ni Cr Mo Fe	White	Hard
4. Copper	Cu	Brownish-red	Soft
5. Iron	Fe	Grey	Hard

Property – Свойство

Light – лёгкий

Hard – прочный

Brittle – хрупкий

Soft – мягкий [3]

Color – Цвет

Silver-white – серебристо-белый

Black – чёрный

Brownish-red – коричневато-красный

Grey – серый

Область применения

Agriculture – Сельское хозяйство

Housekeeping – Домашнее хозяйство

Medicine – Медицина

Metallurgy – Metallurgy

Machine-engineering – Машиностроение

Space – Космос

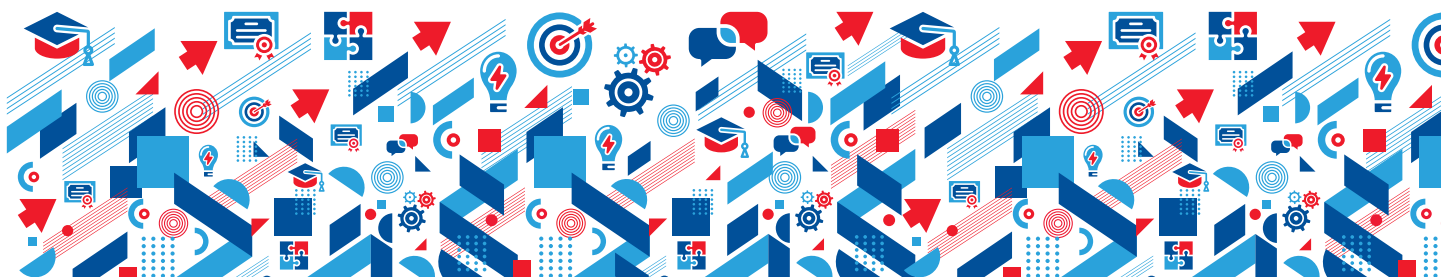
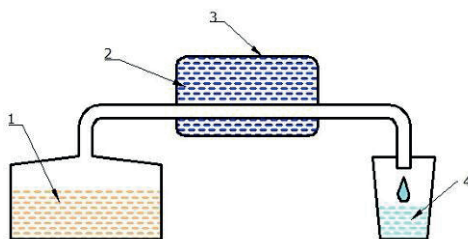
Aircraft-building – Самолётостроение

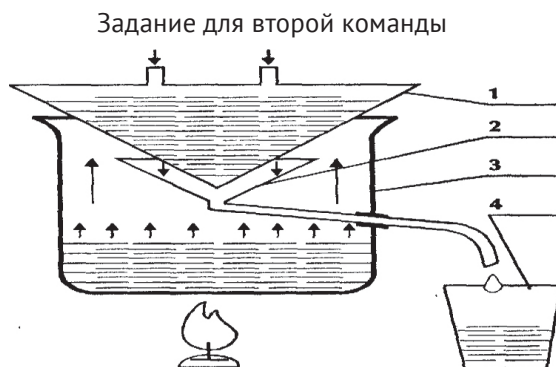
Ship-building – Судостроение [2]

2 задание (5 баллов):

Командам выдается схема агрегата с индивидуальным заданием.

Задание для первой команды





1. Назовите область применения данного агрегата.
2. Предложите материал, из которого этот агрегат можно изготовить.
3. Если вы участвуете в международном конкурсе, попробуйте дать объяснения людям, не владеющим русским языком (можно использовать предложенные термины). [6]

3 задание (4 балла):

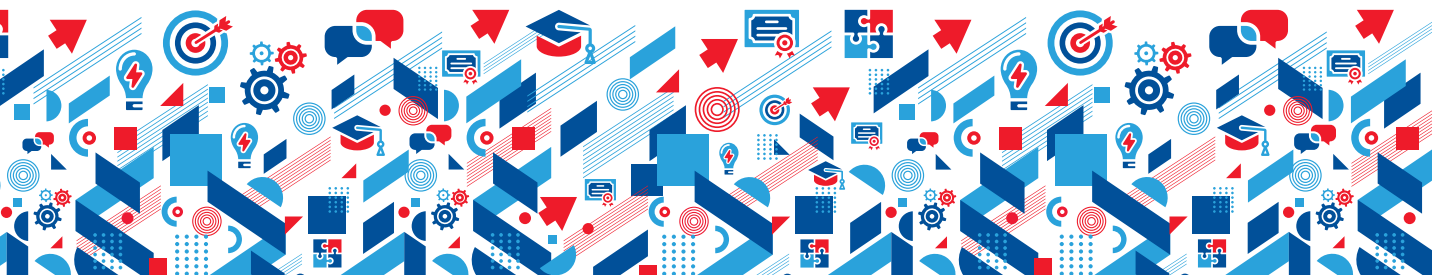
Командам нужно продемонстрировать умения работать с технической документацией, находить и описывать дефекты на представленных деталях, используя имеющийся список из «Каталога дефектов сварки» на русском и английском языках. [1,3]

Defect Catalogue

1. Cracks	There are cracks on the weld surface
2. Stray Arc Strikes	Stray arc strikes are present
3. Slag and Spatter	Surface slag and spatter on the weld surface
4. Grinding Marks	Grinding marks on the weld surface
5. Visual Inclusions	Visual inclusions on the weld surface
6. Overlap (Overroll)	Overlap (overall) on the weld joint
7. Excessive Width of Butt Weld Face	Bead widths are not uniform and regular

Таблица 2. «Каталог дефектов»

1. Трещины	Трещины присутствуют на сварочном шве.
2. Случайные касания дугой (прижоги)	Есть случайные касания дугой основного металла.
3. Шлак и брызги	Не весь шлак и брызги удалены с соединения и основного металла.
4. Следы шлифовки	На поверхности шва следы шлифовки или другой механической обработки с целью его улучшения.



5. Видимые включения	В сварном металле есть включения. (Шлак, флюс, окислы или металлические включения).
6. Наплыв	Присутствуют наплывы сварных швов.
7. Неравномерная ширина шва	Заметна разница самой широкой и самой узкой части шва.

Образцы дефектов



Рис. 1. Прожог



Рис. 2. Усадочная канавка



Рис. 3. Наплав

III. Заключение – слово жюри

IV. Подведение итогов (на русском и английском языках)

Информационные источники

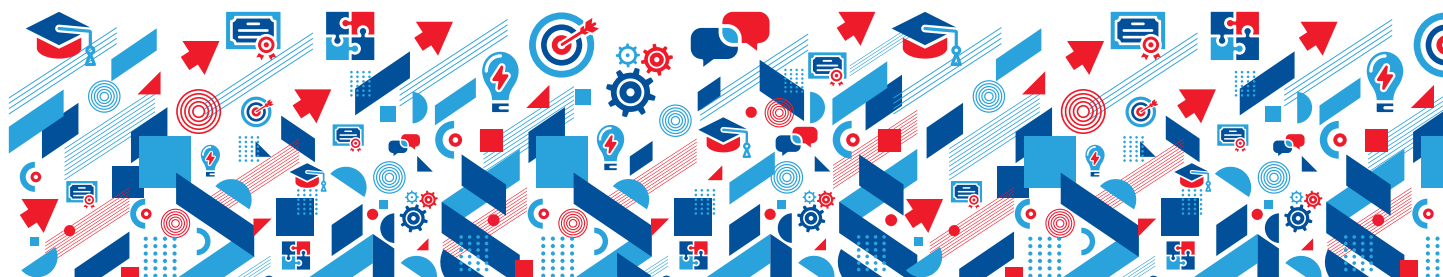
1. Бонами Д. «Английский язык для будущих инженеров», Астрель, Москва, 2015г.
2. Голубев А. П., Балюк Н.В., Смирнова И. Б. Английский язык: Учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений- М.: Издательский центр «Академия», 2018. – 336 с. Гриф Минобр.
3. Клементьева Т., Шеннон Д. «Счастливый английский», книга 2, Обнинск, Титул, 2017г.
4. Марченко Т.В. «Английский язык для экономических колледжей». Учебное пособие, Москва, 2012г.
5. <http://www.chgk.ru/>
6. <http://www.priroda-online.ru/gazeta/doc2790.html>.
7. <http://www.ecosystema.ru>
8. <http://ecosoft.iatp.org.ua>

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ, ПОДГОТОВКИ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ ТАЛАНТЛИВОЙ МОЛОДЁЖИ – ОТ ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА ДО СПЕЦИАЛИСТА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ОГАПОУ «ШЕБЕКИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТРАНСПОРТА»

Долгодуш Г.В.,

преподаватель дисциплин профессионального цикла
ОГАПОУ «Шебекинский техникум промышленности и транспорта»,
Белгородская область

На примере работы кружка технического творчества ОГАПОУ «Шебекинский техникум промышленности и транспорта» рассматриваются пути сопровождения, подготовки и профориентации обучающихся, удовлетворяющих требованиям современного высокотехнологичного производства.



Ключевые слова: техническое творчество, подготовка, наставничество, исследовательские работы, наставник, конкурс, хакатон, фестиваль, сопровождение.

На современном этапе развития общества одной из важных задач является подготовка специалистов, соответствующих требованиям рыночной экономики. В большинстве случаев молодой человек выбирает профессию не потому, что его привлекает содержание деятельности, а скорее выбирает определенный образ жизни, где профессия лишь средство для определенного престижа и популярности в обществе. Подготовка к выбору профессии важна еще и потому, что она является неотъемлемой частью разностороннего развития личности. Поэтому в последнее время уделяется большое внимание развитию кружкового движения для увеличения заинтересованности к обучению техническим специальностям. Для решения этой задачи предъявляются особые требования к преподавателю – руководителю кружка технического творчества.

Техническое творчество есть вид специфической деятельности преподавателя, особенностью которой является получение идеальных или материальных технических объектов (или технических решений), обладающих субъективной или объективной новизной и полезностью.

Развитие технического творчества обучающихся рассматривается как процесс закономерного изменения, перехода личности из одного состояния в другое, более совершенное; как переход из старого качественного состояния к новому.

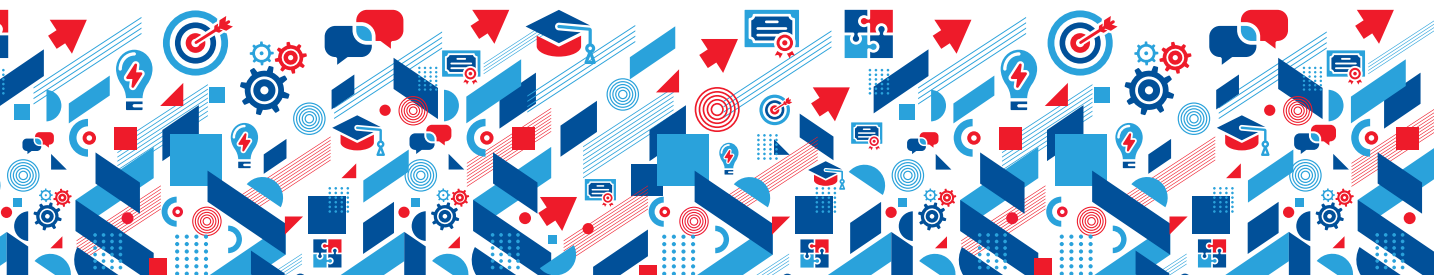
Творческую техническую мысль остановить нельзя так же, как нельзя повернуть историю вспять. Но к объективным факторам добавляются субъективные связанные с конкретными социально-экономическими условиями, тормозящими поступательный процесс, что потребовало перестройки всей системы образования, системы подготовки кадров. Перед обществом встала проблема ликвидации отставания обучения от уровня развития науки и техники на всех ступенях обучения. Причем реформаторские начала в системе образования должны учитывать требования завтрашнего дня, что закладывается в положения национальной доктрины образования.

В условиях интенсификации общественного производства возрастает роль мировоззренческой подготовки квалифицированных рабочих кадров. Техника, техническое творчество, как система человеческих ценностей, должны найти достойное отражение в совокупности преподаваемых дисциплин. Одним из путей решения этой задачи является изучение обучающимися истории развития техники и технологии. Изучая закономерности развития технических систем, обучающиеся постигают диалектические законы развития природы. Воспитание сознательного и активного отношения к проблемам научно-технического творчества имеет четко выраженную мировоззренческую направленность.

Подготовка квалифицированных рабочих – производственников сегодня идет на фоне падения престижа научно-технического труда и рационализаторского-изобретательского творчества, низкой конкурентоспособности отечественной продукции.

В Послании Федеральному собранию 4 декабря 2014 года Президент Российской Федерации В.В. Путин обозначил Национальную технологическую инициативу одним из приоритетов государственной политики.

Национальная технологическая инициатива (НТИ) – долгосрочная комплексная программа по созданию условий для обеспечения лидерства российских компаний на новых высокотехнологичных рынках, которые будут определять структуру мировой экономики в ближайшие 15–20 лет.



НТИ включает системные решения по определению ключевых технологий, необходимых изменений в области норм и правил, работающих мер финансового и кадрового развития, механизмов вовлечения и вознаграждения носителей необходимых компетенций.

Выбор технологий производится с учетом основных трендов мирового развития, исходя из приоритета сетевых технологий, сконцентрированных вокруг человека как конечного потребителя.

Каким же образом ОГАПОУ «Шебекинский техникум промышленности и транспорта» участвует в реализации национального проекта «Национальная технологическая инициатива (НТИ)»?

Техникум является региональной инновационной площадкой по теме «Внедрение стандартов высокотехнологичного производства в образовательный процесс профессиональной образовательной организации (на примере подготовки кадров на базе «БЗС «Монокристалл»)»

Главной целью внедрения инновационного проекта является совершенствование модели подготовки кадров для предприятия.

В 2018 году Долгодуш Г.В. представила актуальный педагогический опыт по теме «Использование системы дуального обучения для повышения уровня профессиональных компетенций специалистов среднего звена, удовлетворяющих требованиям высокотехнологичного производства» с внесением в базу данных Белгородской области.

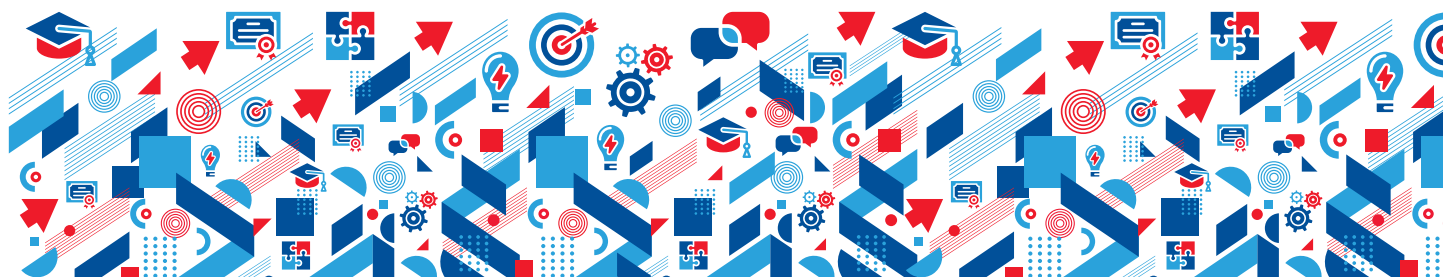
Успехи в формировании творческой личности обучающегося находятся в прямой зависимости от степени подготовки и организаторских способностей преподавателей и мастеров производственного обучения. Чтобы воспитать творческую личность сам педагог должен постоянно заниматься научно-техническим творчеством, активно участвовать в рационализаторской работе, постоянно повышать свою квалификацию, методические и профессиональные навыки.

Прослеживается взаимосвязь технического творчества с теоретическим обучением т. к. техническое творчество является логическим продолжением процесса учебного познания и способствует углублению знаний, развитию умений и навыков, проявлению интеллектуального потенциала личности.

В последнее время наблюдается существенный разрыв между слабым знанием школьного курса математики и высоким уровнем требований при обучении в техникуме. Как правило, выпускники школ не имеют целостного представления о школьном курсе математики, слабо владеют методами решения задач, недостаточный уровень теоретических знаний не позволяет многим из них продолжать успешно осваивать программу математики и основ высшей математики. Поэтому возникает проблема формирования математической культуры у студентов технических специальностей, т.е. системы математических знаний, умений и навыков, позволяющих использовать их в быстро меняющихся условиях профессиональной и общественно-политической деятельности, повышающей духовно-нравственный потенциал и уровень развития интеллекта личности.

Для решения этой проблемы в нашем техникуме ведется работа по проведению профориентационной работы таким образом, чтобы на технические специальности поступали школьники с более глубокими знаниями по математике и информатике. В 2019 году приняли участие в конкурсном отборе наставников практических мероприятий в целях профессиональной ориентации «Билет в будущее» и практика «Профессиональная проба Слесарь-ремонтник» включена в состав ТОП 100 лучших практик.

Поэтому техническое творчество учащихся во взаимосвязи с теоретическим обучением обеспечивает не только ориентацию личности на активное освоение способов познаватель-

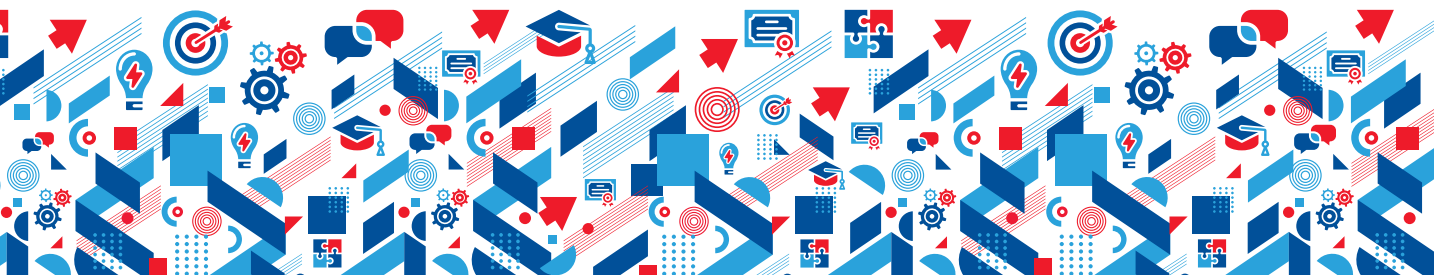


ной деятельности, но и большую адаптацию образовательного процесса к запросам и потребностям личности, а также возможность ее самораскрытия в учебно-познавательном процессе. Таким образом, рассматривая его как один из важных компонентов системы обучения, можно отметить, что в процессе технического творчества, во-первых, происходит переход от уравниловки в обучении к высококачественной индивидуальной подготовке, во-вторых, создаются условия для подготовки специалистов, способных успешно адаптироваться в быстро меняющейся сфере профессиональной деятельности, в-третьих, обучаемые имеют возможность овладеть умениями проектировать процесс самообразования, сочетать различные подходы и технологии профессиональной деятельности, освоить современные системы производства, в-четвертых, реализуются условия для обобщения, актуализации теоретических знаний и расширения политехнического кругозора учащихся, в-пятых, осуществляется становление специалиста нового типа, способного реализовать свои природные задатки, результаты теоретического обучения и практической подготовки в условиях изменения содержания труда, возрастания его интеллектуального характера.

Техническое творчество, в отличие от теоретического обучения, не ставит самоцелью расширение компетентности обучающегося. Главная его задача – создать условия для формирования профессионального творчества, основы которого обучающиеся должны усвоить в процессе теоретического обучения.

В техникуме ведется большая работа по привлечению студентов к исследовательской деятельности. Под руководством опытных преподавателей учащиеся осваивают методы проведения исследований и приобретают практические навыки по выполнению научных проектов, происходит развитие их творческих способностей, самостоятельности, творческой инициативы в учебе и будущей профессии. Как результат этой работы студент Гончарова Александра Григорьевича, гр. М-9-14, специальность 15.02.01. Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям) стал финалистом Всероссийского конкурса работ научно-технического творчества студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования с работой «Беспилотная машина» в 2016 году. Этот студент занял 3 место в региональном этапе Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования УГС СПО 15.00.00 Машиностроение в 2018 году. Будучи студентом 4 курса с 2017 года начал работать в конструкторском центре АО «Шебекинский машиностроительный завод» и обучаться по индивидуальному учебному плану. По окончании обучения в техникуме продолжает работать в должности конструктора предприятия и обучается на заочном отделении в БГТУ им. Шухова по направлению подготовки «Технологические машины и оборудование». Связь с техникумом поддерживает через проведение практических работ со студентами в рамках дуального обучения и работы в кружке технического творчества.

Результаты своей работы обучающиеся представляют также в форме защиты исследовательских работ в рамках учебно-практических конференций различного уровня. В работе таких конференций принимают участие не только обучающиеся и преподаватели, но и представители предприятий-социальных партнеров. Так в рамках инновационной площадки «Внедрение стандартов высокотехнологичного производства в образовательный процесс профессиональной образовательной организации» (на примере подготовки кадров на базе ООО «БЗС «Монокристалл») 28 сентября 2018 года в техникуме прошла учебно-практическая конференция «Машиностроение и техносфера XXI века», в работе которой приняли участие представители АО «Шебекинский машиностроительный завод» и ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ». Лучшие работы были представлены на региональной учебно-исследовательской конферен-



ции по теме «Инновационные технологии в промышленности: образование, наука и производство». Победитель конкурса студент группы М-9-17 Булгаков Ярослав под руководством Долгодуш Г.В. 28 октября 2018 года принял участие в Межрегиональном конкурсе «Научные бои «Шуховские баталии». Его работа «Конструирование фрезерного станка с ЧПУ» была отмечена представителями БГТУ им. Шухова как работа высокого инженерного уровня. Работа отмечена Дипломом 1 степени на Всероссийской конференции обучающихся «Мой вклад в Величие России», 31 марта 2019 г.

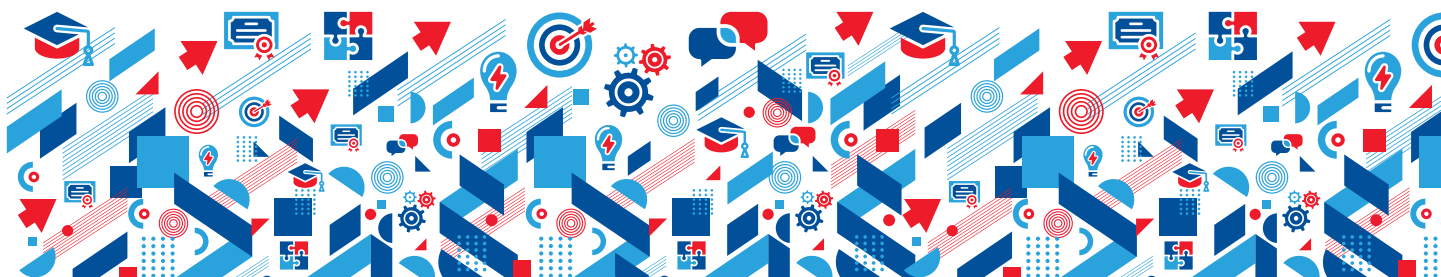
В рамках кружка технического творчества ребятами была сконструирована и создана с применением 3D-печати радиоуправляемая модель автомобиля.

С 7 по 10 декабря в Брянске проходил Международный фестиваль детского и молодежного научно-технического творчества «От Винта!» Центрального федерального округа. Фестиваль «От Винта!», оргкомитет которого возглавляет министр промышленности и торговли Денис Мантуров, проводился под эгидой Минпромторга Российской Федерации при поддержке Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь), Фонда развития промышленности. Студенты техникума принимали участие в презентационном хакатоне и стали победителями в номинациях «Разработка тренажёра-симулятора в виде игры» и «Создание автоматизированной системы покупки билетов».

Работа в кружке технического творчества увлекает вчерашнего отстающего подростка, заставляет его подтянуться, повышает интерес к учебе, труду, своей профессии. Правильная постановка работы дает полезный выход юношеской энергии, воспитывает жажду знаний, творческое отношение к труду, что позволяет смотреть на любую порученную работу как на объект творчества. Все это ускоряет их адаптацию на производстве, заставляет большую часть свободного времени затрачивать на поиск решений технических задач на уровне рацпредложений или даже изобретений. А общественное признание результатов такого труда стимулирует еще большую увлеченность. В результате вырабатывается активная жизненная позиция, сознательность, ощущение причастности к общегосударственным задачам.

Библиографический список

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. - <https://fumo-spo.ru/?p=articles&show=4>
2. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Концепция оценивания квалификаций // Образование и наука. 2012. № 10. С. 46-67. [Электронный ресурс] – <https://fro.ranepa.ru/>.
3. Гузеев В.В. Планирование результатов образования и образовательных технологий. М.: Народное образование, 2001.
4. Машукова Н. Профессиональный стандарт и его назначение // Энергия промышленного роста. 2008. № 4-5 [25], апрель-июнь. [Электронный ресурс] – <https://www.elibrary.ru/contents.asp?titleid=28080>.
5. Шадриков В.Д., Мазилев В.А. Общая психология. Учебник для академического бакалавриата. / В.Д.Шадриков, В.А.Мазилев. М.: Юрайт, 2015



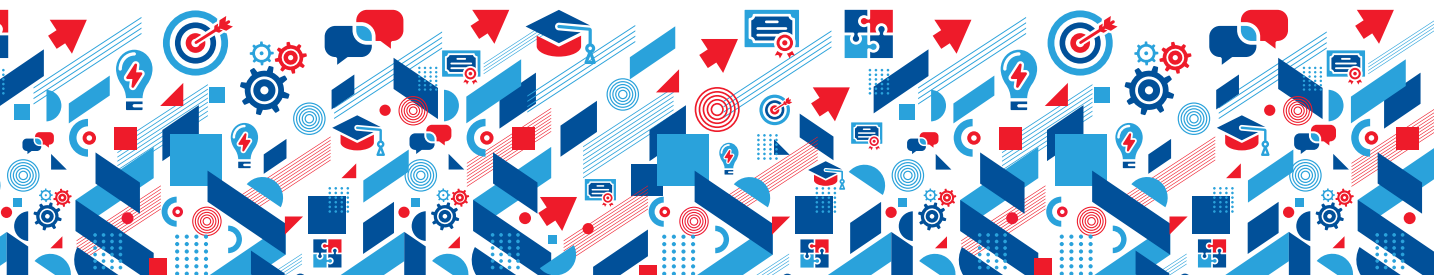
преподаватель ГБПОУ Междуреченский горностроительный техникум,
Кемеровская область

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой специалист, сотрудничество

Молодому преподавателю в максимально сжатые сроки, в среднем за два года, необходимо адаптироваться в новом коллективе, к обучающимся, и, конечно к трудовой и практической деятельности. Для адаптации молодого преподавателя применима эффективная форма – наставничество (сроком в один год на базе нашего ОУ), как форма работы опытного педагога и молодого преподавателя – передача знаний и умений от более опытного педагога к менее опытному преподавателю, как инструмент мотивации к саморазвитию, самоорганизации и самосовершенствованию, как неотъемлемый элемент кадровой политики, так и подготовка высококвалифицированного специалиста через оказание необходимой помощи и поддержку при индивидуальной работе с педагогом-наставником, готовым теоретически и практически поделиться своим опытом, тем самым повысив компетентность и профессионализм молодого преподавателя. Данная форма работы применяется в нашем техникуме, официально, по внутреннему приказу, за каждым молодым преподавателем закрепляется педагог-наставник.

Наставничество – одна из форм работы с молодым специалистом, это ... личный пример, трансляция своих профессиональных знаний и умений, от более опытного к менее опытному, адаптация и развитие молодого специалиста, не имеющего опыта работы или ранее не работающего на данном предприятии (в образовательной организации). В подтверждение хочется добавить слова А. С. Макаренко: «Только живой пример воспитывает ..., а не слова, пусть самые хорошие, но не подкреплённые делом». [1]

Имея личное желание, высокий профессионализм и позитивную нотку наставник легко, правильно и рационально совместит и спланирует свою трудовую деятельность и деятельность своего подшефного! Наставник, осуществляя воспитательную функцию, в той или иной степени несёт ответственность за своего подопечного, но при этом повышает свой авторитет. Подопечный же получает поддержку от своего наставника и коллег, имея представление о своём статусе, самоутверждается.



Выгоды наставничества в профессиональной образовательной организации:

- для ПОО: предоставление личностно-ориентированного развития, повышение эффективности деятельности, адаптация личности в новой среде, повышение мотивации и желания сотрудника к профессиональной деятельности, передача опыта и профессионализма, совершенствование компетенций наставничества;
- для наставников: развитие и совершенствование новых компетенций, направленных на развитие образовательной организации, всегда быть в центре событий деятельности организации, выражение необходимости наставничества как фактора мотивации;
- для консультируемых: получение поддержки от более опытных коллег, облегчение адаптации, применение ролевой модели, получение обратной связи, выстраивание «модели дружбы», повышение самооценки.

Я являлась два учебных года (2016 – 2018 г. г.) наставником преподавателя Колесниченко Натальи Сергеевны.

Для работы совместно были определены цель и задачи.

Цель: способствование вовлечению молодого преподавателя в педагогическую деятельность без психологических стрессов и нервных затрат; созданию условий для повышения мотивации к педагогической деятельности, формированию образа результата у молодого преподавателя.

Критерии цели: конкретность, значимость, достижимость результата в установленный срок.

Задачи:

- помочь молодому преподавателю сформировать потребность в непрерывности самообразования, самоорганизации, самоконтроля, самосовершенствования;
- способствовать формированию индивидуальности;
- выявить профессионально значимые личные качества у молодого преподавателя;
- применить данное сотрудничество на практике;
- набираться опыта у старших педагогов, посещая их урочные занятия и внеклассные мероприятия;
- помочь молодому специалисту поверить в себя, свою компетентность и педагогическую деятельность.

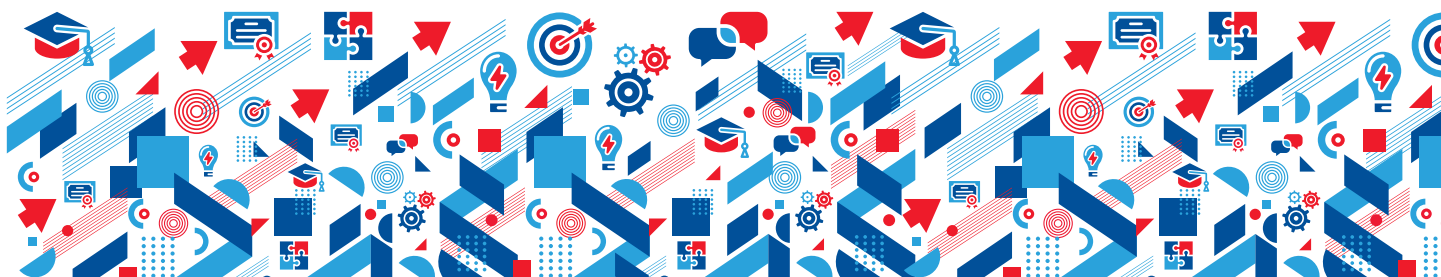
Мною были определены этапы совместной работы:

Первый – адаптационный: выявление достоинств и недостатков, определение молодому преподавателю обязанностей, разработка и корректировка программы адаптации;

Второй – проектировочный: планирование и выполнение саморазвития, самосовершенствования и самоанализа через проведение классных и внеклассных мероприятий, участие в конкурсах и олимпиадах различного уровня под чутким руководством наставника;

Третий – контрольно-оценочный: выявление старшим товарищем – наставником степени готовности педагогических способностей, профессиональных компетенций и обязанностей молодого преподавателя.

В течение этих двух лет я прибегала к индивидуальному, открытому и скрытому типу наставничества. В начале моей работы, как наставника, использовала индивидуальный тип. Для работы с Колесниченко Н. С. первоначально проводилось собеседование и анкетирование с целью определения ряда затруднений в педагогической деятельности. В анкете содержались вопросы различного характера.



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

АНКЕТА

для выявления профессиональных затруднений молодых специалистов

№ п/п	Вопрос	Шкала от 0 до 5 баллов
1	Оцените ваш профессиональный уровень подготовки.	
2	Укажите, каких по вашему ЗУНов, способностей вам недостаточно при осуществлении трудовой деятельности?	
3	Укажите, в чём испытываете затруднения?	
	✓ составление КТП	
	✓ составление рабочей программы	
	✓ написание карты урока	
	✓ составление методических указаний по организации и выполнению самостоятельной работы с обучающимися	
	✓ составление контрольно-измерительных материалов	
	✓ разработка внеклассных мероприятий	
	✓ ведение диалога с коллегами, руководством	
	✓ ведение диалога с обучающимися	
	✓ ведение занятий	
4	Есть ли у вас затруднения при:	
	✓ выборе форм, методов, средств и приёмов обучения?	
	✓ выборе педагогических технологий для урока?	
	✓ формулировании целей занятия?	

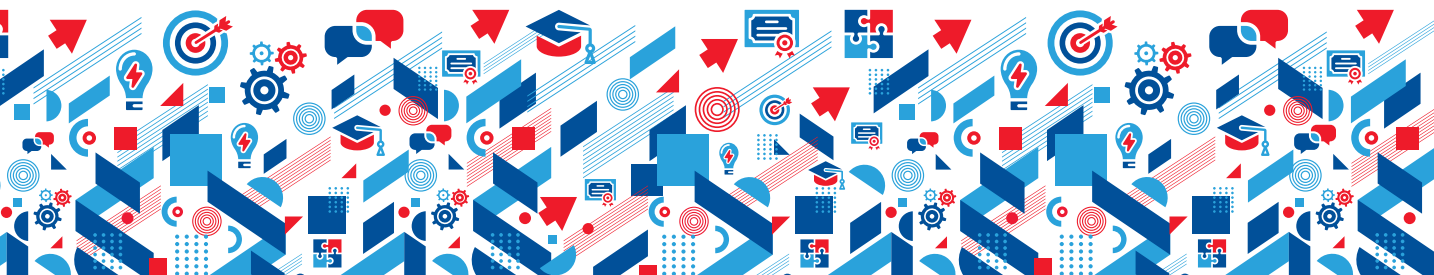
Рис. 1. Анкета молодого специалиста

Мною был выявлен ряд проблем при выполнении трудовой деятельности:

- низкая эмоциональность (скованность) на занятии;
- наличие некоторых сложностей при решении сложных вопросов и задач;
- затруднения при составлении карты занятия, календарно-тематических планов на учебный год по преподаваемым дисциплинам, рабочих программ преподаваемых дисциплин, контрольно-измерительных материалов, рекомендаций по организации и выполнению самостоятельной работы обучающихся, заполнении соответствующих страниц учебных журналов и журналов самостоятельной работы студентов и т. п.;
- проведение самоанализа занятия;
- написание методических разработок к внеклассным мероприятиям, олимпиадам и конкурсам различного уровня;
- овладение форм, методов и приёмов обучения;
- диагностика успеваемости и качества знаний по дисциплине;
- сотрудничество с обучающимися, коллегами и руководством.

На втором этапе совместно составили индивидуальный план работы профессионального становления и развития, определив очерёдность действий для решения затруднений в педагогической деятельности.

В ходе совместной работы и успешного сотрудничества, через два месяца мы организовали и провели первое внеклассное мероприятие «Овощное ассорти» по дисциплине БД.08 «Биология» среди двух групп обучающихся первого курса по профессии 19.01.17 «Повар, кондитер» в интересах развития личности, выявлению талантливых обучающихся в процессе организации собственной деятельности, мотивации к обучению, к предмету и выбранной профессии. Внеклассное мероприятие относится к нестандартным формам изучения и закрепления материала дисциплины БД.08 «Биология», которые выходят за рамки урока и вызывают у обучающихся живой интерес, активность, эмоциональный отклик, позволяют отойти от репро-



ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

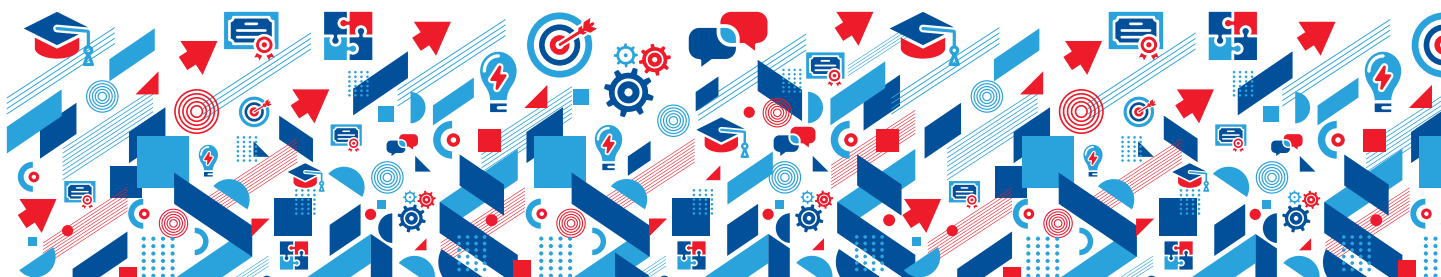
профессионального становления и развития молодого специалиста,
преподавателя базовых и общепрофессиональных дисциплин
«Биология», «Экология», «Основы микробиологии, санитарии и гигиены
в пищевом производстве»

№ д/п	Вид деятельности, мероприятия	Сроки проведения	Результат продукта, деятельности
1. Совместная работа наставника и молодого специалиста			
1	Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста	1 раз в семестр	Карта мониторинга (Приложение 4)
2	Ознакомление с локальными актами КГПОУ МГСТ	в течение года 2017 г.	
3	Изучение ФГОС СПО и НПО по учебным дисциплинам «Биология», «Экология», «Основы микробиологии, санитарии и гигиены в пищевом производстве»	сентябрь 2017г.	
4	Составление рабочих программ преподаваемых дисциплин для всех специальностей первого и второго курса ОУ	сентябрь 2017г.	Рабочие программы
5	Изучение рекомендуемой литературы ФИРО по преподаваемым дисциплинам	октябрь, ноябрь 2017 г.	Список литературы рабочих программ
6	Составление календарно-тематических планов на 2017-2018 учебный год	сентябрь 2017г.	КТП
7	Выставление и анализ текущего и промежуточного контроля в форме дифференцированного зачёта	октябрь и декабрь 2017 г., март и июнь 2018 г.	Выработка единых требований
8	Составление творческих заданий для самостоятельной работы обучающихся при выполнении аудиторной и внеаудиторной работы	октябрь 2017 г.	Задания для самостоятельной работы обучающихся
9	Составление методических рекомендаций по организации и проведению самостоятельной работы обучающихся	ноябрь 2017 г.	МУ по организации и проведению самостоятельной работы обучающихся
10	Разработка контрольно-измерительных материалов по преподаваемым дисциплинам	ноябрь 2018 г.	КИМ
11	Разработка технологических карт урока	в течение	Технологические

Рис. 2. План совместной работы

13	Роль применения ИКТ в системе педагогической деятельности при моделировании занятия	в течение учебного года	Использование ИКТ при проведении учебных занятий и внеаудиторный мероприятий
2. Совместно-разделённая деятельность молодого специалиста и наставника			
1	Анализ педагогической деятельности и деятельности обучающихся на всех занятиях с использованием ИКТ в целях элемента преподавания дисциплин	декабрь 2017г., июнь 2018 г.	Перечень видов работ обучающихся и преподавателя
2	Составление исследовательских и творческих заданий для работы в группах, микрогруппах и парах	в течение учебного года	Задания для обучающихся
3	Использование на занятиях Интернет-ресурсов, самостоятельных и зачётных работ	декабрь 2017г., июнь 2017 г.	Анализ посещения занятия
3. Самостоятельная работа молодого специалиста			
1	Составление конспектов, лекций, раздаточного материала и прочее	в течение учебного года	КТП, конспекты, лекции, раздат. материал и пр.
2	Самоанализ профессиональной деятельности	1 раз в семестр	Анализ деятельности
3	Проведение консультаций	в течение учебного года	Записи в учебных журналах
4	Корректировка КТП при необходимости	в течение учебного года	Скорректированные КТП
5	Разработки внеклассных мероприятий по преподаваемым дисциплинам	в течение учебного года	Положения и Методические разработки внеклассных мероприятий
6	Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях разного уровня	в течение учебного года	Сертификаты, публикации, размещение информации на сайте КГПОУ МГСТ

Рис. 3. План самостоятельной работы молодого специалиста



дуктивных методов работы. Это значительно повышает мотивацию обучающихся к углублению знаний по дисциплине, расширяет кругозор, заинтересованность в познании нового, развивает навыки работы в малых группах, развивает находчивость и смекалку.

Мы же преследовали и другую цель: выявление качества образования у обучающихся по данной дисциплине. Цель была достигнута.

По третьему этапу, работая в данном направлении, нами были изучены виды деятельности, педагогические технологии, возможные для использования в процессе обучения, их преимущества и недостатки, позволяющие составить технологические карты занятий с учетом специфики специальностей и профессий.

Также, совместно с Натальей Сергеевной, определили профессиональный рост педагогической деятельности, создавая различные ситуационные задачи и предполагаемые пути их решения, мотивируя обучающихся на учебную, поисковую, творческую и мыслительную деятельность. Например, на занятиях по «Экологии», изучая загрязнение окружающей природной среды, обучающимся необходимо было дать классификацию загрязняющих веществ, возможно образовавшихся в процессе их будущей трудовой деятельности, их влияние и (или) изменения в природной среде, возможные воздействия на здоровье человечества, мероприятия по снижению и (или) загрязнению, пути решения данных задач.

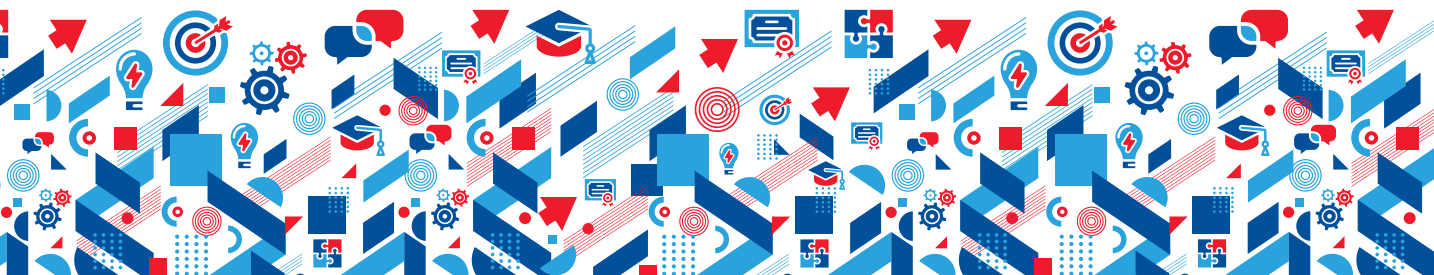
Итог: использование элементов практико-ориентированных технологий позволило у одних расширить, а у других – углубить знания по данной теме; увеличить количество оценок за урок. А если провести контроль полученных знаний на уроке через рефлексию в форме теста, возможно получить более высокий показатель успеваемости, стремящийся к 100 %. Применение рефлексии возможно и в начале следующего занятия.

Взаимопосещаемость занятий, посещаемость уроков других коллег нашего техникума, позволила нам проанализировать их деятельность и свою, выделить отдельные фрагменты, наиболее приемлемые, применить в нашей трудовой деятельности.

При проведении своих занятий, Наталья Сергеевна внедряет на разных этапах урока и другие педагогические технологии: сотрудничества, традиционные (классно-урочные), игровые, уровневой дифференциации, групповые, эвристические, игровые и критического мышления. Колесниченко Н. С. периодически использует ИКТ. Со слабыми обучающимися по уровню знаний – проводит индивидуальные консультации, предлагает индивидуальные задания по вариативности и сложности.

Наталья Сергеевна периодически изучает различные литературные источники, включая и интернет, что позволяет ей идти в ногу со временем, рассказывая различные жизненные ситуации на своих занятиях. Важным результатом данной работы является составление методических рекомендаций по организации и выполнению самостоятельной работы студентов по каждой специальности и профессии с учётом вариативности. Оценивание результатов выполненных самостоятельных работ студентами своевременно заносится в журнал самостоятельных работ в виде оценки 3 «три», 4 «четыре», 5 «пять», а вот «двойки» вообще отсутствуют. Вывод: по самостоятельной работе – 100-процентная успеваемость. Среднее качество по группам – более 60 %.

Мною была проанализирована работа Натальи Сергеевны. В целом следует отметить её активное участие в составлении учебно-методического комплекса, что дало достаточно высокие результаты профессионального роста. Участвуя в пилотном проекте для организации ФГОС, составляя рабочие программы по учебным дисциплинам «Биология» и «Экология», молодой преподаватель имел значительно меньше затруднений.

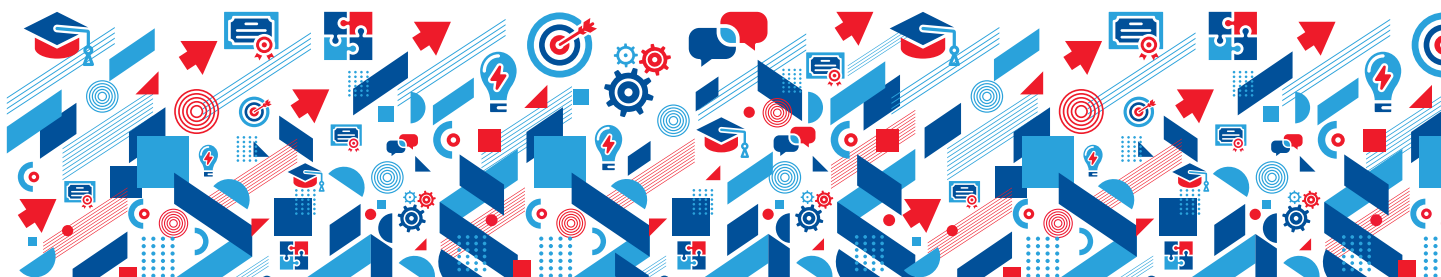


Молодым специалистом Колесниченко Натальей Сергеевной под руководством Криволь Илонны Анатольевны были составлены УМК на 2016-2017, 2017-2018 учебные года по учебным дисциплинам «Биология», «Экология», «Основы микробиологии, санитарии и гигиены в пищевом производстве» для специальностей:

- 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений;
- 09.02.01 Компьютерные системы и сети;
- 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям);
- 21.02.14 Маркшейдерское дело;
- 21.02.15 Открытые горные работы;
- 21.02.18 Обогащение полезных ископаемых;
- 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта;
- 15.01.05 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы);
- 23.01.06 Машинист дорожных строительных машин;
- 21.01.15 Электрослесарь подземный;
- 19.01.17 Повар, кондитер.

Достижения плодотворного сотрудничества за 2016-2017, 2017-2018 учебные года:

1. Совместная организация и проведение внеклассного мероприятия «Овощное ассорти» – САЙТ ГКПОУ МГСТ – сертификат за организацию и проведение внеклассного мероприятия, 2016г. <http://мгст.рф>.
2. Участие в III Международном конкурсе «Ступени мастерства», в номинации «Методическая разработка внеклассного мероприятия «Овощное ассорти» – сертификат участника, сертификат лауреата, 2016г.
3. Всероссийский дистанционный конкурс для работников образования «Профессионал 2016», номинация «Биология», 1-й курс, III место.
4. Организация и проведение городской олимпиады среди обучающихся первого курса по дисциплине «Биология».
5. Организация и активное участие в конкурсе плакатов (ПОО) «В мире моей профессии».
6. Участие в IV Международном конкурсе «Ступени мастерства», в номинации «Методическая разработка внеклассного мероприятия «295 лет горнодобывающей промышленности» – сертификат участника, сертификат лауреата.
7. Участие обучающегося Данилы Эша в VI студенческой научно-практической конференции «Шаг за горизонт» в секции: «Промышленная экология», Диплом III степени.
8. Участие обучающегося Данилы Эша в работе Всероссийской молодежной научно-практической конференции «Экологические проблемы промышленно развитых и ресурсодобывающих регионов: пути решения», сертификат участника.
9. Квест-игра «Экологическая карусель», посвящённая году Экологии, 2017г.
10. Март 2018г., Интеллектуальная викторина «Вода, вода, кругом вода...», посвящённая Всемирному дню водных ресурсов.
11. Апрель 2018г. Международный конкурс по экологии «Час Земли», участвовал Данила Эш, Диплом 2 Степени и Антон Гречушкин, сертификат участника.
12. Апрель 2018г. «Всероссийская олимпиада по экологии. Весенний сезон». Свидетельство и Благодарность за подготовку обучающихся.
13. Апрель 2018г. Экологическая игра «Карусель по имени Земля», посвящённая Международному дню Земли.



14. Апрель 2018г. Участие обучающейся Ракиты Луизы во II-м Всероссийском конкурсе научных, методических и творческих работ по социальной экологии на тему: «Россия: среда обитания», Диплом участника.
15. Май 2018г. Всероссийский интернет-конкурс рисунков «Цветочное настроение – 2018». Диплом за подготовку участников.

Хочется закончить статью словами А. С. Макаренко: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...». [2]

Библиографический список

1. <http://жемчужины-мысли.рф/цитаты/по%20авторам/А.%20С.%20Макаренко.html>
2. <http://900igr.net/up/datas/179787/001.jpg>

АНАЛИЗ НЕОБХОДИМЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ В РАБОТЕ НАСТАВНИКА ПО ПОДГОТОВКЕ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ ГРУПП УЧАЩИХСЯ

Мартынова Я.А.,

Преподаватель отделения «Управления и информационных технологий»
ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж», Т
омская область

Проведен анализ собственного опыта подготовки к участию в конкурсе и выполнению конкурсных заданий, а также приведено обоснованное мнение по другим конкурсам. Сформулированы и обоснованы список необходимых и недостающих элементов в процессе подготовки учащихся.

Ключевые слова: конкурс, конкурсное задание, наставническая деятельность

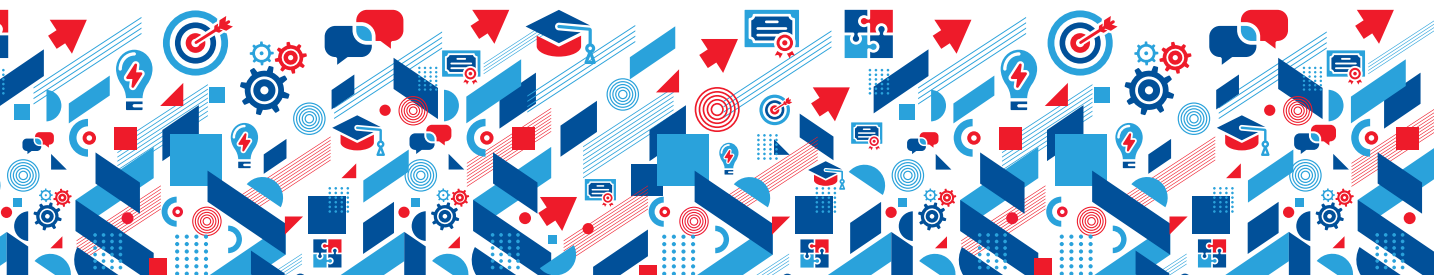
Важность увлеченности профессией, то есть ее направлением, т.к должности/профессии сейчас могут и называться по другому, да и их сущность видоизменяется, требуются дополнительные знания и навыки, не только по определенному предмету/предметам, каждый из нас понимает. Но умение соотнести, например, техническую профессию (слесарь по КиПиА или Управление качеством продукции, процессов и услуг) с умением формировать и доносить информацию, или экономических, хотя мы уже часто говорим гуманитарных, профессий (бухгалтер, логист) с умением технического настраивания оборудования, является для многих преподавателей, не говоря уже о студентах, сложным.

Основываясь на моей работе «Роль наставника и преподавателя – наставника в профессиональной подготовке молодежи», замечу, согласно психологическим анализам, а также моему педагогическому опыту, важность показа вариативности применения знаний и навыков. Это возможно сделать за счет привлечения учащихся к участию в конкурсах и олимпиадах.

Что такое конкурс? Конкурс – соревнование, имеющее цель выявление лучших в области выполнения конкурсного задания. Олимпиада, по сути, тоже самое.

Таким образом, участие учащихся в конкурсных мероприятиях позволяет:

- определить свои преимущества и дефициты знаний и навыков в предметной области;



- выявить свои преимущества и недостатки soft-компетенций (представление информации, результата конкурсного задания);
- преподавателю оценить качество своей деятельности (обучение, выбор участника мероприятия, подготовка участника), а также собственное знание и понимание критериев оценивания конкурсной комиссией работ участников.

Стоит заметить, что конкретный конкурс по определенному направлению, основан на знаниях и навыках по ограниченным образовательным предметам, хотя возможность их применения зависит от знаний конкурсанта и его навыков применения знаний, а также от умения представить результат и обосновать свой путь к нему.

Приведу пример конкурса «Кубок по менеджменту «Управляй» [1]. В течение двух лет я подготавливала студентов для участия в этом конкурсе. Выбирались студенты как экономического, так и производственного направления.

Первый заочный этап конкурса был основан на бизнес-игре по выбору направления деятельности производственной компании. По каждому этапу, а их 4, проводилась автоматическая оценка рыночного положения компании. Для выполнения заданий требовались знания:

- бухгалтерского учета и экономики, логистики, чем не в полной мере обладают студенты производственного отделения;
- производственного рынка, чем не в полной мере обладают студенты экономического отделения.

То есть для полноценного выполнения заданий требовались как экономические, так и технические знания, например, особенность производства оборудования.

В процессе выполнения заданий ребята в чате общались, и как получалось, предлагали различные варианты, при этом обосновывая их со своей точки зрения. Именно данное широкое рассмотрение вариантов решения позволило ребятам оба раза выйти во второй, финальный тур. И, кстати, это были единственные группы студентов колледжа, прошедшие в финал по России!

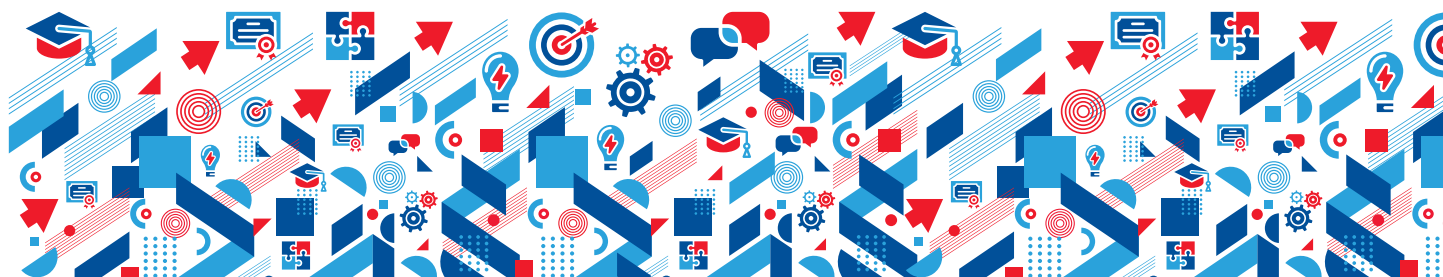
К сожалению, в финал никто не прошел, причиной чему явилось умение настойчиво предложить свой вариант решения. При этом участники команды перетасовывались, то есть уже объединялись с ребятами из других городов и образовательных учреждений. В другой среде многим обосновать, хотя и в последствии принятого участниками новой команды, свое мнение было достаточно сложно, не хватало уверенности в своем мнении, что показало мне необходимость проводить подготовку и в этом направлении.

Подготовка участников профессиональных конкурсов наиболее эффективно проходит не по одиночке, а совокупно группой разных студентов с различными знаниями и навыками. И если студент экономической специальности способен объяснить «технарю» азы бухгалтерского учета, то это показывает уровень общего развития обоих студентов, а также знание предметной области «экономиста». То же самое происходит в обратной ситуации.

Моя наставническая деятельность сводилась к:

- объяснению задания, а не выполнению его;
- отслеживание этики общения студентов и поддержка, в случае неудачи;
- обращение внимания студентов к причине удачи и неудачи.

Таким образом, значение наставника, а не только преподавателя по предмету (например, бухгалтерскому учету), при подготовке к участию в конкурсных мероприятиях является обосновано необходимым. Так как задача наставника – уметь применять полученные знания!



Примером также являются наши конкурсы профессионального мастерства, такие как «Лучший разработчик веб и мультимедийных приложений» по примеру формата WSR [2].

В данном случае, если подготовка по теоретической базе полностью лежит на плечах преподавателя, то подготовка по практической базе, например по заданиям «принципы построения эстетичного и креативного дизайна» или «современные стили и тенденции дизайна», требуют не только навыков создания дизайна, но также знаний о современных тенденциях и возможности их развития. А это требует широкого воззрения на предметную область и способность применять (уметь выполнять новые варианты дизайна и структуры сайтов).

При этом при подготовке одного участника выполнение всех задач падает на плечи наставника.

Библиографический список

1. Всероссийский молодежный кубок по менеджменту «Управляй»//URL:<https://managercup.ru/>
2. Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии»//URL: <https://mintrud.gov.ru/events/1295>

НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК СПОСОБ САМОРЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Родзик Е.А.,

Заместитель директора по учебно-методической работе,
ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий», Томская область

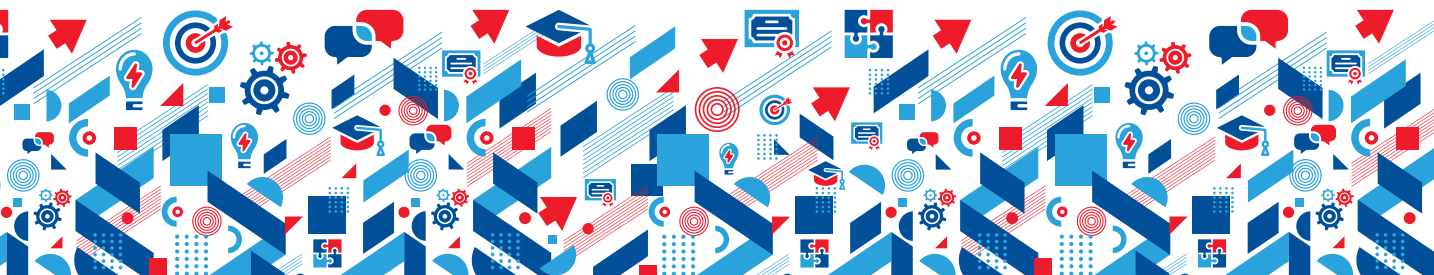
Рассматриваются вопросы создания условий в техникуме для самореализации студентов в процессе обучения через вовлечение студентов в систему наставничества в профессиональных студенческих сообществах.

Ключевые слова: наставничество, наставник, самореализация, профессиональные студенческие сообщества, модель «студент-студент», модель «студент-школьник»

Современные требования рынка труда и политика модернизации среднего профессионального образования требуют от педагогического коллектива образовательной организации активного поиска эффективных механизмов и инструментов подготовки адекватного, готового к качественному исполнению своих обязанностей специалиста. Одним из таких инструментов является создание системы наставничества.

Существуют разные трактовки понятия «наставничества», однако все они в той или иной степени характеризует его как процесс становления личности будущего специалиста в производственной деятельности, способ его подготовки к активной социальной и трудовой жизни. Наставничество является инструментом профессиональной навигации обучающегося, позволяет ему гармонично войти в организацию и трудовой коллектив [1]. Существуют разные формы и модели наставничества. Наиболее распространённой является модель «наставник от предприятия-студент», которая позволяет уже почти готового специалиста отшлифовать и адаптировать к условиям работы в определенной организации. Однако в процессе обучения также можно эффективно использовать и другие модели «студент – студент», «преподаватель – студент», «студент – школьник».

В становлении личности будущего специалиста важную роль играет его способность к самореализации. Для того, чтобы студент мог реализовать себя в процессе обучения необхо-



димо создать условия для осознанного развития его внутреннего потенциала. По мнению Г.К. Селевко, самореализация должна осуществляться через реализацию жизненных планов студентов, через различные виды и формы деятельности [2]. Такая деятельность должна вызывать личностную мотивацию и заинтересованность в результатах своего труда, базироваться на жизненных и профессиональных ситуациях, вызывать потребность в сотрудничестве. Одним из видов деятельности активно побуждающей к самореализации является вовлечение студентов в систему наставничества, где они могут выступить как в качестве наставляемых, так и в качестве наставников.

Сфера информационных технологий в высокой степени динамична, стек новых направлений где могут найти себе применение выпускники обновляется непрерывно, поэтому актуальной задачей техникума является знакомство студентов с этими направлениями и формирование их индивидуальной траектории в процессе обучения. В ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий» этому способствует сеть созданных студенческих профессиональных сообществ – Community. Сообщества представляют собой «профессиональные клубы по интересам», в которые можно вступить добровольно, независимо от курса обучения и специальности. Основной задачей сообщества является профессиональная навигация через углубленное знакомство с ИТ-технологиями и участие в различных профильных мероприятиях.

У каждого сообщества есть свой наставник-преподаватель, модель «преподаватель – студент», который курирует и направляет участников, поддерживает их интерес, готовит к конкурсам профессионального мастерства.

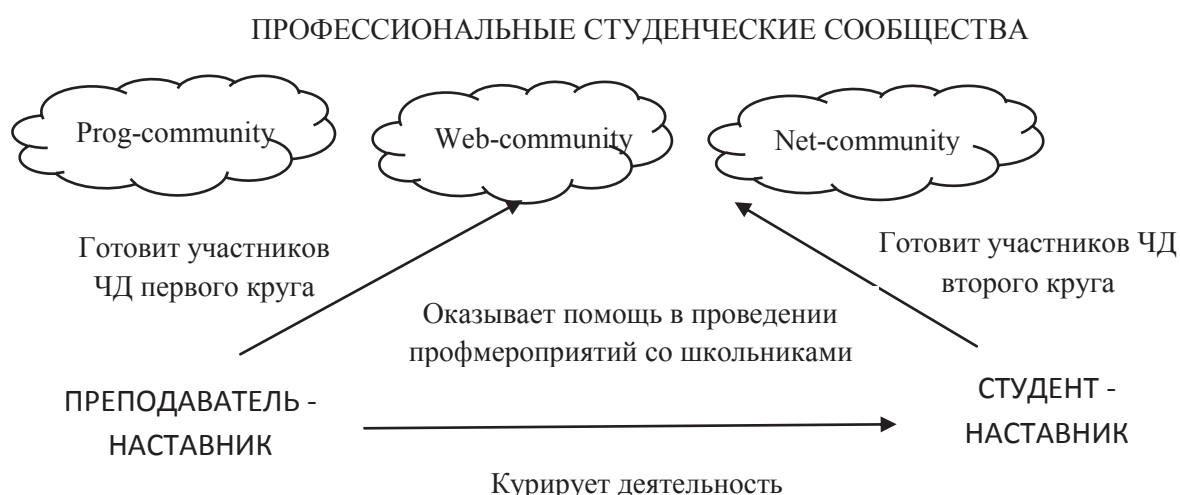
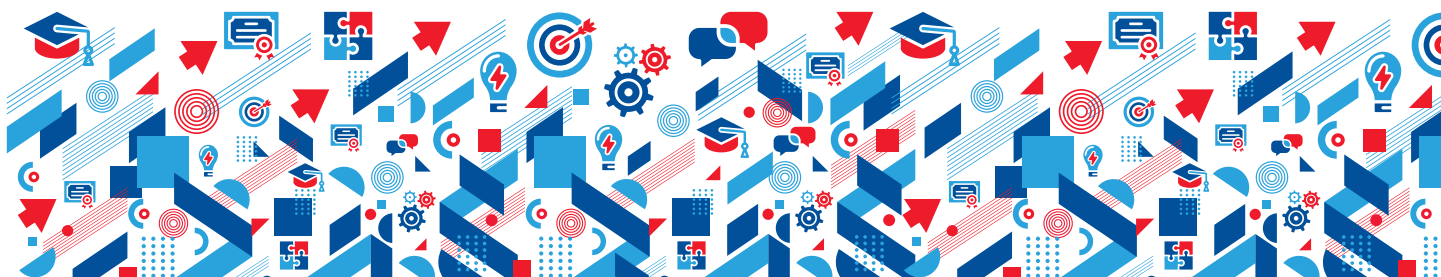


Рис. 1. Наставничество в системе студенческих профессиональных сообществ

Так как при формировании молодого специалиста важным является не только развитие профессиональных компетенций, но и формирование «мягких» надпрофессиональных навыков в сообществах активно используется модель наставничества «студент – студент». Выступить в роли наставника могут студенты старших курсов: при проведении квест-знакомства вновь поступивших студентов с сообществами, при подготовке младших участников к чемпионатам Ворлдскиллс или конкурсам профессионального мастерства, собрав команду и выступив лидером на хакатонах проводимых работодателями. Наставники-студенты не только помогают новичкам освоиться в профессиональной среде, но и развивают собственные коммуникативные навыки, учатся систематизировать и обобщать информацию, работать в команде.



Модель наставничества «студент – школьник» так же активно реализуется в техникуме, она актуальна при проведении различных профессионально-ориентированных мероприятий со школьниками: «Билет в будущее», реализация дисциплины «Технология», профориентационные мастер-классы. Общение со школьниками очень похоже на модель взаимодействия с будущим заказчиком: когда надо не только понять, что именно спросил «неспециалист», но и понятно, на «языке» заказчика, дать пояснения. Привлечение студентов к таким мероприятиям позволяет им преодолеть страх аудитории, развить вербальную коммуникацию, быть более стрессоустойчивым в случае возникновения нестандартных ситуаций. Образовательная организация от этого тоже выигрывает – ведь между студентом и школьником нет такой большой дистанции как возраст, школьниками такие наставники воспринимаются как друзья, что так же позволяет снять психологические барьеры и эмоциональное напряжение при проведении мероприятия.

Реализуемая в техникуме система наставничества через студенческие профессиональные сообщества позволяет студентам не только развить профессиональные компетенции, но и сформировать активную жизненную позицию, научиться коммуницировать как при работе в коллективе, так и с представителями внешней среды.

Результаты трудоустройства выпускников 2020 года показали, что 70% студентов, вовлеченных в систему наставничества, успешно проходят собеседования и трудоустраиваются в организации еще в период прохождения производственной практики.

Библиографический список

1. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>
2. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления УВП. [Текст] / – М.: Школьные технологии, 2015. – 288 с
3. Сергей Новичков Наставничество: что, зачем и как. Журнала ПРОТРУД. Режим доступа: <http://protrud.info/articles/trudovye-otnosheniya/nastavnichestvo-cto-zachem-i-kak.php>

ПОДГОТОВКА К КОНКУРСУ WORLDSKILLS ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ «ДОШКОЛЬНОЕ ВОСПИТАНИЕ»

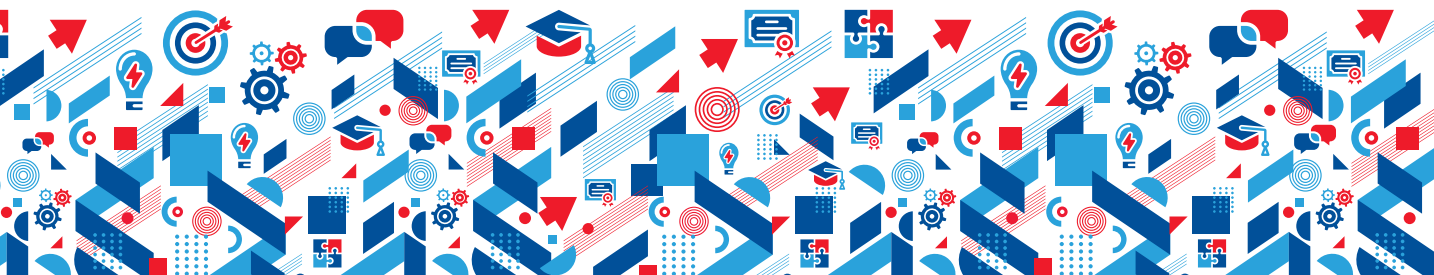
Тараканова А.Н.,

преподаватель психолого-педагогических дисциплин
ГПОУ «Беловский педагогический колледж», Кемеровская область

Рассматривается подготовка к конкурсному движению WORLDSKILLS по профессиональной компетенции «Дошкольное воспитание», которая нацелена на подготовку к участию в разноуровневых чемпионатах по стандартам WSR по компетенции «Дошкольное воспитание» и направлена на усиление общих и профессиональных компетенций. В статье рассматривается одно из представленных заданий данной компетенции.

Ключевые слова: компетенция, дошкольное воспитание, профессиональное мастерство.

WorldSkills – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством



организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

В 2015 году впервые в Кемеровской области проходил II региональный чемпионат рабочих профессий по стандартам **WorldSkills** по компетенции «Дошкольное воспитание».

Цель данного конкурса – развитие профессионального образования в соответствии со стандартами WSR для обеспечения экономики России высококвалифицированными рабочими кадрами, повышения роли профессиональной подготовки в социально-экономическом и культурном развитии Российской Федерации.

На мой взгляд, движение WorldSkills нужно и полезно во многих аспектах. В первую очередь оно направлено на то, чтобы помочь молодым ребятам самореализоваться в выбранной профессии и принести пользу экономике своей страны. Другой важнейший элемент соревнования – это существующие профессиональные стандарты, то есть наличие определенной планки, определенного набора знаний, умений, навыков, которыми должен руководствоваться участник соревнования. Потому что этот, условно говоря, набор востребован сегодня на международном уровне в той или иной профессии.

При подготовке к конкурсу профессионального мастерства в рамках движения WorldSkills преподавателями методической цикловой комиссии «Дошкольное образование» был проведен конкурс среди студентов третьего и четвертого курсов. Задания, предложенные студентам, охватывали пять профессиональных модулей данной специальности. После определения победителя системная работа к региональному конкурсу WorldSkills.

Подготовку конкурсантки осуществляли квалифицированные педагоги: Чиркова Н.В., Ищенко А.А., Тараканова А.Н., Окатова Е.В., Илларионова Т.В., Карелина И.А., Кузнецова М.Н., Мещерова И.Л., Синицина Е.М.

Наиболее сложным и важным заданием явилось организация и проведение мастер-класса, основные силы были направлены на подготовку этого конкурсного задания.

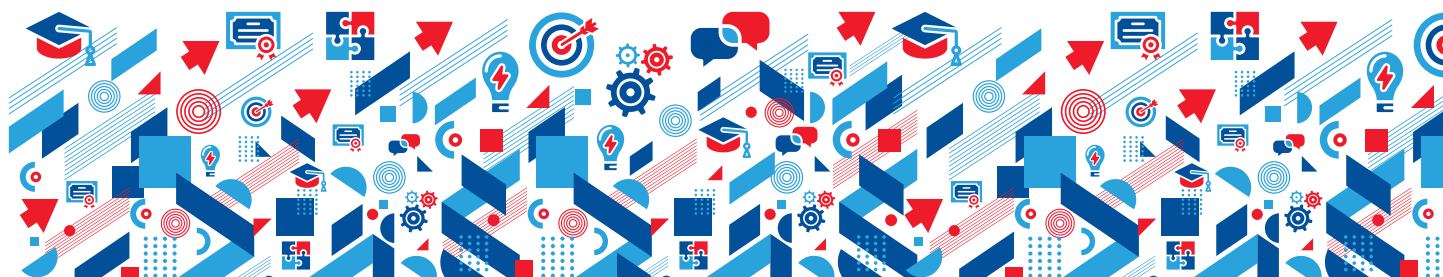
В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования содержание составляющие этикета рассматривается в образовательных областях «Социально-коммуникативное развитие» и «Речевое развитие» направлено на: усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности; развитие общения и взаимодействия ребенка с взрослыми и сверстниками; владение речью как средством общения и культуры.

В связи с этим, считаем проблему воспитания речевого этикета у детей дошкольного возраста в игровой деятельности чрезвычайно актуальной.

Определив проблемное поле, были поставлены цели и задачи мастер-класса, направленные на освоение норм и правил, принятых в обществе. От целей и задач зависит выбор темы, выбор целевой аудитории (новички, профессионалы, смешанная аудитория) и, соответственно, объем предлагаемой информации и уровень сложности мастер – класса. После того, как выбрано направление, поставлены цель и задачи, четко формулируется тема мастер – класса и определяется его содержание.

Формы и методы проведения мастер-классов очень разнообразны. Для проведения нашего мастер-класса была выбрана игровая форма, которая включала в себя игру «100 к 1», пальчиковая гимнастика, мнемотаблицу, фэшмоб.

Для лучшего запоминания детьми четырех формул речевого этикета, таких как: приветствие, просьба, благодарность, прощание мы использовали разнообразные игровые формы. Почему именно четыре? Потому что ребенок дошкольного возраста чаще всего использует их. И даже этих формул такое разнообразие, что не каждый взрослый сможет их назвать.



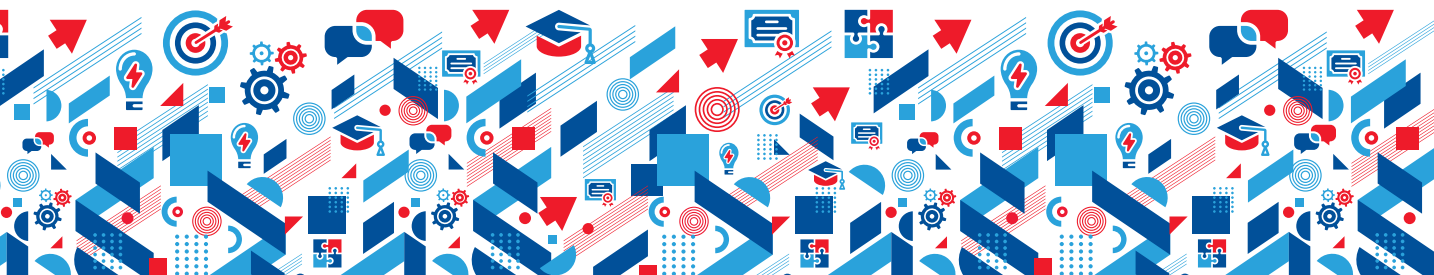
Игра «100 к одному» предназначена для лучшего понимания систематизации словаря вежливых слов, так как на современном этапе актуальным является знания и умения использовать в нужной ситуации добрые слова и выражения, позволяющие осуществлять конструктивное общение. В таблице мы привели примеры добрых слов и выражений.

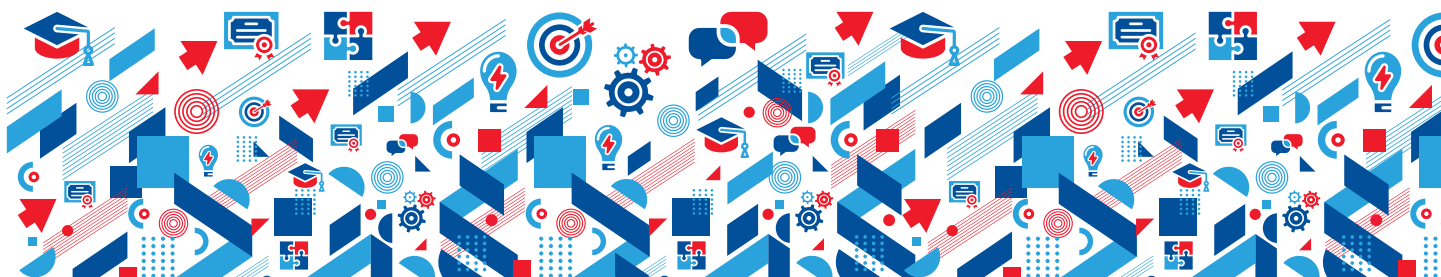
Таблица 1

ПРИВЕТСТВИЕ	ПРОСЬБА	БЛАГОДАРНОСТЬ	ПРОЩАНИЕ
Пламенный привет! Доброго здоровья! Здравствуйте! Позвольте поприветствовать вас! Сколько лет, сколько зим! С прибытием!! Добро пожаловать! Рад вас видеть! Сердечно приветствую вас! Доброе утро! Приветствую вас! Мое почтение! Здравия желаю! Хлеб да соль! Добрый вечер!	будьте добры; будьте любезны; если вас не затруднит; не откажите, пожалуйста; не смогли бы вы; пожалуйста; пожалуйста, помогите мне; позвольте; прошу вас; разрешите; буду признательна(лен) вам, если.	большое спасибо; вы очень учтивы; весьма вам признательна (лен); вы мне очень помогли; примите слова благодарности; премного благодарен (на); спасибо за добрые слова; чрезвычайно благодарен; я вас благодарю.	будьте здоровы; всего доброго; всего хорошего; доброй ночи; доброго пути; до встречи; до свидания; до скорого свидания; до скорой встречи; желаю всяческих благ; кланяюсь вам; нижайший поклон; позвольте откланяться; прощайте; спокойной ночи; счастливо; счастливого возвращения; счастливого пути; храни вас Господь; честь имею.

Пальчиковая игра «К Соне в гости прибежали» использовалась с целью познакомить родителей как эффективнее запомнить речевые формулы при помощи пальчиковой игры, которые улучшают координацию мелких движений, а развитие мелкой моторики стимулирует развитие речи.

К Соне гости прибежали,
(Бежим пальчиками по столу или по полу.)
Все друг другу руки жали.
Здравствуй, Ира,
(Соединяем большой и указательные пальцы.)
Здравствуй, Жанна,
(Соединяем большой и средний пальцы.)
Рад всем Петя
(Соединяем большой и безымянный пальцы.)
И Снежана!
(Соединяем большой палец и мизинец.)
Не хотите ль пирожок?
(Ладони складываем вместе.)
Может, коржик
(Показываем две открытые ладони.)
Иль рожок?

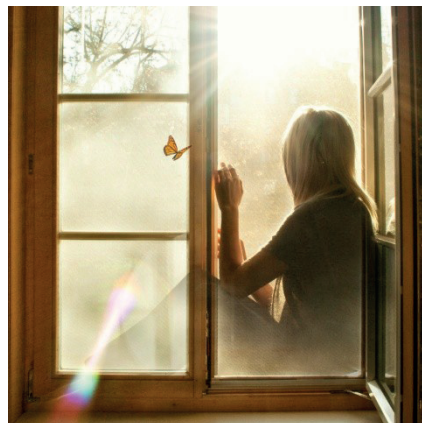




«Буду рад вас видеть снова»



«Не прощаюсь!», «До утра!»



«Всем удачи!», «Будь здорова!»



И «Ни пуха, ни пера!»



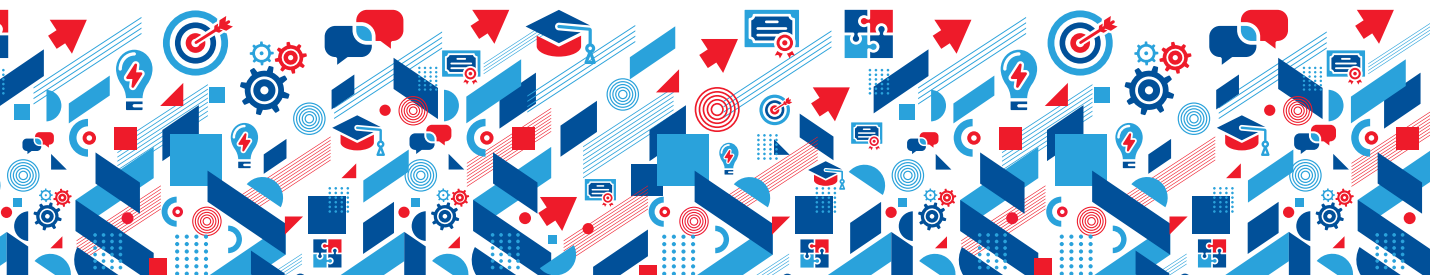
Заключительным этапом был флэшмоб «Скажем друг другу до свидания». Такая форма как флэшмоб помогает поднять настроение. Движения тела, приятная музыка, работа в группе способствует избавлению от эмоциональных зажимов, повышает мышечный тонус, поднимает настроение, а также способствует формированию положительного образа «Я». В завершении работы участники подарят друг другу положительные эмоции и заряд энергии.

Организация и проведение мастер-класса по данной проблеме способствовала не только актуализации и систематизации опыта по данному вопросу, но и позволило студентке совершенствовать умение в целеполагании, планировании, организации и проведении игровой деятельности, владение аудиторией, совершенствовании умения техники речи, формы работы с родителями.

Это позволило студентке успешно анализировать условия и задачи, рационально планировать и организовывать свою деятельность в ходе проведения конкурса.

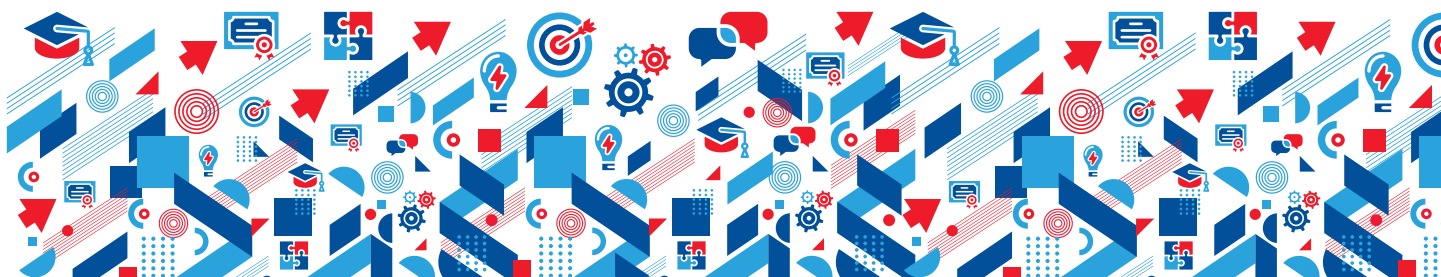
Библиографический список

1. Методика обучения и воспитания в области дошкольного образования : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. В. Микляева [и др.] ; под редакцией Н. В. Микляевой. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 450 с. – (Профессиональное образование). – ISBN



978-5-534-13324-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453544> (дата обращения: 11.06.2020).

2. ОТ РОЖДЕНИЯ ДО ШКОЛЫ. Инновационная программа дошкольного образования. / Под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, Э. М. Дорофеевой. — Издание пятое (инновационное), испр. и доп.— М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2019. — с.336
3. Положение о стандартах Ворлдскиллс. Москва, 2017 г./Сайт worldskills.ru – Режим доступа: <https://worldskills.ru/onas/dokumentyi/obshhie.html>
4. Регламент чемпионата. Том А. Том Б /Сайт worldskills.ru – Режим доступа: <https://worldskills.ru/o-nas/dokumentyi/reglamentiruyushhie.html>
5. Кодекс этики движения WORLDSKILLS RUSSIA. / Сайт worldskills.ru – Режим доступа: <https://worldskills.ru/o-nas/dokumentyi/obshhie.html>



Дискуссионная площадка 1

«Педагогический менторинг» (педагог – педагог)



Модератор

Шатрова Елена Александровна,
заместитель директора по методическому сопровождению образовательных проектов ОГБУ ДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций», Томская область



Эксперт

Суханова Елена Анатольевна,
кандидат педагогических наук, доцент, заместитель проректора по образовательной деятельности Национального исследовательского Томского государственного университета



Спикеры

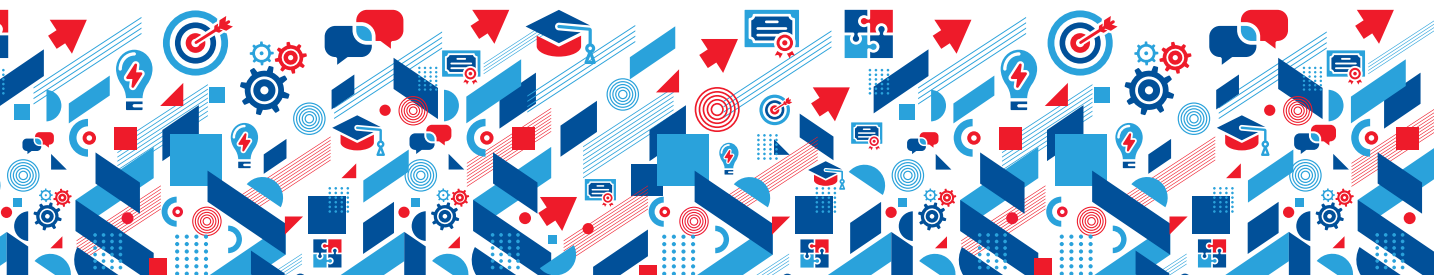
Пояркова Ольга Николаевна,
заместитель директора ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж», Томская область



Науменко Анна Дмитриевна,
преподаватель ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж», Томская область



Исхакова Марина Анатольевна,
методист ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж», Томская область





Веденькова Татьяна Николаевна,

преподаватель, Хабаровский Институт развития образования, Хабаровский край



Мишина Галина Анатольевна,

преподаватель ГАПОУ «Краснодарский информационно-технологический техникум», Краснодарский край



Семенова Татьяна Владимировна,

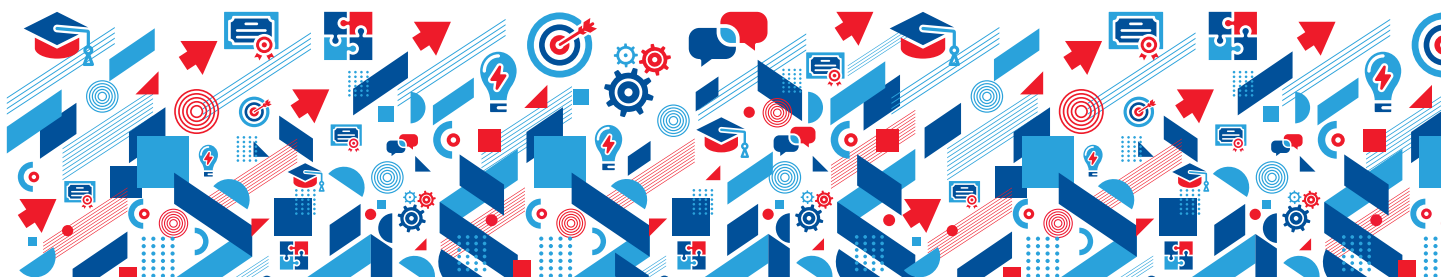
директор ООО «СОФИТ», Томская область

Основные темы обсуждения на площадке

- Ставка на успешность педагога/ мастера в будущей профессиональной деятельности.
- Способность повторять в обучающихся истории успеха (в том числе в профессиональной деятельности педагога, в олимпиадах, конкурсах «Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)» и «Абилимпикс» и т.д.).

Было принято решение

1. Создать Всероссийскую школу наставничества с целью развития наставнических компетенций у педагогов-наставников.
2. Создать всероссийский реестр педагогов-наставников с целью осуществления выбора молодыми педагогами наставника.
3. Создать Всероссийскую ассоциацию педагогов-наставников профессионального образования.
4. Разработать механизмы мотивации педагогов к наставнической деятельности, признания его роли и места в обществе, присвоению педагогу, занимающемуся наставнической деятельностью статуса педагог-наставник.
5. Развивать институт педагогического наставничества в профессиональных образовательных организациях с целью успешной адаптации молодых педагогов в профессиональной деятельности.



РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Беляева С.С.,

заведующий кафедрой управления развитием профессионального образования,
канд.экон.наук ГАО ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования»,
Ямало-Ненецкий автономный округ

В статье предлагается алгоритм реализации системы наставничества в профессиональных образовательных организациях Ямало-Ненецкого автономного округа. Определены ключевые задачи, которые решает система наставничества, обозначены эффекты от её внедрения и предполагаемые результаты. Представленные автором этапы позволят образовательным организациям систематизировать работу по наставничеству, организовать процесс прохождения наставничества.

Ключевые слова: система наставничества, профессиональное образование, молодые педагоги, наставник, кадры.

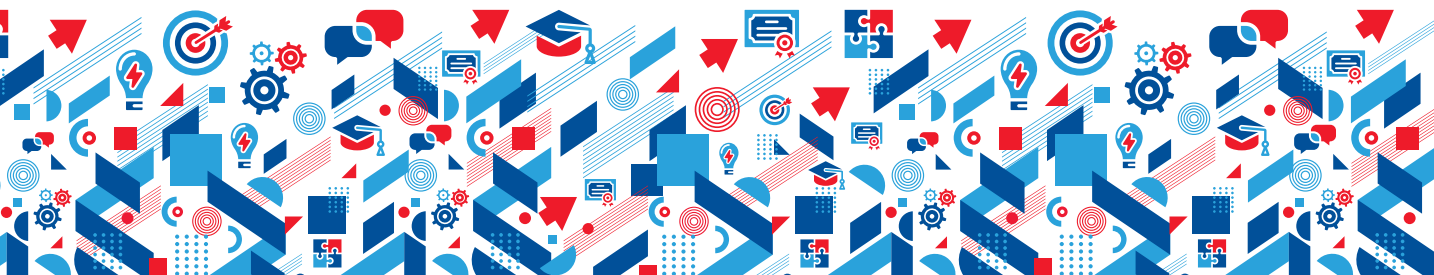
«Кадры» сегодня – это не только объект, но и цель кадровой политики, реализация которой предполагает формирование, распределение и рациональное использование квалифицированных работников. Особо остро стоит вопрос нехватки квалифицированных специалистов в Ямало-Ненецком автономном округе. В основном в округе работают «вахтовые» работники. Однако для таких сфер деятельности как образование нужен другой механизм привлечения и удержания кадров. На сегодняшний день в регионе действует грантовая поддержка молодых педагогов. Привлечь молодых педагогов, особенно в профессиональные образовательные организации, не из лёгких задач. Желающих немного, даже несмотря на высокий спрос со стороны колледжей и техникумов. А удержать и заинтересовать работать специалиста гораздо сложнее. К причине, по которой не хотят работать педагоги на Ямале, не относится заработная плата, так как она является здесь достойной. Отсутствие жилья тоже нельзя назвать основной, так как им предоставляется компенсация на проживание. Возникает вопрос – что не устраивает молодого педагога и является причиной неудовлетворенности работой и дальнейшим увольнением?

По мнению HR-специалистов, именно новые сотрудники более склонны покинуть место, чем те, кто проработал длительное время. То есть, увеличение коэффициента увольнений может отражать движение персонала после периода массового приема на работу новых сотрудников, а не по причине неудовлетворенности работой.

По результатам опроса ямальских педагогов определено, что в качестве определяющих причин увольнения, а также неудовлетворенности работой можно назвать:

- многозадачность и работа не относящаяся к должностным обязанностям;
- отсутствие поддержки и понимания со стороны руководства;
- давление со стороны коллег и «профессиональная травля» со стороны опытных коллег (выживание наиболее компетентного сотрудника).

Для решения вышеобозначенных проблем, по нашему мнению, чтобы удерживать талантливых и компетентных педагогов, которые позволят достичь организации поставленных целей, необходимо создавать условия, способствующие их дальнейшей работе. Одним из условий является применение системы наставничества, которая позволит адаптировать и мотивировать сотрудников, создавать и формировать у них знания, навыки и компетенции, способствует



развитию их потенциала, повышению активности и вовлеченности к работе. В системе образования округа разработано Положение о присвоении педагогического статуса «Учитель-наставник», однако оно распространяется на педагогов общеобразовательных организаций. В системе профессионального образования в документах федерального и регионального значения наставничество является одним из приоритетных направлений развития. В настоящее время в колледжах и техникумах используется система наставничества в отношении мастер производственного обучения-студент, специалист предприятия (наставник) – студент.

Следует отметить, что применение системы наставничества в отношении молодых педагогов слабо развита и требует своего внедрения в профессиональные образовательные организации. Она будет полезна не только в отношении молодых педагогов, впервые трудоустроившихся в организацию, не имеющих опыта педагогической деятельности, но также для новых специалистов, впервые работающие в образовательной организации, для педагогов, изъявивших желание в назначении наставника, для молодых педагогов впервые назначенных на руководящую должность.

Основные задачи, которые решает система наставничества:

1. Адаптация новых и молодых педагогов к условиям деятельности образовательной организации (к традициям, требованиям, поставленным задачам и т.п.).
2. Формирование у педагогов необходимых компетенций и качеств (дисциплинированности, ответственности, профессиональной этики и культуры в работе, уважения к коллегам и других профессиональных компетенций).
3. Обучение педагогов профессиональному мастерству, формам и методам работы, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять задачи, повышать квалификацию.
4. Оказание поддержки и помощи в преодолении трудностей педагогической работы, предоставление возможностей для самореализации, достижения профессиональных высот.

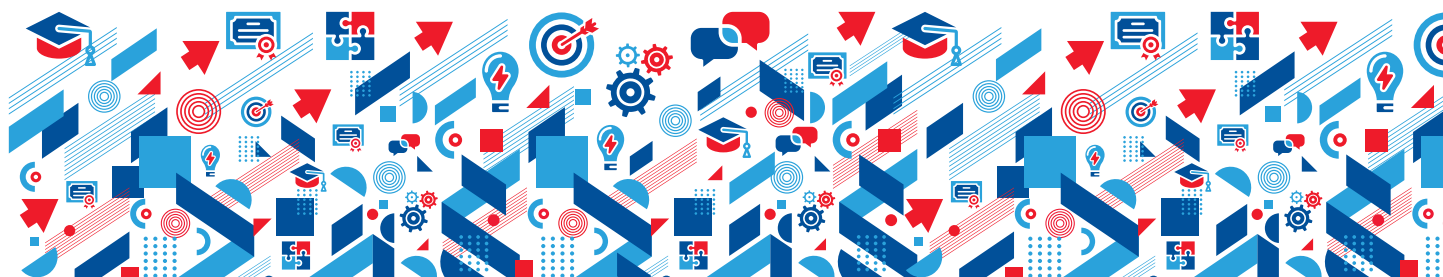
Эффекты от внедрения системы наставничества:

- повышение профессионального уровня и навыков педагогов;
- снижение текучести кадров в первый год после трудоустройства;
- уменьшение риска профессионального выгорания опытных педагогов, являющихся наставниками;
- предоставление опытным педагогам (наставникам) возможностей для карьерного роста (горизонтального и вертикального);
- сокращение сроков выхода на профессиональный уровень;
- укрепление профессионального сотрудничества.

Исходя из вышесказанного, предлагаем организовать систему наставничества в профессиональных образовательных организациях, используя следующий алгоритм (рисунок 1).

На первом этапе руководитель должен определить свою потребность и эффекты от внедрения системы наставничества. Поставить цели и задачи на реализацию которых будет направлена система, определить критерии успешности.

На втором этапе разработать и утвердить необходимые документы, включающие в себя: положение о наставничестве, приказ «О назначении наставника», «О назначении наставников лицам, в отношении которых осуществляется наставничество», порядок отбора наставников, план мероприятий по наставничеству, инструкции для наставника и наставляемых, отчеты наставника и наставляемого. В зависимости от особенностей работы образовательной организации могут создаваться советы/комиссии по наставничеству.



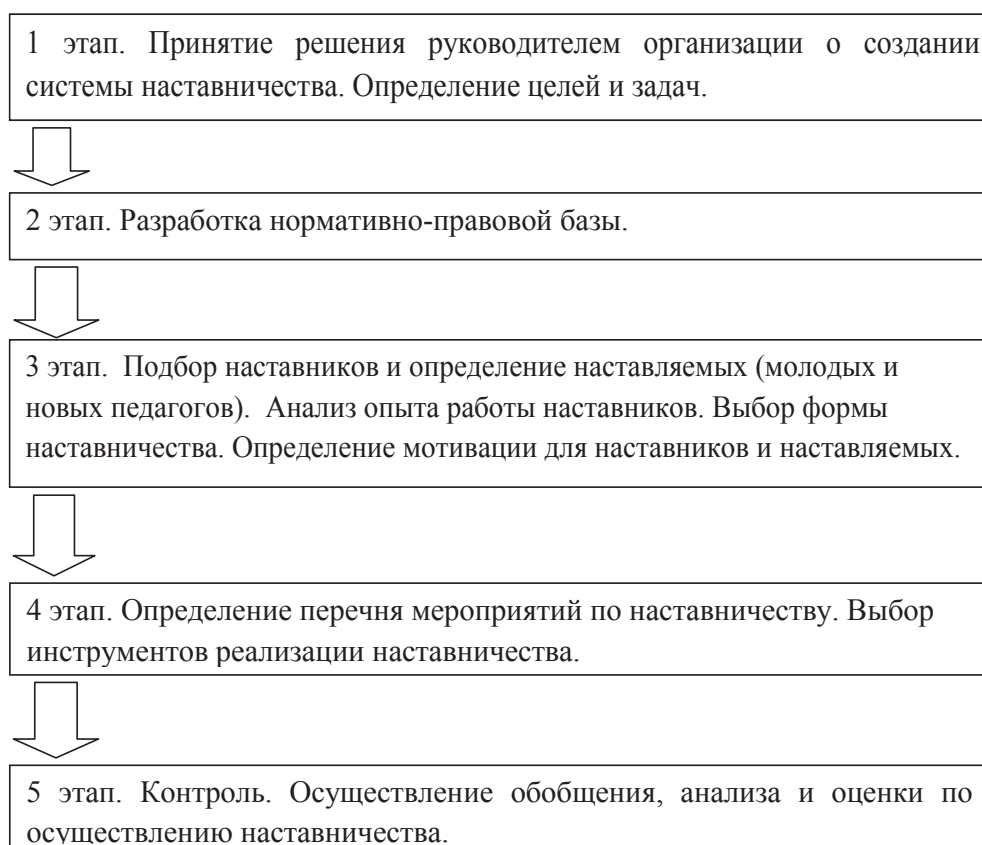
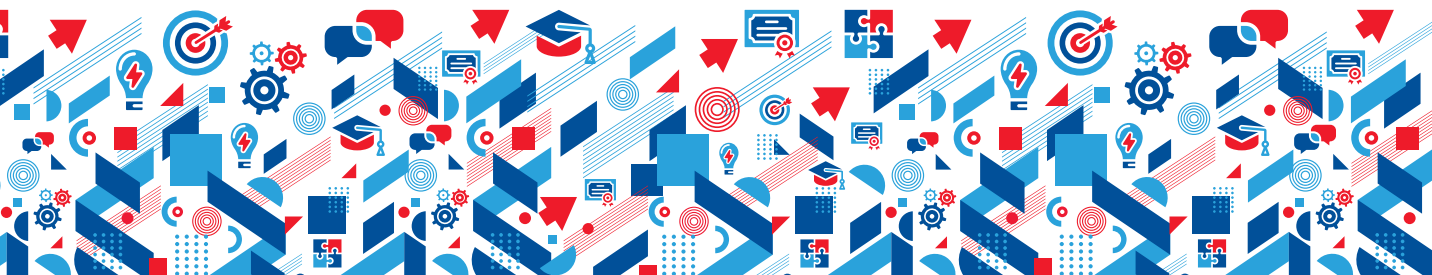


Рис. 1. Алгоритм реализации системы наставничества

На третьем этапе определить наставляемых и назначить для них наставников. К наставляемым, т.е. лицам в отношении которых осуществляется наставничество могут относиться: молодые педагоги, впервые трудоустроившиеся в образовательную организацию, не имеющие опыта педагогической деятельности, новые специалисты, впервые работающие в данной организации, педагоги, изъявившие желание в назначении наставника, педагоги, впервые назначенные на иную должность в этой же образовательной организации.

Отбор наставников включает определение лиц, согласных ими стать, а также наличие у них тех профессиональных знаний и навыков, которые потребуются для передачи наставляемому. Важным условием является психологическая совместимость наставника и стажера, их мотивация взаимодействовать. Для каждого наставляемого определяется подходящая форма наставничества исходя из его потребности, занимаемой должности, начальной подготовки, опыта работы, квалификации. Назначение наставников может быть из числа старших по должности, равных по должности, из числа лиц, уволенных в связи с выходом на пенсию, групповое наставничество и т.п. Создание эффективной системы мотивации является актуальной для всех участников. Мотивирующие факторы могут быть разными: материальное поощрение, условия работы, успех, продвижение по службе, признание результатов работы, возможность творческого роста и др.

На четвертом этапе необходимо определить перечень мероприятий, необходимых для осуществления при прохождении наставничества. В качестве мероприятий могут быть: последовательность и этапы действий наставника и наставляемого, меры по профессиональной и



должностной адаптации, содействию в выполнении должностных обязанностей, практические задания для наставляемого и другие. Для выполнения мероприятий необходимы инструменты, которые позволят более эффективно реализовать процесс наставничества. Так в качестве инструментов могут выступать различные памятки, учебные пособия, перечень документов, обучение, создание форума, проведение индивидуальных занятий и другие.

Пятый этап включает в себя определение эффективности реализации и развития системы наставничества. После завершения процесса наставничества необходимо и наставнику и наставляемому написать отчеты, которые должны быть проанализированы и сделан расчет эффективности системы наставничества.

Оценка работы наставников должна учитывать следующие показатели:

- выполнение мероприятий по наставничеству;
- качество выполнения должностных обязанностей испытуемых;
- скорость вхождения в должность;
- профессиональный рост наставляемого;
- удовлетворенность педагогов (наставляемых) работой;
- текучесть кадров в период адаптации, испытательного срока;
- качество прохождения аттестации педагога.

Для расчета эффективности можно использовать следующую формулу:

$$\text{Эф} = (\text{роб} * n * s * k) - (n * \text{Зоб}), \text{ где}$$

Роб – продолжительность обучения педагогов (наставляемых),

n – количество педагогов (наставляемых),

s – стоимостная оценка различий в результативности труда лиц, в отношении которых осуществляется наставничество и не осуществляется,

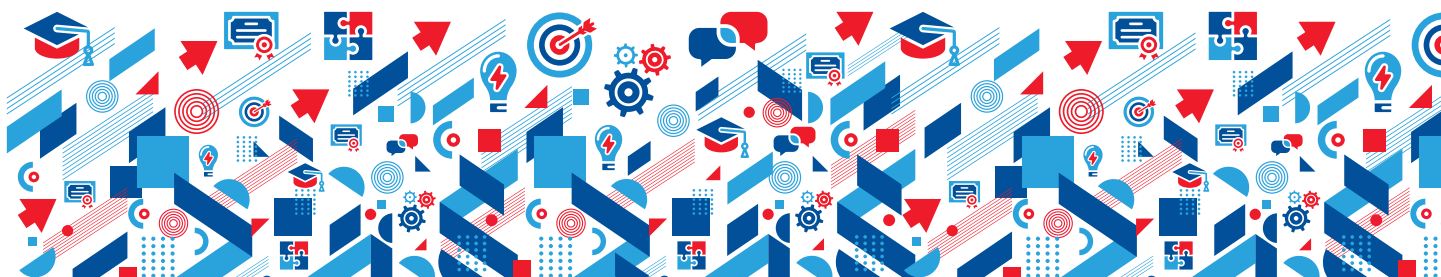
k – коэффициент прироста эффективности в результате взаимодействия наставника и стажера,

Зоб – затраты на обучение наставляемых.

Таким образом, в качестве ожидаемых результатов от внедрения системы наставничества в профессиональных образовательных организациях можно назвать: повышение качества образовательного процесса, повышение удовлетворенности работой, улучшение взаимоотношений с коллегами и руководством, умение правильно планировать и организовывать работу, выстраивать коммуникации, развитие личностных и профессиональных качеств в соответствии с занимаемой должностью.

Библиографический список

1. Постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа №659-П от 26 мая 2020 года «О предоставлении грантов «Я-воспитатель Ямала», «Новый учитель Ямала», «Я-педагог допобразования», «Я-педагог колледжа Ямала» и других мер поддержки» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/570792369>
2. Наставничество в системе среднего профессионального образования [Текст]: сборник статей – Копейск: Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», 2017. – 186 с.
3. Тимофеева Я.И. Повышение производительности труда работников предприятия на основе развития института наставничества: дисс...магистра: 38.04.01/ Я.И. Тимофеева; Национ.исслед.Томский политех. ун-т. – Тосмк, 2017. – 151 с.



ОТ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА К ПЕДАГОГУ-НАСТАВНИКУ

Бобина О.С.,

к.п.н., преподаватель профессионального цикла
ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж»

Дмитриева А.О.,

заведующий организационно-методического отделом
ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж»,
Томская область

В данной статье описана практика наставничества «От молодого педагога к педагогу-наставнику». Новизна представленной модели заключается в выявлении совокупности организационно-педагогических условий, эффективно влияющих не только на адаптацию и профессиональное становление молодых педагогов, но также на их активное включение в проектную и инновационную деятельность образовательной организации. В модели выделены два уровня становления молодого педагога, охарактеризованы этапы каждого уровня, средства и способы реализации практики (механизмы и инструменты, на основе которых реализуется практика). Данная модель позволяет за достаточно короткий промежуток времени (3 года) подготовить из молодых специалистов активных участников стратегических проектов колледжа, а также педагогов-наставников. Модель практики наставничества «От молодого педагога к педагогу-наставнику» адаптирована для применения в любой профессиональной образовательной организации.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, адаптация, педагогическая деятельность, проектная и инновационная деятельность.

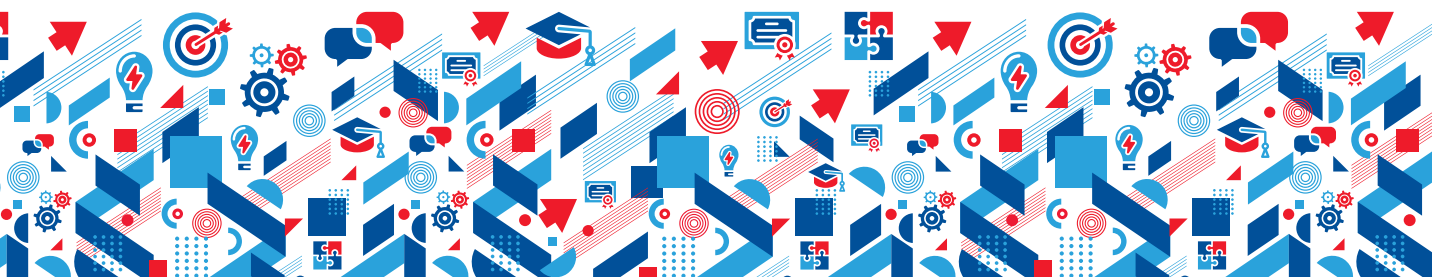
В условиях инновационного развития профессиональной образовательной организации (далее – ПОО), активно участвующей в реализации Национальных проектов, возрастают требования к педагогическому составу. В то же время происходит обновление кадров за счет притока специалистов (преимущественно, в качестве преподавателей профессионального цикла), не имеющих педагогического образования и 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.

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

При этом следует отметить, что ежегодно педагогический коллектив колледжа пополняется молодыми преподавателями.

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

Анализ кадрового состава педагогов ОГБПОУ «ТБМК» показывает, что интеллектуальный потенциал педагогического коллектива достаточно высок. Однако более половины препода-



вателей являются специалистами с высшим медицинским образованием (57,1%). Поскольку эти преподаватели обеспечивают реализацию профессиональных модулей, для эффективного обучения студентов, им необходимо овладеть компетенциями средних медицинских работников. Большие нагрузки на преподавателей в сочетании с дефицитом педагогических знаний и опыта, а также наличие в коллективе прослойки инертных педагогов, не понимающих и не принимающих новые вызовы современного образования, осложняют задачи адаптации и профессионального становления. Этому же способствует быстрая смена технологий в профессиональной деятельности (здравоохранении, образовании).

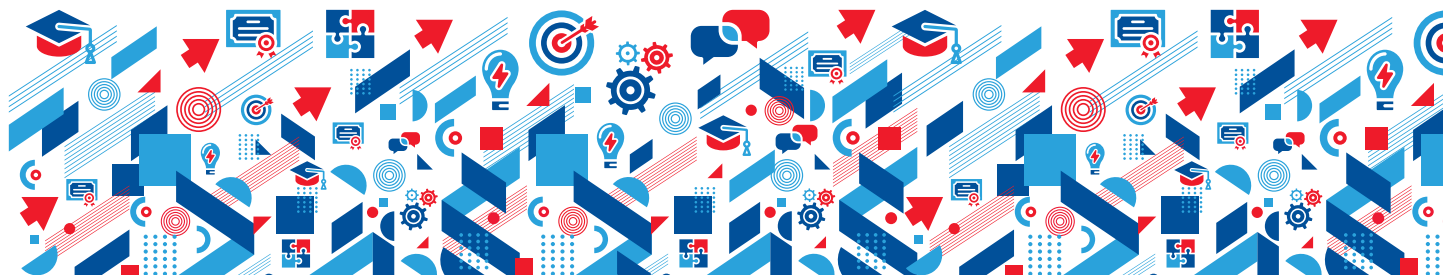
В то же время в колледже трудятся активные педагоги – носители уникального опыта, имеется достаточная методическая база, обобщённый опыт эффективного использования в образовательном процессе технологий, актуальных для профессионального медицинского образования (симуляционного обучения, технологий подготовки по стандартам Ворлдскиллс Россия, дистанционных технологий). Функционирует и развивается система наставничества, отлажено взаимодействие наставников с организационно-методическим отделом и администрацией. К внутренним возможностям совершенствования профессиональной компетентности педагогических кадров можно отнести вовлечение молодых педагогов в деятельность творческих групп, в инновационную деятельность колледжа, использование дистанционных технологий и современной материально-технической базы колледжа, использование новых форм внутри-организационного обучения, в том числе развитие неформального обучения.

Особенность ОГБПОУ «ТБМК» состоит в том, что среди педагогов, работающих менее трёх лет, есть 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 не владеют методиками обучения. Также они не всегда владеют компетенциями среднего медицинского работника. Среди них есть специалисты разных возрастных групп.

Наставничество, как одна из форм – адаптация и формирование профессиональной компетентности молодых педагогов, позволяет осуществлять индивидуальный подход к каждому молодому педагогу, учитывая его индивидуальные, возрастные и психологические особенности. Наставничество имеет цель адаптацию нового сотрудника к профессиональной педагогической деятельности, к коллективным традициям; формирование субъективной позиции педагога-наставника.

Для достижения данной цели ставятся следующие задачи:

- 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.



Существуют различные модели практики наставничества «преподаватель-преподаватель»: традиционное, групповое, реверсивное, целеполагающее и другие. Двухуровневая модель наставничества «педагог-педагог», реализуемая в колледже, предполагает систему целеполагания:

- 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:

1 этап. 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.

2 этап. 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.

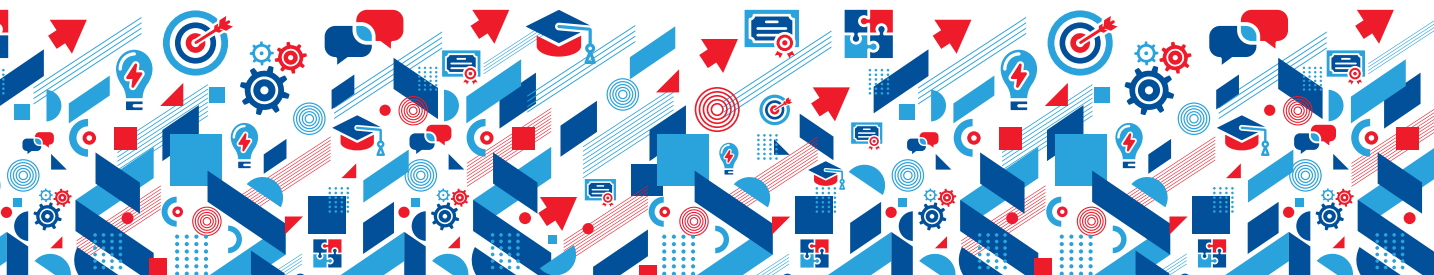
2 уровень. Совместно с организационно-методическим отделом наставник мотивирует педагогов к участию в творческих группах, стратегических проектах колледжа; из наиболее активных молодых педагогов создаёт группу будущих педагогов наставников, готовит их к наставнической деятельности.

3 этап. 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 [1].

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



Принципы наставничества:

- доброжелательность и взаимное уважение;
- добровольность и целеустремлённость работы наставника;
- психологическая контактируемость наставника и молодого педагога;
- личный пример наставника;
- систематичность и непрерывность взаимодействия;
- конструктивность взаимодействия и командная работа;
- согласованность работы наставника с администрацией и организационно-методическим отделом, с программой развития ПОО.

Компоненты системы адаптации:

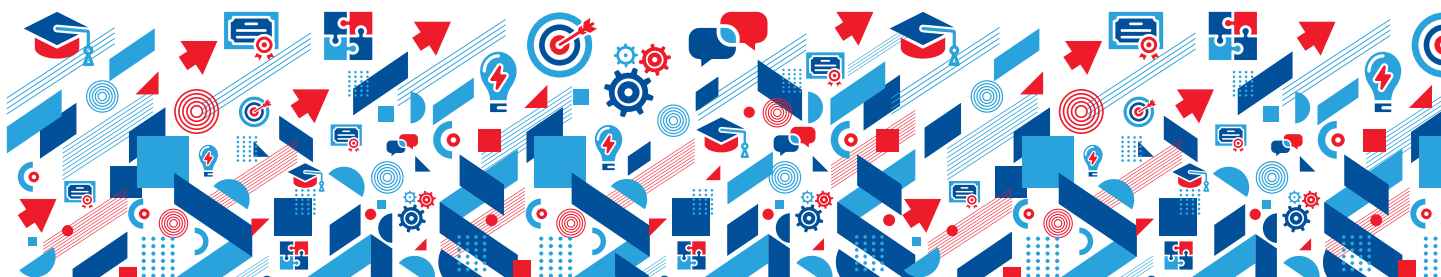
- профессиональная адаптация – освоение педагогом своих функциональных обязанностей на рабочем месте;
- психофизиологическая адаптация – приспособление работника к психофизиологическим нагрузкам и условиям труда;
- организационная адаптация – формирование представлений о роли и месте должности «преподаватель» в организационной структуре организации;
- социально-психологическая 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 цикловых методических комиссий 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 квалификационной категории, почётных и научных званий, призовых мест в конкурсах профессионального мастерства и стажа педагогической деятельности не менее 3 лет.

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 педагогического образования и не имеющими стажа педагогической деятельности в ПОО;
- впервые принятые специалисты, не имеющие педагогического образования, 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, без педагогического образования;



- штатные преподаватели, имеющие западающие компетенции и образовательные дефициты.

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

- 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;
- 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;
- 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.

Вовлечение молодых (начинающих) педагогов в работу творческих групп, фокусных групп, в проектную деятельность имеет для колледжа большое значение. Группы формируются таким образом, чтобы в них входили наставники, их молодые коллеги, высококвалифицированные специалисты, являющиеся носителями инновационного опыта. В группах в ходе совместной работы над актуальными проектами реализуются элементы саморегулируемого, реверсивного и командного наставничества, широко используются механизмы неформального обучения. Это помогает в короткие сроки осуществить подготовку компетентных педагогических кадров и резерва руководящего состава, способствует обеспечению высоких, лучших результатов инновационной и проектной деятельности. И, что немаловажно, закладывает навыки педагога-наставника и формирует активную жизненную и профессиональную позицию у молодых специалистов.

Среди факторов, влияющих на успешность практики наставничества, является ресурсное обеспечение (интеллектуальные, материальные, информационные, временные ресурсы).

Показатели результативности наставнической деятельности приведены в таблице 1.

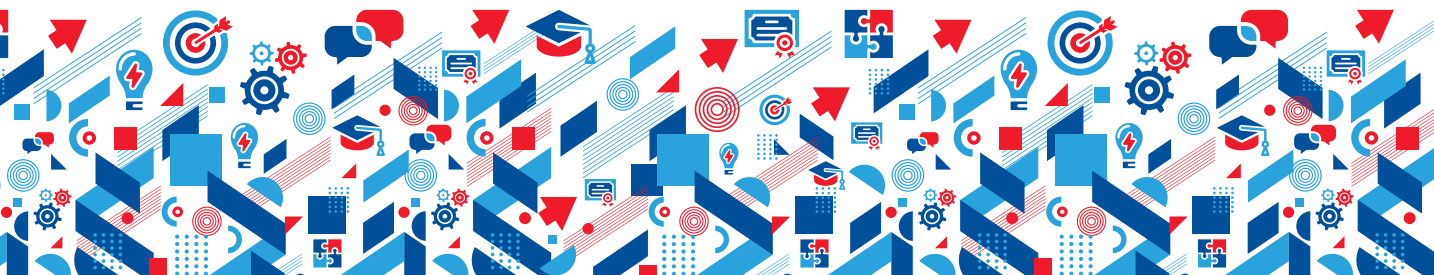
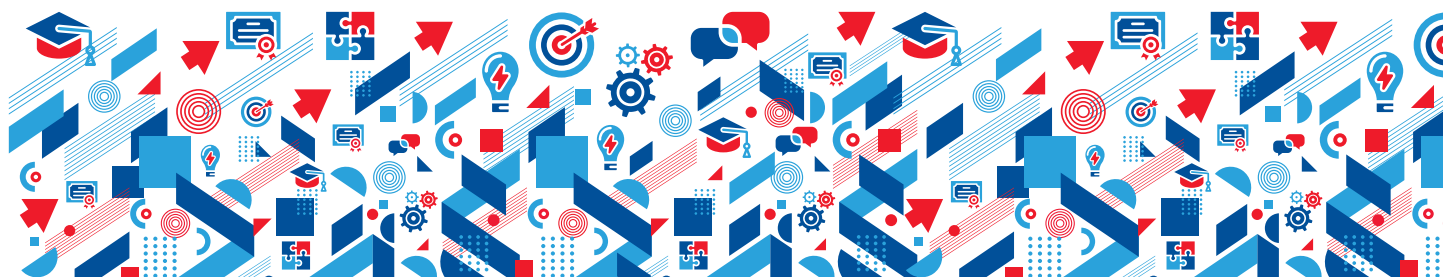


Таблица 1. Показатели результативности наставничества

Показатели	Индикаторы	Значение
Показатели 1 уровня		
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	2 разработки
Качество подготовки студентов	Успеваемость студентов по результатам промежуточной аттестации и контрольных срезов	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
Показатели 2 уровня		
Прохождение аттестации	Аттестация на 1 кв. категорию	Установлена 1 квал. категория
Участие студентов, под руководством молодых педагогов в студенческих конференциях, олимпиадах, конкурсах	Наличие победителей Наличие выступления и статей студентов	1-2 победителя 1 выступление 1-2 статьи
Участие молодых педагогов в стратегических проектах колледжа, творческих группах	Функционирующая проектная группа (при наличии результатов деятельности)	Не менее 1 проекта ПСР и не менее 1 педагогического проекта
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 в качестве эксперта в различных мероприятиях	Работа в жюри студенческих и педагогических конкурсов (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
Выполнение функций наставника	(приказы, отчёты, программы)	1 молодой педагог

К основным ограничениям для применения данной модели наставничества и потенциальным рискам, возникающим при ее внедрении, можно отнести: низкий уровень мотивации к саморазвитию и участию в жизни колледжа у молодого педагога, большую педагогическую



нагрузку как наставника, так и молодого педагога, территориальную удаленность места работы наставника и молодого педагога, их психологическую несовместимость.

Механизмами их минимизации могут являться: совершение системы мотивации, в том числе через эффективный контракт, к участию в творческой и инновационной деятельности, использование дистанционных и групповых форм взаимодействия, замена наставника.

Алгоритм внедрения практики наставничества:

- 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.

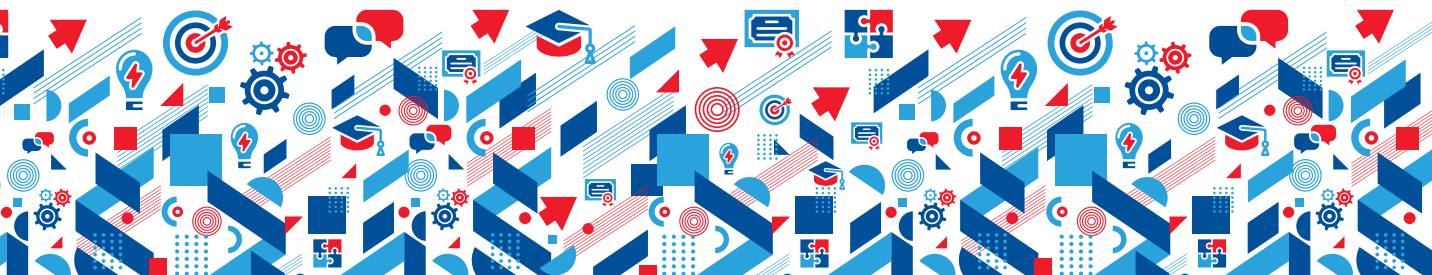
В систему наставничества ежегодно включаются 100% молодых педагогов, принимаемых в штат колледжа. Все они вовлекаются в работу над актуальными проектами колледжа (развитие олимпиадного и чемпионатного движения, студенческой конкурсной среды, дистанционных технологий, создание электронных образовательных ресурсов, обеспечение работы мастерских по приоритетной группе компетенций и т.д.), в т.ч. через командное наставничество.

Наиболее значительную роль в развитии системы наставничества в ОГБПОУ «ТБМК» сыграла Бобина О.С. – высококвалифицированный и опытный педагог, сумевший воспитать немало учеников. Под ее руководством прошли путь от молодого педагога к педагогу-наставнику заведующий организационно-методическим отделом колледжа Дмитриева А.О., методисты Исхакова М.А. и Глазкова Е.А., председатель цикловой методической комиссии сестринского дела и заведующая мастерской по компетенции «Медицинский и социальный уход» Масолько А.В., преподаватели Повх И.В., Михайлова Д.О. и многие другие специалисты, чей профессионализм и творческий подход являются примером и поддержкой для всего коллектива колледжа. С 34% в 2016 году до 43% в 2019 году увеличилась доля преподавателей, принимающих активное участие в мероприятиях различного уровня и реализации Программы развития колледжа.

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.

Библиографический список

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Лабунская, Н.Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов : описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.



3. Невская, Л. В. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий / Л.В. Невская, И.А. Эсаулова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72–76.
4. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л. М. Чеглакова // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80–98.
5. Different Types Of Business Mentoring Models [Электр.рес.]. URL: <http://www.management-mentors.com>

СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА ФОРМЫ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» В СПО

Болотова О.Д.,
преподаватель специальных дисциплин,
ОГБПОУ «Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг»,
Томская область

В рамках реализации модели наставничества «педагог-педагог» осуществлялась профессиональная преемственность, связанная с личностной мотивационной сферой со стороны не только педагога-наставника, но и молодого педагога. Целенаправленность данной модели была выстроена на доверительных партнерских отношениях в системе «педагог-педагог». Востребованность данной практики наиболее актуальна и приемлема в условиях современного профессионального образования и направлена на решение проблемы полноценной адаптации молодых специалистов, их профессионального, теоретического и практического опыта в условиях СПО. Механизмы, влияющие на реализацию данной практической модели, определяются четкой последовательностью плана действий. Способы решения проблем связаны с личной профессиональной реализованностью педагога-наставника и здоровой амбициозностью молодого педагога.

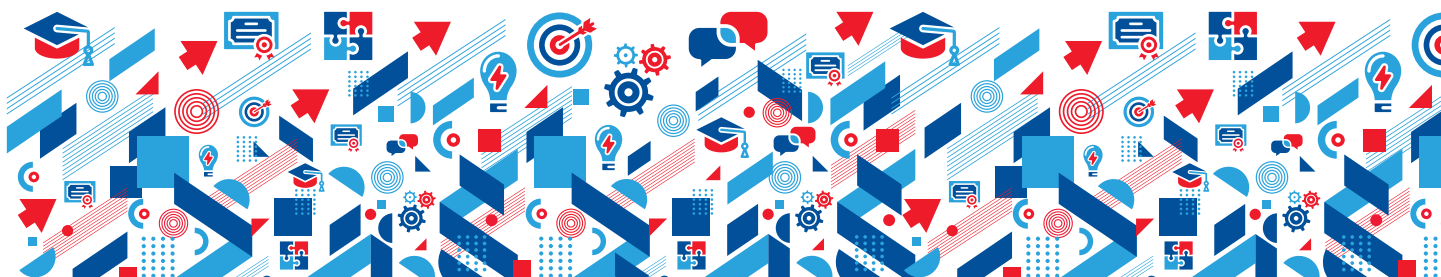
Ключевые слова: наставник, наставляемый, педагог, чемпионат, принцип, подготовка.

Уровень практической подготовки российских специалистов не высокий, так как на практике – на предприятиях ПОП мало квалифицированных специалистов, а в учебном заведении мало «переученных» преподавателей. Требования к современному молодому преподавателю, как транслирующему свои практические навыки, очень высокие и очень сложные. Нужно усвоить большое количество практик и выполнять их на уровне профессионалов и даже лучше. То есть этот навык студентам должен передать квалифицированный преподаватель, педагог-наставник, который владеет профессиональными навыками в совершенстве, как теоретическом, и, главное, на практическом уровне. Также важно показать, к какому результату при выполнении этих заданий нужно стремиться.

Целью данной практики является создание условий для успешной реализации и внедрения модели наставничества «педагог-педагог».

Задачи практики:

- создать условия для практической реализации модели «педагог-педагог» с учетом профессиональных особенностей и достижений педагога-наставника и молодого педагога;
- расширение адаптационных возможностей молодого специалиста за счет внедрения модели наставничества;



- наработка собственного теоретического и практического опыта, поддержание профессионального интереса у молодого педагога;
- осуществить вклад в систему адаптации молодого педагога, самосовершенствование, развитие его педагогической карьеры;
- наращивание компетенций внутри командного движения.

Практическая модель «педагог-педагог» формировалась с учетом наработок собственного теоретического и практического опыта педагога-наставника и осуществлялась с учетом его профессионального видения данной проблемы. Данная модель востребована при дальнейшем участии молодого специалиста для командной подготовке студентов для участия в различных профессиональных чемпионатах, конкурсах.

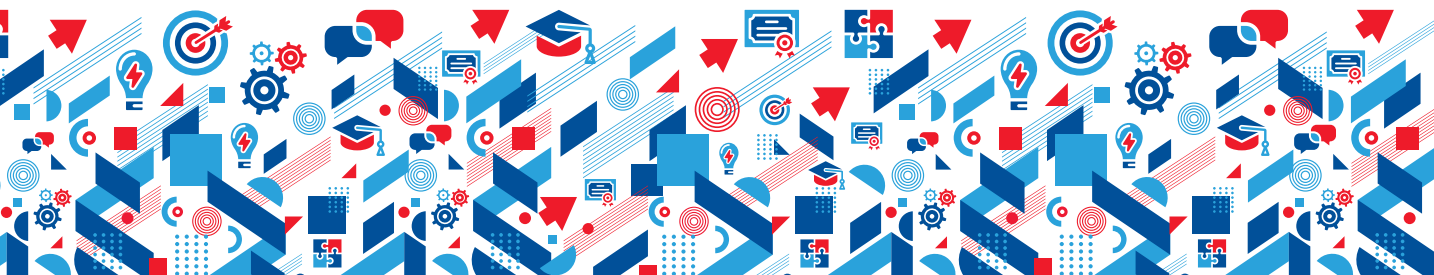
Принципы внедрения практики:

- А) Принцип постепенности.
- Б) Принцип систематичности.
- В) Принцип ответственности.
- Г) Принцип доверия.
- Д) Принцип эффективности.
- Е) Принцип сохранности.

Вышеуказанные принципы представлены в плане наставничества – фрагмент таблицы отработки навыков по компетенции «Ресторанный сервис» (Таблица 1).

Таблица 1. План наставничества практических навыков

Компетенция: Ресторанный сервис				
План наставничества				
Форма обучения: очная. Всего часов: 236				
№	Наименование мероприятия	Количество часов		
		Теория	Практика	Самостоятельная работа
2	Модуль А . БАР – БАРИСТА. Приготовление классических коктейлей			
2.1	Процесс 1 Коктейли. Теория.			
	Коктейли Шейк. Изучение. Схема. История. Экзамен	1	2	2
	Коктейли Сир. Изучение. Схема. История. Экзамен	1	2	2
	Коктейли Билд. Изучение. Схема. История. Экзамен	1	2	2
	«Экзамен» процесса 1. Коктейли. Жеребьевка. Экзамен устно-письменный (схема).	1		2
2.2	Процесс 2 МЕР			
	Тренировка операции №1 МЕР для каждого коктейля		2	2
	Тренировка операции №2 МЕР для каждого коктейля с ингредиентами и все для украшений		2	2
	Тренировка процесса 2. Жеребьевка 2 – х коктейлей. МЕР . Время.		2	2



2.3	Процесс 3 Приготовление коктейлей.			
	Тренировка операции №1 Приготовление 1 коктейля по 2 порции на воде. Отработка Уровня!		2	2
	Тренировка операции №2. Жеребьевка 2 -х коктейлей. МЕР. Приготовление на воде.		2	2
	Тренировка процесса 3. Жеребьевка 2 -х коктейлей. МЕР. Приготовление на ингредиентах.		2	2
2.4	Тренировка Модуля. Бар. Приготовление классических 2-х коктейлей по 2 порции. МЕР, Приготовление, Интерактив, Подача. Отработка Уровня. Отработка времени. Оценка.		2	2

Показатели результативности:

- А) Развитие профессиональной интуиции.
- Б) Умение работать на долгосрочную перспективу.
- В) Умение работать в команде.
- Г) Раскрытие творческого индивидуального и командного потенциала.
- Д) Умение четко распределять роли с целью дополнения и ответственности, и как следствие улучшение качества выполняемых работ.
- Е) Экономия ресурсов, физических, материальных и моральных (профессиональное выгорание).
- Ж) Нарастивание компетенций и обмен опытом внутри команды и вне.
- З) Принятие и внедрение нового опыта (мировые практики) с целью модернизации и улучшения современной системы профессионального образования, а также внедрение на производстве с помощью студентов во время практики и во время проведения профессиональных чемпионатов и конкурсов.

Данные о результативности.

Для понимания того, что эта модель результативна, и для подтверждения профессиональных наработанных навыков наставляемого будет целесообразно его участие в чемпионатах и конкурсах как участника, а затем и как тренера, и как эксперта. Это было внедрено и в данной программе наставничества, когда молодой преподаватель стал участником соревнований WSR по компетенции «Ресторанный сервис» и показал очень высокие результаты не только на региональном уровне, но и на уровне России.

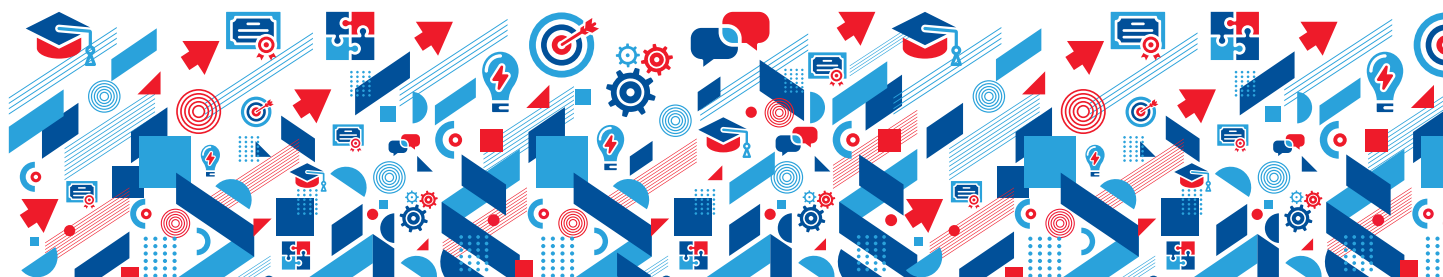
- Региональный чемпионат Томской области 2017 год – 1 место.
- РЧ другого региона (внеконкурса) – 2 место в общем зачете.
- РЧ межвузовский другого региона (вне конкурса) – 1 место в общем зачете.
- Отборочный чемпионат среди ФСО 2018 год – 1 место.
- Чемпионат России 2018 год (Нацфинал) – 3 место (бронза).

Для подготовки студентов к профессиональным чемпионатам и конкурсам, молодой преподаватель сам постепенно переходит из статусов участника соревнований и наставляемого, в статус тренера и наставника, сопровождаемый своим наставником.

Результаты:

2018-2019 году – работа с юниорами, статус тренера, статус эксперта. Выступление участницы на чемпионате России 2019 год (Нацфинал) – 6 место.

Тренировки участников регионального чемпионата 2019-2020 год.



Заместитель главного эксперта на РЧ 2020 год. (Приложение Б)

Идеальный конечный результат в перспективе на 2 года для молодого педагога – стать главным экспертом РЧ, работа тренера не только регионального уровня, но и национальной сборной.

Риски и ограничения:

Если нет желания, заставлять нельзя.

После выступления на чемпионате педагога могут пригласить работать в другой город.

Отслеживание собственного эмоционального состояния, профилактика профессионального выгорания.

Алгоритм внедрения практики:

А) Сосредоточение на командной профессиональной работе.

Б) Выработка четкого алгоритма действий.

В) Поддержка профессионального интереса.

Г) Эффект прописывания идеальной модели выполнения задания.

Д) Работа на результат.

Примеры тиражирования.

Данный проект пока не тиражирован. Эта практика необходима для внутреннего тиражирования и обмена опытом. Проходит выявление талантливых молодых специалистов (студентов, преподавателей) и их профессиональное сопровождение, а также создание команды для подготовки чемпионов.

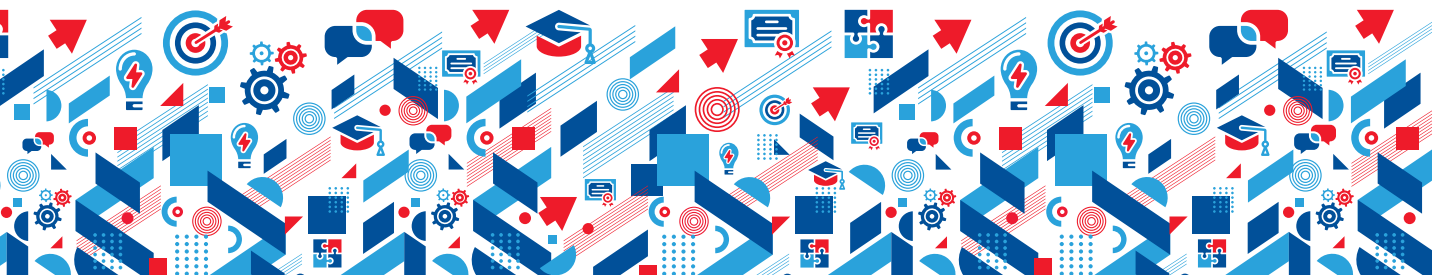
В будущем планируется внешнее тиражирование – работа с работодателями, имеющая несколько целей:

А) для демонстрации высокого уровня преподавателей нашего колледжа, а значит и студентов – будущих работников;

Б) для обучения или повышения квалификации работников предприятия в сотрудничестве с нашим колледжем: различные курсы, мастер-классы;

В) для дальнейшего сотрудничества

- площадка для подготовки или проведения конкурсов и чемпионатов;
- место прохождения практики;
- трудоустройство выпускников;
- спонсорская помощь при проведении чемпионатов.



ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА/МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГАПОУ «БЕЛГОРОДСКИЙ ТЕХНИКУМ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ»

Герчак М.С.,

преподаватель английского языка

ОГАПОУ «Белгородский техникум общественного питания»,
Белгородская область

В статье рассматривается организация работы наставников и молодых специалистов в педагогическом коллективе профессиональной образовательной организации, создание необходимых условий для совместной работы молодого педагога с закрепленным за ним наставником.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой педагог/мастер производственного обучения, опытный преподаватель, педагогическая деятельность.

В настоящее время системой образования уделяется большое внимание наставничеству, которое помогает адаптации молодых специалистов в их профессиональной деятельности. Наставничество в системе образования дает возможность начинающему педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить помощь по вопросам совершенствования теоретических и практических знаний, в повышении педагогического мастерства молодого специалиста.

Одной из важнейших задач администрации техникума является организация профессиональной адаптации молодого педагога/мастера производственного обучения к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы педагогического наставничества. Говоря о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

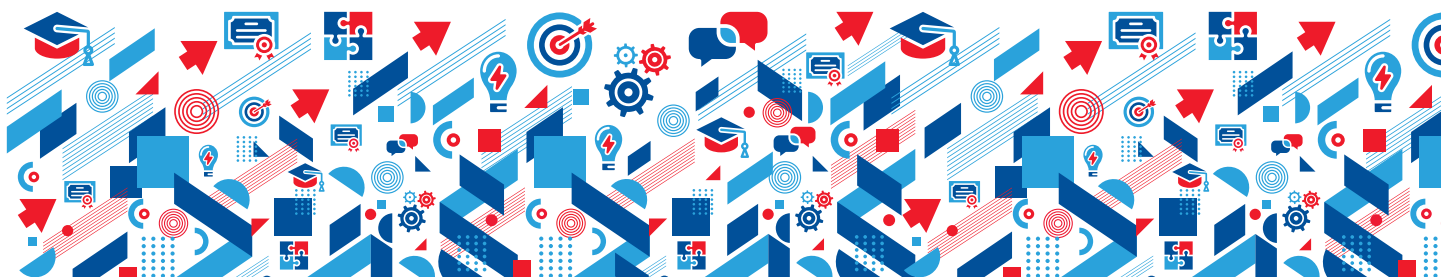
Молодой педагог – начинающий специалист, как правило, овладевший знаниями теоретических основ педагогики, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) обучающихся в процессе их совместной деятельности с наставником;

Наставничество в ОГАПОУ «Белгородский техникум общественного питания» предназначено для оказания методической помощи начинающим преподавателям и мастерам производственного обучения и для осуществления с целью их профессионального становления.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;



- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых образовательному учреждению;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

Как мы уже знаем, что наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, то основными задачами наставничества являются:

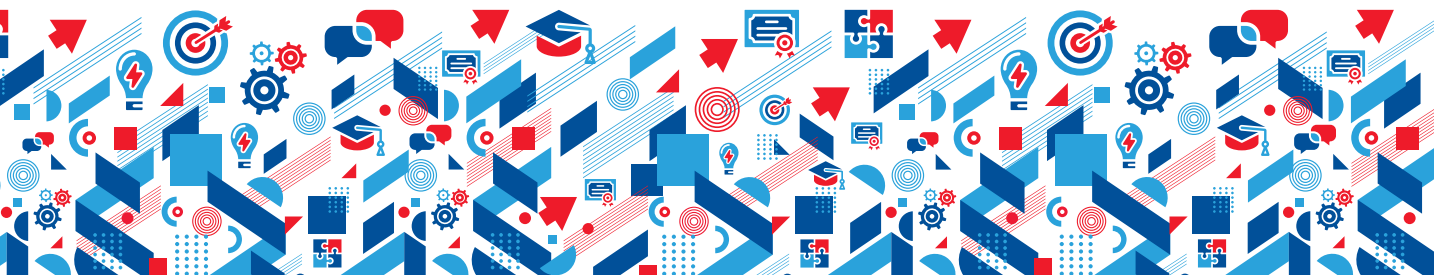
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закреплении педагогических кадров в техникуме;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива техникума и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя.

Важно поддержать молодых специалистов, так как успешная педагогическая деятельность молодого педагога зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут. В связи с этим, считаю очень важной деятельность администрации техникума по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления, его адаптации к профессиональной деятельности в условиях изменения параметров психолого-педагогической компетентности. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми учителями. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Организация индивидуальной системы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов носит поэтапный характер:

- 1 этап – адаптационный. На этом этапе осуществляется знакомство молодого педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в ОГАОУ «Белгородский техникум общественного питания». В начале сотрудничества проводится диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности молодого педагога. Диагностика проводится путем устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа уроков.
- 2 этап – основной. Следующий шаг в совместной работе – составление ежегодного индивидуального плана повышения теоретического уровня и деловой квалификации, в котором отражены следующие направления:



- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства;
- исследовательская работа.

По направлению «Учебно-методическая работа» изучается Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, совместно с наставником разрабатываются рабочие программы учебных дисциплин (МДК, профессиональных модулей); комплекты оценочных средств для оценки основных показателей результатов студентов; календарно-тематические планы; методические рекомендации по выполнению практических заданий, анализируется основная и дополнительная литература.

По направлению «Методическая работа» исследуется системно-деятельностный подход к процессу обучения и алгоритм проектирования современного практико-ориентированного урока. Результатом совместной деятельности по этому направлению является создание методических продуктов:

- технологическая карта урока;
- методическая разработка урока
- определение структуры учебно-методического комплекса и составление УМК.

По направлению «Повышение квалификации и педагогического мастерства» составляется перспективный план-программа самообразования педагога. В рамках выполнения программы молодые педагоги принимают активное участие с выступлениями на заседаниях школы молодого педагога, заседаниях предметно-цикловых комиссий, педагогических советах.

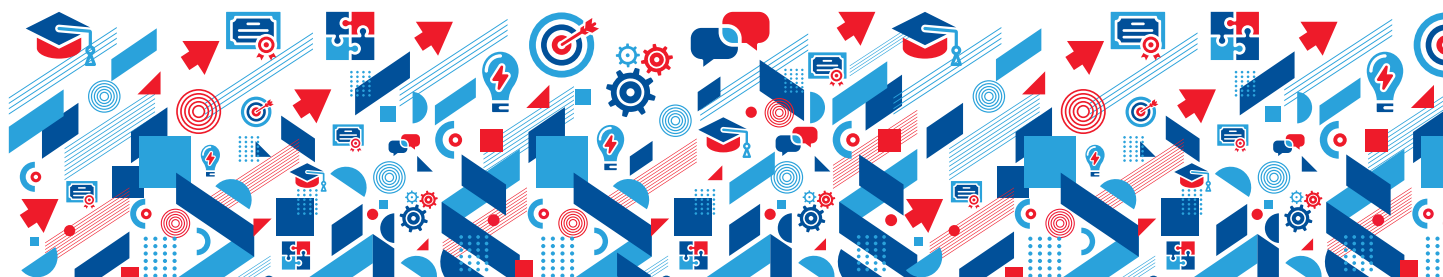
По направлению «Исследовательская работа» анализируется исследовательская деятельность педагогов и студентов. Результатом является выступление молодых педагогов на традиционном мероприятии «Педагогические чтения» и участие студентов в Научно-исследовательских конференциях.

- 3 этап – заключительный. На заключительном этапе проводится анализ результативности профессионального развития молодых педагогов путем заполнения диагностической карты. На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

Итоговым показателем профессионального становления молодого педагога является проведение открытого урока. После проведения мониторинга достижений педагогической деятельности молодого педагога принимается решение о подаче заявления в аттестационную комиссию на присвоение первой квалификационной категории.

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет администрации техникума добиться следующих эффектов:

1. повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
2. снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;
3. уменьшение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков;



4. предоставление опытным педагогическим работникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях;
5. укрепление профессионального сотрудничества.

Хочется отметить, что профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой нам хочется.

Библиографический список

1. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>.
3. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций [Текст]/Л.М. Чеглакова // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80–98.
4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Королева Д.С.,

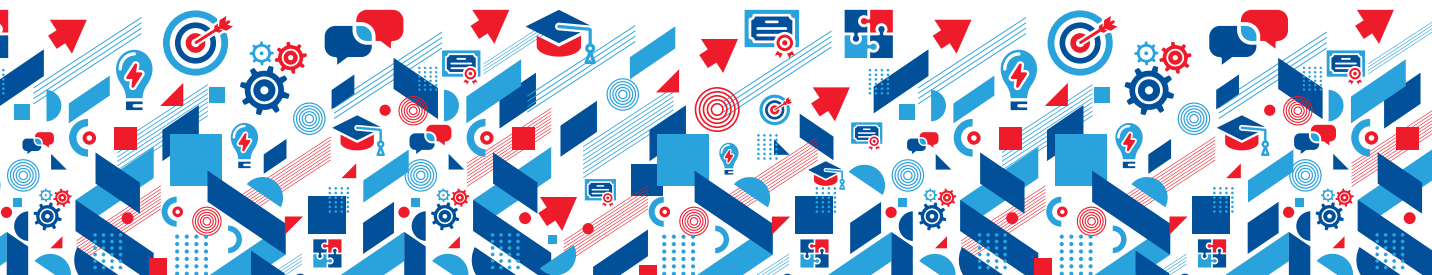
преподаватель специальных дисциплин высшей квалификационной категории
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,
Краснодарский край

Рассматривается организация процесса наставничества в педагогическом коллективе среднего профессионального образовательного учреждения. Выделены и охарактеризованы специфические особенности деятельности опытных преподавателей-наставников в процессе передачи профессионального мастерства начинающим педагогам.

Ключевые слова: наставник, наставничество, педагогический опыт, молодой преподаватель, профессиональный уровень, профессиональное мастерство.

Одной из важнейших задач администрации техникума является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно – воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы преподавательского наставничества.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Особенно актуальна в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается



многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь».

Организация наставнической деятельности направлена на развитие и саморазвитие профессиональной деятельности начинающих преподавателей, их закрепление в образовательном учреждении через оказание систематической помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств педагогов.

Молодой педагог, приходя в техникум, в новый коллектив, нуждается в помощи более опытных коллег. Поэтому уже более пяти лет я являюсь наставником начинающих преподавателей, активно участвую в их профессиональном становлении.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Основными задачами своей деятельности как педагога-наставника считаю:

- побуждать молодого преподавателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности со студентами;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

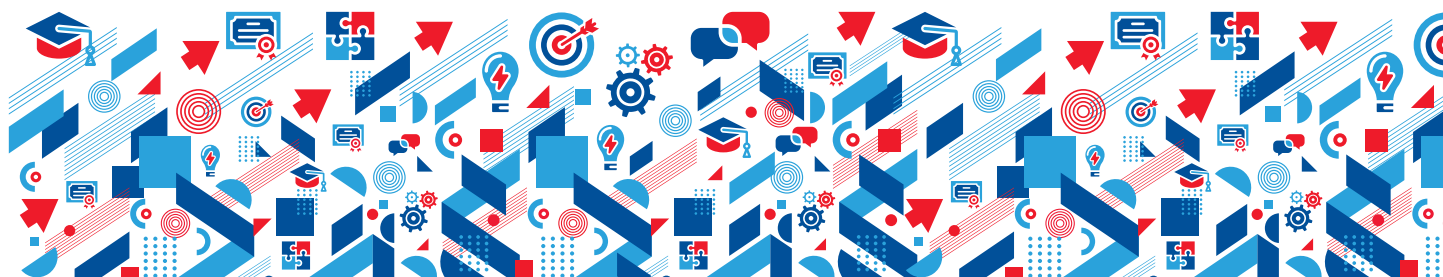
Помогая молодым преподавателям, стараюсь сформировать у них необходимые для успешной педагогической деятельности нравственные и профессиональные качества, научить секретам профессии, воспитать желание постоянно развиваться, овладевать культурой труда, принимать активное участие в жизни коллектива.

Наставническую деятельность осуществляю в несколько этапов.

На первом (адаптационном) этапе знакомлюсь и налаживаю общение с молодым педагогом. В ходе беседы помогаю ему уточнить круг профессиональных обязанностей, провожу диагностику профессиональных затруднений. Затем, вместе с начинающим преподавателем, мы выбираем эффективные формы взаимодействия, с учетом его основных проблем и потребностей, разрабатываем индивидуальный план осуществления наставничества.

Цель второго (основного) этапа – реализация индивидуального плана наставничества, помощь молодому преподавателю в развитии профессиональных умений, определении и реализации личного плана саморазвития. Для этого использую активные формы и методы профессиональной поддержки: практикум, совместная разработка содержания занятий, праздников и классных часов, помощь в подборе методического материала, взаимопосещение уроков, педагогических мероприятий с последующим обсуждением эффективных методов и приемов и другие.

Главным условием достижения положительных результатов наставнической деятельности считаю профессиональное общение на основе доброжелательности и взаимного уважения



молодого педагога и наставника, общей заинтересованности в педагогическом взаимодействии. При этом придерживаюсь следующих правил: не приказывать, не поучать, не подсказывать готовые решения, не выносить суждений.

Основной формой развития педагогических умений начинающих преподавателей считаю практикум, в ходе которого использую проблемные ситуации, деловые игры и другие активные методы профессиональной помощи.

Особое внимание уделяю вопросам этикета общения педагога со студентами, с их родителями и коллегами. Используя ситуации на основе личного опыта, опыта коллег помогаю молодым педагогам находить эффективные пути предупреждения и разрешения конфликтов.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог – наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания [1].

Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

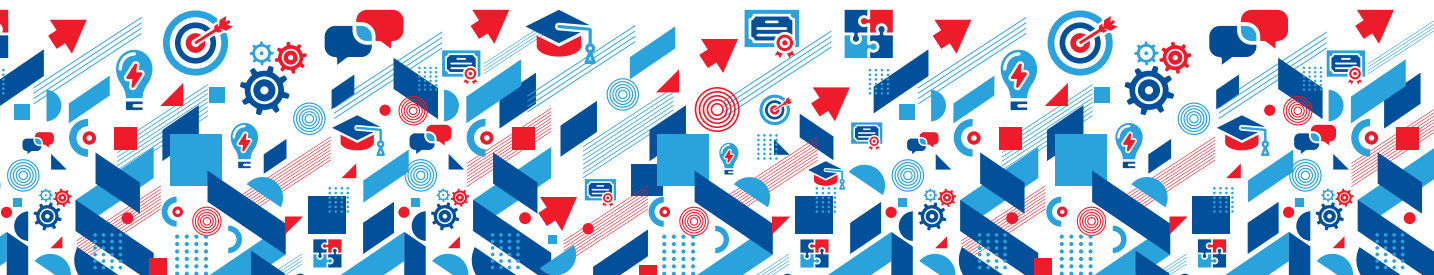
- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебно-планирующей документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, руководителем методического объединения, преподавателем-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью,



ствия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних.

Кто же это «начинающий педагог»? Это бывший студент, отучившийся в вузе 4–6 лет и изучавший множество научных дисциплин, методик, прошедший педагогическую практику в образовательном учреждении. На первый взгляд может показаться, что все хорошо. Вузы выпустили первоклассного специалиста, но любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление же педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии, потому что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему преподавателю. Чтобы стать учителем недостаточно аудиторных программных знаний. А.Макаренко писал: «Нужны: синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями».

В Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса ежегодно приходят новые педагоги. Это и выпускники педагогических вузов, и люди, у которых большой опыт производственной работы (технологи, специалисты по направлениям подготовки). Поэтому у нас адаптации начинающих педагогов уделяется особое внимание. Более 18 лет в рамках работы методической службы колледжа реализуется «Программа адаптации начинающего педагога».

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство с образовательным учреждением, представление начинающего педагога коллективу колледжа на педагогическом совете;
- выявление уровня профессионально-педагогических компетенций (самооценка знаний преподаваемой дисциплины, владение методикой преподавания, знание психологических особенностей обучающихся, знание теоретических основ педагогики, знание педагогических технологий, умение пользоваться методами исследовательской работы, владение методами и приемами самообразования);
- организация наставничества: закрепление педагога-наставника за начинающим педагогом (приказ о закреплении шефских пар);
- работа Школы начинающего педагога.

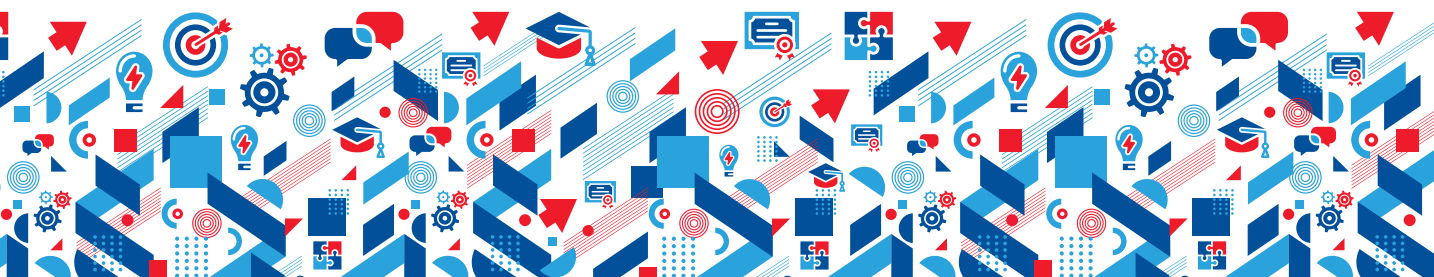
Описание практики

Предмет наставничества. Формы и методы становления профессиональной деятельности начинающего педагога.

Задачи и функции наставников:

- создавать условия для профессиональной адаптации начинающего педагога в коллективе;
- помогать начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества;
- формировать у начинающих педагогов потребность в непрерывном самообразовании;
- способствовать формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, опираясь на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.

Требования к наставникам. Наставник определяется из числа педагогических работников, это высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с начинающими педагогами по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной



культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, осуществляющий профильное или смежное направление деятельности.

Требования к наставляемым. Педагогические работники, вновь принятые в колледж, стаж педагогической деятельности которых в профессиональной образовательной организации менее одного года.

Механизмы и инструменты наставничества. Педагог-наставник разрабатывает план работы с начинающим педагогом. В плане указываются: основные профессиональные трудности, которые испытывает молодой специалист, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подбору методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдению научной организации труда педагога, правил внутреннего трудового распорядка, корректированию результативности профессиональной деятельности начинающего педагога, привлечении к участию в общественной жизни коллектива, содействии развития общекультурного и профессионального кругозора начинающего педагога.

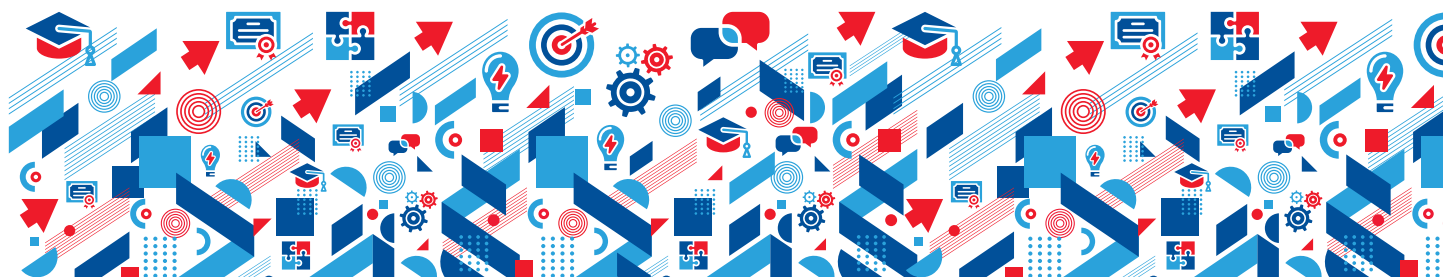
Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации начинающего педагога к педагогической деятельности в колледже, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Формы сопровождения начинающего педагога при наставничестве:

- индивидуальный образовательный маршрут, включающий в себя собеседования и индивидуальные консультации;
- взаимопосещение и анализ учебных занятий;
- разработка методических и дидактических материалов;
- проведение открытых уроков;
- выступления на заседаниях предметно-цикловых комиссий и педагогического совета;
- организация и проведение круглого стола «Свободный микрофон»;
- консультирование в ситуациях разрешения межличностных и межгрупповых конфликтов в различных системах отношений: «педагог – педагог», «педагог – студент», «педагог – родители» и др. Здесь педагог-наставник помимо своих рекомендаций ориентирует начинающего специалиста на обращение к педагогу-психологу. Психолог помогает снять эмоциональное напряжение у участников конфликта, перевести обсуждение в конструктивное русло и затем помогает оппонентам найти приемлемые способы решения противоречивой ситуации;
- подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях;
- транслирование опыта работы в педагогических сообществах;
- работа Школы начинающего педагога.

Основные направления деятельности Школы начинающего педагога:

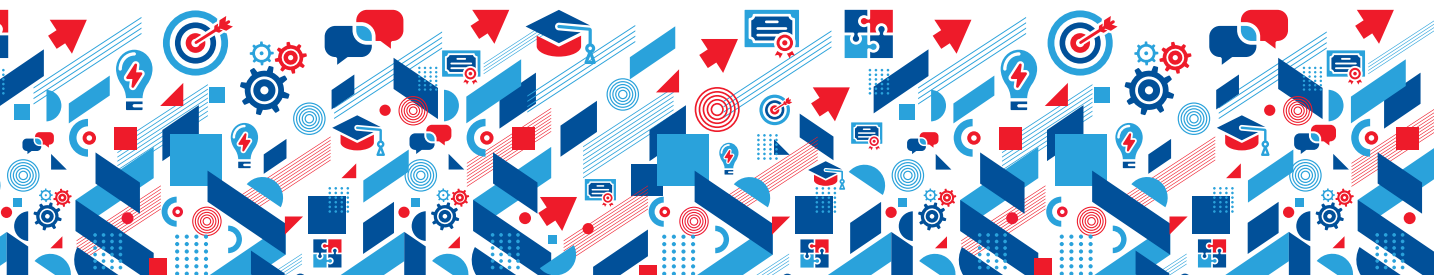
- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки начинающего педагога;
- изучение и освоение учебной программы, требований к современному уроку (занятию);
- овладение комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;



- освоение современных требований к внеурочной работе по дисциплине, профессиональному модулю;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта, инновационных педагогических технологий и основных достижений педагогической науки;
- организация творческой деятельности;
- освоение корпоративных норм поведения, совершенствование культуры педагогического общения.

Занятия в Школе начинающего педагога проходят один раз в месяц по плану:

Сентябрь	Знакомство «Расскажи о себе: что у нас общего и какие мы разные»
	Традиции колледжа, особенности работы в колледже. Должностные обязанности преподавателя и мастера производственного обучения.
	Консультация «Знакомство с ФГОС СПО, локальными нормативными актами колледжа»
	Анкетирование «Самооценка уровня профессионально-педагогических компетенций»
	Практикум «Составление учебно-планирующей документации»
Октябрь	Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»
	Выбор темы самообразования. Составление плана индивидуальной методической работы по теме самообразования
	Практикум «Разработка поурочных планов», «Конспект урока»
Ноябрь	Типы и формы учебных занятий
	Триединая цель учебного занятия
	Мотивация учебной деятельности
	Практикум по проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида
Декабрь	Воспитательный фактор учебного занятия.
	Формирование универсальных учебных действий. Метапредметные результаты обучения.
	Стили педагогического общения
Январь	Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться начинающим педагогам
	Психологический тренинг «Психологические проблемы педагога»
	Практикум «Самоанализ урока»
	Индивидуальная работа по составлению планов-конспектов уроков
Февраль	Современные образовательные технологии, инновационные методы организации учебной деятельности.
	Практикум «Активные методы обучения»
	Контрольно-измерительные материалы, контрольно-оценочные средства
Март	Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов уроков»
	Тренинг «Твое оригинальное начало урока»
	Дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее»
Апрель	Неделя начинающего педагога. Серия открытых мероприятий, выступления-презентации по теме самообразования
Май	Круглый стол «Вот, какие мы!» (рефлексия, подведение итогов, оценка эффективности и результативности работы с начинающими педагогами)
	Определение уровня профессиональной компетентности и предложения по программе самообразования
Июнь	Участие в смотре-конкурсе методической работы колледжа. Одна из номинаций конкурса «Лучший начинающий педагог»



Мотивация наставников:

- признание педагогического мастерства;
- моральное удовлетворение;
- начисление стимулирующих баллов.

Показатели оценки эффективности наставничества:

- количество проведенных открытых уроков начинающими педагогами;
- сертификаты о внутреннем повышении квалификации;
- участие и результаты начинающих педагогов в конкурсах, конференциях, выставках, фестивалях педагогических сообществ;
- количество начинающих педагогов, аттестованных на квалификационные категории;
- уровень качества обучения студентов колледжа.

Каждый начинающий педагог начинает формировать портфолио, актуализируемое им в течение всего времени работы в колледже.

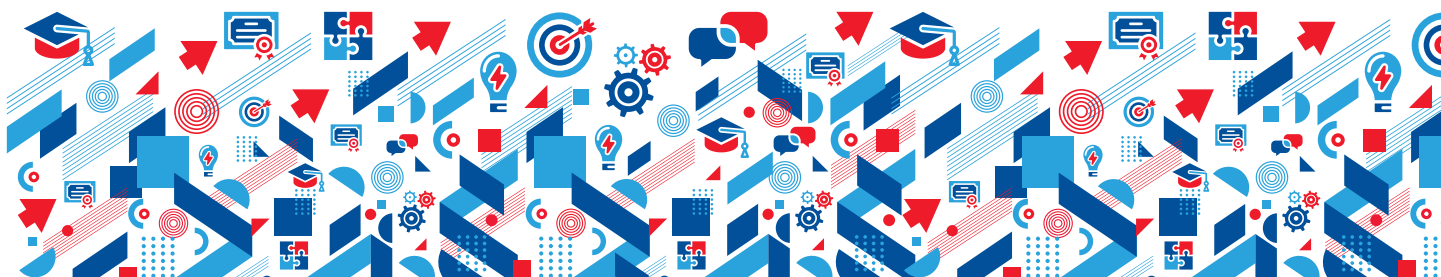
«Портфолио» педагога – это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений; это комплект документов, регламентирующих его деятельность, формирующий рефлексию его собственной деятельности. «Портфолио» позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, методической, исследовательской. «Портфолио» представляет собой отчет о работе педагога по теме самообразования, о характере его деятельности, позволяет проследить творческий и профессиональный рост, способствует формированию навыков рефлексии (самооценки).

За последние три года Школу начинающего педагога прошли 37 педагогических работников, из них 31 педагог (92%) получили сертификат о внутреннем повышении квалификации, 17 педагогов (46%) аттестованы на первую квалификационную категорию. 85% начинающих педагогов принимают участие в конкурсах, конференциях, выставках городского, регионального и всероссийского уровней, имеют призовые места. Многие начинающие педагоги уже принимают участие в подготовке студентов для участия в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» WorldSkills Russia, «Абилимпикс».

Возможность тиражирования практики. Данная практика необходима каждому образовательному учреждению. Опыт реализации Программы адаптации начинающих педагогов в Алтайском колледже промышленных технологий и бизнеса получил положительную оценку на Краевой Ярмарке методических идей, на конкурсе лучших практик наставничества в номинации «Наставничество на рабочем месте» в рамках всероссийского форума «Наставник».

Библиографический список

1. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. – Эксмо, 2014.



ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мишина Г.А.,

преподаватель русского языка и литературы
ГАПОУ КК «Краснодарский информационно-технологический техникум»,
Краснодарский край

Рассматривается вопрос организации наставничества в педагогической деятельности средней профессиональной образовательной организации. Охарактеризованы особенности наставничества педагог-педагог из опыта работы в процессе передачи профессионального мастерства с учетом специфики работы.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, педагогический опыт, профессиональное мастерство.

Наставничество – это поддержка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков. Целью педагогического наставничества является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в их профессиональном становлении со стороны опытных коллег. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества. Педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями: обладать хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы; составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым; владеть разнообразными методиками педагогической работы; постоянно заниматься своим саморазвитием, поиском новых форм обучения; иметь высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта. Между наставником и молодым педагогом должен быть постоянный диалог, межличностная коммуникация. Данная работа – это долгий и трудоемкий процесс, потому что в настоящее время меняются не только программы обучения, то есть содержательное наполнение предмета, но и сам стиль, способ преподавания.

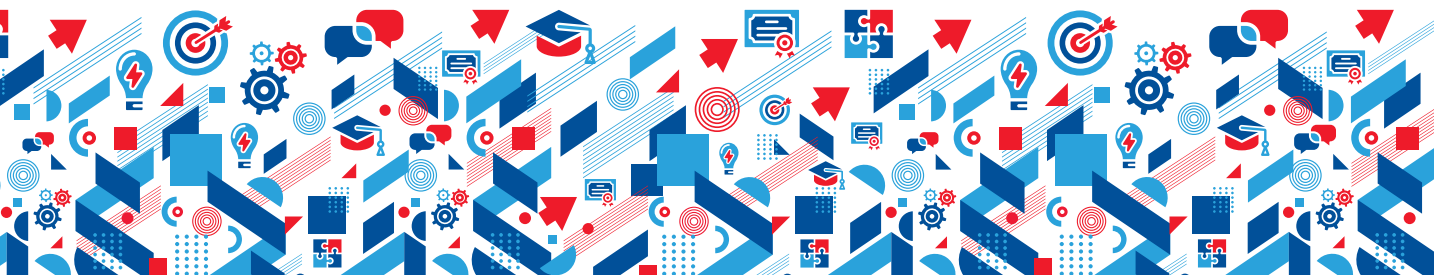
Цель наставничества: обмен практическим опытом, создание качественной методической базы.

Задачи наставничества: создание условий для совершенствования педагогами своих знаний и умений; развитие профессионально-значимых качеств личности подопечного.

В Краснодарском информационно-технологическом техникуме форма наставничества модели «педагог – педагог» действует с 2016 года.

Основным нормативным документом, регулирующим работу системы наставничества, является Положение о наставничестве, согласованное на заседании педагогического совета. Наставники назначаются для работы с новыми педагогами, принятыми на педагогические должности, не имеющими опыта работы в сфере образования. Как правило, наставники закрепляются сроком на 1 год.

Согласно данному Положению наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставники в ГАПОУ КК КИТТ назначаются приказом директора техникума.



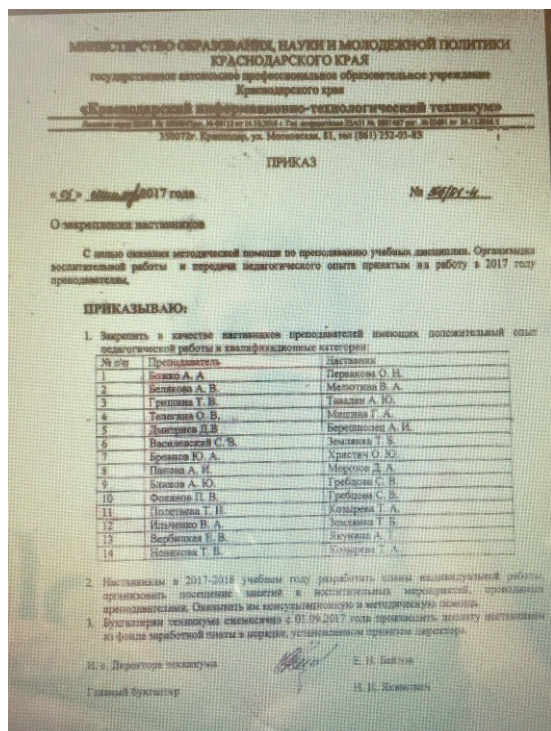


Рис. 1. Приказ от 05.09.2017г.

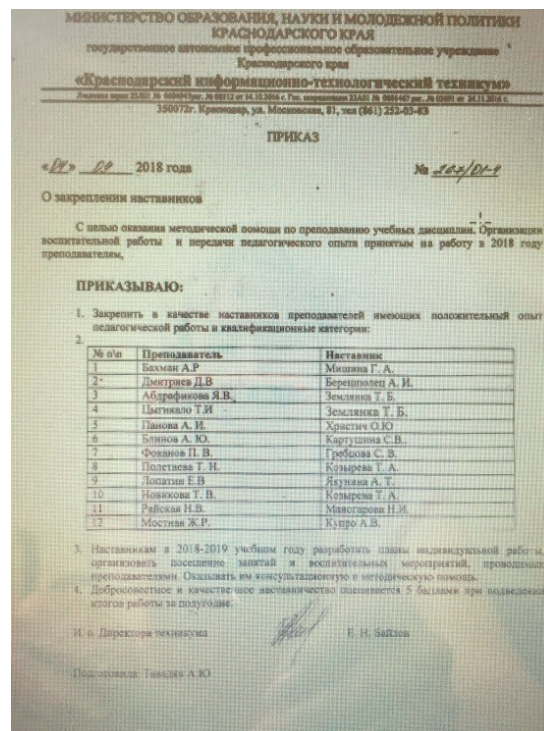


Рис. 2. Приказ от 04.09.2018 г.

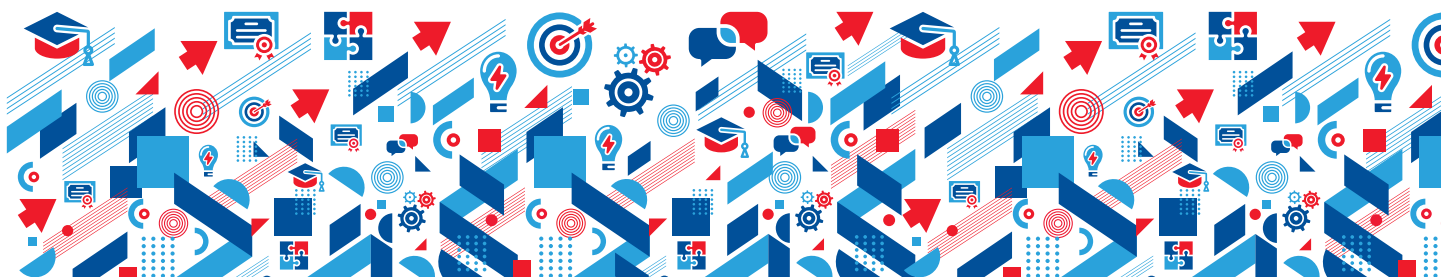
К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора техникума о назначении наставников;
- планы работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкетирование наставников и наставляемых;
- протоколы заседаний Педагогического советов, методического актива, ЦМК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в техникуме.

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

Планирование составляется по следующим направлениям:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа с документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль за деятельностью молодых специалистов.



Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании.

В 2017-2018 учебном году я была назначена наставником Телегиной Ольги Викторовны, преподавателя английского языка.

Совместно с Ольгой Викторовной были обозначены задачи профессионального роста, вопросы организации самообразовательной работы по методической теме; участие в методической работе техникума и Цикловой методической комиссии; подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности.

В рабочем порядке решали первостепенные важные вопросы: разработка рабочих программ по дисциплине; ведение классных журналов, структура и типы уроков, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии, особенности работы куратора.

Самое пристальное внимание в работе с молодым специалистом мы обратили, конечно, на использование на уроках современных образовательных технологий, на подготовку современного урока; осуществление индивидуального и дифференцированного подходов в процессе обучения.

Ольга Викторовна активно участвовала в конкурсах различного уровня, руководила студенческим проектом, подготовила и провела открытый урок на высоком методическом уровне. Успешно прошла подготовку к предстоящей аттестации на квалификационную категорию. Студенты Ольги Викторовны участвуют в предметных олимпиадах, игровых и творческих конкурсах, становятся победителями и призёрами.

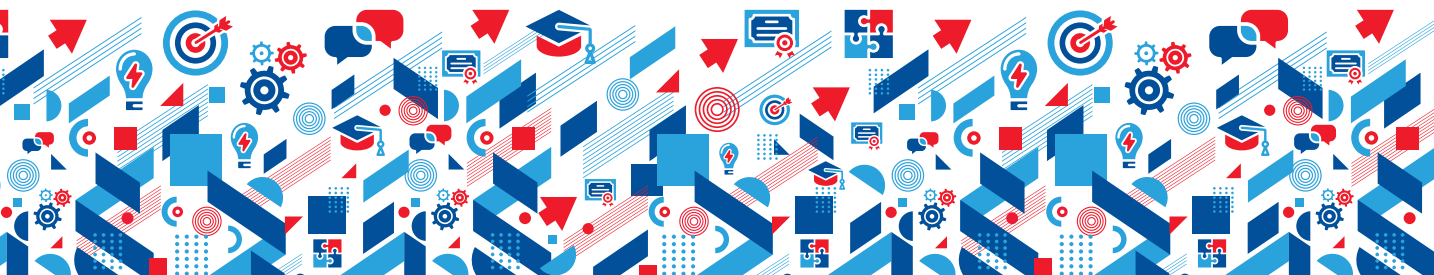
В 2018-2019 учебном году приказом директора я была назначена наставником Бахман Анжелы Равильевны, преподавателя общественных дисциплин.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации педагога был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Проведены консультации с молодым специалистом по составлению рабочих программ по дисциплинам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретной учебной дисциплины и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью



было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она определяет наиболее оптимальные и эффективные формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. В ходе проверки рабочие программы, составленные Бахман А.Р., соответствовали требованиям.

Для того, чтобы у начинающего педагога не вызывал затруднений процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС, были проведены консультации-знакомства с особенностями современного урока для получения необходимого образовательного результата – развитие личности обучающегося.

В результате работы методического объединения у Анжелы Равильевны сформировался свой творческий подход к ведению уроков, который способствовал формированию у студентов умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения. Проведены открытые уроки, внеклассные мероприятия в рамках работы Цикловой методической комиссии гуманитарных и социально-экономических дисциплин, подготовлен материал для выступления на заседании методического объединения.

В нашем коллективе живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Стержнем прогрессивных форм моей методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволяют начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

Бахман Анжела Равильевна принимает участие во Всероссийских научно-практических конференциях, Круглый стол, имеются публикации авторских работ в сборниках и на сайтах, успешно окончила магистратуру, является руководителем научного студенческого общества.

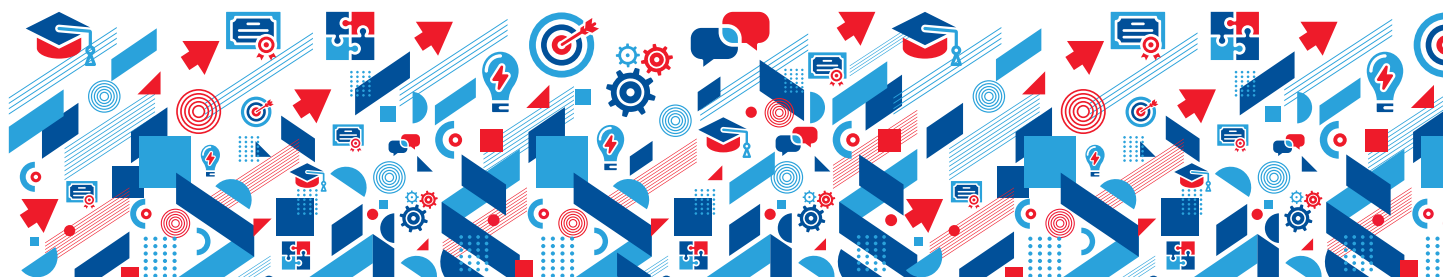
Студенты Анжелы Равильевны участвуют в предметных олимпиадах, игровых и творческих конкурсах, становятся победителями и призёрами.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное – создание ситуации успеха у молодого специалиста.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Библиографический список

2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. – 2009. – № 4. – С. 282-289.
3. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС – Москва, 2014. – 692 с.
4. Ведерникова, Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л. В. Ведерникова. – М: МАНПО, 2010. – №4. – С. 87-99.
5. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.
6. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри – Мн., 2009. – 160 с.
7. Методические рекомендации по реализации программ наставничества обучающихся министерство просвещения российской федерации письмо от 23 января 2020 г. п мр-42/02 о направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций.



8. Немова, Ю. Как организовать наставничество в компании. [Электронный ресурс]. – ссылка: www.ubo.ru/articles/?cat=128&pub=1864
9. Образование. Педагогика: электронные ресурсы: краткий справочник / Б-ка НОУ ДПО ИПЦК; Н. Н. Мерешко, Л.И.Савина – Краснодар, 2010. – 24 с.
10. Патрушев А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. С. 26.
11. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев – Москва, 2013. – 317 с.
12. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru.
13. <http://ifets.ieee.org/russian> – Международный форум “Образовательные технологии и общество”/ ежеквартальный рецензируемый электронный журнал. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность – Москва, 2011. – 176 с.

ПРАКТИКА КОМПЛЕКСНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА С ПРОФИЛЬНЫМ (НЕПЕДАГОГИЧЕСКИМ) ОБРАЗОВАНИЕМ

Науменко А.Д.,

преподаватель, заведующий кафедрой промышленной электроники
ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж»

Пояркова О.Н.,

заместитель директора по учебно-методической и научной работе
ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж»

Карпина С.Я.

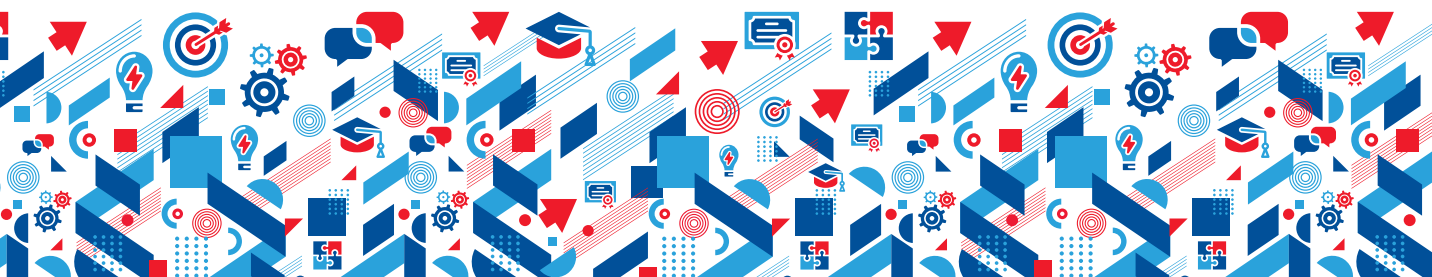
методист ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж»,
Томская область

Рассматривается проблема адаптации и закрепления молодых педагогов с профильным образованием в профессиональной образовательной организации. Даются инструменты комплексного сопровождения молодого специалиста со стороны педагога-наставника, методической службы и административно-управленческого персонала. Представлены результаты практики за 5 лет её существования. Данная практика будет полезна профессиональному сообществу системы профессионального образования для сопровождения молодого педагога с профильным (непедагогическим) образованием в первый год работы.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, наставник, комплексное сопровождение, профессиональное развитие.

На протяжении последних нескольких лет тема наставничества является одной из активно обсуждаемых в российском образовании, одной из центральных в реализации нацпроекта «Образование». Поэтому в этой ситуации особенно важно понимание того, что наставничество – это не цель, а средство. Нужно отчётливо понимать, для каких целей это средство подходит, а для каких целей не подходит. [1, стр.17]. В Томском экономико-промышленном колледже возрождение института наставничества происходило именно на этой основе.

В 2015 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 данного направления в колледже. В



процессе подготовки Программы развития колледжа и подпрограммы «Новая кадровая политика» 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 проведён анализ закрепляемости молодых педагогов в колледже. На основании полученных данных было принято решение об использовании технологии наставничества для профессиональной адаптации и закреплении молодых педагогов в колледже.

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 ещё 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. Все профессиональные образовательные организации сталкиваются с ситуацией, что на преподавание профильных дисциплин приходят молодые специалисты без педагогического образования. Поэтому именно практика комплексного сопровождения молодого педагога со стороны педагога-наставника, методической службы колледжа и других служб показала себя наиболее результативной.

Практика формировалась 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 года.

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», а также предусмотрены меры материальной поддержки как молодого специалиста, так и наставника. Для наставников и молодых педагогов установлены ежемесячные стимулирующие выплаты.

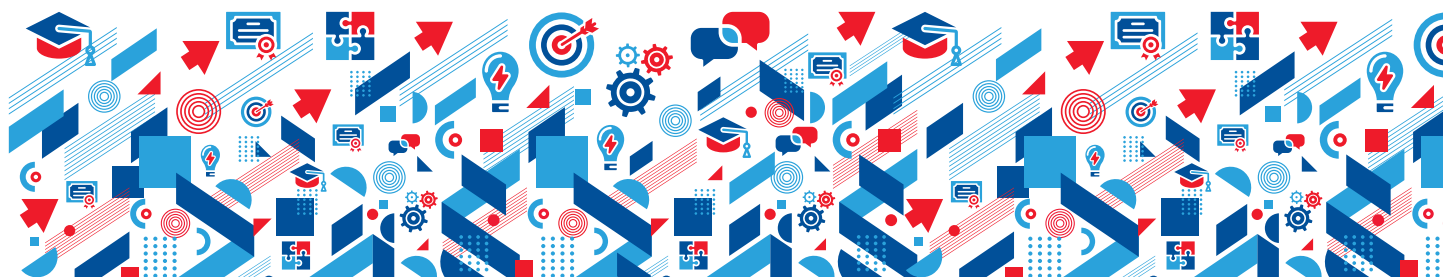
На рис. 1 представлены цель и задачи практики, основные инструменты реализации и планируемые результаты.

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».



Технология реализации практики

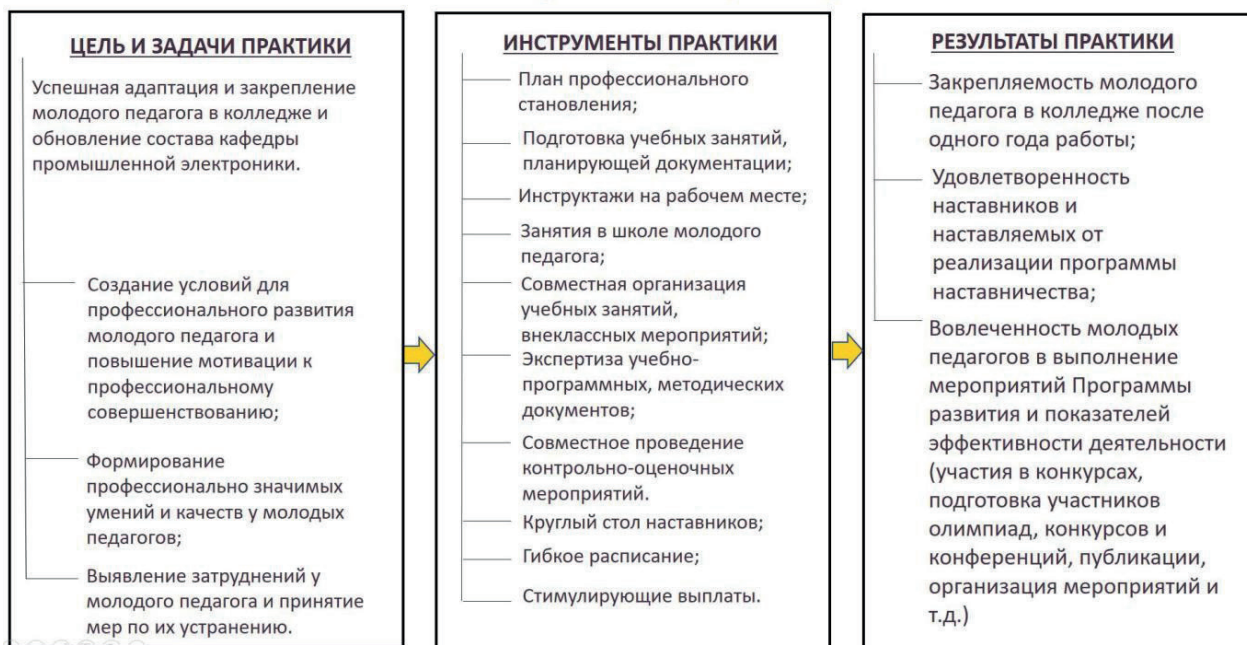


Рис. 1. Технология реализации практики

По первому направлению в качестве планируемых мероприятий зафиксированы следующие:

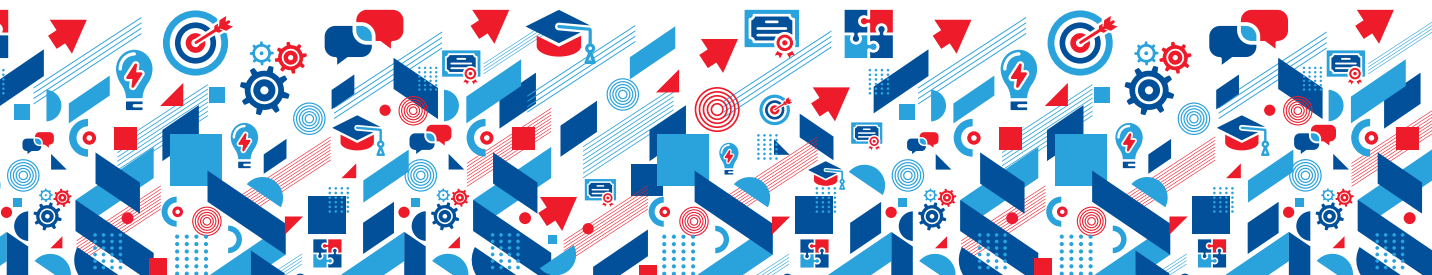
- Изучение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил внутреннего распорядка для студентов, Устава колледжа, должностных и рабочих инструкций, Кодекса профессиональной этики педагогических работников и др.;
- Изучение основных нормативных документов, регламентирующих реализацию образовательных программ (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 в процессе совместной 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 показатели 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.

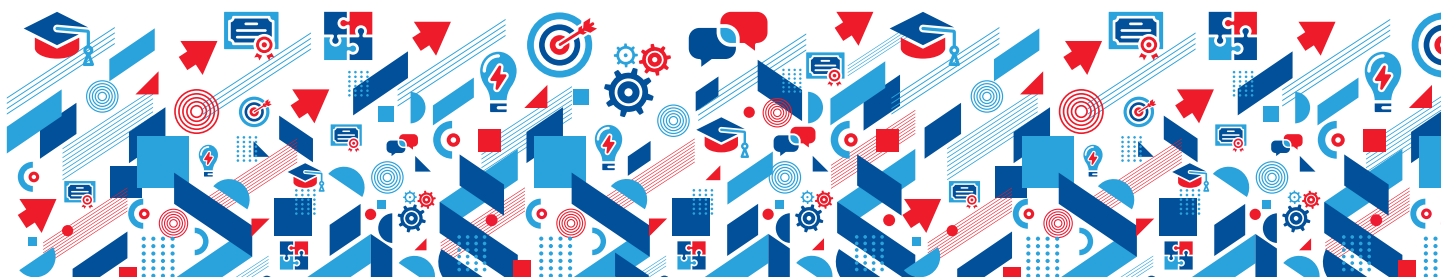
В Томском экономико-промышленном колледже в соответствии с Положением «О наставничестве», приказом директора назначается наставник, которым может быть преподаватель, мастер производственного обучения, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию. С первых дней наставник знакомит молодого специалиста 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 педагогические работники и члены администрации колледжа, которые оказывали помощь, консультации молодым сотрудникам.

В итоге можно выделить основные вехи реализации практики наставничества:

1. Составление плана профессионального становления молодого педагога на год.
2. Обучение деятельности по подготовке и проведению учебных занятий, составлению 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.

За пять лет реализации практики наставничества по модели «преподаватель-преподаватель» в Томском экономико-промышленном колледже, школу наставничества прошли 8 молодых педагогов. Все они являются выпускниками образовательных организаций высшего образования, либо выпускниками колледжа. В первый же год работы всеми ими под руководством наставника были освоены основы педагогической деятельности и сняты барьеры и затруднения, связанные с организацией и проведением учебных занятий, также были организованы первые пробы по подготовке участников конкурсов, конференций, самостоятельное участие в профессиональных конкурсах на уровне колледжа. На данный момент трое аттестованы на квалификационную категорию. В колледже созданы условия для активного участия молодых педагогов к организации и проведению мероприятий, а также предоставляется возможность выполнять новые роли – руководство методическим объединением, заведование новой высокотехнологичной мастерской, поручает курирование отдельное направление работы (экологическое) и т.д.

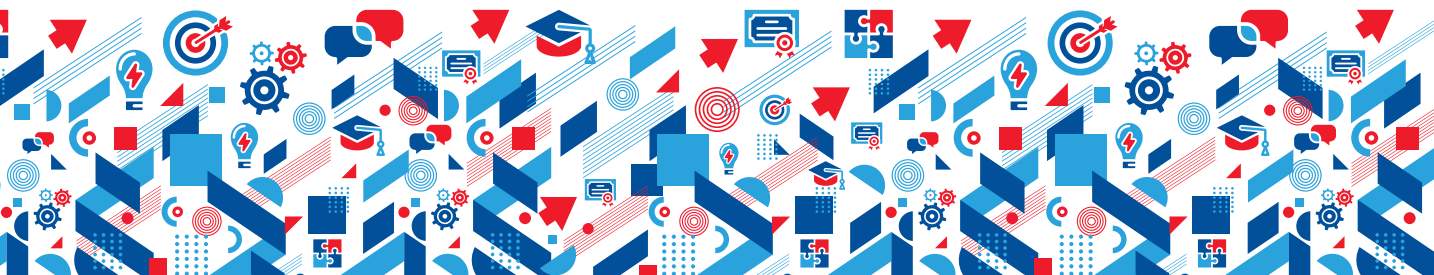
Колледж заинтересован в профессиональном росте своих педагогов, поэтому предоставляет возможность гибкого расписания для того, чтобы молодые педагоги могли получить высшее образование, продолжить обучение в магистратуре и аспирантуре.

Немаловажным факторами от реализации практики являются те эффекты, которые получили её участники: педагог-наставник, молодой педагог и образовательная организация. Для педагога-наставника – это выполнение новой роли, профессиональное развитие, признание от коллег и удовлетворённость от полученных результатов своей деятельности. Молодой педагог, участвующий в наставничестве, получает ощущение своей значимости и важности для образовательной организации. Получает знания о том, как провести урок, используя современные технологии, оформить документацию, принять участие в конкурсе. Получает опыт педагогической деятельности. К нему приходит понимание специфики профессии и мотивация. Молодой педагог получает поддержку в трудных профессиональных ситуациях.

Результаты, полученные в ходе реализации практики наставничества, важны и для образовательной организации. Из 8 молодых педагогов колледжа, которые с 2015 года прошли Школу наставничества, трое были с кафедры промышленной электроники. 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. За первый год комплексного сопровождения молодого педагога снимаются главные затруднения и барьеры, возникающие у молодых педагогов и связанные с освоением новым видом деятельности (педагогической и профессиональной). Молодые педагоги остаются работать в колледже и достигают значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Библиографический список

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда – 2019 – №3 – с. 4-18.
2. Есенина Е.Ю. Наставничество на производстве: «забытое старое» и «желаемое новое»// Профессиональное образование и рынок труда – 2015- №7 – с. 2-5.
3. Синягина Н.Ю., Березина В.А., Богачёва Т.Ю. и др. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися /под.ред. Н.Ю. Синягиной – М., 2019.



НАСТАВНИЧЕСТВО НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ КАК УСЛОВИЕ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО СОТРУДНИКА (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА)

Решетняк О.В.,

к.п.н., директор,

Дорофеева Г.И.,

методист,

Садовская Г.С.,

к.п.н., заместитель директора по научно-методической работе,

ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»,

Краснодарский край

Представлен опыт проектирования и реализации модели корпоративного наставничества начинающих специалистов на базе Краснодарского педагогического колледжа. Рассмотрены подходы к формированию микрогрупп наставляемых, принципы закрепления наставников, формы работы и активности в условиях профессиональной образовательной организации педагогического профиля.

Ключевые слова: модель наставничества, корпоративное наставничество, начинающий специалист, эффективный сотрудник.

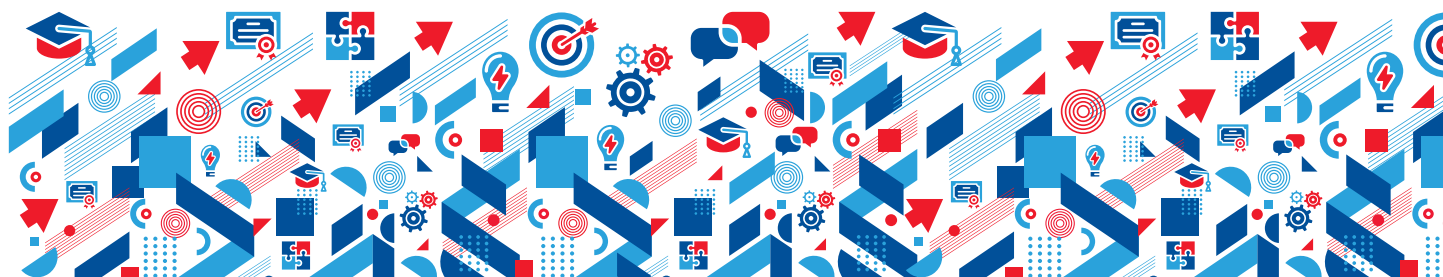
Одной из центральных ролей в реализации национального проекта «Образование» играет система наставничества. Целевая модель наставничества разработана для достижения задач, обозначенных в федеральных проектах «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и моделирует отношения, связанные с реализацией наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере образования, в том числе и среднего профессионального образования [1].

Система наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность.

На современном этапе данная перспективная образовательная технология позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки, компетенции, метакомпетенции, ценности и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызовы времени, как подчеркивают И. Пронькина, И. Кондратьева [6]. По мнению авторов, «наставничество» – это универсальная технология передачи опыта и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество, как многофункциональный процесс, применяется в адаптации молодых специалистов, в повышении их квалификации, в формировании и воспитании профессионала. Кроме того, передача опыта позволяет оперативно освоить корпоративную информацию, значительно сэкономив время на ее изучение вновь принятым работником [2].

Конечная цель наставнической программы заключается в «создании» эффективного сотрудника для конкретной организации. Н.Н. Клищ, В.А. Январев [4] отмечают, что наставничество может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, но и к уже работающим в организации сотрудникам, квалификацию которых по различным причинам необходимо изменить.



Для этого созданы условия внедрения модели наставничества, включающей ряд элементов (рис. 1).



Модель наставничества обусловлена, прежде всего, нормативными актами, локальными и распорядительными документами.

Основное содержание системы наставничества реализуется в рамках деятельности Школы профессионального роста, включающей различные активные формы работы (семинары, мастер-классы, тренинги, открытые занятия и др.), основные разработки и практический инструментарий размещается на сайте Школы.

По итогам учебного года осуществляется анализ деятельности Школы профессионального роста, реализации модели наставничества, основных достижений, что находит отражение в отчётной документации и целевых ориентирах на очередной учебный год.

- изучение методологии наставничества в системе среднего профессионального образования;
- разработка проекта и нормативной, методической, информационной базы введения наставничества в образовательной организации;
- определение координаторов, наставников, наставляемых проекта;
- достижение успешности и комфортности процесса адаптации преподавателей к условиям труда в колледже, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оказание методической помощи преподавателям в овладении в полном объеме должностными обязанностями посредством ознакомления с современными методами и технологиями педагогической деятельности, передачи наставником профессионального опыта;
- содействие достижению вновь принятым работником высокого качества педагогической деятельности;
- вхождение наставляемого в трудовой коллектив колледжа, освоение им корпоративной культуры и традиций организации.

В круг задач наставников, определяемых из числа наиболее квалифицированных, результативных педагогических работников, входит:

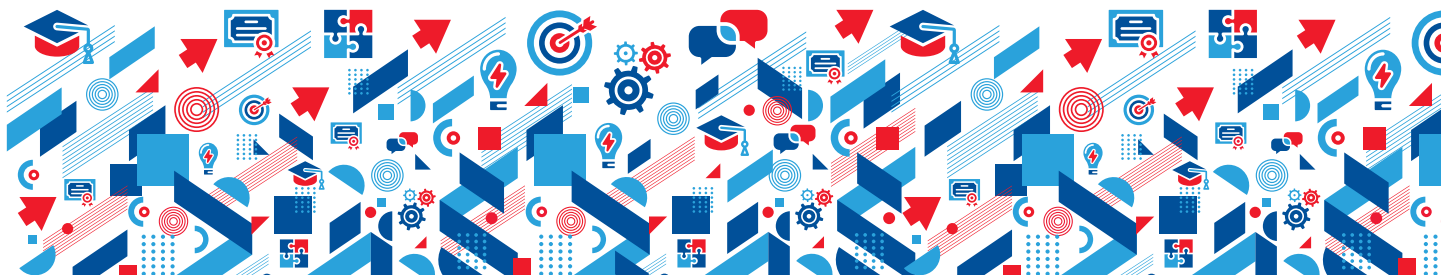
- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня индивидуальных возможностей, методической и профессиональной подготовки, потребностей и интересов;
- индивидуальные консультации, интенсивы;
- оказание методической помощи (посещение занятий и их анализ, подбор источников и др.);
- психологическое сопровождение процесса адаптации;
- контроль реализации плана.

В Положении о наставничестве в качестве ориентиров при отборе потенциальных наставников отражены следующие качества:

- высокий уровень лояльности к организации;
- наличие опыта педагогической деятельности в колледже не менее 5 лет; наличие общепризнанных профессиональных достижений; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
- желание быть наставником (!);
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- проявление лидерства;
- умение анализировать деятельность коллег и осуществлять конструктивную критику;
- способность обучаться самому и стремление к личностному, профессиональному росту.

Помимо закреплённых в Положении характеристик (компетенций, или hard-skills) обязательно принимаются во внимание «мягкие» («гибкие»), так называемые «контекстные (soft skills) навыки» [6]:

- способность к отбору информации;
- социальный интеллект;
- способность мыслить проектно;
- межкультурная компетентность;



- способность мыслить нестандартно и глубоко;
- способность понимать смыслы;
- универсальные навыки мышления;
- способность вычислять;
- сотрудничество в виртуальном пространстве;
- способность работать с современными СМИ.

В качестве основного критерия эффективности и результативности организации работы наставников нами определён высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа. В свою очередь, это оказывает положительное влияние на общий эмоционально-психологический фон в коллективе, качество функционирования образовательной организации в целом, открытость инновационным тенденциям, развитию колледжа с учётом современных трендов в системе образования, государственной политики.

Руководство и координацию деятельности педагогов-наставников осуществляет заместитель директора по научно-методической работе, научно-методический отдел колледжа, наделённые полномочиями и функциями, которые отражены в Положении о наставничестве.

Основной формой реализации системы наставничества в колледже является организация деятельности Школы профессионального роста, в рамках которой обеспечивается подгрупповое и коллективное взаимодействие наставляемых и наставников. Работа Школы осуществляется в соответствии с планом-графиком на учебный год по следующим основным направлениям:

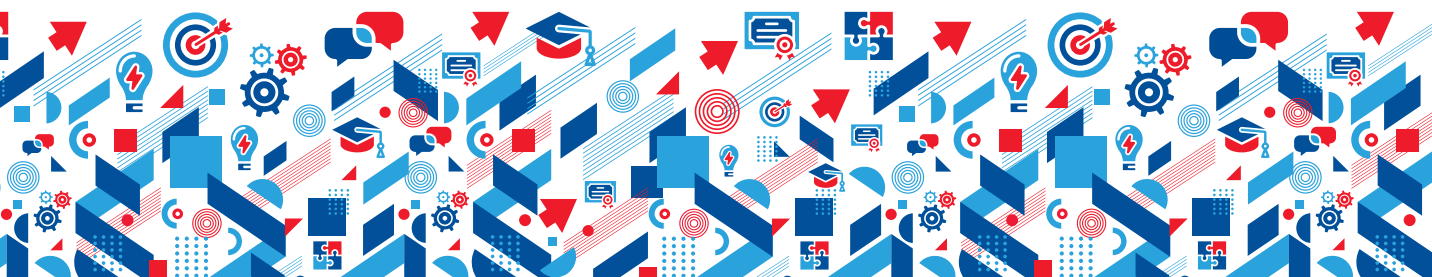
- изучение нормативных документов и локальных актов колледжа, регламентирующих образовательный процесс;
- подготовка и проведение учебных занятий, оформление и ведение программно-методической документации;
- подготовка и проведение внеаудиторных мероприятий;
- психологическое сопровождение образовательного процесса, субъектов образовательных отношений;
- освоение дополнительных профессиональных образовательных программ, аттестация на присвоение квалификационной категории;
- освоение современных образовательных технологий и методов, использованием интерактивного оборудования и др.;
- возможности информационных ресурсов колледжа (библиотека, сайты, аккаунты в социальных сетях и др.).

Каждая встреча в рамках Школы профессионального роста тематически организована, что позволяет комплексно решать задачи в наиболее оптимальный период времени.

В качестве примера можно привести несколько программ встреч в рамках Школы профессионального роста, объединяющих сразу ряд направлений.

Программа встречи № 1

1. Основные «тренды-векторы» современной системы образования: обзор нормативных документов, федеральных и региональных проектов.
2. Опыт участия начинающих педагогов в федеральном проекте «Территория смыслов на Клязьме».
3. Ведение учебно-программной документации преподавателя.



Программа встречи № 2

1. Методика и основные подходы к оцениванию результатов образовательной деятельности студентов на учебных занятиях.
2. Клиповое мышление или как обучать поколение Z.
3. Диагностическая карта рейтинговой оценки деятельности преподавателя: назначение, методика заполнения.
4. Представление домашнего задания по итогам первой встречи (начинающие педагоги).
5. Ответы на актуальные вопросы участников.

Программа встречи № N

1. Об участии в региональном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» или Классная работа.
2. Структура учебного занятия: план и содержание.
3. Методическая поддержка организации и проведения внутренней системы оценки качества: подготовка к процедуре аккредитации.
4. Учебная и производственная практика как часть образовательного процесса.
5. Актуальные вопросы психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса.

Помимо основного содержания, которое предлагается на самих встречах, каждый начинающий педагог получает рекомендации и «домашние задания», которые может самостоятельно освоить в свободном временном регламенте. С учётом востребованности и возрастающих возможностях дистанционных технологий, удобства и актуальности работы с информацией посредством социальных сетей, научно-методическим отделом колледжа был создан сайт Школы профессионального роста (<https://multiurok.ru/metodistkpc/files>), обладающий, на наш взгляд, большим потенциалом для преподавателей (рис.2):

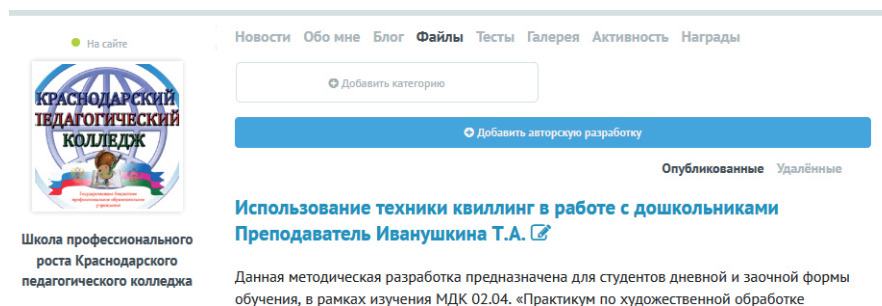
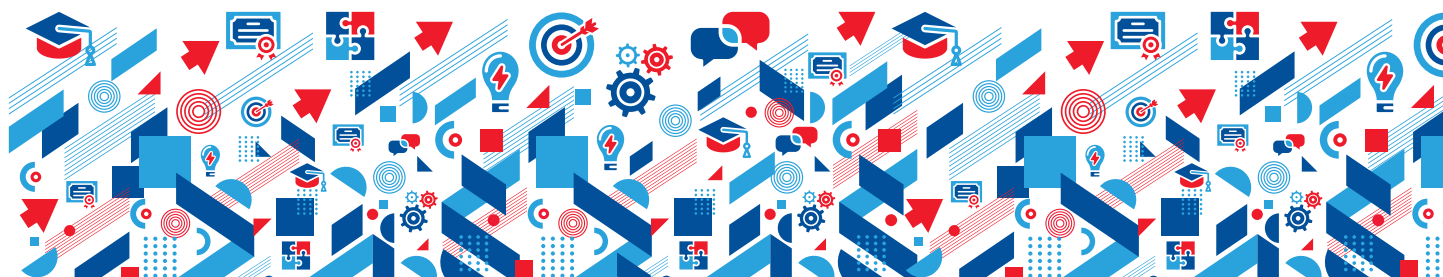


Рис. 2. Скриншот страницы сайта Школы профессионального роста Краснодарского педагогического колледжа

- возможность проявить профессиональные компетенции и творческие способности;
- широкие возможности для профессионального общения;
- ресурс для публикации методических, научных материалов, разработок;
- средство для организации самостоятельной работы студентов, а также взаимодействия в дистанционном формате.

В процессе профессионального сопровождения начинающих педагогов активно применяется одна из форм поддерживающей коммуникации в наставничестве – консультирование. Для успешного консультирования необходимо как можно более точно определить задачу,



проблему консультирования. Они могут быть определены как наставником, с целью опережающего информирования, так и наставляемым, при возникновении затруднений. При этом важно найти способы решения проблемы или уменьшить беспокойство в значимых для наставляемого областях.

Анализ индивидуальных запросов педагогов позволяет определить основные вопросы преподавателей в рамках консультаций:

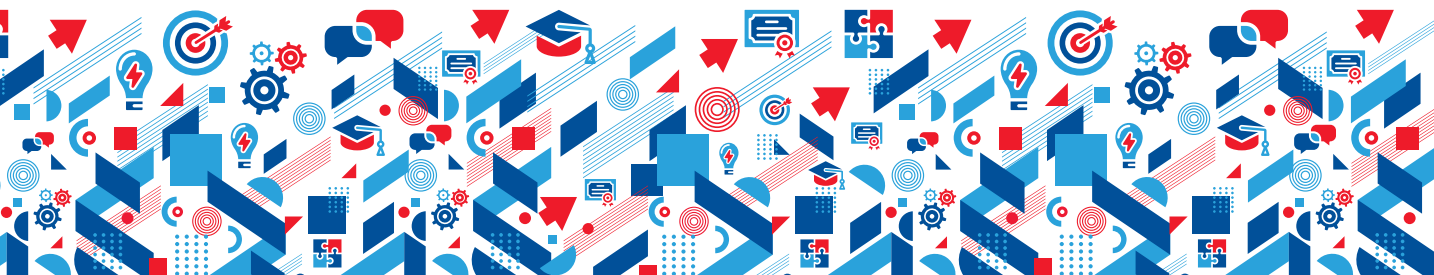
- корректировка учебно-методической документации;
- формирование положительной мотивации у студентов к образовательной деятельности;
- подготовка к открытым занятиям;
- использование информационно-коммуникационного оборудования в образовательном процессе;
- внедрение дистанционных образовательных технологий и электронного обучения;
- участие в конференциях, конкурсах профессионального мастерства «Педагогический дебют», «Преподаватель года» и др. в том числе в качестве экспертов и членов жюри;
- организационные и содержательные вопросы повышения квалификации;
- механизм, технологические и содержательные аспекты участия в процедуре аттестации на присвоение квалификационной категории в соответствии с обновлёнными требованиями регионального законодательства;
- содержательные и процедурные вопросы заполнения диагностических карт рейтинговой оценки деятельности преподавателей;
- вопросы подготовки участников краевой олимпиады профессионального мастерства для обучающихся, разработки контрольных заданий;
- особенности подготовки студентов к научно-практическим конференциям, конкурсам, чемпионатам профессионального мастерства «Молодые профессионалы» по стандартам World Skills Россия, чемпионату «Абилимпикс»;
- основные вопросы подготовки общеколледжных мероприятий (олимпиады, соревнований World Skills Россия, Недели науки, Форума «Округ молодых» и др.);
- организация условий для проведения демонстрационного экзамена.

Анализ реализации основных форм наставничества, сопровождения начинающих специалистов позволяет определить перспективы и пути совершенствования модели наставничества. Помимо традиционных форматов взаимодействия планируем использовать такие, как:

- ситуативное наставничество, оперативное решение профессиональных задач;
- педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);
- тренинги с созданием специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- элементы реверсивного наставничества, когда опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего (по определенным темам и направлениям), по вопросам современных тенденций, технологий и т.д.

Опыт сопровождения профессионального роста специалистов позволил определить ряд показателей эффективности, среди которых ключевыми являются:

- положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ дисциплин, преподаваемых начинающими педагогами;



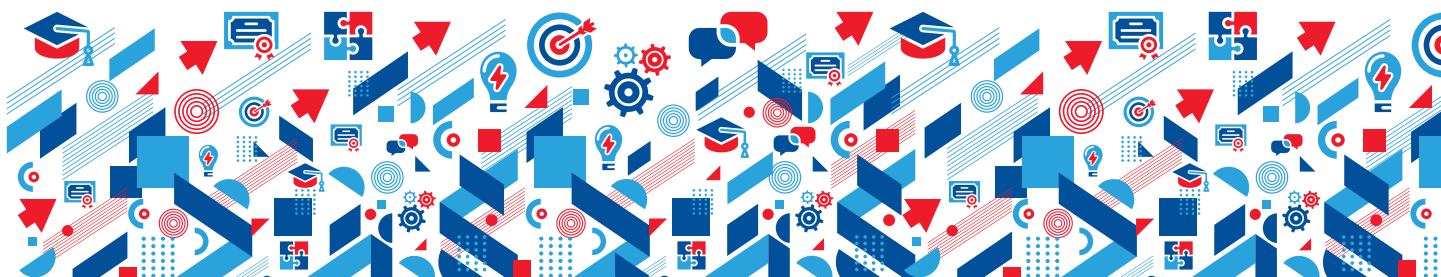
- участие молодых специалистов в мероприятиях и подготовка студентов к разного рода конкурсам, олимпиадам, конференциям и пр.;
- повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью наставляемого педагога в соответствии с данными ежегодного анкетирования (в течение периода осуществления наставничества).
- прохождение процедуры аттестации на присвоение квалификационной категории и др.

Различные методы наставничества имеют широкое распространение в зарубежной практике и считаются эффективной кадровой технологией, позволяющей в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника вновь принятому. Наставничество – одна из форм адаптации нового сотрудника, а также один из видов обучения. Считается, что наставничество – наиболее эффективная разновидность и важное звено обучения в организации [2].

В целом следует отметить – реализация модели наставничества начинающих специалистов в Краснодарском педагогическом колледже позволяет существенно обогатить профессиональный опыт педагогического коллектива, положительно влияет на качество подготовки специалистов, обеспечивает «удержание» специалистов в образовательной организации.

Библиографический список

1. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. / Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N Р-145
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей. – Режим доступа: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
3. Как разработать эффективную систему передачи знаний? Система наставничества как актуальное явление современного бизнеса / Консалтинговая группа BI TO BE – Режим доступа: https://www.bitobe.ru/upload/iblock/e1d/BITOBESistema_nastavnichestva.pdf
4. Клищ Н. Н., Январев В. А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
6. Пронькина И., Кондратьева И. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе. – Режим доступа: <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>



Дискуссионная площадка 2

«Наставничество для будущих профессионалов» (педагог – студент)

Модератор



Щербаков Василий Николаевич,
заместитель начальника Департамента профессионального образования
Томской области

Эксперт



Крайчинская Светлана Бронеславовна,
кандидат психологических наук, заместитель генерального директора по
подготовке кадров Союза «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»,
г. Москва

Спикеры



Подгорбунских Татьяна Михайловна,
мастер производственного обучения ОГБПОУ «Томский техникум социаль-
ных технологий», Томская область



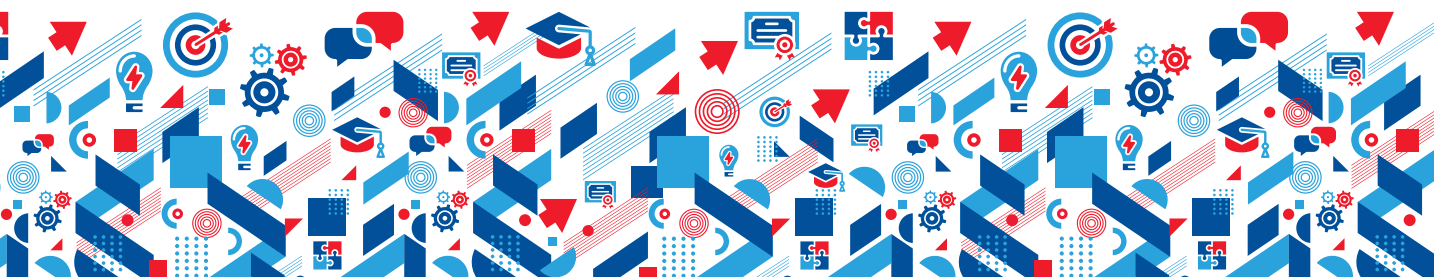
Семенюк Марина Владимировна,
старший мастер ОГБПОУ «Томский политехнический техникум», Томская
область



Головина Татьяна Владимировна,
ОГБПОУ «Томский аграрный колледж»



Алиева Маржанат Рашидовна,
старший наставник по работе с документацией ФБОУ ВО «Астраханский
государственный медицинский университет» Минздрава России, Астрахан-
ская область





Фостовцева Юлия Владимировна,

руководитель заочного отделения ГБПОУ КК «Армавирский индустриально-строительный техникум», Краснодарский край



Коваленко Геннадий,

выпускник ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий», Томская область



Тройнова Елена,

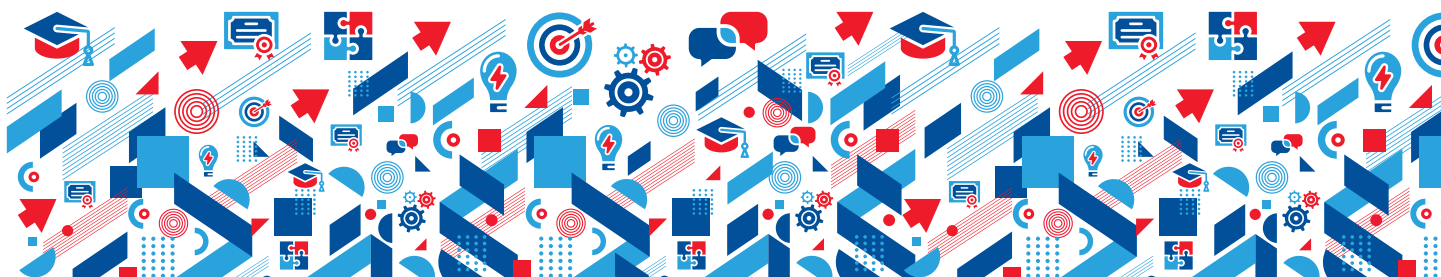
студентка ОГБПОУ «Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг», Томская область

Основные темы обсуждения на площадке:

- Подготовка к олимпиадам и конкурсам профессионального мастерства.
- Подготовка к чемпионатному движению («Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)» и «Абилимпикс»), подготовка чемпионов.
- «Билет в будущее» – мастер-классы для школьников, как инструмент увлеченности профессией.

Было принято решение:

1. Разработать механизмы участия работодателей в реализации модели наставничества по сопровождению и дальнейшему трудоустройству выпускников с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья и модели корпоративного наставничества с целью глубокого ознакомления обучающихся с корпоративной культурой компаний, содействия выработки навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике.
2. Разработать систему мотивации обучающихся и программы их подготовки к участию в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.
3. Разработать программу «Школа наставничества» для обучающихся с целью ознакомления на ранней стадии с функционалом и задачами наставника и мотивацией быть наставником в будущем.
4. Создать на базе профессиональных образовательных организаций учебно-производственные предприятия как эффективного инструмента реализации модели наставничества, в том числе корпоративного.



ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКА ЧЕМПИОНАТА «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ (ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ)» ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ПОВАРСКОЕ ДЕЛО»

Андреева Ю.В.,

преподаватель специальных дисциплин,
ОГБПОУ «Колледж индустрии питания, торговли и сферы услуг», Томская область

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.

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 [1]. 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.

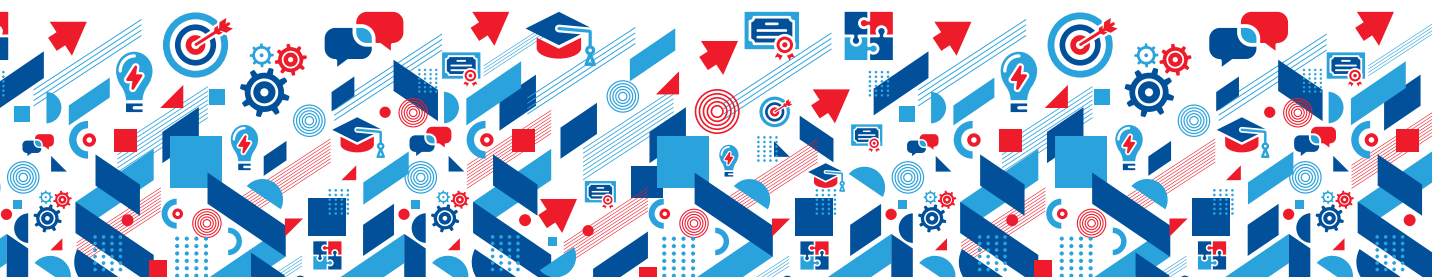
Целью практики является повышение эффективности тренировочного процесса при подготовке студента к чемпионатам различного уровня.

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. 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 сту-



дента, 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 является:

1. боязнь выглядеть непрофессиональным;
2. неумение решать нестандартные ситуации в рамках ограниченного времени;
3. отсутствие знаний современных технологий приготовления;
4. отсутствие мотивации.

Для успешного прохождения студентом первых двух этапов необходимо учитывать индивидуальные особенности и работать со студентом по индивидуальному плану. Что бы 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. Проверочные работы укажут на слабые стороны участника, которые можно проработать, что бы 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 получилось выполнить сложную часть, студент теряет 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 уходит выполнение механической работы по заданному алгоритму-порядку действий, а педагог становится организатором, консультантом-навигатором профессионального становления.

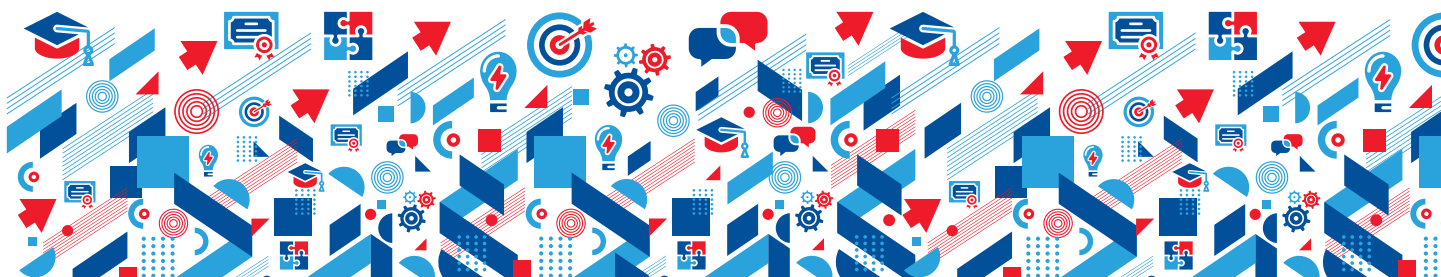
Для повышения эффективности подготовки и улучшения результатов необходимо систематизировать весь процесс подготовки, т.е. составить план работы «студент – наставник» с учетом психолого-педагогической совместимости сторон. В подготовке плана обязательно должен принимать участие и сам студент. План работы 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, формирование профессиональных навыков и опыта работы. Тренинг – это форма специально организованного общения, в ходе которого решаются профессиональные вопросы, формируются коммуникативные навыки, происходит оказание психологической помощи и поддержки [2].



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.

Основу профессионального тренинга составляют 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.

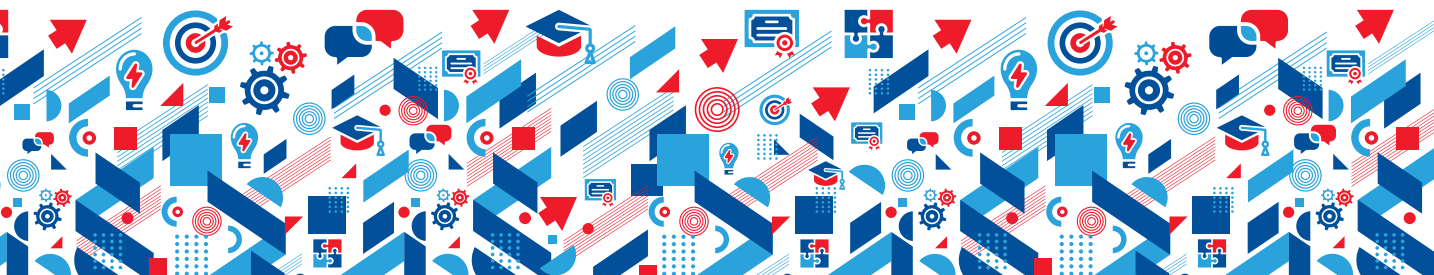
Начать тренинги лучше всего с изучения нормативной документации. К документации чемпионата, которую должны знать и понимать и студент, и наставник относятся: регламент чемпионата, конкурсное задание, инфраструктурный лист, список продуктов. Возникает вопрос: зачем участнику нужно работать с документацией, 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 на выполнение 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, становится 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 обдуманнные и взвешенные аргументы способны 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:

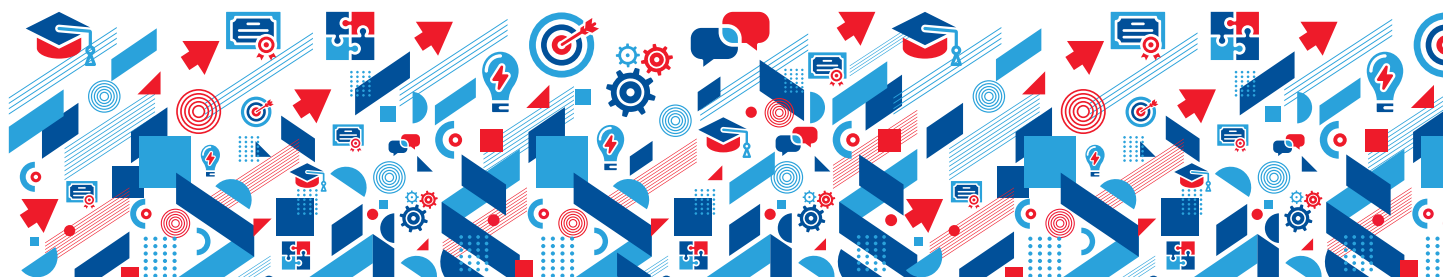
1. участие педагога в конкурсах профессионального мастерства по типу чемпионата – только полное погружение даёт возможность проанализировать ситуацию, разработать или подобрать методику подготовки;
2. включение конкурсных подходов в процесс подготовки специалистов, организация и проведение мероприятий с привлечением специалистов организаций, тренеров;
3. формирование группы (команды) участников с учетом психологопедагогических и профессиональных характеристик;
4. взаимодействие (непоследовательность 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.

Библиографический список

1. Филатова, О. В. Учебное пособие по дисциплине «Основы группового психологического тренинга» / О. В. Филатова ; Владим. гос. ун-т. – Владимир : Изд-во Владим. гос. ун-та, 2008. – 160 с. – ISBN 978-5-89368-875-7. URL: <http://e.lib.vlsu.ru/bitstream/123456789/1121/3/01079.pdf> // (дата обращения 14.07.2020)// Текст: электронный.
2. Официальный сайт Чемпионата рабочих специальностей по стандартам WorldSkills. – [Электронный ресурс] URL: <http://worldskills.ru/> // (дата обращения: 14.07.2020)// Текст: электронный.



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСКИЙ ПОДХОД

И.И. Борзенко,

преподаватель профессионального цикла
ОГАПОУ «Борисовский агромеханический техникум»,
г. Белгород

В статье подчеркивается необходимость обновления среднего профессионального образования на компетентностной основе с применением наставничества, как одной из форм профессиональной подготовки будущих специалистов. Особое значение при этом отводится наставнику как личности, профессионалу своего дела, способному передать практические навыки и умения студентам.

Ключевые слова: модернизация учебного процесса; наставничество; наставник; дуальное обучение.

Преобразования, происходящие в России, значительным образом коснулись образовательной системы. Сегодня современное общество требует принципиально нового подхода к организации учебного процесса, в первую очередь – в средних профессиональных образовательных организациях, что должно соответствовать современным запросам человека, общества и государства, потребностям развития инновационной экономики. [1]

Учебным учреждениям приходится решать ряд задач, касающихся реформирования содержания образования и повышения его качества. Среди них:

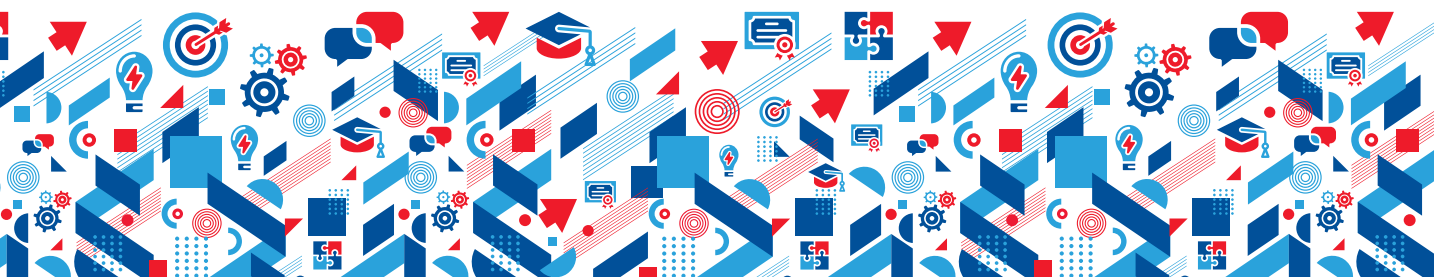
- разработка современных образовательных программ, ориентированных на инновационную методику обучения и практическое применение знаний обучающихся;
- использование разнообразных форм обучения, формирующих практические умения и навыки будущих специалистов;
- компьютеризация и информатизация образования;
- обеспечение более тесной связи образовательных учреждений с предприятиями-партнерами для совместной подготовки профессиональных кадров.

Модернизация учебного процесса строится на компетентностной основе путем усиления практической направленности профессионального образования при сохранении его фундаментальности. [2]

Инновационные коррективы профессиональной подготовки студентов техникума, производятся посредством дуального обучения.

На сегодняшний день техникум в рамках реализации дуального обучения тесно сотрудничает с якорным предприятием Агро-Белогорье, в состав которого входят: ООО «Борисовская зерновая компания», ООО «Стригуновский свинокомплекс», ОАО «Крюковский свинокомплекс», ООО «Ракитянский свинокомплекс», ООО «Грайворонская молочная компания», а также предприятиями-партнерами: АО «БЗММ» им. В.А. Скляренко», ООО «СпецАвто», ОГАУЗ «Санаторий «Красиво», ООО «Борисовские фермы»,

Предприятия заинтересованы в качественной профессиональной подготовке и воспитании квалифицированных специалистов, и проявляют готовность к тесному сотрудничеству с образовательной организацией. В этих условиях важное место отводится наставничеству как одной из форм обучения.



Предметом наставничества всегда является личность, заинтересованность в её социальной и профессиональной адаптации, утверждении стратегии её развития, карьерного, профессионального роста.

Ключевая цель наставничества – «создание» успешной личности сотрудника.

Для достижения цели техникум решает следующие задачи:

- выработка механизмов взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение средств и способов профессионального развития личности наставляемого;
- формирование чёткой системы контроля и оценивания эффективности практики наставничества;
- определение перспектив профессионального роста как наставника, так и наставляемого.

На каждом этапе процесса становления личности профессионала наставник из числа опытных работников предприятия или организации участвует в процессе обучения. При этом его функции отличаются от традиционных задач преподавателя или мастера производственного обучения.

Современный наставник – это человек, который:

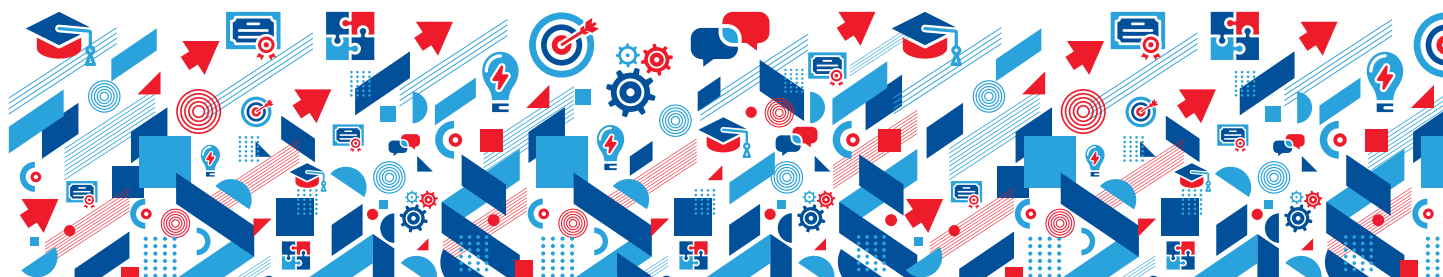
- выступает в качестве связующего звена между рабочим местом, преподавателем, студентом и другими участниками образовательных отношений;
- обеспечивает безопасность и высокое качество образовательной среды на рабочем месте;
- руководит работой студента и оценивает его знания, умения, опыт деятельности в соответствии с имеющимися соглашениями и планами;
- оценивает профессиональную компетенцию студента.

В соответствии с «Положением о наставничестве на производстве» к наставнику предъявляется ряд требований:

- знание требований в сфере образования, педагогики и психологии, владение педагогическими технологиями;
- приверженность корпоративной этике;
- инициативность, обладание лидерскими качествами, способностью брать на себя ответственность наставника;
- личная заинтересованность в процессе воспитания личности студента – будущего сотрудника, специалиста;

Основными задачами наставничества являются:

- комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения образовательных программ среднего профессионального образования, формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
- повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников;
- повышение мотивации обучающихся к установлению длительных трудовых отношений с предприятием по окончании курса обучения в образовательном учреждении;
- приобщение обучающихся к корпоративной культуре предприятия;



Из поставленных задач вытекают обязанности наставника:

- выполнение программы дуального обучения;
- организация участия обучающихся в производственном процессе;
- организация процедуры оценки общих и профессиональных компетенций, освоенных ими в процессе дуального обучения в соответствии с ФГОС;
- участие в работе комиссии промежуточной и итоговой аттестаций.

Практика наставничества в техникуме показывает, что наставник:

- является профессионалом в своем деле, обладает хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;
- всегда находит контакт с наставляемыми и в первую очередь заботится о создании благоприятной обстановки для прохождения практик;
- полностью понимает цели наставничества как для наставляемого, так и для предприятия, и всегда получает нужный результат;
- владеет разнообразными методиками педагогической работы и применяет их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемых;
- имеет высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта.

Эффективность деятельности наставника помимо названных условий определяется осознанием им механизмов и инструментов наставничества, поэтому наставники должны отбираться из «подготовленных» работников. [3]

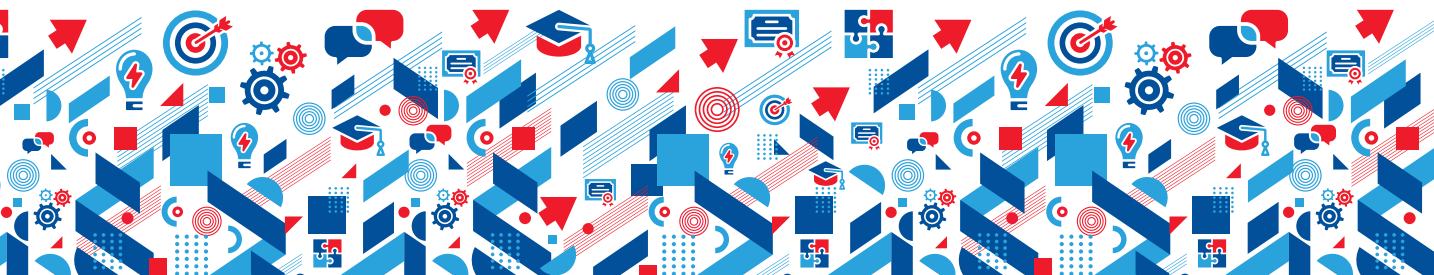
Конкретными примерами сотрудничества ОГАПОУ «БАМТ» с базовым предприятием ОГАУЗ «Санаторий «Красиво»» являются совместно проведенные с наставниками занятия с использованием современных педагогических технологий, открытые занятия, проводимые в рамках педагогических стажировок, заседаний румо, конкурс «Профессионал».

Но не только в рамках практического обучения на производстве, но и на практических занятиях в техникуме для студентов, для педагогических работников техникума, в рамках производственной стажировки, наставники с предприятий проводят тренинги, мастер-классы. Так, к примеру, наставники ОГАУЗ «Санаторий Красиво» проводили мастер-классы «Приготовление банкетных закусок», «Фирменные напитки», «Приготовление блюд с использованием тыквы».

Во время обучения студентов на производстве наставники оценивают деятельность практикантов в дневнике дуального обучения, аттестационном листе, дают производственную характеристику на каждого закреплённого за ним студента. Они участвуют в разработке и согласовании рабочих программ профессиональных модулей, программ практик и итоговой аттестации, оценивают подготовку выпускников на итоговой аттестации.

Наставники формируют не только профессиональные компетенции, но и общие компетенции, такие как «Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие», «Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами», «Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности» и др., проводя в рамках программы дуального обучения воспитательную работу. Они привлекают и сами участвуют совместно с обучаемыми студентами в таких мероприятиях, как:

- «Парад профессий», организуемого предприятиями и ПОО СПО Белгородской области, проводимого в целях презентации предприятий сектора экономики и профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных учреждений;
- смотр-конкурс лучших предприятий общественного питания Белгородской области.
- экологические субботники, проведение ярмарок вакансий для выпускников.



Причём не только на производстве ими проводится воспитательная работа, но ещё они участвуют и во внеурочных мероприятиях техникума – классных часах, мероприятиях по профориентации.

Сегодня на многих предприятиях области работают выпускники нашего техникума. Это уже состоявшиеся и успешные специалисты, которые, понимая всю ответственность наставнической работы, берут руководство над студентами и на собственном примере демонстрируют возможность реализации личностного потенциала, карьерного роста. Они своим примером показывают перспективность выбранного студентами пути.

А перспективность заключается в возможности обучающихся непосредственно после окончания образовательной организации или в ходе прохождения практики-стажировки, будучи уже адаптированным к требованиям и условиям труда на предприятии, закрепиться в штате, продолжить обучение в организациях высшего профессионального образования, систематически повышая свою квалификацию, успешно и планомерно продвигаться по карьерной лестнице.

Библиографический список

1. Постановление правительства Белгородской области № 85-пп «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов» от 18.03.2013 г.
2. Программа региональной инновационной площадки по теме: «Апробация моделей организации педагогической стажировки наставников в рамках реализации программ дуального обучения профессиональных образовательных организаций Белгородской области». // ОГАПОУ «БАМТ».2013.
3. Наставничество//scholl-429.ru:URL://http://scholl 429.ru/uploads/files/dok/Kadry/ Наставничество.dok

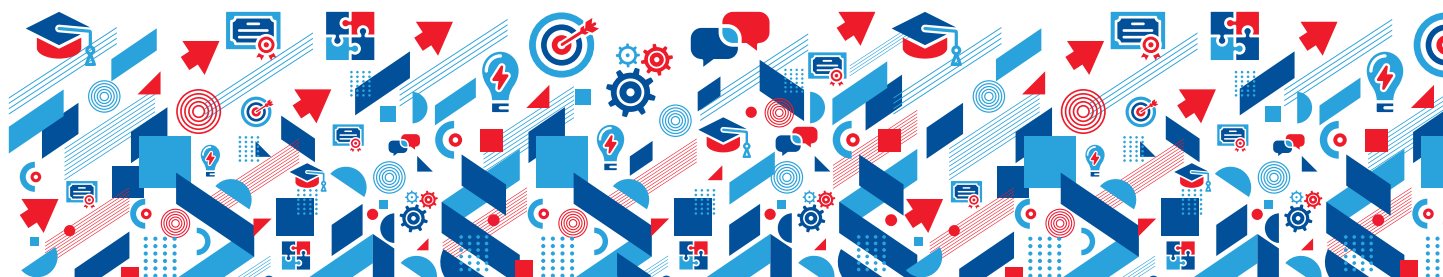
ПРАКТИКА ЧЕМПИОНАТНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОФИЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АГРАРНОГО ПРОФИЛЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Головина Т.В.,
преподаватель ОГБПОУ «Томский аграрный колледж»,
Томская область

*«Если талант – это дерево, то наставник – корни и садовник одновременно.
Хотя часто именно он остаётся за скобками».*
Роберт Уразов

Практика представляет опыт работы ОГБПОУ «Томский аграрный колледж» по организации сопровождения всех категорий участников чемпионатного движения «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» (далее – WSR). Применение технологии сопровождения в системе наставничества позволяет участникам в короткие сроки привыкнуть к конкурсной обстановке, условиям прохождения чемпионата, правилам поведения на площадке, существенно сокращает адаптационный период. В задачи наставника входит не только отработка профессиональных навыков, но и формирование ценностей корпоративной культуры чемпионата, базовых и надпрофессиональных компетенций, необходимых для работы на отраслевых предприятиях в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставник-навигатор, инструктирование, поведенческое моделирование.



Наставничество как процесс описать очень трудно, это не только процесс обучения. Наставничество в данной работе понимается как процесс сопровождения передачи накопления личного опыта и формирование индивидуального стиля педагогической деятельности наставника-навигатора.

Наставничество при подготовке к конкурсам и чемпионатам – это эффективный инструмент передачи знаний о порядке выполнения конкурсного задания, отработки алгоритма выполнения задания, зоне ответственности, чемпионатных ценностях и традициях. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период для участников, повысить уровень стрессоустойчивости за счет того, что они неоднократно в разных условиях отрабатывали технологические приемы, анализировали допущенные ошибки и находили выход из трудных ситуаций.

Наставник – это преподаватель, который выполняет следующие трудовые функции по сопровождению:

- обеспечивает безопасность и высокое качество конкурсной среды на рабочем месте;
- планирует индивидуальный процесс подготовки, организует работу участника на конкурсной площадке, участвует в экспертных оценках выполненных заданий;
- организует консультационное сопровождение участника чемпионата (анализ допущенных ошибок, профессиональная рефлексия);
- анализирует план индивидуальной подготовки и вносит корректировки, не реже 1 раза в месяц;
- обеспечивает освоение чемпионатных ценностей и поведенческих моделей, принятых в WSR.

Основные методы сопровождения, используемые наставниками – это инструктирование, демонстрация действий или поведения, а основными формами организации – мастер-классы, семинары-практикумы с приглашением специалистов, практикумы в производственных условиях, модельные занятия, навыковые тренинги.

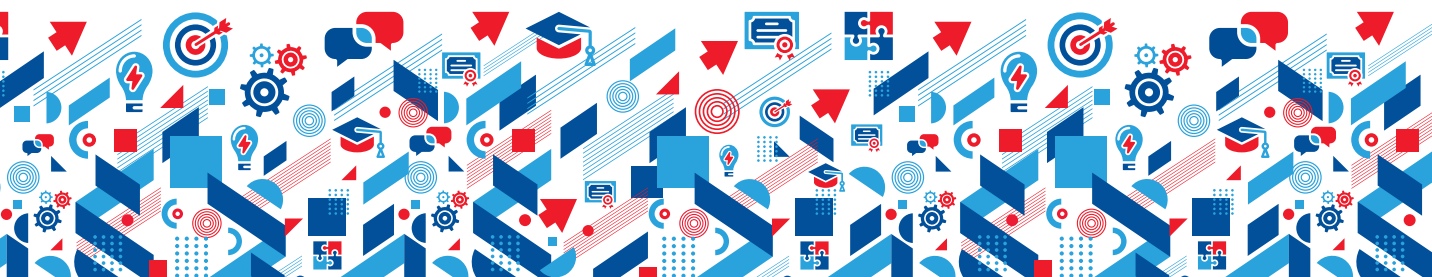
Выбор метода сопровождения зависит от этапа подготовки, на входе используется инструктаж, для более простых, легко запоминающихся – демонстрация, для коммуникативных навыков – поведенческое моделирование. При выполнении сложных (комплексных) заданий предусмотрены навыковые тренинги, проработка отдельных элементов задания совместно с наставником из числа экспертов и с приглашением узкопрофильных специалистов из числа работодателей.

Этот метод эффективен когда:

- наставник подробно объясняет логику выполнения задания, и демонстрирует, как это нужно делать;
- приводятся примеры того, когда может быть использован этот навык и как он помогает в выполнении данной работы. Технология сопровождения мероприятия представлена на схеме 1.

Представленная технология сопровождения ложится в основу проектирования всех форм мероприятий: мастер-классов, семинаров-практикумов, модельных занятий, тренинговых навыков.

1. Составление хронометрированного плана отработки простейших операций (в рамках длительности всего процесса) с учетом требований конкурсного задания и навыков участника.



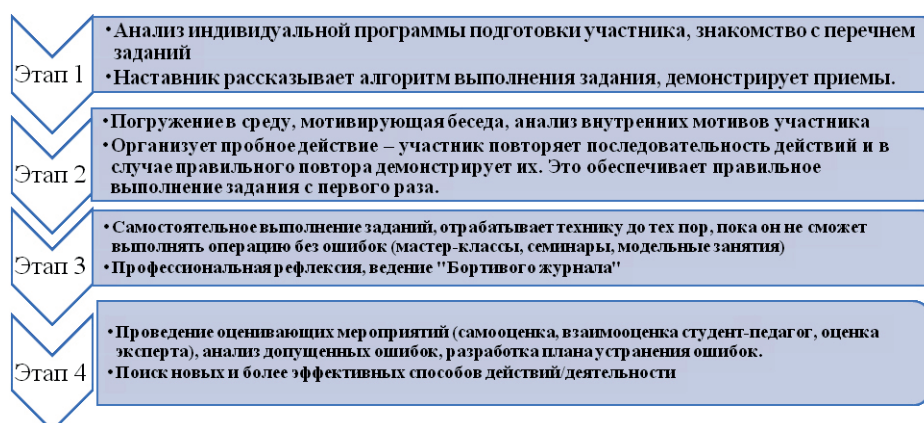


Схема 1. Технология сопровождения мероприятия

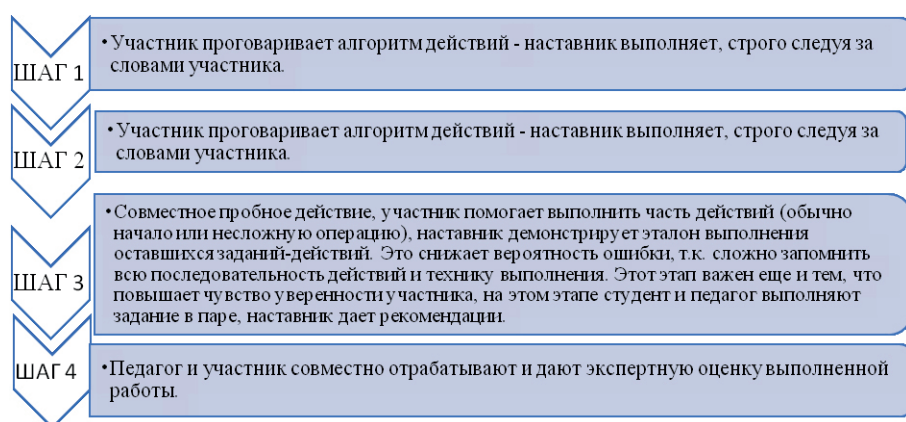


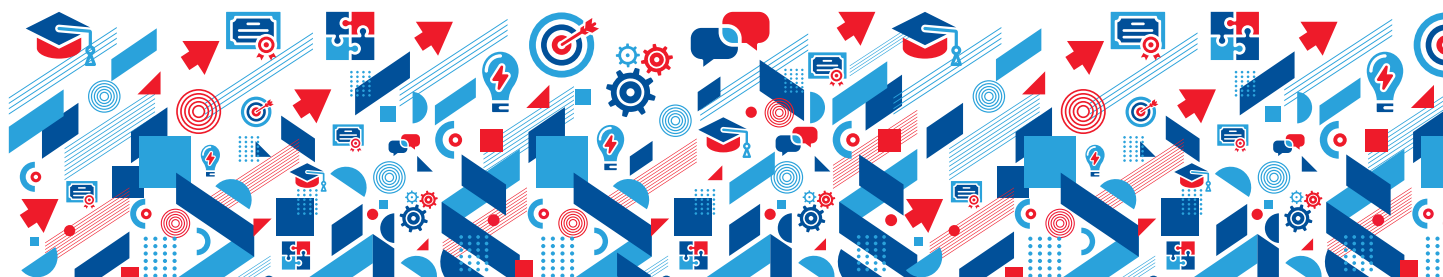
Схема 2. Последовательность инструктирования

2. Разработка плана повышения уровня физической подготовки к конкурсным мероприятиям
3. Разработка плана повышения уровня психологической подготовки к конкурсным мероприятиям

Инструктирование – это метод обучения последовательности действий, направленный на изучение сложных процессов работы и отработку алгоритма выполнения навыков. Инструктирование – это объяснение и показ способов действий, направленных на формирование представлений о правильном и безопасном выполнении конкурсных заданий и на корректировку практической деятельности участника. Инструктирование проводится в строгой последовательности. Последовательность инструктирования представлена на схеме 2.

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.

Типичным примером поведенческого моделирования является ситуация, когда наставник сначала выполняет задание и совершает ряд незначительных ошибок, участник выполняет экспертную позицию. После этого студентам дается возможность предложить варианты ликвидации ошибок. Второй вариант, это когда создается реальная конкурсная среда и все участ-



ники выполняются свои роли. Модель поведения отрабатывается в ролях: эксперт, участник, компатриот. Роли, которые предлагаются участникам при использовании метода поведенческого моделирования, разрабатываются так, чтобы они в максимальной мере соответствовали конкурсным ситуациям. Этот метод эффективен также при коррекции ошибок в коммуникации.

Чтобы не допустить пробелов в знаниях участников, наставник должен постоянно обеспечивать обратную связь и «настраивать» объем изучаемого материала под темп подготовки к чемпионатам. Минимизировать временные затраты на коррекцию знаний, возможно за счет применения образовательного ресурса «Подготовка к Национальному чемпионату» размещенного на CDO Moodle, который используется для самооценки и коррекции знаний. Ресурс содержит элементы визуализации – эталон выполнения заданий (учебные фрагментарные фильмы), видео-кейсы, тестовые задания, направленные на воспроизведения алгоритма действий участника при выполнении конкурсных заданий, инструкции, дополнительный материал, конкурсные задания предыдущих лет.

Умение организовывать своевременную обратную связь – один из важнейших профессиональных навыков наставника. Составляющими этого процесса являются анализ эффективности действий участников и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для того используются возможности «Бортового журнала» (электронный вариант), для визуализации результативности их деятельности и разработки индивидуального плана подготовки к чемпионату.

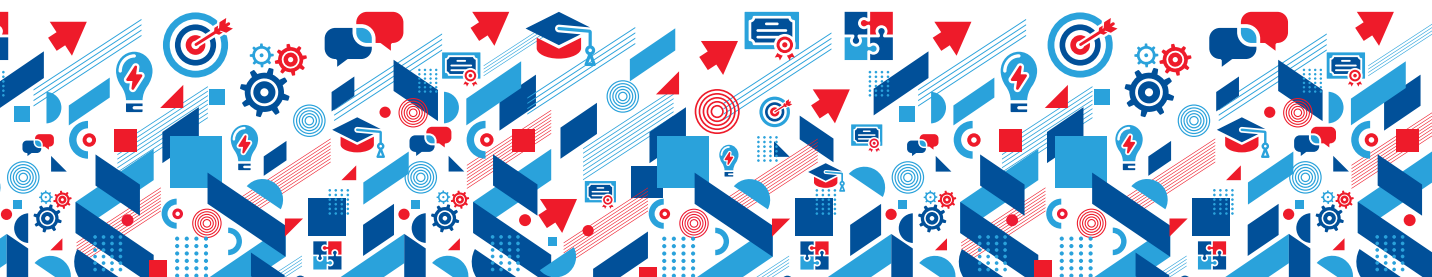
Электронный «Бортовой журнал» участника позволяет наставнику проконтролировать подготовку участника по следующим позициям:

1. систематичность выполнения заданий, встреч с наставниками из числа студентов и т.д.
2. степень включенности участника в практико-ориентированные мероприятия, ответственность, активность, инициативность при выполнении заданий;
3. уровень знаниевого компонента;
4. качество выполнения заданий (результаты экспертной оценки);
5. рефлексивная оценка выполненных заданий;
6. психологическая готовность участника к чемпионату.

Эти данные используются наставниками для обсуждения актуальных проблем и принятия решений о корректировке плана подготовки участников чемпионата, а также для совместного выполнения различных задач и реализации совместных проектных заданий. Таким образом, «Бортовой журнал» участника предусматривает возможность решения проблем и вопросов, возникающих во время подготовки к чемпионату, в режиме «одного окна».

Использование «Бортового журнала», одновременно как инструмента профессиональной рефлексии и визуализации позволяет достичь следующих образовательных результатов:

1. повышение качества отбора участников к чемпионатам;
2. рефлексивно-оценочная деятельность всех субъектов участвующих в подготовке участника
3. внедрение новых технологий сопровождения и оценки образовательных достижений в процесс реализации образовательных программ;
4. выявление уровня сформированности soft-компетенций;
5. проведение анализа сильных и слабых сторон подготовки, разработка плана психолого-педагогического сопровождения; декомпозиция конкурсного задания.



Деятельностным компонентом «Бортового журнала» являются задания на составление хронометрированного плана (навыки self-менеджмента) отработки простейших операций (в рамках длительности всего процесса) с учетом требований конкурсного задания и навыков участника, который разрабатывается участником совместно с педагогом, экспертом-наставником.

Следующим структурным элементом «Бортового журнала» является план повышения уровня физической подготовки к конкурсным мероприятиям, который разрабатывается совместно с руководителем физического воспитания и обсуждается в рамках консультационного сопровождения совместно с наставником, педагогом и экспертом.

Особое место в «Бортовом журнале» уделяется повышению уровня психологической подготовки участника к конкурсным мероприятиям, который содержит задания, направленные на диагностику и формирование soft-компетенций:

- базовых коммуникативных навыков, направленные на отработку эффективного поведения в критических ситуациях при общении с окружающими, приемов контроля психологического состояния, времени, процессов;
- навыки эффективного мышления, позволяющие систематизировать когнитивные процессы, которые помогают повысить эффективность организации труда;
- управленческие навыки, которые необходимы на этапе, когда необходимо организовать процессов деятельности на площадке.

Хорошо поставленная система сопровождения позволяет повысить качество подготовки участников чемпионатного движения разных уровней, создать экспертное сообщество по компетенциям аграрного профиля из числа педагогов ПОО ТО и работодателей региона, сократить период адаптации участников чемпионатного движения, повысить профессиональный уровень преподавателей и мастеров производственного обучения, сформировать компетенции по организации и проведения WSR.

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ»

Гривцова С.Л.,

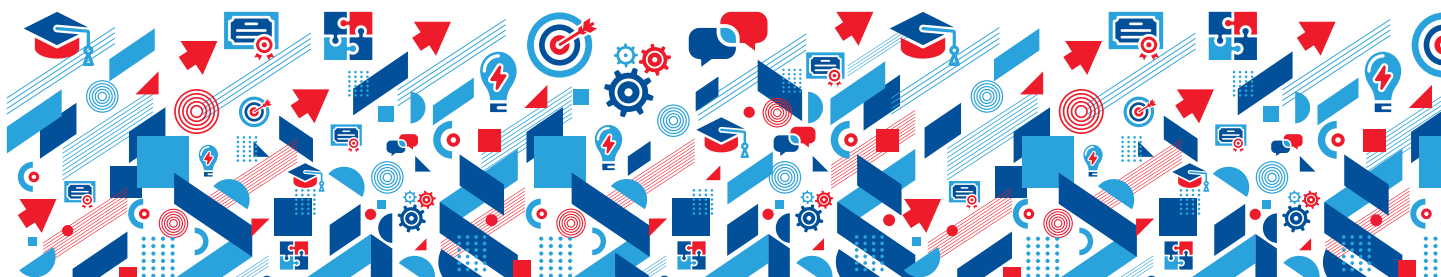
преподаватель юридических дисциплин
ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», Томская область

«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое».

Президент Российской Федерации В.В. Путин

Рассматривается проблема организации процесса наставничества между педагогом и обучающимся при подготовке к профессиональным конкурсам и олимпиадам на примере специальности «Право и организация социального обеспечения».

Ключевые слова: наставничество, профессиональное мастерство, компетентность, профессиональные компетенции, педагог-навигатор.



Актуальность постановки проблемы наставничества связана с тем, что подготовка будущего специалиста в настоящее время требует совершенно иного подхода, применения инновационных технологий и методов.

Наставничество – это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения.

Кто такие наставники? Это очень сложный и одновременно простой вопрос. Каждый человек талантлив по-своему, его способности определяют направления профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество – «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника [3].

Сегодня нашим студентам нужен специалист, способный подсказать: что выбрать в своей профессиональной деятельности, куда пойти, как развиваться. Наставник – это советник, учитель, воспитатель и друг. Наставничество становится не просто модным трендом, а важным элементом развития талантливой молодежи [1].

Наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ролей: 1. Быть доверенным лицом – это значит проявить свою личную заинтересованность и вселить уверенность в подопечного в критические моменты. 2. Способствовать установлению полезных связей – наставник должен быть «кладезью всех знаний», включая возможность обращения за информацией к другим специалистам. 3. Быть «образцом» – наставник обеспечивает положительный образец для подражания. 4. Быть советником – самый важный аспект роли наставничества состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы [2].

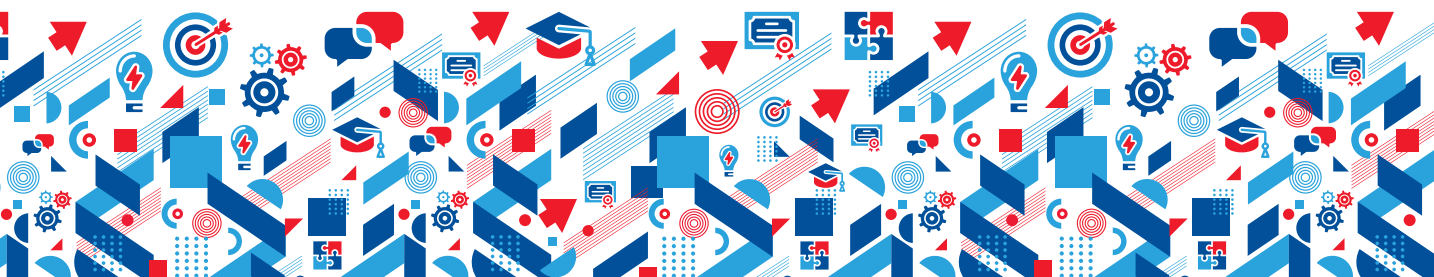
Привычно понимание, что в помощи нуждается отстающий и т.д., но давайте сегодня обратим внимание на одаренную молодежь с высокой мотивацией к развитию, активно реализующий свой потенциал и имеющий достижения в области спорта, культуры, предпринимательства, науки, социального творчества. Они нуждаются в поддержке ничуть не меньше вышеуказанных лиц. Главная задача – помочь молодому таланту построить траекторию своего развития, содействовать его трудоустройству и профессиональному росту.

Преподаватели предметно-цикловой комиссии юридических дисциплин по причине небольшого количества не охватывают своим вниманием абсолютно всех обучающихся, делая упор на тех, кто проявил себя. Группам нового набора предлагается пройти анкетирование. Вопросы направлены на выявление интересов, предпочтений обучающихся, желания заниматься научно-исследовательской или проектной деятельностью, участвовать в конкурсах и олимпиадах.

В ходе анкетирования, проведенного среди обучающихся второго курса специальности «Право и организация социального обеспечения» 98 % опрошенных отметили, что им необходима помощь наставника. Давая определение понятия «наставничество», студенты отмечали, что это вид педагогической деятельности, руководство кем-либо, помощь, профессиональная помощь в освоении профессии, обмен опытом, предоставление советов.

В качестве синонимов понятия «наставник» респонденты назвали слова: советник, эксперт, образец для подражания, постановщик цели, инструктор, помощник, учитель, источник знаний, мотиватор.

27 % опрошенных студентов оценили возможный вклад наставника в профессиональное развитие свыше 70 %. А 53 % студентов хотели бы иметь наставником руководителя органи-

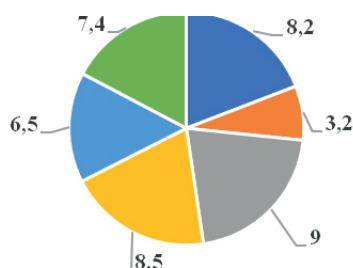


зации социального обеспечения, 47 % – преподавателя, 47 % – студента старшего курса, 40 % – студента-выпускника.

Обращаем внимание, что наставник не принимает решения за наставляемого и не навязывает своё мнение. Наставник – носитель ценностей. Это профессионал, который:

- создает доброжелательную и эффективную среду для раскрытия потенциала молодого человека;
- содействует развитию и применению таланта молодого человека;
- вдохновляет и мотивирует;
- поддерживает на пути профессиональной реализации.

Данные рисунка 1 отражают характеристики, которые были даны обучающимися наставнику:

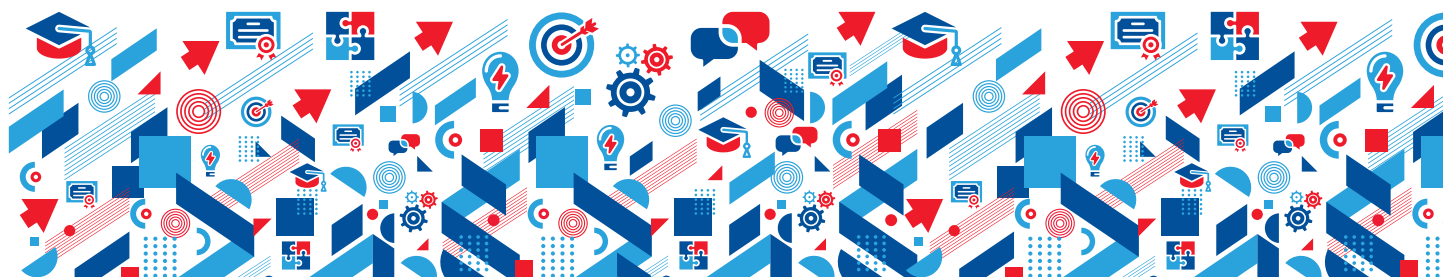


умеет слушать и слышать
является носителем знаний и опыта в своей сфере, может ими поделиться
открыт другим людям
может рассказать о возможностях для развития таланта
вдохновляет и мотивирует
поддерживает на пути профессиональной реализации

Рис. 1. Результаты опроса

На основе анализа результатов анкетирования, педагоги начинают работу по подготовке обучающихся к олимпиадам и конкурсам внутри колледжа, лучшие работы рекомендуются для участия в Региональной научно-практической конференции «Имею право...», «Социализация + профессия = успех» и др. Преподавателем на учебных занятиях по Профессиональному модулю «Обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты» и в процессе внеаудиторной самостоятельной работы организовано выполнение обучающимися заданий исследовательского характера, результаты которых становятся основой для научно-исследовательских работ. Далее это направление получает углублённое развитие при подготовке курсовых работ, лучшие из которых направляются для участия во Всероссийском конкурсе «Педагогические инновации» в номинации «Исследовательские работы обучающихся».

Педагоги удачно используют разнообразные методы и технологии в работе по продвижению успехов своих обучающихся. Привлекая методы проектной деятельности, теоретические и исследовательские положения обрастают практическими данными, с которыми авторы работ участвуют в научно-практических конференциях, например, в региональной студенческой научно-практической конференции «Развитие творческой деятельности обучающихся в условиях непрерывного многоуровневого и многопрофильного образования» г. Юрга.



Следующий уровень организации участия обучающихся с проектными работами – это Всероссийский конкурс «Моя законотворческая инициатива», в котором они становятся лауреатами и победителями в секции «Социальная политика».

Особо следует отметить качественную и эффективную подготовку обучающихся, проявляющих интерес к будущей профессии, к Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства в группе укрупненных специальностей «Юриспруденция». Правильно организованная и выстроенная систематическая работа наставников по подготовке выполнения тестовых заданий и решения профессиональных задач по специальности «Право и организация социального обеспечения» позволяет достичь высоких результатов.

С победителями начального этапа ВОП, который проводится в рамках специальности, наставники организуют практические и дополнительные занятия в целях подготовки к Региональному этапу Олимпиады.

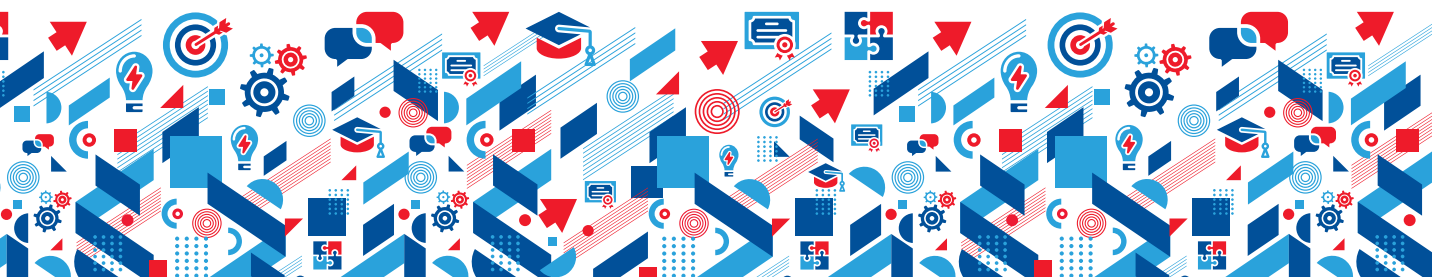
Подготовка ведется по разным направлениям: подбор и изучение дополнительного материала, анализ судебной практики, решение ситуационных задач как на учебных занятиях, в рамках внеаудиторной самостоятельной работы, в процессе подготовки к практическим занятиям и семинарам, во время встреч с наставниками на юридических кружках, при разработке и выполнении специально ориентированных заданий.

К подготовке победителя регионального этапа к Всероссийской Олимпиаде профмастерства наставники подключают преподавателей-предметников, специалистов со специалистами органов социальной защиты населения и пенсионного обеспечения при организации обучающихся практикумов и семинаров.

Обучающиеся занимают первые места благодаря систематической планомерной и творческой работе наставников, сопровождающих их практически с начала обучения.

Библиографический список

1. Дружинина А. А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник ТГУ. 2018. №4 (174). // [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-nastavnichestva-v-podgotovke-spetsialistov-sotsialnoy-sfery> (дата обращения: 23.06.2020).
2. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). М.: Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. 64 с. 2
3. Материалы Всероссийского форума «Наставник» // [Электронный ресурс]: URL: <https://tpk-1.ru/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B2%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9-%D1%84%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BC>



РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПРОЕКТНОЙ РАБОТЕ В ГБПОУ ЮУРГТК НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ВОДОСНАБЖЕНИЕ И ВОДООТВЕДЕНИЕ»

Гущина Ю.А.,

к.с.-х.н., преподаватель специальности «Водоснабжение и водоотведение»,
ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж»,
Челябинская область

В работе представлена система наставничества, реализуемая в учебных заведениях профессионального образования, с рассматриваемыми параметрами и правилами наставничества. Разработана модель системы управления проектной деятельностью в системе профессионального образования с участием наставника.

Ключевые слова: наставничество, проектная деятельность, колледж, модель, потенциал.

В настоящее время система наставничества в учебных заведениях СПО активно внедряется так же и по техническим направлениям обучения. Наставники способствуют активизации у студентов существующих знаний, умений, а так же профессиональных навыков [1].

Основные задачи наставничества в СПО: [2].

- поддержка студента при развитии его по индивидуальной траектории;
- развитие профессиональных качеств студента при передаче знаний от наставника к наставляемому;
- активизация потенциала студента.

Преимуществом наставничества в системе СПО является возможность обучения студентов на любых этапах, в том числе и при прохождении учебной и производственной практике в колледже, а так же работой по направлению проектной деятельности.

Наставничество как метод в СПО более индивидуален, и, соответственно, требует больше сил и времени, так как основой наставничества будет индивидуальная траектория развития студента [4].

Наставничество – это процесс, который характеризует работу над обрамлением знаний, умений и талантов студента, наставник помогает придать навыкам качественную форму, и выразить новые грани профессионализма студента [5].

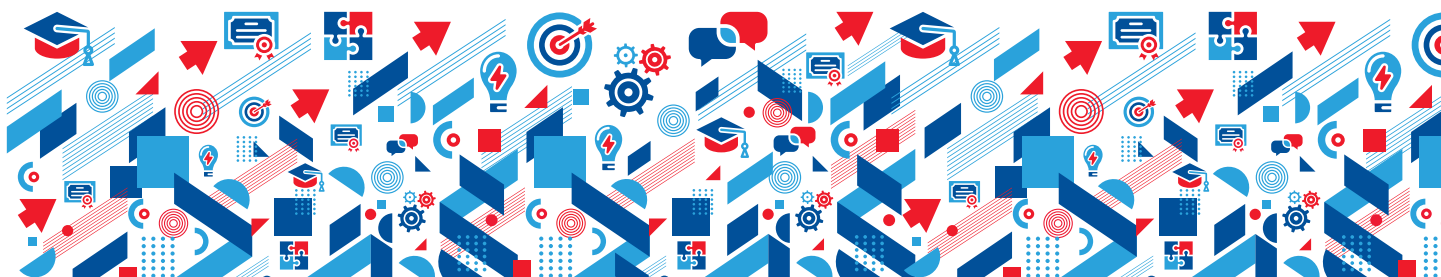
Инновационный поиск новых средств приводит к исследованию того, что в настоящее время система наставничества также реализуется при постановке проектной работы в системе СПО.

Основополагающим параметром, для решения вопроса внедрения концепции проектной деятельности в учреждения среднего профессионального образования является наличие наставников по проектной деятельности.

Для реализации наставничества в проектной деятельности необходимы деятельные, групповые, игровые, ролевые, практико-ориентированные, проблемные, рефлексивные формы и методы обучения [6].

Наставник, создает условия для проектной деятельности, и для проявления творческой активности студентов, может повысить профессиональную компетентность будущего специалиста [7].

Практический опыт показывает, что учебная и внеучебная проектная деятельность активизирует работу студента.



Подготовка студентов к такой деятельности в системе СПО способствует изменению целей, а также реализации новых лично-ориентированных технологий обучения, включая организационно-деятельностную технологию, и мероприятия, способствующие активному внедрению в конкретную профессиональную деятельность.

Соответствующее инновационное обучение может характеризоваться большими возможностями для современного студента.

Каждый студент при занятии проектной деятельностью легко находит себя в профессиональной сфере, и может выстроить стратегию своего дальнейшего обучения, на основании индивидуальной траектории обучения с участием наставника проектной деятельности.

В Российской Федерации проектной работой в образовательных учреждениях занимался П.П. Блонский, данному методу исследования он придавал именно социальный смысл, который характеризовался тем, что при проектной работе преподаватель будет наставником и будет помогать обучаемым [8].

На базе Южно-Уральского государственного технического колледжа нами практикуется использование наставничества при проектной работе студентов в условиях организации научно-исследовательской деятельности студентов специальности водоснабжение и водоотведение в рамках деятельности секции научно-исследовательского общества студентов [3].

При выборе подхода к реализации научно-исследовательских проектов, наставником студенту предоставляется альтернатива выбора: [3].

1. Тематики исследования.
2. Объекта и предмета исследования.
3. Методики проведения эксперимента
4. Сопроводительного макетирования (т.е. подготовки макета в качестве наглядности к проекту)
5. Подбора характера реализации проекта в системе управления проектом.

Так же можно отметить, что была составлена и апробирована модель системы управления наставником проектной деятельностью студентов специальности Водоснабжение и водоотведение, Южно-Уральского государственного технического колледжа (рисунок 1).

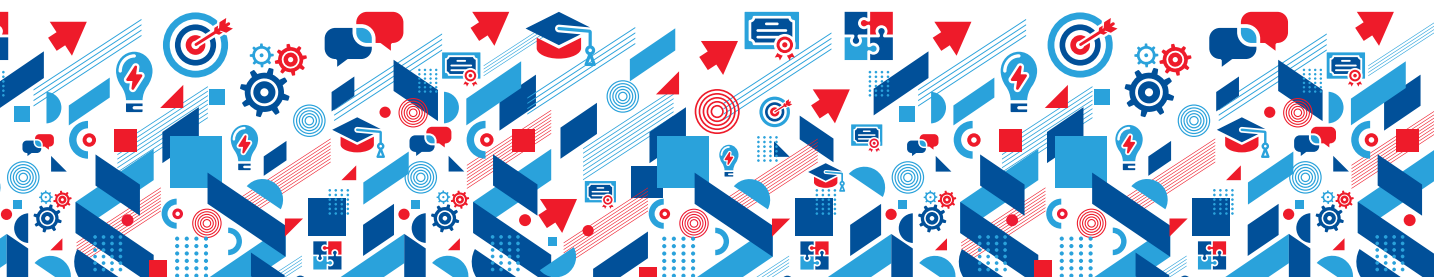
Модель проектной деятельности студентов ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» включает такие задачи, как развитие мотивационного, когнитивного и практического компонентов [3].

К реализуемым компетенциям можно отнести исследовательскую, работу в команде, критическое мышление, анализ конкурентной среды, работа с инновационными бизнес-идеями, принятие организационно-управленческих решений [3].

Сущность модели заключается в создании наставником условий, которые обеспечивают самореализацию студента в ходе проектной деятельности.

Принципы внедрения проектной работы в учебный процесс на основании модели будут основаны на таких параметрах как: [3].

1. Активизация познавательной активности при реализации профессиональной деятельности.
2. Создание информационной среды по реализации проекта в качестве защиты ВКР.
3. Мониторинг и контроль процесса внедрения усовершенствования системы проектной деятельности.



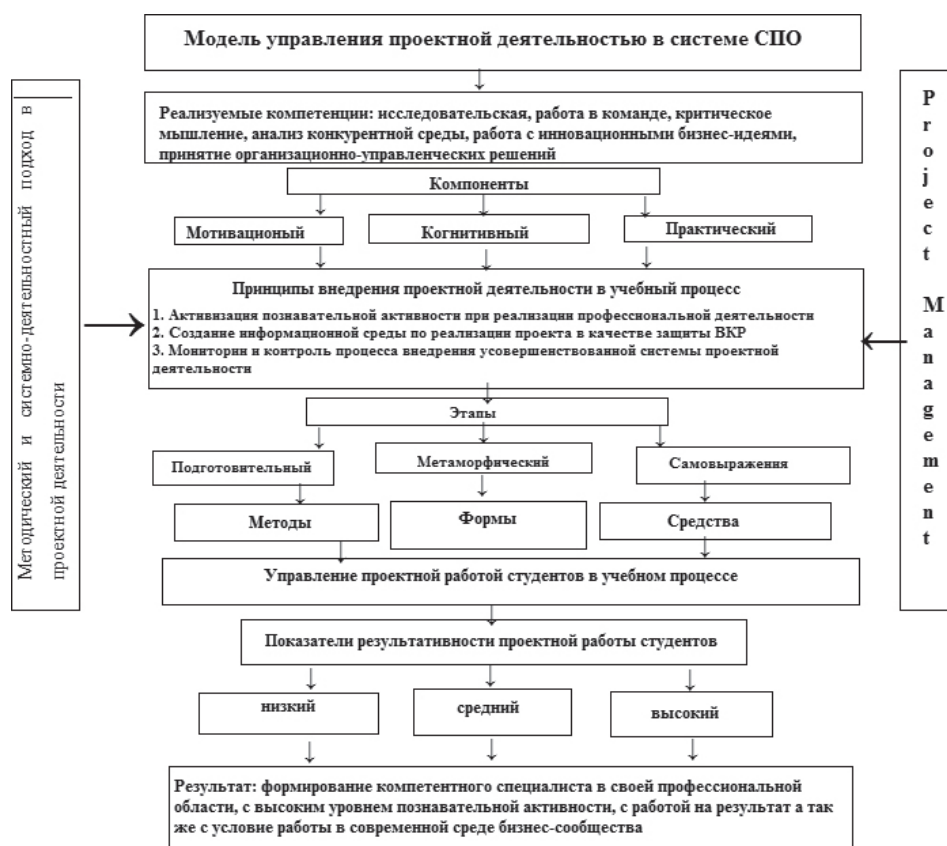


Рис. 1. Модель системы управления проектной деятельностью в системе среднего профессионального образования с участием наставника [3]

Этапы моделирования будут подразделяться на подготовительный, метаморфический и этап самовыражения.

Все этапы сводятся к таким формам реализации как: дискуссии, круглые столы, исследования, проекты, подготовка и участие в конкурсах и научных конференциях различных уровней [3].

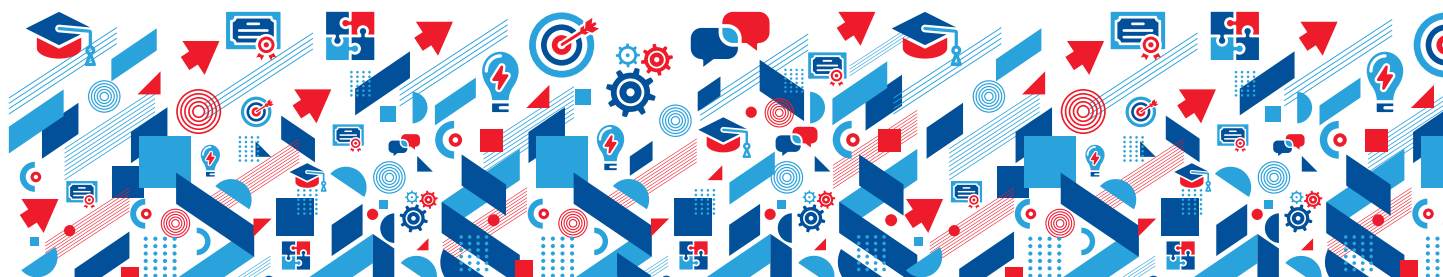
На основании этого выделены три уровня сформированности исследовательской активности и компетентности студентов [3] с разделением на:

- на городской, областной, где будут решаться репродуктивные и практические задачи,
- всероссийский, с исследовательским и экспериментальным подходом
- и международный, где рассматриваются параметры творчества и моделирования проектов.

В результате реализации модели под руководством наставника мы получим формирование компетентного специалиста в своей профессиональной области, с высоким уровнем познавательной активности, с работой на результат, а также с условием работы в современной среде бизнес-сообщества [3].

В основании результата будет переход на более высокий уровень исследовательской активности и компетентности.

В качестве примера хочу отметить модель деятельность выпускника под руководством наставника (рисунок 2).



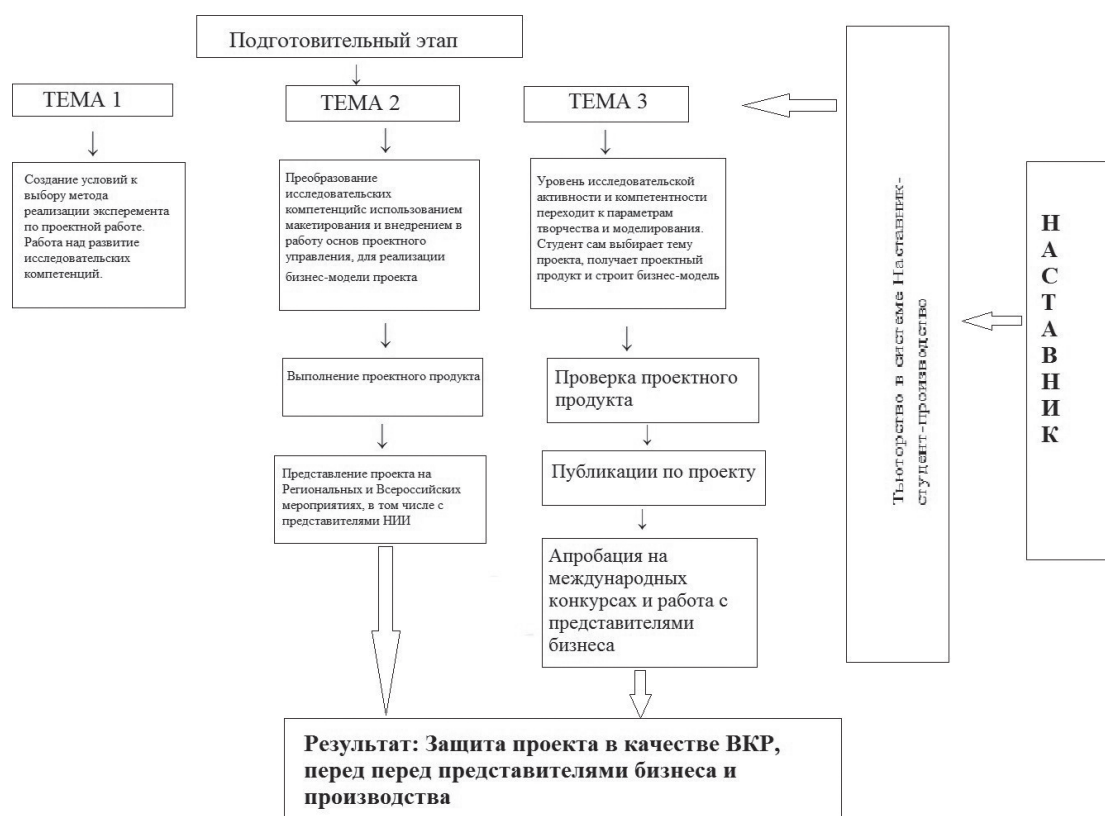


Рис. 2. Модель проектной деятельности выпускника [3]

Первоначально студент становится на этап мотивации, затем с младшего курса начинает заниматься небольшим проектом, повышая тем самым свою познавательную активность.

Выступает на мероприятиях регионального уровня и повышает свои навыки экспериментальной работы. На третьем курсе студент с командой участвует в областном конкурсе на кубке проектного управления в качестве капитана команды, где разрабатывают они проект с готовым бизнес-планом и конечным продуктом [3].

Проводит выполнение макета или модели по проекту и работает с представителями промышленности и бизнеса. В данном случае преподаватель только выполняет роль наставника по проекту (рисунок 2).

Результатом модели проектной деятельности выпускника, рассмотрена защита проекта в качестве выпускной квалификационной работы перед представителями бизнеса и производства [3].

Финальной точкой в траектории развития проектной деятельности студента в системе среднего профессионального образования будет защита проекта в качестве выпускной квалификационной работы [3].

Таким образом, нами определены особенности развития системы наставничества в системе СПО, а также работа профессиональной, развивающей образовательной среды организации профессионального образования, основным направлением которой является развитие проектной деятельности, с участием наставника проектной деятельности которая включена в учебный процесс.

Библиографический список

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
2. Беркутова, Л.С. Формирование навыков проектной деятельности у студентов СПО: (на примере преподавания дисциплины «Библиотечный дизайн») [Текст]. / Л. С. Беркутова // Профессиональное образование в сфере культуры: сборник докладов научно-практических конференций к 70-летию Санкт-Петербургского техникума библиотечных и информационных технологий (12 – 13 ноября 2015 г.). – Санкт-Петербург : Реноме, 2016. – С. 42 – 45.
3. Гущина Ю.А. Совершенствование системы управления проектной деятельностью студентов в системе среднего профессионального образования: дипл. работа (диссертация магистра профессиональное образование (по отраслям)). Южно-Уральский гуманитарно-педагогический университет, Челябинск, 2020
4. Ерофеев В.К. Проектная концепция модульной системы обучения в колледже: Метод. рекомендации / В.К. Ерофеев, Н.Е. Карягин; М-во общ. и проф. образования РФ. Астрах. гос. пед. ун-т. Астрах. гос. политехн. колледж. – Астрахань : Изд – во Астрах. пед. Ун – та, 1998. – 25 с.
5. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72- 76.
6. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
7. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
8. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.

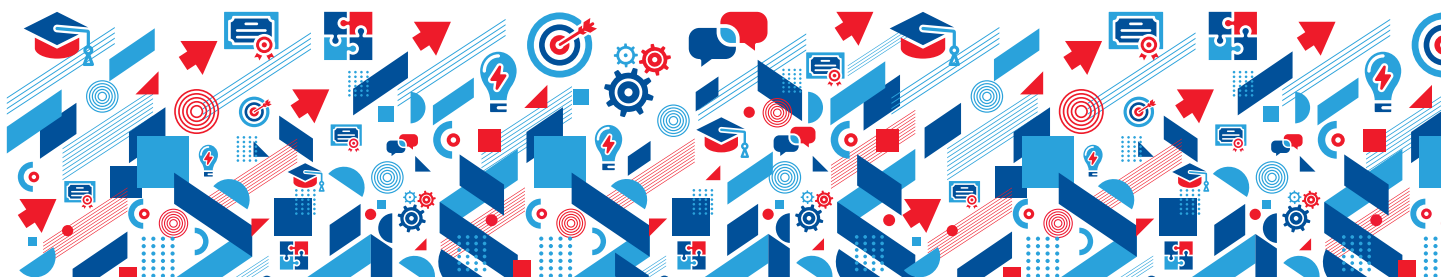
**ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ
ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Ершова И.А.,
заведующий производственными практиками,
Кочеткова О.П.,
преподаватель,,
Томский политехнический техникум,
Томская область

Успех каждого выпускника в трудоустройстве зависит от качественного обучения и подготовки молодого специалиста. Регулирование отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в подготовке студентов играет важную роль в становлении молодого специалиста на производстве.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, производственный цикл, специализация.

Целью внедрения программы наставничества студентов политехнического техникума является максимально полное раскрытие потенциала личности студента, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях рынка



труда. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Задачами реализации программы наставничества является:

- улучшение показателей трудоустройства выпускников;
- подготовка обучающегося к самостоятельной жизни, осознанной и социально продуктивной деятельности в трудовом коллективе;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого индивида, поддержка созидательной позиции выпускников;
- повышения квалификации преподавательского состава, внедрение педагога в производственную среду конкретного предприятия по профилю специальности; увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в политехническом техникуме. Система взаимодействия техникума с предприятиями нефтегазовой отрасли, позволит улучшить образовательный процесс и качество знаний. Роли производственных наставников в процессе обучения могут меняться в зависимости от целей, поставленных перед образовательным учреждением.

Обоснования выбранной программы наставничества в учебной организации выдвигаются следующие положения:

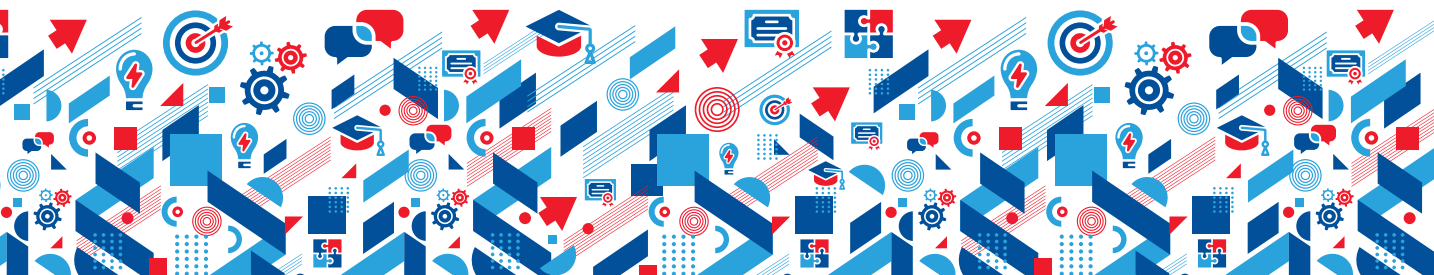
1. Содействие развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях рыночной экономики.
2. Перспективная технология, отвечающая на потребность учебного заведения переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося.
3. Эта технология способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальными проектами в образовании.

Программа наставничества опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления учебным учреждениям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программы с минимальными необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждого конкретного образовательного учреждения [1].

«Стратегия развития технологии наставничества в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области обучения, определения сущностных характеристик современного процесса, обмена опытом, поддержка и раскрытие потенциала обучающихся, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников».

Институт наставничества отталкивается от потребностей студента в специальной охране и подготовке, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования [2].

Подготовка студентов к производственным практикам особенно усложняется, когда студенты едут на производственную практику на нефтегазовый промысел или в буровую компанию. Сложности, с которыми приходится сталкиваться обучающимся связаны с разными аспектами работы на производстве – и с бытовыми, и с распределением рабочего времени в



производственном процессе, и с реализацией потенциала, и знаний студентов на производстве. Целевая программа осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия возможностей студентов. Один из способов раскрытия потенциала студента на производственной практике – помощь специалиста в выполнении производственных функций и поддержка во вхождении в производственный коллектив [3]. Большую роль в получении опыта и знаний на производственной практике играет специалист-наставник, который помогает студентам преодолевать барьеры, как психологические, так и профессиональные [4].

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

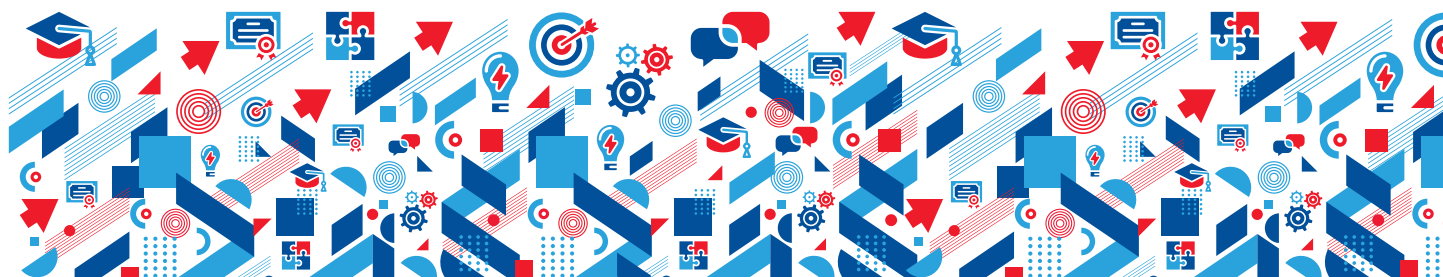
- принцип научности;
- принцип системности;
- принцип стратегической целостности;
- принцип легитимности;
- принцип обеспечения суверенных прав;
- принцип аксиологичности;
- принцип продвижения благополучия и безопасности;
- принцип личной ответственности;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности;
- принцип равенства»

Программа представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Специалист-производственник 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 [4].

Выделить особую роль специалиста-производственника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от специалиста к студенту. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников [4]. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, очень важного при работе вахтовым методом на нефтегазовых месторождениях. Внедрение программы наставничества в учебном процессе обеспечивает системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого человека:

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



Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи, а это критически важно в современном мире. Наставником для младших курсов стал студент, который нашел практику сам на сайте <https://tomsk.hh.ru/> в компании ООО «Геоконтроль+».

Целью прохождения производственной практики было приобретение практических навыков по специальности 21.02.11 «Геофизические методы поисков и разведки месторождений полезных ископаемых». Местом проведения практики являлось Куюмбинское месторождение, расположенное на севере Красноярского края. Основная часть работы выполнялась на кусте, скважина 1602, впоследствии переехавшая на 16.03. В состав партии ГТИ входили: начальник партии, геофизик и геофизик 2 категории. Период проведения практики с 24 июня по 16 сентября 2019 года. В обязанности входило:

- геолого-технологические исследования газовых и нефтяных скважин;
- геохимические исследования образцов шлама, керна и бурового раствора;
- разработка, изготовление и внедрение новых типов оборудования и аппаратуры;
- разработка и внедрение новых технологий и методов газового каротажа;
- инженерное сопровождение процессов строительства и ремонта скважин.

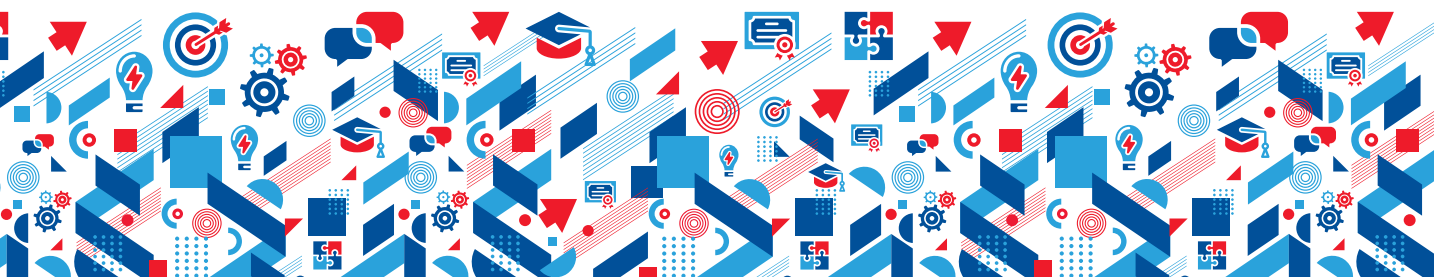
Значительная часть работы заключалась в мониторинге состояния скважины и предупреждение о возможных неполадках, но также в мои обязанности входило:

- Отбор и описание шлама каждые 5-10 метров, привязка его по глубине.
- Ведение отчетов в программном обеспечении DTCIS.
- Составление ежедневных суточных рапортов, включающих в себя полную информацию об этапах бурения за текущие сутки, сколько было пробурено, какие происшествия случились, данные о потере бурового раствора и оставшегося раствора на поверхности, а также технологическая и газовая диаграммы. «Суточники» отправлялись ежедневно в 6:00 и 24:00 на электронные адреса компаний.
- Непрерывный мониторинг процесса бурения, предупреждение о возможном нефтегазоводопроявлении, поглощении или других отклонений при бурении.
- Интерпретация данных кривых.
- Своевременное оформление таблиц спуска и подъема колонн.
- Устранение поломок датчиков, их периодическая проверка.
- Сбор и хранение геофизических материалов.
- Выполнение указаний супервайзера, бурового мастера, начальника партии.

Студент после прохождения производственной практики привез большое количество материалов для написания дипломного проекта и составил отчет по производственной практике, в котором подробно описал весь производственный процесс и разъяснил вид деятельности. С отчетом выступил перед студентами младшей группы и рассказал об опыте работы. Несколько ребят отправили свои резюме в этом году в компанию ООО «Геоконтроль+».

Передача живого опыта от специалиста к студенту, доверительное и уважительное общение со студентами, позволили ребятам без страха подавать заявление и трудоустраиваться в компанию.

Наставничество – перспективная технология, способная ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Студенты специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» проходили практику в компании ПАО «Сургутнефтегаз», получили не только опыт работы за 5,5 месяцев производственной практики, но и приглашение трудоустройства после получе-



ния диплома. Многие нефтегазовые компании приглашают на работу практикантов, проявивших себя, как старательные работники с условием, что они уже служили в армии. Например, компания ООО «Газпромнефть-Восток» пригласили на постоянную работу студентов специальности «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования». Таким образом в образовательном учреждении появились свои наставники, которые приходят в группы младших курсов и делятся производственным опытом.

В том числе опытом жизненных ситуаций работы вахтовым методом на нефтегазовых месторождениях, который крайне сложно воссоздать в образовательной организации по объективным причинам.

Родители, не работающие в отрасли, не всегда могут достоверно пояснить подростку уровень сложности в работе на нефтегазовом промысле. И студент, выбравший сложную специальность, не всегда понимает уровень ответственности и знаний, необходимых в работе на промысле.

Общение студента со специалистом, работавшим в сложных условиях севера на нефтепромысле, позволяет расширить кругозор студента и ввести его в специальность. Трудно объяснить студенту работу помбура на буровой, как отстоять смену в люльке на высоте и принимать буровые трубы. Наставник способен объяснить сложность физическую работы и мотивировать молодых парней на занятия спортом и подготовки себя к работе на буровой.

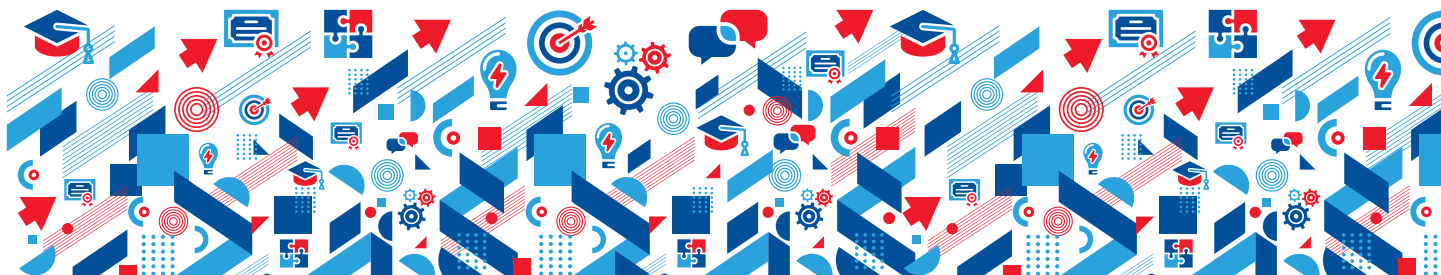
Участие в жизни образовательной организации выпускников дает возможность передать опыт и стимулировать обучающихся лучше учиться, так как красный диплом дает больше возможностей при трудоустройстве. Например, знакомство геофизиков с выпускником ТПУ по специальности «Геофизические методы поисков и разведки месторождений полезных ископаемых» дало небывалый резонанс. Студенты долго обсуждали эту встречу, так как студент приехал в г. Томск учиться из Франции, но родом он был из Африки. Он рассказал ребятам, что только в России он смог осуществить свою мечту работать геофизиком.

Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь студенту сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью – это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков учащегося.

В рамках внедрения программы наставничества ОГБПОУ «Томский политехнический техникум» активно работает с предприятиями-партнерами, где наставничество осуществляется на основании «Положения о наставничестве», разработанных на предприятиях. Работодатели заинтересованы в поступлении квалифицированных, адаптированных к работе на предприятии кадрах.

Список предприятий-партнеров:

- ООО «Томскнефтехим»
- ПАО «ТРК»
- АО «Сибкабель»
- ООО «Кабель ЭнергоСервис»
- ООО «Томский ИТЦ»
- ООО «Стимул-Т»
- ООО «БСК-Гранд»
- ООО «Русь ИмпералГруп»

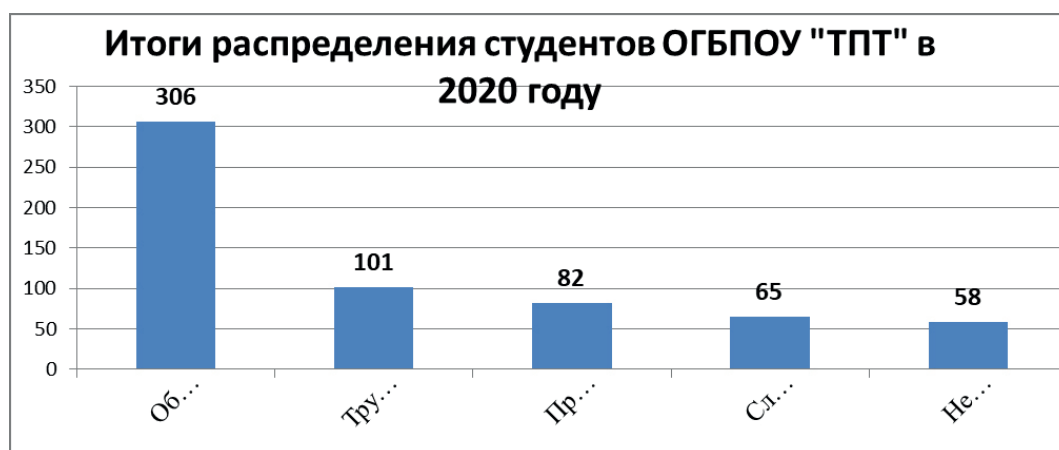


- АО «Полюс Красноярск»
- ОАО «Томскгазпром»
- ОАО «Газпром добыча Кузбасс»

Таблица 1. Итоги распределения студентов ОГБПОУ «ТПТ» в 2020 г.

Общий выпуск	Трудоустроенные студенты	Продолжили обучение в Вузе	Служба в Вооруженных силах России	Не трудоустроенные студенты
306	101	82	65	58

Таблица 2. Итоги распределения студентов ОГБПОУ «ТПТ» в 2020 г.



Список литературы:

1. Поздеева С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества. Национальный исследовательский Томский государственный университет.
2. Радостина Н. Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах. В сборнике: стратегические направления развития образования в Оренбургской области. Научно-практическая конференция с международным участием. 2017. С. 591 – 595.
3. Модель андрагогического наставничества в системе непрерывного педагогического образования. Ivanova S. Modern European Researches. 2015. № 5. С. 95 – 97.
4. Методология наставничества http://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/%D0%A6%D0%B5%D0%B%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C_5.12.2019_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%8B%D0%BB%D0%BA%D0%B8.pdf

ПРАКТИКА ПОДГОТОВКИ КОМАНДЫ К НАЦИОНАЛЬНОМУ ЧЕМПИОНАТУ WORLDSKILLS RUSSIA ПО КОМПЕТЕНЦИИ «МЕХАТРОНИКА»

Науменко Д.В.,

преподаватель ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж»,
Томская область

В представленной практике описывается план подготовки команды из двух студентов к участию в национальном чемпионате и достигнутые результаты. Практика реализуется на основе комплексного подхода к развитию хард и софт компетенций конкурсантов опытным педагогом-наставником. Практика актуальна, востребована и может быть полезна системе профессионального образования для подготовки команд к соревнованиям любого уровня.

Ключевые слова: наставничество, участник, эксперт, чемпионатное движение WorldSkills Russia, наставник, профессиональное развитие, мехатроника.

Движение «Молодые профессионалы» в России набирает обороты, все больше колледжей и техникумов включается в чемпионатный процесс, закупается оборудование. В том числе идет и развитие компетенции «Мехатроника», следовательно, остро встает вопрос о грамотной подготовке конкурсантов, способных пройти по чемпионатам всех уровней.

Цель практики: Успешное выступление команды колледжа на национальном чемпионате WorldSkills Russia.

Задачи практики:

- Создать благоприятные условия для подготовки команды.
- Развить хард и софт компетенции команды для успешного выступления на чемпионате.
- Повысить мотивацию к профессиональному совершенствованию.
- Выявить затруднения и принять меры по их устранению.

Средства и способы реализации практики:

Модель практики: «педагог – студент».

Практика имеет следующие этапы: отбор участников, основной и чемпионатный.

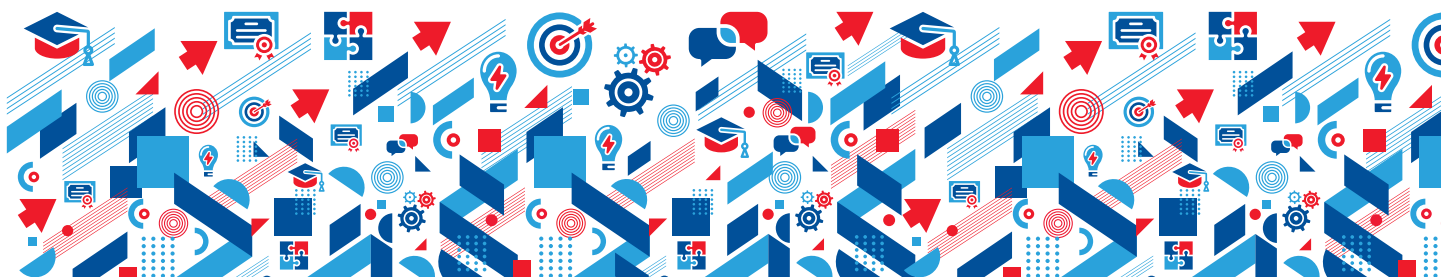
План реализации практики:

- Отбор участников посредством регионального чемпионата.
- Составление плана работы команды на год.
- Обучение студентов.
- Ежемесячные внутренние тренировочные чемпионаты.
- Участие в чемпионатах других регионов.
- Участие конкурсантов в подготовке студентов нового набора к региональному чемпионату.

Показателями результативности практики являются:

- Выход в финал национального чемпионата WorldSkills Russia.
- Успешное выступление в финале национального чемпионата WorldSkills Russia.

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



ваться. Немалую роль играют межличностные отношения между студентами и наставником. Они должны стать командой.

К подготовке к чемпионату привлекаются студенты всех технических специальностей колледжа, начиная с первого года обучения. Студенты зачисляются на факультативный курс «Мехатроника». Занятия проходят три раза в неделю. Помимо изучения сборки и программирования мехатронных станций, участники факультатива привлекаются к проведению различных мероприятий, таких как «Билет в будущее», «День открытых дверей», «Компетентностям неделя», проведения мастер-классов и профессиональных проб. К подготовке привлекаются победители чемпионата прошлого года.

Перед региональным этапом чемпионата проводятся внутренние отборочные соревнования. Лучшие команды выходят на региональный уровень.

С командой победителей проходит уже более комплексная подготовка к отборочным соревнованиям к финалу национального чемпионата. Помимо тренера-наставника к подготовке подключаются психолог, преподаватели английского языка и физкультуры.

В процессе подготовки команды идет активный обмен опытом наставничества с Новосибирской областью и Красноярским краем, систематически проводятся дружественные соревнования, обмен опытом участия в чемпионатах и обучение по видеосвязи.

2020 год внес свои коррективы в подготовку участников чемпионатного движения WorldSkills Russia. Теперь подготовка к финалу национального чемпионата ведется в дистанционном формате с использованием виртуальной учебной среды CIROS® Studio. С помощью этой программы ребята изучают конструкцию станций по подробным CAD моделям и программируют их. Программирование выполняется в той же программе, что и для реальных станций, поэтому проблем с освоением виртуальных технологий практически нет. В качестве большого плюса использования данной программы можно отметить возможность изучения и программирования работы станций, которых физически пока нет в нашем колледже.

Библиографический список

1. Официальный сайт движения WorldSkills Russia <https://worldskills.ru/>

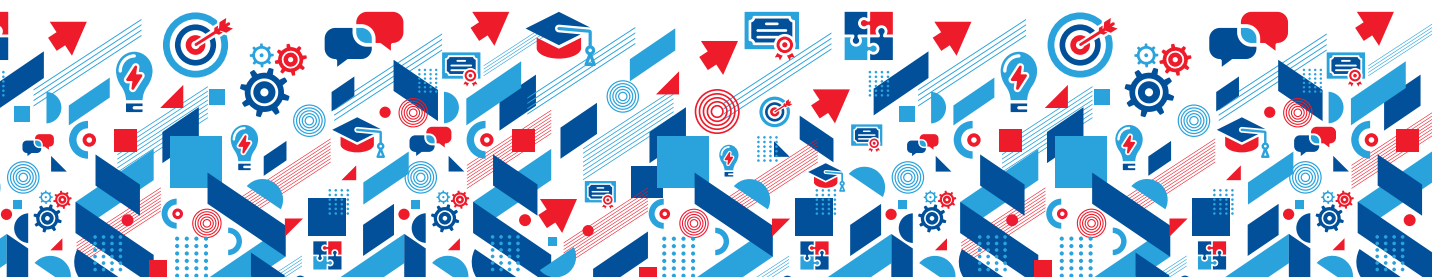
ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ ГПОУ «КЕМЕРОВСКИЙ ТЕХНИКУМ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ И СФЕРЫ УСЛУГ»

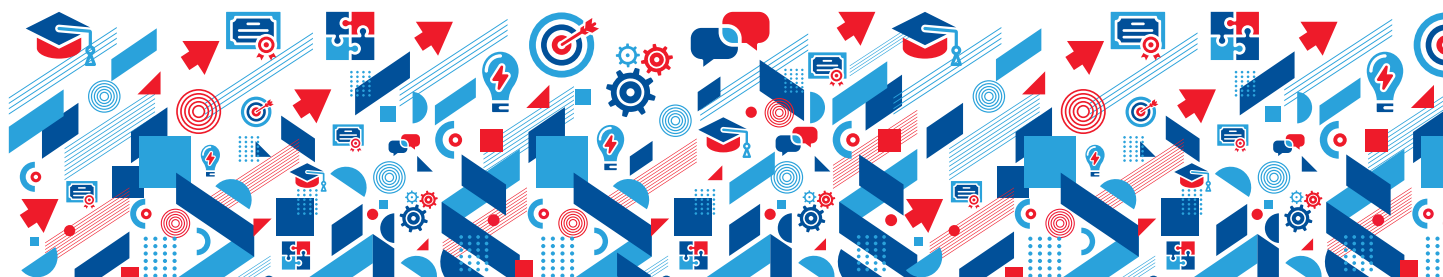
Наумова Н.А.,

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Кемеровский техникум индустрии питания и сферы услуг», Кемеровская область

В статье рассмотрены вопросы, затрагивающие основополагающие аспекты организации и самоорганизации жизнедеятельности студентов профессионального образования, описаны предложения по внедрению системы наставничества в организацию деятельности органов студенческого самоуправления.

Ключевые слова: социальное наставничество, профессиональное наставничество, образовательное наставничество, тьюторство.





процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности, эффективно разрешать конфликты. В течение двух лет участие в студенческом наставничестве приняли: Шнайдер Владислав, студент группы ТОП-1609, медалист Национального чемпионата по компетенции Поварское дело; Иванникова Софья, студентка группы ТХ-1705, победитель V Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» в Кузбассе в компетенции Пекарское дело; Барышникова Александра, студентка группы ТОП-1510, победитель IV Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» в Кузбассе по компетенции Кондитерское дело.

Образовательное наставничество заключается не только в оказании помощи успевающим в учёбе студентов отстающим, но и в проведении студентами образовательных мероприятий: тренингов, викторин. Так, в 2019 году по инициативе студентов создан клуб интеллектуального развития. Занятия в клубе проводят студенты, принимающие активное участие в научно-исследовательской деятельности, участники конференций различного уровня. Такая форма наставничества позволяет формировать среди студентов психологическую комфортность, взаимовыручку, сотрудничество, динамику роста заинтересованности студентов в интеллектуальном развитии.

Практика студенческого наставничества не является узким звеном в какой-либо одной сфере самоуправления, ее можно направлять на достижение разнообразных целей внутри любого образовательного учреждения.

НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Повх И.В.,

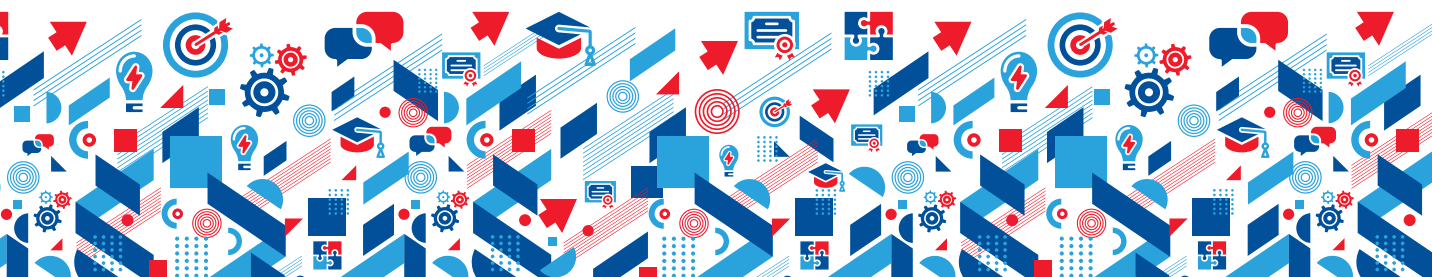
преподаватель комиссии общепрофессиональных дисциплин,
ОГБПОУ «Томский базовый медицинский колледж»,
Томская область

Рассматривается опыт наставничества при организации научно-исследовательской работы студентов. Приведены конкретные примеры взаимодействия педагога-наставника и студентов, занимающихся научно-исследовательской деятельностью в процессе обучения в медицинском колледже.

Ключевые слова: наставничество, педагогическое наставничество, педагог-наставник, профессионал, научно-исследовательская работа, компетентный специалист.

Технологизация всех сфер деятельности и стремительно меняющаяся организация труда приводят к тому, что работодатель ожидает от современного выпускника совершенно иных профессиональных и личностных качеств. Сегодня выпускнику предстоит работать в организациях разных форм собственности, поэтому, в одних случаях, работодателю будут важны основные и дополнительные квалификации молодого профессионала, в других, он будет заинтересован в работнике, который в оптимальные сроки сможет реализовать определенный проект, направленный на решение насущных проблем организации или учреждения.

Поэтому, сегодня как никогда, в образовании, в том числе и среднем профессиональном, возрастает роль педагогического наставничества, которое поможет сформировать профессионалов с более широким кругом умений и компетенций, чем раньше.



Одним из важнейших видов образовательной деятельности, где роль педагогического наставничества особо актуальна, является процесс организации научно-исследовательской работы студентов. В учреждениях профессионального образования научно-исследовательская работа, выполняемая студентами, является обязательной и неотъемлемой частью подготовки компетентного специалиста. Под руководством педагогов-наставников, студенты успешно осваивают приемы и навыки индивидуального и коллективного выполнения научно-исследовательских работ, при этом формируются коммуникативные, организаторские, аналитические и другие умения, обеспечивающие развитие столь необходимых, общих и профессиональных компетенций.

Как эффективно организовать научно-исследовательскую деятельность студентов? Какие практики наставничества при этом использовать? Как выстроить образовательный процесс более творчески и интересно? Эти и другие вопросы зачастую задает себе каждый педагог-наставник, работающий в медицинском колледже.

Характерной особенностью моей педагогической деятельности является работа со студентами-первокурсниками. Известно, что подавляющее большинство из них еще не обладает навыками целенаправленной организации умственного труда и самостоятельной работы. В силу индивидуальных особенностей адаптация ребят и их включение в учебную и научно-исследовательскую деятельность проходит по-разному: кто-то сразу проявляет активность и быстро становится самостоятельным, кто-то является лишь хорошим исполнителем.

Правильно организовать педагогическое наставничество научно-исследовательской работы студентов мне помогает предметный кружок по дисциплине: «Генетика человека с основами медицинской генетики», руководителем которого я являюсь. Ежегодно в этой работе принимают участие студенты фельдшерского, акушерского и медсестринского отделений младших курсов.

Предметный кружок является самым первым шагом в исследовательской работе, и цели перед его участниками в начале работы, как правило, ставятся несложные. Чаще всего это подготовка докладов по интересующим вопросам, которые потом заслушиваются на заседаниях предметного кружка (рис.1).

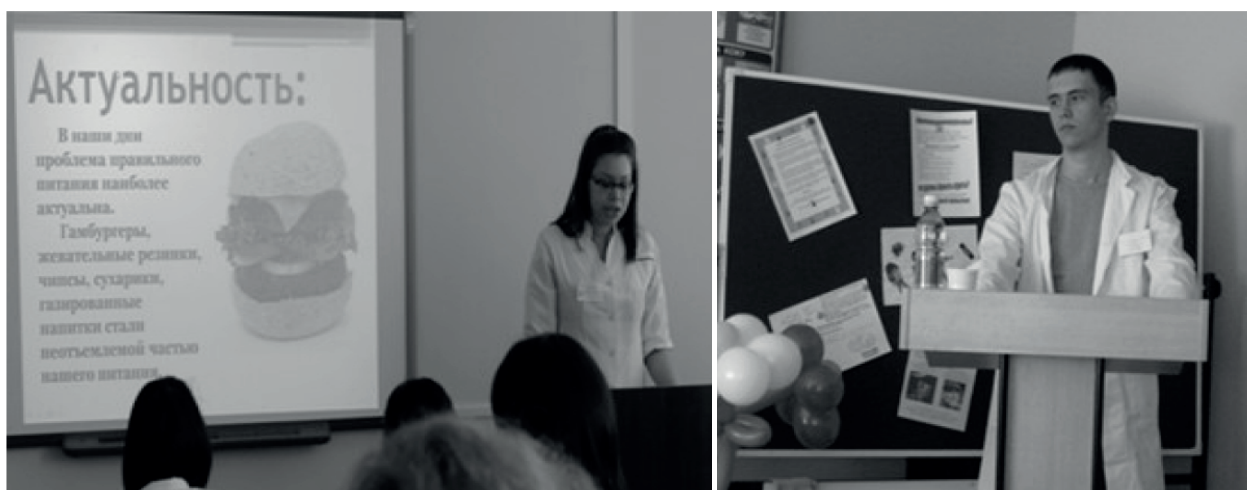
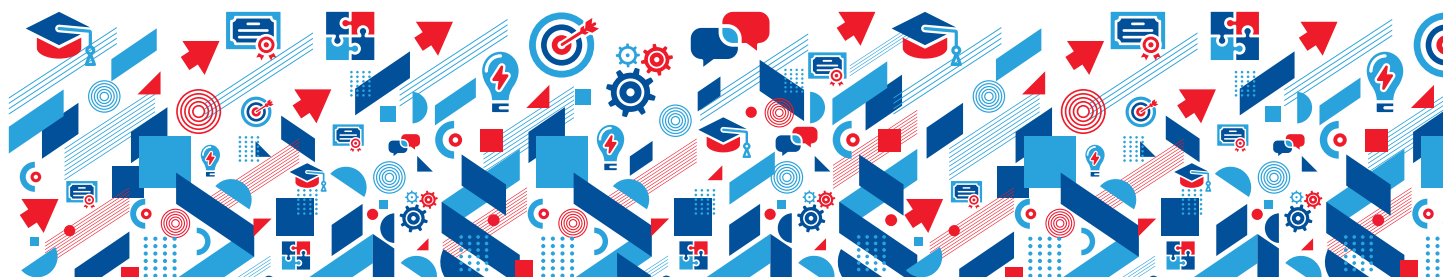


Рис. 1. Заслушивание докладов по результатам выполненного исследования

Такой вид работы является наиболее эффективным, так как студенты имеют возможность сами выбирать интересную тему для исследования, что позволяет в свою очередь, макси-



мально проявить творчество и умение мыслить самостоятельно в нестандартных ситуациях. Педагог-наставник при этом помогает каждому из ребят наилучшим образом проявить себя и координирует работу в правильном направлении.

По наиболее актуальным и значимым вопросам проводится научно-исследовательская работа в течение всего учебного года. Результаты выполненной работы представляются на межрегиональной научно-практической конференции, проводимой ежегодно Томским базовым медицинским колледжем в рамках «Дня науки и творчества студентов».

Также под руководством педагога-наставника проводятся открытые заседания предметного кружка, на котором ребята представляют результаты выполненных научно-исследовательских работ, готовятся материалы для публикации в сборниках научно-практических конференций областного, межрегионального, всероссийского и международного уровней.

Многообразие существующих эффективных форм и различных видов исследовательской деятельности студентов даёт возможность каждому найти занятие по душе, задача наставника при этом – помочь найти и правильно выбрать нужные пути и способы решения задач. Экскурсии, организованные педагогом-наставником для кружковцев в НИИ медицинской генетики и в клинику НИИ медицинской генетики г. Томска (рис.2), вызывают живой интерес и дополняют теоретический материал научно-исследовательских работ современными знаниями практического здравоохранения.



Рис. 2. Во время экскурсии в клинике НИИ медицинской генетики г. Томска

При выполнении научно-исследовательской работы студентами одной из задач, стоящих перед педагогом-наставником, является выявление наиболее одаренных ребят и подготовка их к участию в предметных олимпиадах. Олимпиады способствуют активизации познавательной деятельности студентов, развитию мотивации в выбранной профессиональной сфере, реализации творческого потенциала. Результатом является ежегодное участие студентов-кружковцев в олимпиаде «НОМО NOVUS» по биологии, проводимой СибГМУ в г.Томск.

Участие студентов в дистанционных предметных олимпиадах ставит перед педагогом-наставником задачу по приобщению как можно большего количества студентов к познавательной деятельности, стимулирование их к углублению знаний и формированию общих и профессиональных компетенций, определенных ФГОС.

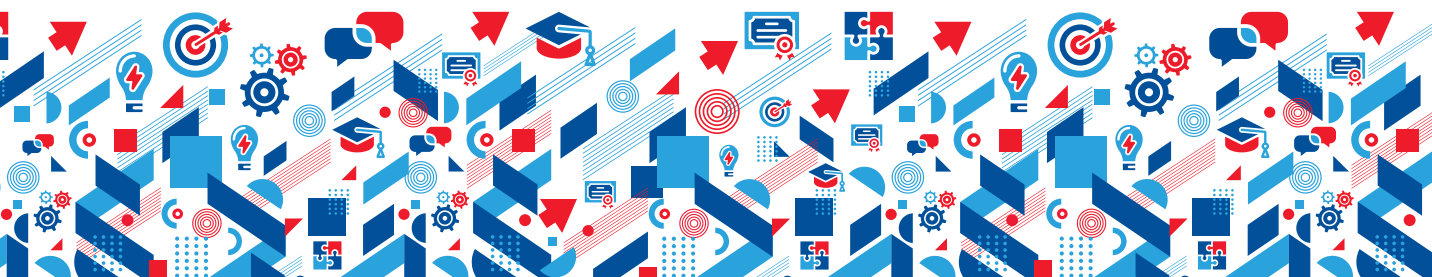


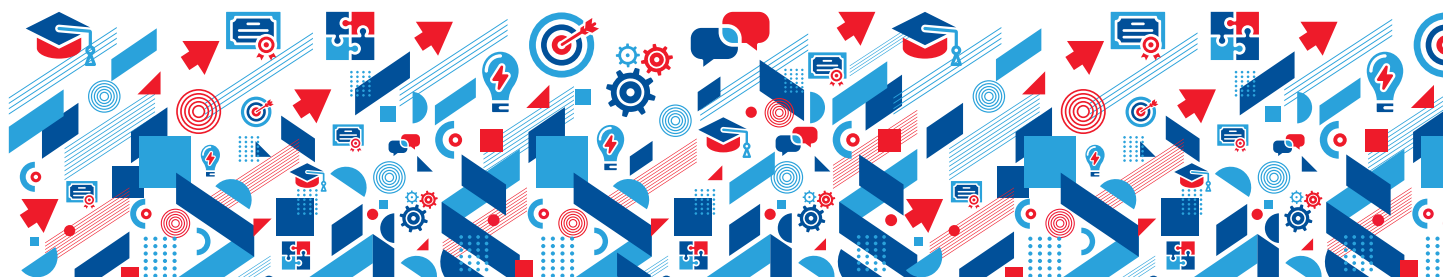


Рис. 3. Результат участия студентов, подготовленных педагогом-наставником в межрегиональной комплексной интернет-олимпиаде

В 2019 году студенты-кружковцы, подготовленные педагогом-наставником дисциплины: «Генетика человека с основами медицинской генетики», заняли призовые места (рис.3) по итогам участия в межрегиональной комплексной интернет-олимпиаде, проводимой Томским базовым медицинским колледжем на платформе MOODLE. В общей сложности, в комплексных олимпиадах приняли участие 140 студентов 26 профессиональных образовательных организаций медицинского профиля из 11 регионов страны.

Реальная практика и жизнь показывают, что чаще всего успехов в профессиональной карьере добиваются те выпускники, которые проявляли активность и реализовывали себя в различных видах деятельности: научной, исследовательской, общественной, культурной и других.

Повышение качества подготовки специалистов – главная цель работы педагогического коллектива колледжа. Мы должны подготовить выпускников, способных творчески мыслить, самостоятельно принимать решения в трудных профессиональных ситуациях, а для этого и сами педагоги-наставники должны находить правильные подходы к организации научно-исследовательской работы студентов на занятиях и во внеаудиторное время.



ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ЧЕМПИОНАТНОМ ДВИЖЕНИИ «АБИЛИМПИКС» ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ПОРТНОЙ»

Подгорбунских Т.М.,

мастер производственного обучения по профессии «Швея, портной»
ОГБПОУ «Томский техникум социальных технологий»,
Томская область

В статье представлена лучшая практика наставничества по подготовке обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (умственная отсталость) к конкурсу профессионального мастерства среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» по компетенции «Портной» с использованием инновационных технологий.

Ключевые слова: наставничество, мастер-наставник, Абилимпикс, лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, инклюзивное профессиональное образование.

В настоящее время остается актуальной проблема профориентации и трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Региональная программа «Сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействие в последующем трудоустройстве на территории Томской области на 2018-2020 годы», утвержденная распоряжением Администрации Томской области от 02.02.2018 № 61-ра предусматривает ряд мероприятий для реализации в системе среднего профессионального образования. Результатом мероприятия «Организация и проведение чемпионата Томской области «Абилимпикс», участие в Национальном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» является рост мотивации людей с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья к профессиональному образованию через конкурсы профессионального мастерства.

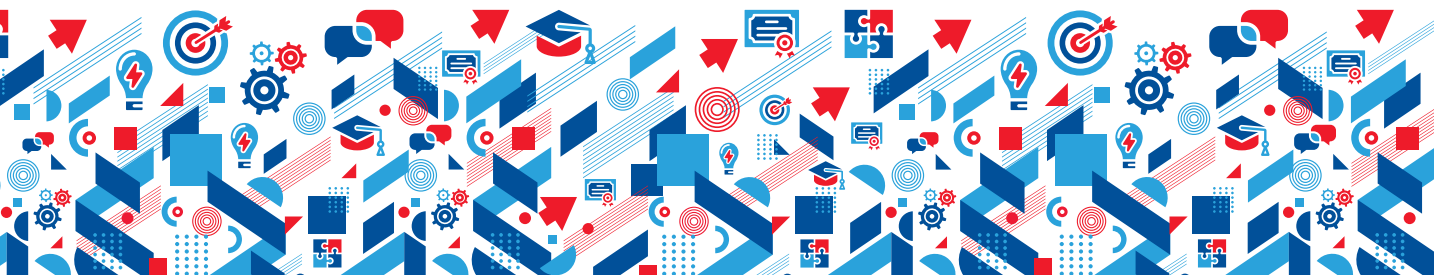
План мероприятий («дорожная карта») по развитию инклюзивного профессионального образования в системе профессионального образования Томской области на 2020-2024 годы, утвержденный распоряжением Департамента профессионального образования Томской области от 10.04.2020 № 181 предусматривает увеличение перечня компетенций для проведения чемпионата «Абилимпикс» не менее чем на 1 компетенцию в год и, следовательно, увеличение количества участников чемпионата не менее, чем на 5 человек в год.

Таким образом, перед специалистами базовой профессиональной образовательной организации, обеспечивающей поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования Томской области ОГБПОУ «Томский техникум социальных технологий», стоит задача разработать практики подготовки и наставничества над обучающимися при подготовке к конкурсам профессионального мастерства и чемпионатному движению «Абилимпикс».

Практическая значимость практики подтверждена эффективностью применения: в короткий срок мастеру-наставнику удалось с положительным результатом подготовить обучающихся с интеллектуальными нарушениями к Чемпионату «Абилимпикс».

Сущность практик заключается в следующем. Для реализации практики наставником создан план, в содержание которого входили отработка конкурсного задания участником и психологическая подготовка обучающегося к участию в конкурсе.

Процесс подготовки к конкурсу состоит из двух частей (теоретической и практической) с применением в теоретической части электронного образовательного ресурса iSpring Suite 8. В структуру образовательного ресурса вошёл весь материал конкурсного задания, интерактивные тесты на закрепление теоретического материала, определение причин возникновения



дефектов и их устранения при изготовлении изделий. Публикация материала в электронном ресурсе существенно повышает качество визуальной информации за счёт яркости, красочности материала, делает материал более доступным, наглядным, что актуально для данной категории обучающихся. Положительным моментом электронного ресурса является мобильность, что удобно при самостоятельном просмотре, повторении материала.

На следующем этапе – практической части, происходит непрерывная отработка всех операций по изготовлению изделия.

Для создания успешности выполнение задания начинается от простого к сложному, что дает хорошие результаты при соблюдении всех условий: мотивации к успешному выполнению задания, четкой постановки цели и как итог – полученный результат.

На всех этапах практической части конкурсанты большое внимание уделяют самоконтролю и самооценке своей деятельности. Изделия проверяют по параметрам конкурсного задания.

При работе 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, развития коммуникативных качеств, профессионального интереса.

Большое внимание уделено психологической подготовке обучающегося к участию в конкурсе.

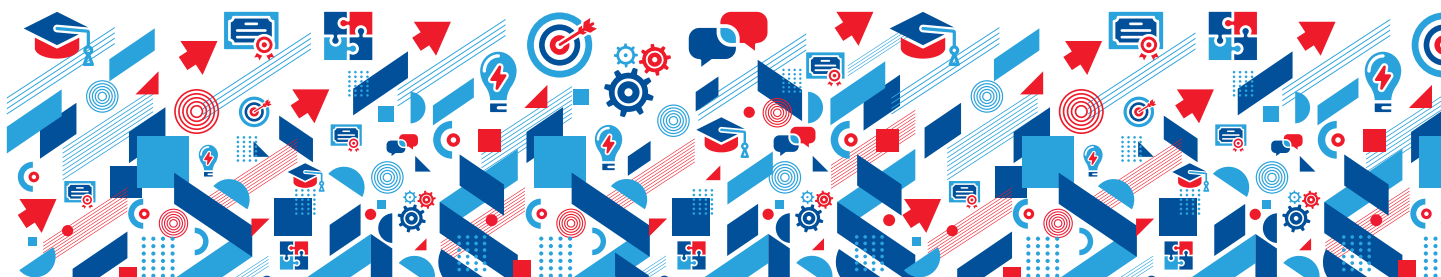
Участие в конкурсе профессионального мастерства требует большой подготовки и психологического напряжения со стороны участников. На протяжении всего периода подготовки к конкурсу со стороны наставника оказывается психологическая помощь конкурсанту. Обучающиеся проходят этап психологической диагностики, которая выявляет их личные черты, особенности, что в дальнейшем мастеру-наставнику помогает сформулировать определённые рекомендации, необходимые при подготовке к конкурсу.

Психологическая работа наставника с участниками начинается до конкурса, включая в себя индивидуальное консультирование, психокоррекционные методы (убеждение, внушение, подражание, подкрепление), психологические тренинги с психологами, работа с родителями.

Результативность участия обучающихся ОГБПОУ «Томский техникум социальных технологий» в конкурсах профессионального мастерства «Абилимпикс» представлена в таблице 1. Уже на протяжении 3-х лет участники в компетенции «Портной» одерживают победы не только в Томской области на Региональных конкурсах, но и в Москве на Национальном чемпионате «Абилимпикс» (где два года подряд занимают призовые места).

Таблица 1.

Год	Наименование Чемпионата	Результаты
2019	V Национальный чемпионат «Абилимпикс» г. Москва	<u>3 место</u>
	IV Чемпионат Томской области «Абилимпикс»	1 место 2 место
2018	IV Национальный чемпионат «Абилимпикс» г. Москва	<u>2 место</u>
	III Чемпионат Томской области «Абилимпикс»	1 место 3 место
2017	II Чемпионат Томской области «Абилимпикс»	1 место 2 место 3 место



Следует отметить, что благодаря такой практике подготовки, обучающаяся нашего техникума в компетенции по профессии «Портной» на IV Национальном чемпионате «Абилимпикс-2018» в Москве заняла 2 место из 47 участников, а в 2019 году наша конкурсантка заняла 3 место из 54 участников.

Представленная практика получила одобрение Национального центра развития конкурсов профессионального мастерства.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ РАБОТЕ С ОДАРЕННЫМИ ОБУЧАЮЩИМИСЯ В КГБПОУ «КРАСНОЯРСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Токарева О.А.,

заместитель директора по воспитательной работе,
КГБПОУ «Красноярский автотранспортный техникум»,
Красноярский край

В статье рассматривается проблема использования технологии наставничества при работе с одаренными обучающимися в техникуме. Выделены основные цели, направления и формы работы с одаренными обучающимися. Описаны трудности, которые испытывает педагог при работе с одаренными обучающимися.

Ключевые слова: наставничество, наставник, одаренные обучающиеся.

Наставник – это опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, а также знаниями в области образования и воспитания, в своей работе имеющий стабильно положительные результаты, обладающий способностью делиться своим опытом.

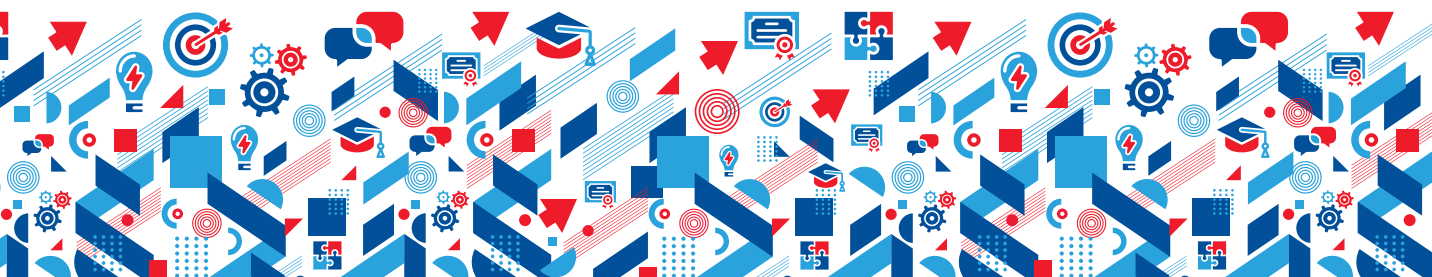
Одаренный обучающийся – это обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.

Выделяется несколько видов одаренности:

- практическая (одаренность в ремеслах, спортивная и организаторская одаренность);
- познавательная (реализация в интеллектуальной деятельности);
- художественно-эстетическая (хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная, музыкальная одаренности);
- коммуникативная (способность к лидерству, умение притягивать к себе различных людей);
- духовно-ценностная (создание новых духовных ценностей и смыслов служения людям).

Цели работы с одаренными обучающимися:

1. Создание условий для выявления, поддержки и развития способностей обучающихся, их самореализации.
2. Развитие познавательных и творческих способностей обучающихся с различным уровнем одаренности.
3. Воспитание активной, творческой личности.



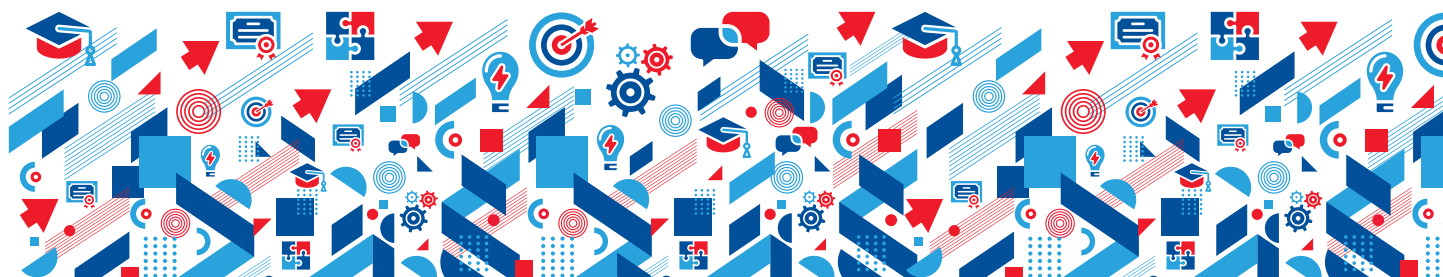
Развитие человека происходит в деятельности, и закономерность этого процесса такова, что чем более активна деятельность человека, тем интенсивнее протекает его развитие. Успешная деятельность, приносящая обучающемуся удовлетворение, является сильнейшим побудителем его познавательного интереса. Г. И. Щукина пишет, что «включение различных видов деятельности не только обогащает познание, но и содействует общему развитию, формированию личности благодаря важнейшим личностным свойствам, познавательному интересу, активности, самостоятельности...» Взаимодополняемость форм работы, видов деятельности, включенных в учебный процесс, способствует выявлению интересов, запросов, потребностей, склонностей обучающихся и влияет на их общее развитие [1].

В работе с одаренными обучающимися в Красноярском автотранспортном техникуме используются следующие формы: участие в декадах цикловых комиссий; спортивно-технический клуб «Багги»; спортивные секции по футболу, волейболу и баскетболу; военно-патриотический клуб; участие в олимпиадах, кейс-чемпионатах, конкурсах, фестивалях; подготовка к участию и участие в конкурсах профессионального мастерства (региональных этапах Worldskills, Федеральных конкурсах); научно-исследовательская деятельность; оформление отчетов о практиках; творческая работа на занятиях, во внеурочное время и самостоятельная работа.

Для каждого одаренного обучающегося педагогом-наставником разрабатывается индивидуальная программа развития, которая обсуждается совместно с обучающимся, чтобы каждый мог рассчитать свои силы и возможности. При подготовке к участию в мероприятиях любой направленности у обучающегося с наставником возникает тесная связь: часто они не только совместно осваивают новые программы (например, при подготовке к участию в Чемпионатах Worldskills), но и во время отдыха делятся своими мыслями, делами, жизненным опытом. И опыт показывает – чем теснее контакт у наставника и наставляемого, тем лучше результат их совместной деятельности.

В 2018 году в Открытом региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) участники Титова Надежда в компетенции «Экспедирование грузов» и Полуновских Анатолий в компетенции «Прикладная Кросс-логистика» заслуженно получили Дипломы 2 степени. Их главным наставником при подготовке к чемпионату была преподаватель спецдисциплин Моисеева А.А., помощь также оказывали молодые педагоги Трипутина А.В., Рейхель И.А. В 2019 году в Открытом региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Виерт Антон в компетенции «Экспедирование грузов» и Сабова Надежда в компетенции «Прикладная Кросс-логистика» также получили Дипломы 2 степени. Победители, а ныне выпускники техникума Титова Надежда и Полуновских Анатолий работают в Краевой транспортной инспекции. Результаты, показанные обучающимися на чемпионатах и в трудовой деятельности, являются главным доказательством эффективности наставничества над одаренными обучающимися в техникуме.

Каким образом происходит выявление студентов, склонных к одаренности? Педагогами-психологами проводится диагностика, по результатам которой дается характеристика обучающегося, где указываются его творческие способности и потенциал. Далее уже на занятиях педагоги при помощи различных форм работы смотрят, на что способен обучающийся. Как уже было сказано, формы работы разные; например, практически на всех предметах используется проектная и исследовательская деятельность. Исследовательские работы, выполняемые под руководством педагогов, носят практический характер, связаны с будущей профессией, раскрывают проблемы современного общества. При проведении исследований осуществляется сотрудничество с образовательными, культурными и промышленными учреждениями города: транспортные предприятия, музеи, лаборатории, институты. К исследовательской деятельности привлекаются обучающиеся разных курсов. Традиционно в конце каждого учебного года в тех-



никуме проводится научно-практическая конференция «Грани творчества», где исследователи выступают с защитой своих работ. Предварительно разрабатывается программа конференции и составляется план мероприятий по подготовке и проведению. В ходе научно-практической конференции подводятся итоги работы за учебный год. Полное описание исследовательских работ публикуется во внутренних сборниках по итогам конференции. Во время таких конференций, дискуссий и происходит выявление одаренности, когда обучающийся показывает свои знания, заинтересованность, активность.

Система работы с одаренными обучающимися включает в себя:

1. Выявление одаренных обучающихся по их способностям (учебно-познавательного характера, научно-исследовательского характера, творческого характера, в области физкультуры и спорта).
2. Развитие творческих способностей на занятиях.
3. Развитие способностей во внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, исследовательская работа, фестивали, конференции, чемпионаты).
4. Создание условий для всестороннего развития одаренных обучающихся.

При работе с одаренными обучающимися педагоги могут испытывать ряд трудностей: незнание особенностей одаренных обучающихся; нехватка предметных знаний; сложности в выборе направлений и форм работы; несформированные умения и навыки педагогов в области методики обучения одаренных обучающихся; трудности в разработке гибких индивидуальных программ обучения; низкий уровень развития познавательной и внутренней профессиональной мотивации педагога [2].

Для преподавателя при работе с одаренными обучающимися необходимо уметь: обогащать учебные программы, т.е. обновлять и расширять содержание образования; стимулировать познавательные способности обучающихся; принимать психолого-педагогические решения; отбирать и готовить материал для коллективных творческих дел.

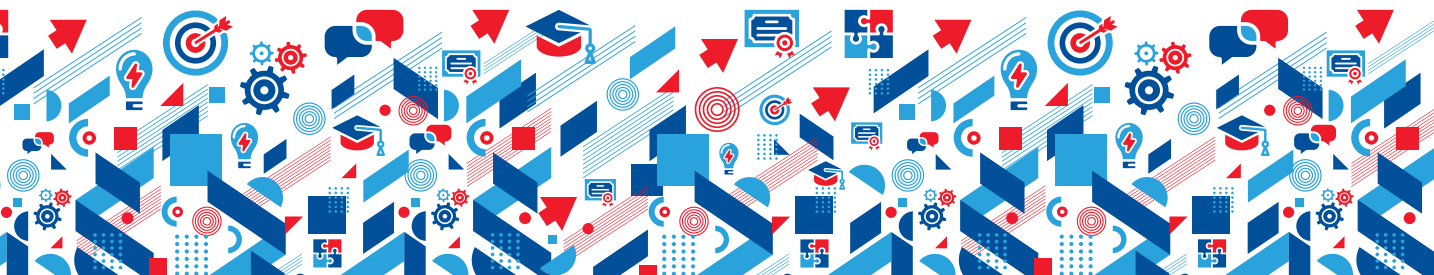
В работе с одаренными детьми нужно избегать двух крайностей: с одной стороны – возведение обучающегося на пьедестал, подчеркивание его особых прав; с другой стороны – публичное принижение достоинства или игнорирование интеллектуальных успехов во время борьбы со «звездностью».

Какие можно дать рекомендации преподавателям, работающим с одаренными обучающимися?

- не занимайтесь наставлениями – помогайте обучающимся действовать независимо, не давайте прямых инструкций относительно того, чем они должны заниматься;
- не сдерживайте инициативы и не делайте за обучающихся то, что они могут сделать самостоятельно;
- научите обучающихся прослеживать межпредметные связи и использовать знания, полученные при изучении других дисциплин;
- формируйте у обучающихся навыки самостоятельного принятия решений, исследования и анализа ситуации;
- помогайте обучающимся научиться управлять процессом усвоения знаний.

Показателями эффективности работы с одаренными обучающимися являются:

1. Количество наставников – педагогов, которые делятся опытом в своем направлении.
2. Количество наставляемых – одаренных обучающихся.
3. Динамика участия одаренных обучающихся в конкурсных мероприятиях.
4. Стабильность результатов участия в конкурсных мероприятиях.



5. Развитие личностных качеств одаренных обучающихся.

Ребенок может строить свою личность только самостоятельно, используя в качестве модели, каркаса личность взрослого, близкого ему человека, а в качестве цемента – свои собственные поступки. Таким образом, педагогическая поддержка одаренным детям опирается на два краеугольных камня – личность взрослого и поступки ребенка. Роль образовательной системы заключается в том, чтобы создать такую среду, в которой ребенок сможет найти подходящий каркас и которая поощряет его к совершению поступков [3].

Библиографический список

1. Соколова, Н.Ю. Как активизировать познавательную деятельность учащихся / Н.Ю. Соколова // Педагогика. – 2001. – №7.
2. Гильбух, Ю.З. Внимание: Одарённые дети / Ю.З. Гильбух. – М., 1991. – 80 с.
3. Кулемзина, А.В. Одарённый ребёнок как ценность современной педагогики / А.В. Кулемзина. – М., 2007 – 264 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ОБУЧАЮЩИХСЯ И РАЗВИТИЯ УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «АИСТ-МЕБЕЛЬ» В ГБПОУ КК «АРМАВИРСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Фастовцева Ю.В.,

к.пс.н., зав.отделением СПО

ГБПОУ КК «Армавирский индустриально-строительный техникум»,
Краснодарский край

В статье представлен опыт наставничества, реализуемый в студенческой профсреде техникума по направлениям: «Строительство», «Сварочное производство», «Дизайн», «Технология деревообработки». Рассматривается процесс организации и реализации системы наставничества, особенности процесса передачи профнавыков, представлена эффективность и результативность реализации практики наставничества в течение двух лет.

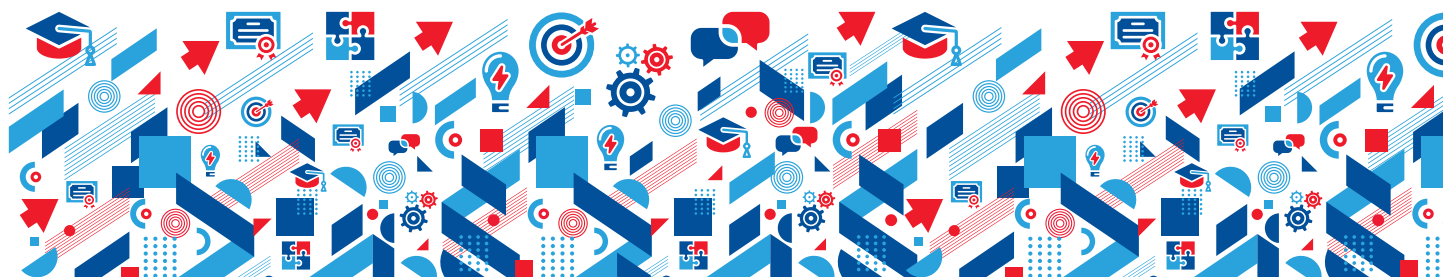
Ключевые слова: наставничество, наставник, педагогический опыт, профмастерство, проф.траектория успешности выпускника.

Сегодня во всех сферах деятельности человека востребован успешный профессионал, что является основной идеей концепции модернизации российского образования.

Конечная образовательная цель каждого ОУ – успешное трудоустройство выпускника. Очевидно, что говорить о профуспешности выпускника сразу после окончания техникума не всегда возможно, так как формирование профнавыков на практике может происходить достаточно продолжительное время после окончания ОУ.

Для достижения профуспешности выпускника в системе образования реализуются масштабные проекты, взят курс на инновационное развитие, огромное внимание уделяется проблемам дуального обучения, связи теории и практики. Одним из условий конкурентоспособности на рынке образовательных услуг мы считаем практикоориентированное обучение.

Все вышеобозначенное является актуальным для всех ОУ края и для нашего техникума, что и обусловило выбор темы инновационного проекта, связанного с системой **наставничества**,



реализуемой в техникуме, так как это форма взаимодействия является результативной и практикоориентированной при передаче ЗУНов.

Создание в 2011 году ресурсного центра по сварочному и деревообрабатывающему производству на базе нашего ОУ явилось вектором перемен в качественной подготовке обучающихся. Именно с открытием ресурсного центра, стало возможно создание учебно-производственного предприятия «АИСТ-МЕБЕЛЬ» и реализация **практики наставничества** по направлениям:

1. направление мебельного производства;
2. дизайн-направление;
3. сварочное направление;
4. строительное направление.

Наставничество – это высокоэффективный метод практико-ориентированного обучения, индивидуальная помощь одного человека другому (мастер – студент) в совершении значимых качественных переходов на более высокий уровень знаний, приобретения профессиональных навыков, освоения профессиональных компетенций, формирования мотивации успеха в профессии. В ходе реализации наставничества происходит не только развитие профессиональных компетенций наставляемого, но и систематизация опыта, развитие и обогащение профессиональных достижений самого наставника. Наставники, имеющие успешный опыт наставничества в различных видах деятельности, могут образовывать развивающую среду с целью передачи своего опыта. Развивающая среда – это экспертная среда, где развивать свои компетенции наставники смогут, участвуя в экспертных сообществах, которые занимаются в Российской Федерации разработкой профессиональных стандартов, созданием центров сертификации квалификаций, отборами проектов в конкурсах профмастерства и др.

Актуальность и востребованность практики наставничества в ГБПОУ КК АИСТ обусловлена потребностью предприятий города Армавира, Краснодарского края в высокопрофессиональном кадровом обеспечении по направлениям: «Мастер столярного и мебельного производства», «Технология деревообработки», «Исполнитель художественно-оформительских работ», «Дизайн (по отраслям)», «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)», «Сварочное производство», получении высококвалифицированных рабочих и специалистов, обладающих как теоретическими, так и практическими знаниями, умениями, навыками, отвечающих прогнозам развития данных отраслей производства в городе, крае.

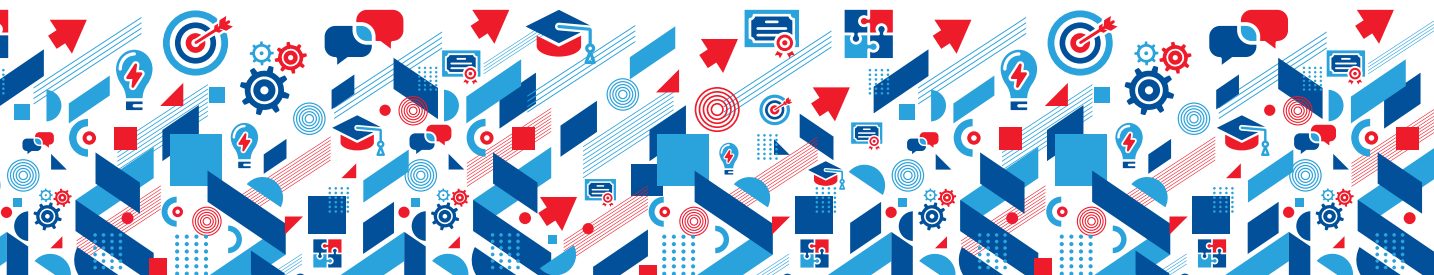
Также основополагающими факторами развития практики наставничества явились:

- социальный заказ учреждений города, региона в приобретении качественной сварочной, мебельной, дизайнерской продукции и малых архитектурных форм;
- раннее трудоустройство обучающихся на предприятие «АИСТ-МЕБЕЛЬ» без отрыва от основного обучения и необходимость курирования наставником профессионального роста и развития наставляемого.

Изучение теоретико-практической разработанности проблемы наставничества явилось важным аспектом при реализации практики наставничества в техникуме.

Проблема наставничества в течение нескольких десятилетий является предметом изучения различных специалистов в области педагогики, психологии, социальной сферы и профессиональной деятельности.

Вместе с тем современные исследования (Е.Л. Ерина, В.И. Жуков, Л.В. Топчий, Н.Б. Шмелева) указывают на ряд проблем, порожденных высоким темпом инноваций в социально-экономи-



ческой политике: недостаточный уровень готовности и способности молодых специалистов к профессиональной деятельности, снижение мотивации к профессиональному саморазвитию опытных специалистов.

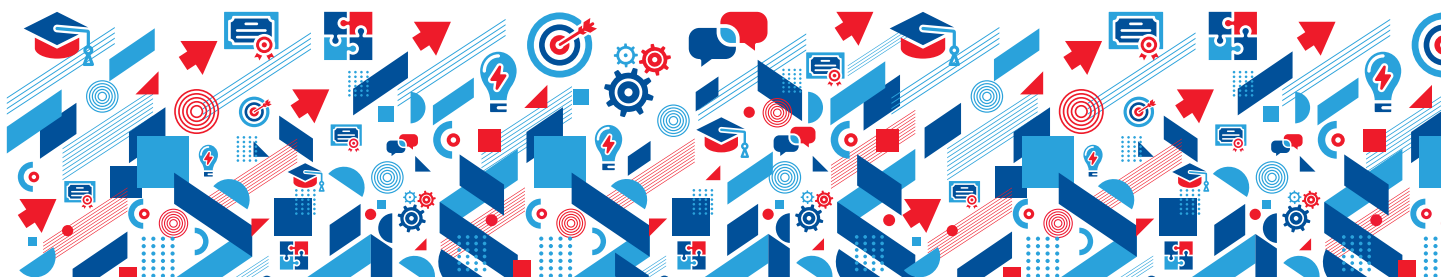
Аналитика статистических данных диссертационных исследований по проблеме наставничества показала, что 64,9% выпускников характеризуются низким уровнем способности к успешной профессиональной деятельности из-за отсутствия сформированности профессиональных навыков, неумения применить теоретические знания на практике эффективно и в короткие сроки.

Важная роль в системе таких средств принадлежит наставничеству, которое традиционно рассматривается как эффективный способ профессиональной адаптации и обучения выпускников учебных заведений, молодых специалистов в организации, обладает значительно большим потенциалом в сопровождении профессионально-личностного становления специалистов различных отраслей на современном этапе. Об этом свидетельствует успешный опыт наставничества в учреждениях образования и т.д.

В педагогической науке сложились теоретические предпосылки исследования наставничества как средства сопровождения профессионально-личностного становления молодого специалиста.

Все исследования в данной области можно разделить на несколько групп:

- Первую группу составляют исследования закономерностей профессионального становления личности как субъекта профессиональной деятельности (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьмина, К.М. Левитан, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.А. Переломова, Н.С. Пряжников, В.И. Слободчиков), определившие этапы и кризисы профессионально-личностного становления молодого специалиста.
- Вторую группу составляют исследования особенностей профессионально-личностного становления в период профессионального обучения (Т.А. Бородкина, Ю.Н. Галагузова, Н.А. Гальмук, Л.Ж. Караванова, Л.В. Куриленко, Г.В. Муканина, Н.М. Платонова, А.Г. Саенко), в постдипломный период (М.В. Мороз, О.А. Овсяник, Е.И. Холостова, Н.Б. Шмелева) и вопросов диагностики профессионально-личностного становления специалистов (Л.М. Захарчук, И.С. Мещерякова, О.А. Фадеева), обеспечившие научную основу для выявления показателей профессионально-личностного становления начинающих специалистов.
- Третью группу составляют исследования в области сопровождения профессионально-личностного становления субъекта профессиональной деятельности (Е.В. Бондаревская, Н.М. Борытко, М.В. Донцова, В.П. Зинченко, Е.И. Казакова, С.В. Кульневич, А.П. Тряпцына), определившие средства и условия сопровождения профессионально-личностного становления молодого специалиста.
- Четвертую группу составляют исследования феномена наставничества: исторических аспектов его становления (С.И. Крамаренко, Б.С. Павлов, Л.С. Рогачевская, Н.С. Смольникова); психолого-педагогических основ (А.С. Батышев, Г.В. Гасилов, И.И. Малкин); функций (А.С. Батышев, С.Я. Батышев, К. Крам, Ч. и Р. Бенабу, Г.В. Гасилов, Л.В. Лебедева, А.С. Лобанов, И.И. Малкин, В.В. Пермяков, П.Ф. Силенок, И.Г. Столяр); потенциала в становлении молодых педагогов (А.А. Багдасарян, И.В. Круглова); особенностей организации системы наставничества в сфере промышленного производства (В.А. Мирошниченко, А.Н. Плотников, И.Г. Столяр, Е.В. Чарина); методов, стилей работы и личностных характеристик наставника (С.Я. Батышев, Н.Р. Ерошина, А.Н. Плотников), что обеспечило разработку научно обоснованной модели наставничества.



Анализ научной литературы свидетельствует об актуальности исследования вопросов применения наставничества, однако, остается неисследованной проблема условий его интеграции в систему непрерывного профессионального образования в качестве средства сопровождения профессионально-личностного становления, не конкретизированы вопросы функций наставника, содержания и методов его деятельности, четко не определены критерии и способы оценки эффективности наставничества.

Современные теоретические исследования и программные разработки в области наставничества призваны разрешить вышеобозначенные противоречия, помочь системе профобразования наработать эффективный практический инструментарий для реализации наставничества в реальных условиях ОУ.

Цель проекта наставничества в ГБПОУ КК АИСТ – сопровождение траектории профессионального развития обучающихся, экспериментальная апробация наставничества как средства сопровождения профессионально-личностного становления будущего специалиста, рабочего; создание ситуации профессионального успеха, помощь обучающимся (студентам) в формировании умения применять и улучшать их профессиональные знания, умения и навыки в области дизайна, сварочного, мебельного и столярного производства путем совместного анализа рабочих ситуаций и производства дизайнерской и мебельной продукции, совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков, компетенций, успешная реализация в профессиональной деятельности (трудоустройство, создание собственного бизнеса).

Целевая аудитория проекта: обучающиеся, проявляющие заинтересованность в получении дополнительных знаний, умений и навыков по профессии, мотивированные на развитие профессиональной успешности.

Объект проекта – сопровождение профессионально-личностного становления обучающегося.

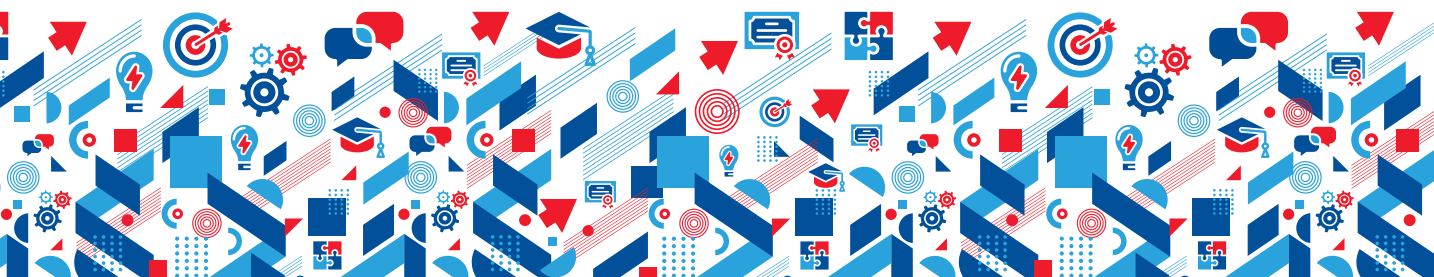
Предмет проекта – наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления обучающегося.

Гипотеза: Наставничество является актуальной и востребованной кадровой технологией, выступает эффективным средством сопровождения профессионально-личностного становления обучающегося, если:

- профессионально-личностное становление обучающегося будет рассматриваться как процесс становления «специалиста-универсала», включающий этапы профессиональной адаптации, самоактуализации в профессии и профессионального мастерства;
- ведущим средством сопровождения профессионально-личностного становления обучающегося на учебно-рабочем месте будет выступать наставничество как специально организованное взаимодействие наставника и подопечного, обеспечивающее социально-психолого-педагогическую и профессиональную поддержку последнего;
- разработанная система диагностики позволит наставнику поэтапно отслеживать динамику профессионально-личностного становления подопечного.

Задачи проекта:

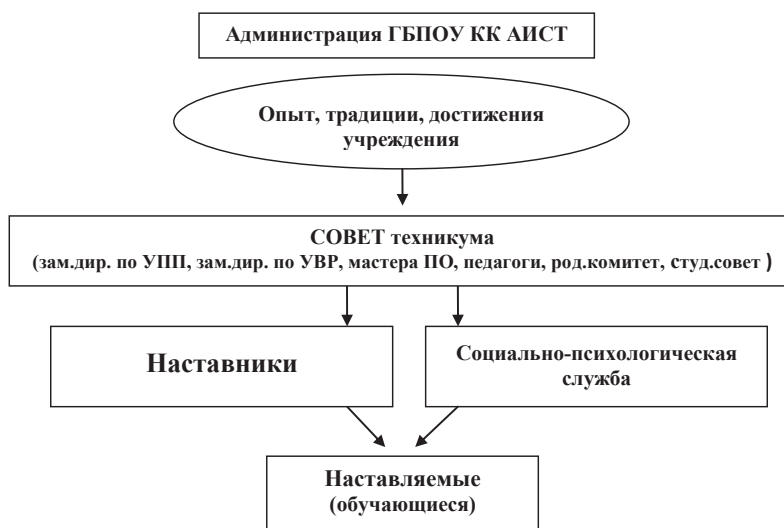
- формирование профессиональных компетенций наставляемых;
- развитие профессиональных знаний, умений и навыков обучающихся;
- реализация системы дуального обучения;
- ускорение процесса профессионального становления и развития обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоя-



тельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуальной и коллективной работы;
- участие в конкурсах профессионального мастерства городского, регионального и всероссийского уровня (WSR и др.);
- трудоустройство в процессе обучения (на предприятии техникума «АИСТ-МЕБЕЛЬ»);
- разработка обучающимися собственного бизнес-проекта;
- сотрудничество с базовыми предприятиями города, края, развитие социального партнерства;
- выполнение социального заказа по производству мебели;
- профориентационная работа техникума;
- повышение квалификации педагогов и мастеров-наставников, участие в конкурсах профмастерства, тренингах.

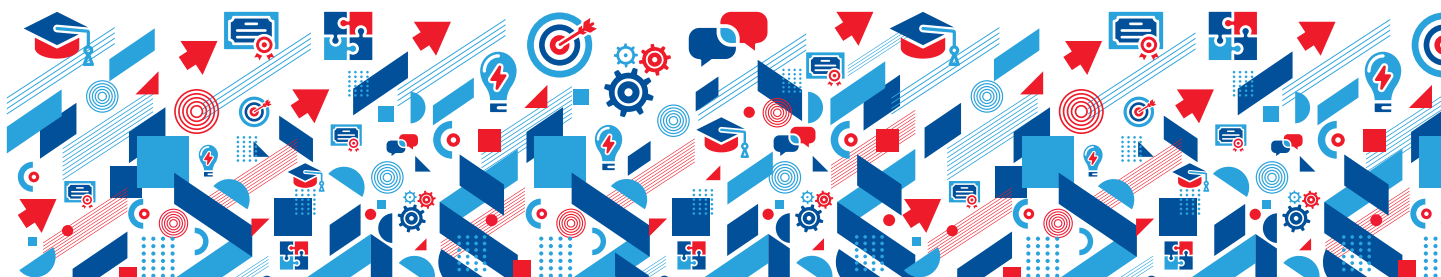
Этапы инновационного проекта. Проект наставничества является долгосрочным и реализуется на протяжении всего срока обучения наставляемых в техникуме (с 1 по 4 курс). Систему наставничества в образовательном учреждении можно представить в виде схемы:



В зависимости от ожидаемых результатов проект по построению системы наставничества может состоять из нескольких этапов.

Подготовительный этап:

- определение связи целей техникума, учебно-производственного предприятия «АИСТ-МЕБЕЛЬ» с системой наставничества;
- формулирование целей и задач наставничества;
- оформление нормативной документации по организации наставничества (положение, локальные акты, должностные обязанности наставника и т.д.)
- подготовка к внедрению системы наставничества (готовность теоретической и практической базы);
- отбор обучающихся и закрепление пар наставник – наставляемый;



Основной этап: проектирование, внедрение и сопровождение эффективной системы наставничества:

- разработка регламентирующих документов (локальных актов, нормативной документации);
- составление индивидуального плана профессионального развития наставляемого, определение рабочего места и графика взаимодействия с наставником;
- подготовка и переподготовка, повышение квалификации мастеров-наставников сотрудников;
- участие наставляемых в конкурсах профмастерства городского, краевого и всероссийского уровня.

Индивидуальная часть плана работы наставника рассчитана на весь срок наставничества. Основная цель работы наставника, при реализации мероприятий данного раздела – проанализировать компетенцию наставляемого, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение наставляемым технологий работ и профессиональный рост.

Этап контроля и оценки эффективности системы наставничества, результативность:

- мониторинг процесса наставничества;
- оценка наставников и наставляемых по утвержденным показателям;
- оценка изменений в работе наставников и наставляемых;
- оценка достижений в работе наставников и наставляемых, результативность участия и победы в конкурсах профмастерства различного уровня;
- комплексная оценка эффективности системы наставничества, результативность деятельности учебно-производственного предприятия «АИСТ-МЕБЕЛЬ».

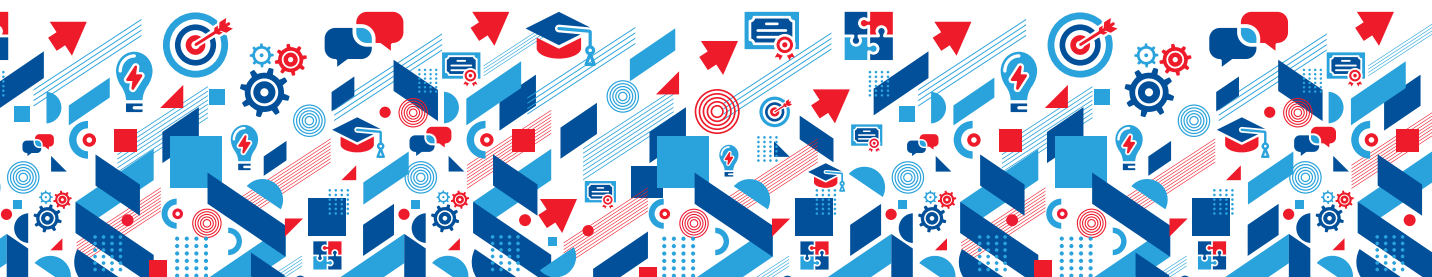
Мотивация и обучение наставников. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных специалистов, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, склонность к воспитательной работе, пользующихся авторитетом в коллективе и имеющих желание проявить себя в роли наставника. С целью активизации и мотивации деятельности наставников существуют различные виды стимулирования и поощрения.

Нематериальные поощрения наставничества:

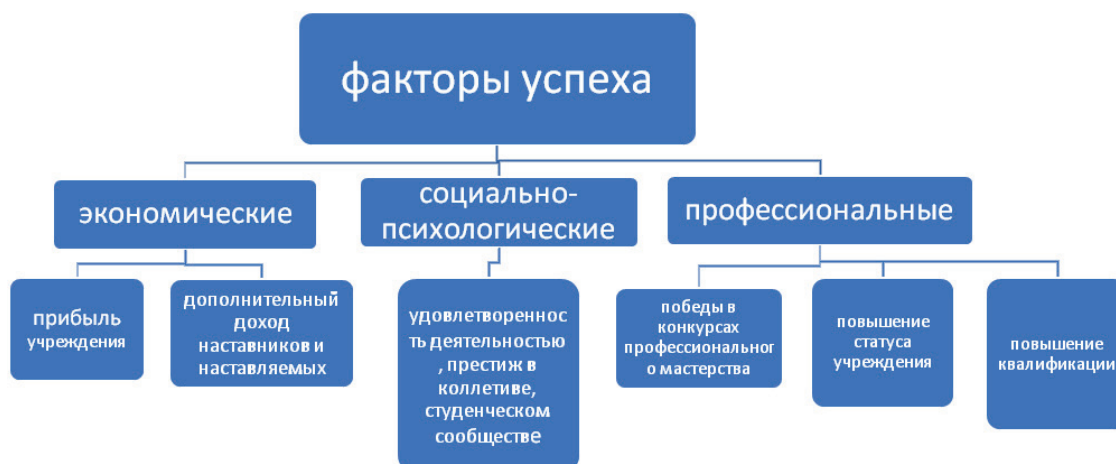
- признание статуса опытного наставника, повышение авторитета в коллективе;
- профессиональное развитие и систематизация собственных знаний и умений;
- возможность повышения квалификации, участия в профтренингах, конкурсах различного уровня;
- размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в социальных сетях;
- предоставление дополнительных дней к отпуску;

Материальные поощрения наставничества: финансовое стимулирование:

- единовременная выплата материального вознаграждения в размере 10 % к должностному окладу за каждого наставляемого после прохождения им аттестации;
- регулярные доплаты в течение всего периода наставничества в размере 5% к должностному окладу, а также договорной % от реализуемой продукции;
- ежеквартальные и годовые премии, в случае достижения наставляемыми заданных показателей или по итогам успешного прохождения ими испытательного срока.



Ключевые факторы успеха реализации практики наставничества.



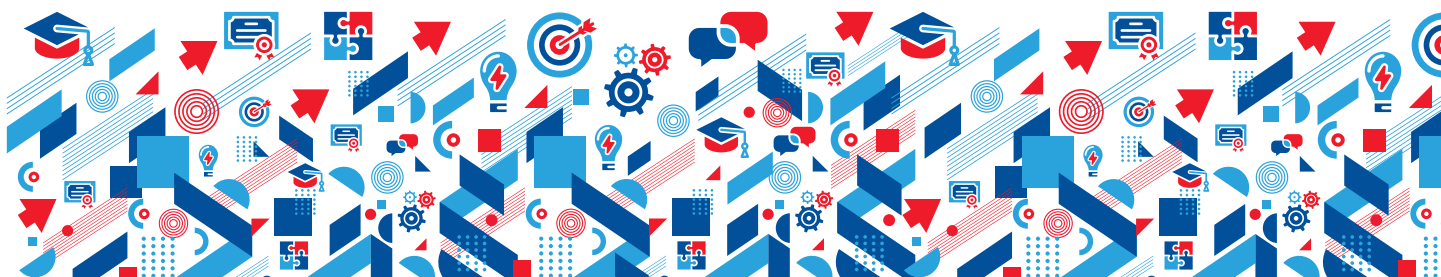
Новизна и практическая значимость результатов представленной инновационной деятельности состоит в том, что в ней реализована идея применения наставничества в качестве средства сопровождения профессионально-личностного становления обучающегося, представлено сопровождение траектории профессионального развития обучающихся, описана экспериментальная апробация наставничества как средства сопровождения профессионально-личностного становления будущего специалиста.

Критерии (показатели) эффективности системы наставничества:

1. достижение целей системы наставничества (мониторинг, самооценка, мнение всех участников системы, экспертная оценка);
2. достижение всеми участниками системы требуемой результативности;
3. экономическая эффективность.

Результативность практики наставничества в ГБПОУ КК АИСТ:

1. *Реализация системы дуального обучения через развитие профессиональных знаний, практических умений и навыков, формирование профессиональных компетенций наставляемых.*
2. *Участие в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства городского, регионального и всероссийского уровня (WSR и др.)* (За 2019 год участие в конкурсных мероприятиях муниципального, краевого, российского и всероссийского уровня приняли 46 наставляемых обучающихся. 42 человека принимали участие во всех конкурсных мероприятиях в течение года. Анализ результативности за 2019 год – наставляемые обучающиеся завоевали 114 призовых места (из которых 1 место получил наставляемый *Винокуров Дм.* в V открытом чемпионате молодых профессионалов WorldSkillsRussia, наставник *Червяковская Е.Б.*). Ежегодно участвуя в чемпионате молодых профессионалов WorldSkillsRussia наши наставляемые студенты завоевывают призовые места.
3. *Педагоги-наставники постоянно повышают свою квалификацию* (24 чел. за 2019 г.).
4. *Выполнение социального заказа по производству мебели* (под руководством наставников выполнен ремонт 8 учебных помещений техникума (кабинетов, мастерских и т.д.). Дизайнерские решения воплощены на внутренней и дворовой территории техникума, города (оформление фойе, кабинетов, дворовой территории, роспись уличных стен на территории техникума и города, оформление зоны отдыха студентов (сухой фонтан, лавочки



и т.д.) производство мебельной продукции для техникумов края (учебные шкафы-30 шт.),ученические парты (75 шт.),компьютерные столы(15 шт.)

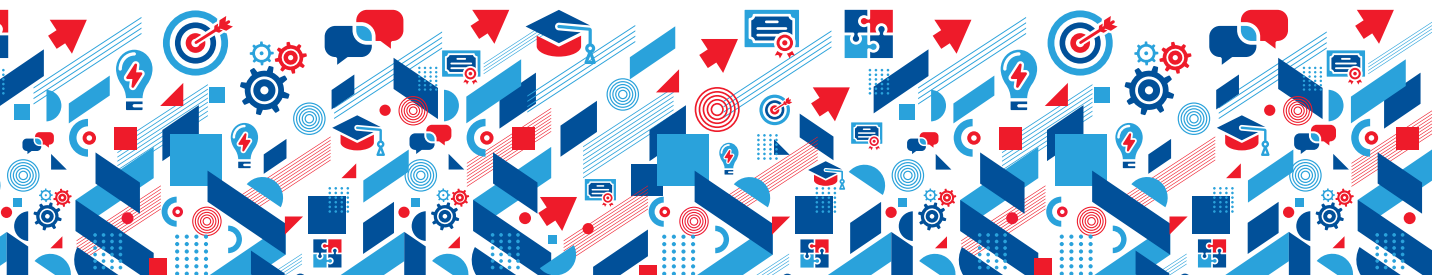
5. *Трудоустройство в процессе обучения (на предприятии техникума «АИСТ-МЕБЕЛЬ», на других предприятиях социальных партнерах.*
6. *Сотрудничество с базовыми предприятиями города, края, развитие социального партнерства.*
7. *Прибыль от реализации дополнительного профобразования и результатов деятельности проекта «Наставничества» составила более 1 млн.руб.*

Таким образом, деятельность КИП «Наставничество в ГБПОУ КК АИСТ» берет свое начало с 2018 года, когда она появилась в качестве инновационного проекта.

На всех этапах своего развития эта деятельность приобретает новые масштабы, развивается. Каждая новая идея, модель, разработка КИП проходит апробацию в процессе реализации на базе ГБПОУ АИСТ, результаты подвергаются мониторингу, тщательно анализируются для достижения наилучших результатов. Это необходимо не только для совершенствования инновационного проекта, но и для трансляции позитивного опыта работы для выполнения вышеперечисленных задач проекта.

Библиографический список:

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Белоусова А.К., Нурмухамедова И.В. Развитие совместной мыслительной деятельности учителей в практике обучения [Текст]. // Известия ЮФУ. Педагогические науки. Ростов – на – Дону: Изд-во ПИ ЮФУ, 2010. № 6
3. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
4. Исаева Н.И. Развитие психол. культуры преподавателя// Инновационная направленность психолого-пед. деят-ти препод. Уч. пос. (в соавт.).– Белгород: Изд-во БелГУ,2001.-487 с.
5. Киселева Н.Л. Психолого-педагогические условия развития профессиональной успешности учителя. – Дисс. к. психол.н., – Курск, -2003.-187 с.
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года №1662-р. – [Электронный ресурс] – <http://base.garant.ru/194365> (дата обращения 30.08.2016).
7. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы: Автореферат дисс. . к.п.н. Казань, 1997. – 22 с.
8. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
9. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. – № 6. – С.39-60.
10. Семикин В.В. Психологическая культура в педагогическом взаимодействии: автореф.дисс.....д-ра психол. н./ Семикин В.В. – СПб,2004.-48 с.



НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ БУДУЩИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

Филлюк Е.В.,
старший мастер,
ОГБПОУ «Каргасокский техникум промышленности и речного транспорта»,
Томская область

Рассматривается проблема организации наставничества в педагогическом коллективе Каргасокского техникума промышленности и речного транспорта. Выделены и охарактеризованы специфические особенности деятельности педагогов-единомышленников в процессе передачи профессионального мастерства в подготовке будущих поваров, сварщиков, судоводителей.

Наставничество для будущих профессионалов в профессиональном образовательном учреждении – это работа опытного педагога (преподавателя или мастера производственного обучения) по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений успешного ведения профессиональной деятельности, способных «вырастить» в студенте профессиональное мастерство, уверенность в своих силах и профессиональных способностях.

Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Наставничество – это способ поддержки человека в освоении профессии/специальности.

«Наставниками могут становиться не только люди, имеющие опыт, но, прежде всего, люди, способные радоваться победам других гораздо больше, чем своим собственным».

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время от профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования, повышения профессионального уровня.

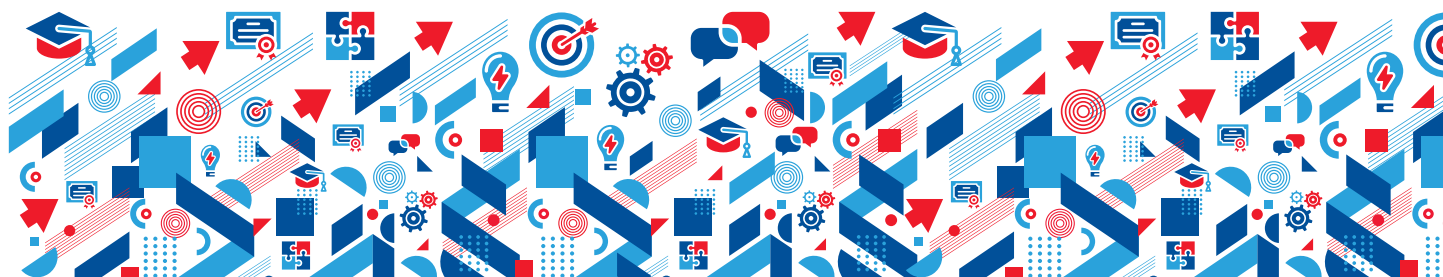
Цель данной работы: описать практику наставничества в ОГБПОУ «КТПРТ» в подготовке к конкурсам профессионального мастерства, чемпионатному движению «Молодые профессионалы».

Ключевые слова: наставничество, наставник, профессиональное мастерство, студент.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от наставника к студенту, оно становится инструментом воспитания рабочих и служащих. Наставничество – это не цель, а средство. Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит. Эта практика, которая не внедряется, а возвращается. Возвращается на определенном уровне социального доверия студента и педагога образовательной организации.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с обучающимся, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на обучающегося незаметно для второго).

Чтобы осуществлять наставническую деятельность мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической дея-



тельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации студента, получает удовлетворение от общения с воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в профессиональном развитии студента, повышении его квалификации; способствует росту;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом со студентами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии, стили профессиональной деятельности.

Рассуждать о пользе наставничества для будущих профессионалов уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

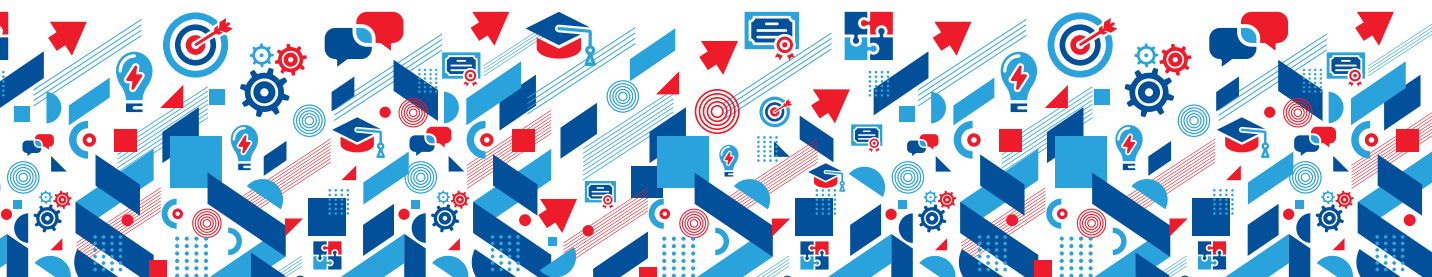
Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам техникума;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике техникума;
- в-третьих, формирование в техникуме такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

В современном обществе участие в профессиональных конкурсах и внедрение элементов WorldSkills в учебный процесс предоставляют обучающемуся широкую возможность освоить профессиональные компетенции на рабочем месте или в ситуации, имитирующей трудовую среду, а также адаптироваться к реалиям современной трудовой деятельности. Роль наставника, в подготовке обучающихся, участвующих в профессиональных конкурсах WorldSkills, очень важна. Ведь именно наставник должен стать для ребят «путеводителем» при выборе компетенции для участия в чемпионате, быть помощником в организации учебной деятельности при подготовке к чемпионату и создателем благоприятного климата с применением различных форм воспитательной работы.

В работе наставника в каждом направлении выстроены методы подготовки обучающихся, участвующих в профессиональных конкурсах. Ведь помимо роли наставника он выполняет роль эксперта, куратора, тьютора в подготовке к чемпионату.

При подготовке к конкурсам и чемпионатам наставник старается не просто передать свое профессиональное мастерство, но и укрепить у студента веру в свои профессиональные воз-



возможности, в достижение успеха, овладением новыми техниками и дальнейшего развития и профессионального роста.

Предметом наставничества, организуемого в ОГБПОУ «Каргасокском техникуме промышленности и речного транспорта» является передача преподавателями специальных дисциплин и мастерами производственного обучения практического опыта выполнения профессиональных операций, а также опыта взаимодействия в профессиональной среде для подготовки конкурентоспособных специалистов, которые впоследствии на высоком уровне представят образовательную организацию на конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

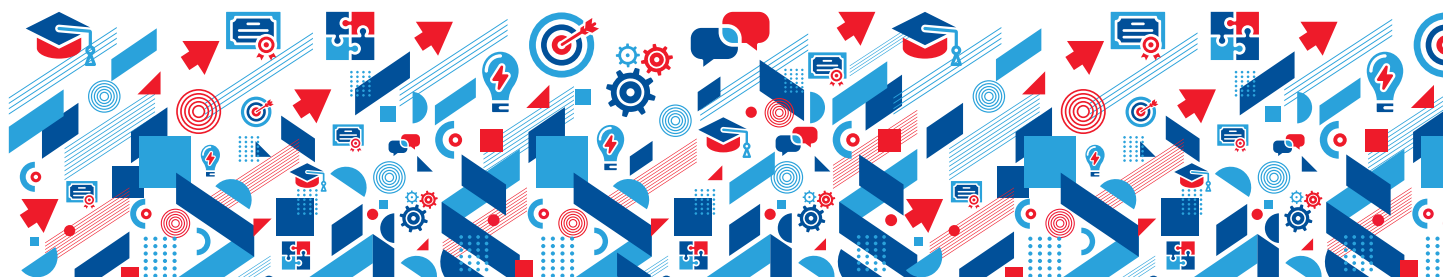
Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что тот метод подготовки участника конкурса или олимпиады предполагает гибкость в организации, нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами:

- В основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес, например, участие в чемпионате Ворлдскиллс, повышение качества подготовки студентов в КТПРТ, поднять престиж профессии/специальности в глазах студента.
- Этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной подготовки, сопровождение студента в нашем техникуме подготовка к олимпиадам, к чемпионату Ворлдскиллс начинается с первого курса для достижения высокого результата.
- В КТПРТ наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности: на уроках учебной практики, при проведении мастер-классов, конкурсах профессионального мастерства внутри группы.
- Это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»: для мастера п\о или преподавателя специальных дисциплин наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.
- Наставник может координировать, стимулировать процесс, управлять им, используя в обучении: информационно-коммуникационные технологии, игровые методы, проблемно – поисковое обучение.

Основная задача наставника – создавать условия для развития и самореализации обучающихся.

Функции наставника в ОГБПОУ «КТПРТ»:

- вместе с базовым образованием обеспечить общее развитие личности, приобщить к избранной профессии/специальности;
- расширить, углубить профессионально значимые качества обучающихся, создать оптимальные условия для их развития;
- дать возможность удовлетворить интерес к какой-либо области профессиональной деятельности, проявить себя, реализовать свой творческий потенциал в максимально комфортной обстановке;
- отобрать наиболее способных к профессиональной деятельности обучающихся и подготовить их к участию в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.



Отсюда следует, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии и высокой профессиональной компетентностью.

Основные требования, предъявляемые к наставникам при подготовке студентов к конкурсам профессионального мастерства, чемпионатам Ворлдскиллс:

- наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования профессиональных стандартов и работодателей к специалистам своей области;
- наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому обучающемуся с учетом его индивидуальных особенностей, уровня подготовки и коммуникативных навыков;
- наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым обучающимся, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия;
- наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью обучающегося;
- наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности;
- наставник должен и обязан сам повышать свое профессиональное мастерство.

Для того, чтобы наставник мог выполнять требования, предъявляемые к его деятельности, он должен обладать следующими качествами:

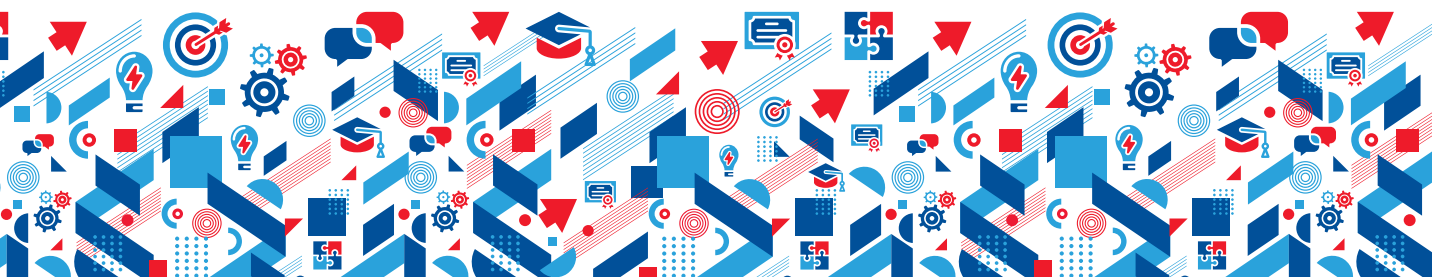
- компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде;
- знание особенностей профессии или специальности;
- умение передать свой интерес к профессиональной деятельности, вовлечь в нее;
- умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;
- способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
- педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

В ходе работы наставник наблюдает за деятельностью студентов, отбирает наиболее активных, заинтересованных и способных обучающихся путем анализа поведения обучающихся во время теоретических и практических занятий и в свободное время.

У наставника и наставляемого должна быть одна цель – это основной фактор формирования наставнических пар. Наставник стремится передать имеющийся у него практический опыт и помочь будущему специалисту овладеть им, направляя его деятельность на организованных занятиях кружка и в свободное время через развитие заинтересованности обучающегося в этом.

Средства и методы, которые используются для этого, весьма разнообразны. Самым распространенным методом является обучение на рабочем месте, когда наставник показывает правильный пример работы, а обучающийся должен его повторить. По мере прохождения обучения, наставник обычно все меньше сам показывает конкретный пример работы и все больше дает советы или задает наводящие вопросы, которые побуждают обучающегося мыслить и действовать более самостоятельно.

Для подготовки студентов конкурсам и олимпиадам мы выбрали две модели наставничества.



1. Модель наставничества «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс).

Ежегодно проводятся чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Студенты ОГБПОУ «Каргасокского техникума промышленности и речного транспорта» являются активными участниками и победителями чемпионатов.

В компетенции «Поварское дело»: 2018 год – 3 призовое место, «Эксплуатация грузового речного транспорта» – 2 место в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia);

2019 год – 2, 3 призовое место в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), 2019 год – 2 призовое место, медальон за профессионализм в компетенции «Эксплуатация грузового речного транспорта», в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

2. Модель наставничества «Обучающийся, победитель олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

На сегодняшний день обучающийся-наставник в ОГБПОУ «КТПРТ» -это студент который обучается не менее трех лет (или освоивший программу не менее чем на 60%), обладающий сформированным комплексом профессиональных и личностных качеств, обладает высоким показателями в обучении, победитель олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс.

В рамках реализации наставничества «обучающийся-обучающийся» в ОГБПОУ «КТПРТ» существует ряд направлений деятельности (см. рис. 1).

Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

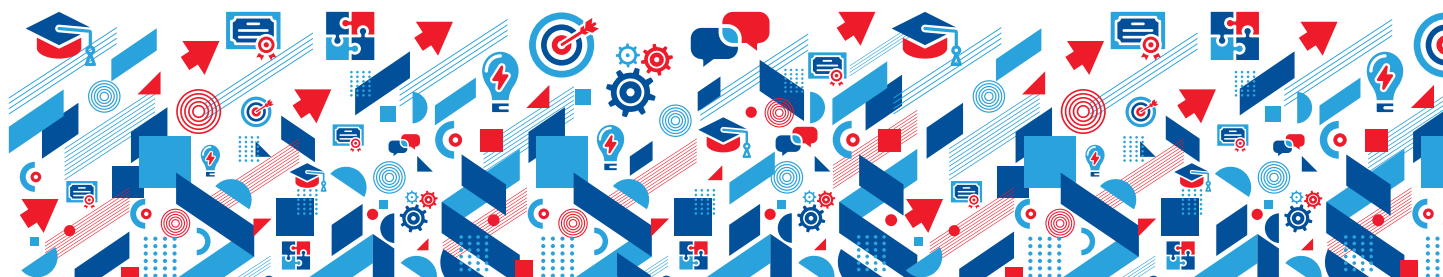




Рис. 1

Подводя итог можно сделать вывод, что наставничество в профессиональной деятельности при подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена – это достаточно длительный и трудоемкий процесс; планомерная работа по передаче навыков от мастера производственного обучения, преподавателей специальных, дисциплин обучения к студенту. Опыт передаётся постоянными тренировками в свободное время от основной учебной деятельности, результат которого виден в ходе проходящих соревнований между обучающимися как внутри учебных групп, так и среди обучающихся других учебных заведений в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)

Библиографический список

1. Вагин И.О. Наставничество. М: Студия АРДИС – Москва, 2014г. – 692с.

Интернет-ресурсы

1. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА БУДУЩИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ ПО ПРОФЕССИИ 15.01.05 СВАРЩИК (РУЧНОЙ И ЧАСТИЧНО МЕХАНИЗИРОВАННОЙ СВАРКИ (НАПЛАВКИ))

Чаплыгин В.В.,

мастер производственного обучения,
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно – технологический техникум»,
Краснодарский край,

Наставничество – форма такого сопровождения, которая помогает решить задачи адаптации и профессионального самоопределения для разных категорий лиц. Постоянное стремление к самосовершенствованию и приобретению новых навыков – безусловный тренд современной жизни. Для опытного педагога хорошим стимулирующим и мобилизующим фактором саморазвития является наставничество над молодыми специалистами [1].

Ключевые слова: наставничество, наставник, студент, педагог-наставник, высококвалифицированные кадры, индивидуальный проект, профессиональный уровень, профессиональное мастерство.

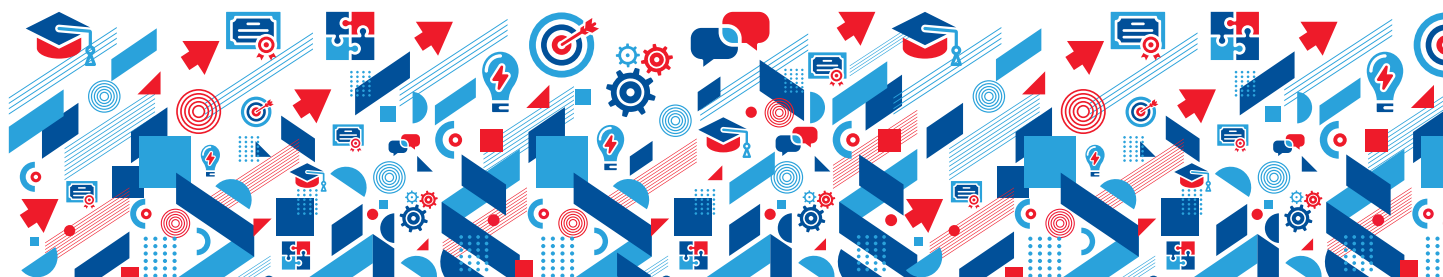
Педагогическая деятельность в системе современного профессионального образования существенно усложнилась. После более чем двадцатилетнего периода разобщенности между системой профессионального образования и предприятиями, работодателями вновь начинает выстраиваться их сотрудничество в подготовке кадров. Меняется и представление о составе педагогических кадров профессионального образования, их взаимодействии между собой.

В целях обеспечения качества профессионального образования, позволяющего создать баланс интересов человека, бизнеса и государства и достичь цели – подготовки высококвалифицированных кадров и конкурентоспособности экономики страны в сочетании с развитием профессионального мышления человека, его способности к самообучению и саморазвитию, необходимо единство преподавателей, мастеров производственного обучения профессиональной образовательной организации и наставников на производстве. Единство – в методах обучения, понимании особенностей организации образовательного процесса, индивидуальном, личностном подходе к обучающимся и к собственному профессиональному развитию.

В публикациях советского времени говорилось, что система профессионального обучения рабочих на производстве – мобильная система, способная учитывать достижения науки и техники, постоянные изменения технологий, организации труда и должна обеспечить полное удовлетворение потребностей предприятий в квалифицированных рабочих, своевременную и качественную их подготовку, переподготовку и повышение квалификации, плановый и последовательный рост мастерства кадров, сокращение сроков освоения новой техники, повышение производительности труда, качества продукции и снижение ее себестоимости благодаря применению передовых методов и приемов труда, быстрой адаптации молодых рабочих к условиям производства, поднятия их культурного и технического уровня до уровня инженерно-технических работников [2].

По профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)) три направления наставничества:

1. Педагог (наставник – опытный педагог) – педагог (начинающий педагог).



2. Студент (наставник 3 курса) – студент (1-2 курса).

3. Выпускник (наставник – работник) – студент.

По первому направлению – мне как мастеру производственного обучения и как наставнику, мне председатель УМО ставит обеспечение методического сопровождения в росте как педагога. Методическое сопровождение осуществляется через вовлечение в совместную с наставником деятельность:

- разработка заданий на викторины, конкурсы и олимпиады;
- организация и проведение викторин, квалификационных экзаменов;
- проведение и участие в конкурсах профессионального мастерства в качестве организатора и эксперта;
- разработка учебно-методических материалов: рабочая программа, сборник практических занятий; задания для внеаудиторной самостоятельной работы;
- работа в программе Moodle: загрузка учебно-методического комплекса, создание курсов по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам профессиональных модулей, участие в дистанционных олимпиадах и конкурсах;
- посещение корпоративных мероприятий.

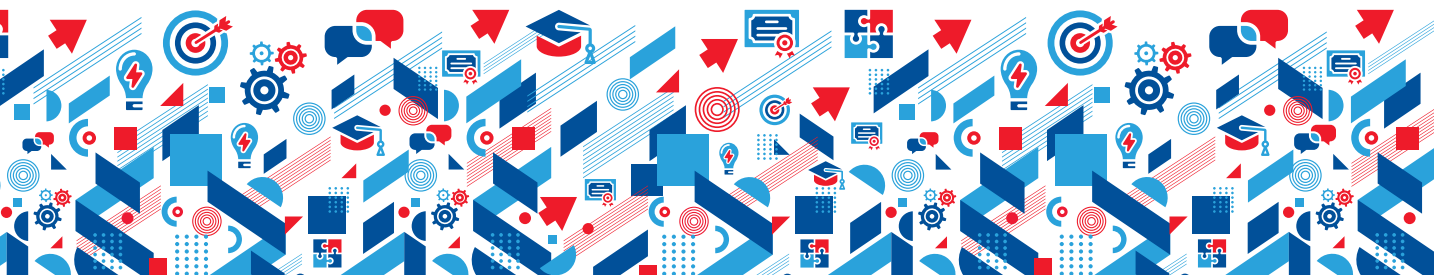
Цель второго направления – погрузить моих студентов в профессию – сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)).

Студенты первого курса привлекаются для работы в сервисных бригадах на конкурсах профессионального мастерства, квалификационных экзаменах, государственных экзаменах в форме демонстрационного экзамена для подготовки рабочих мест и выполнении демонтажа конкурсных заданий.

При выполнении индивидуального проекта у первокурсника есть консультант из числа студентов 3 курса. Студенты выполняют индивидуальные проекты и представляют их на учебно-исследовательских конференциях техникума, а лучшие из них попадают на краевые научно-практические конференции.

Использование проектных заданий предполагает определенную последовательность шагов.

1. Информирование – «Что должно быть сделано?». Прежде всего, студент должен собрать всю доступную информацию о задаче, ее предпосылки и существующие базовые условия. Понять специфику проекта и его этапов помогают специально подготовленная техническая документация и другие образовательные материалы. Кроме того разрабатываются специальные наводящие вопросы, которые помогают обучающимся определить нужные при выполнении проекта навыки и информацию. По окончании данного этапа обучающийся должен обладать всей информацией для выполнения проекта.
2. Планирование – «Как мы можем действовать?». Обучающийся заполняет специальный лист «Рабочий план», внося в него последовательность отдельных этапов работы (с указанием планового времени), перечень необходимых инструментов, оборудования и пособий. При этом используется информация, собранная на предыдущем этапе.
3. Принятие решения – «Какой подход самый лучший?». Часто есть несколько способов решить задачу. Цель данного этапа – выбор лучшего варианта с учетом используемых материалов и инструментов, отведенного времени и применяемых навыков. После того как решение принято, рабочий план и ответы на наводящие вопросы обсуждаются с преподавателем. Обучающийся должен обосновать выбранный подход к выполнению плана работ. Затем преподаватель и обучающийся вместе определяют лучший вариант



выполнения проектной работы. Такая дискуссия позволяет объединить при выполнении проекта знания обучающегося и опыт преподавателя.

4. Выполнение задания – «Действие». Проектная работа выполняется в последовательности, принятой на третьем этапе. На данном этапе преподаватель не вмешивается в выполнение работы. Его задача иная: наблюдать за обучающимся и делать заметки о процессе его работы (правильно ли был выбран инструмент, соблюдается ли рабочий план, правильность выполнения технологических операций и т.д.). Данная информация используется преподавателем при оценке работы на шестом этапе. Непосредственное вмешательство преподавателя допускается только в случае, если происходит нарушение техники безопасности.
5. Проверка – «Было ли задание выполнено профессионально?». Обучающийся проверяет, соответствует ли полученный результат установленным требованиям, заполняя «Лист осмотра и оценки», который содержит критерии оценки. Отдельно и независимо от обучающегося оценку его деятельности осуществляет преподаватель, используя тот же набор критериев. Комбинация самооценки и внешней оценки на основе единых критериев делает оценку максимально объективной.
6. Оценка – «Что должно быть улучшено в следующий раз?». Результат работы, а также «Лист осмотра и оценки», обсуждаются обучающимся вместе с преподавателем. Это закрепляет опыт, накопленный в ходе реализации проекта и сводит к минимуму возможные ошибки в будущем. Кроме того, обучающийся должен задокументировать, что он узнал в ходе выполнения проекта и какие навыки приобрел.

Поддерживается работа первокурсников в студенческом-отряде «КАТТ» «Сварщик-ПРОФИ», для ранней адаптации по профессии-сварщик.

Второй курс – это основные участники сервисной бригады, которые не только участвуют в подготовке и демонтаже сварочных конструкций, но и проводят мастер-классы для абитуриентов (школьников). Кроме того, они выполняют творческие работы в техникуме украшая клумбы техникума, представляют результат на научно-практических конференциях, краевых и Всероссийских конкурсах и являются участниками в качестве наблюдающих в акции «Благоустройство техникума». Также второй курс занимается в техникуме «Сварщик-ПРОФИ» подготовкой и проведением мастер-классов для студентов 1 курса и готовятся для отборочного регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkills по компетенции «Сварочные технологии».

Они являются участниками ежегодных техникумовских акций, где оказывают услуги местному населению и особенно пенсионерам.

Третий курс – это наставники, консультанты студентов первого, второго и третьего курсов, эксперты на конкурсах профессионального мастерства.

Таким образом, в одном конкурсе профессионального мастерства задействованы обучающиеся всех курсов (приложение 1).

В таблице № 1 представлено количество студентов, вовлечённых в данный процесс в 2019-2020 учебном году.

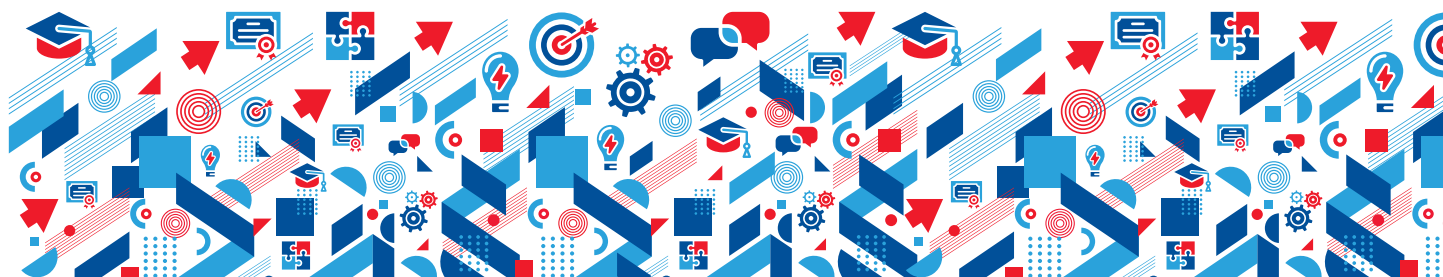


Таблица 1

1 курс	2 курс	3 курс
1.Сварочная бригада 2.Индивидуальное проектирование 3.Работа в техникуме «Сварщик-ПРОФИ» 17 студентов	1. Сварочная бригада 2.Проведение мастер-классов 3.Выполнение творческих работ в техникуме «Сварщик-ПРОФИ» 4.Участие в акциях техникума. 5. Консультация творческих работ 13 студентов, из них – 5 наставников	1.Подготовка конкурсов 2.Участвуют в качестве экспертов. 3.Консультация работ профессиональной направленности 4 наставника

Результат: вовлеченность и погружение в профессию идет с 1 курса.

Третье направление: выпускник (наставник – работник) – студент.

На сегодняшний день взаимодействие с социальными партнёрами выстроено следующим образом:

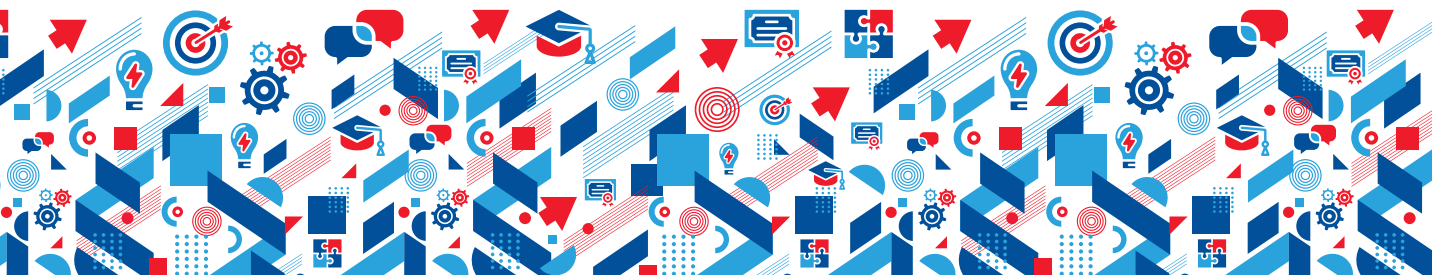
1. Привлечение, как руководителей дипломных проектов
 - 2018 – 30%
 - 2019 – 42%
 - 2020 – 31%
2. Привлечение в качестве организаторов выездных обучений (экскурсий на предприятия нашего города, с целью знакомства с технологическим процессом на предприятиях и профильных организациях).
3. Привлечение в роли участников совместных проектов, в качестве спонсоров (*материалы, инструменты, и т.д.*) и экспертов на конкурсах профессионального мастерства.
4. Привлечение молодых рабочих в качестве участников в конкурсе профессионального мастерства.
5. Организация, проведение и предоставление рабочих мест предприятиям для их внутренних конкурсов профессионального мастерства.

Мы поддерживаем связь с работодателями, учитываем их запросы и потребности.

Выпускники, которые работают на предприятии, где студенты проходят производственную практику выстраивают отношение, как наставник – практикант.

Библиографический список

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
2. Бердашкевич Н.А. Организация работы отдела технического обучения предприятия. – М.,1986.
3. Блинов В.И., Есенина Е.Ю. Наставники на производстве: партнерское взаимодействие профессиональной образовательной организации и работодателя в подготовке кадров // Региональные модели дуальной системы профессионального образования / ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования». – Екатеринбург, 2015. – С. 97-103.
4. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2013. № 21. С. 72-76.
5. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.



6. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013

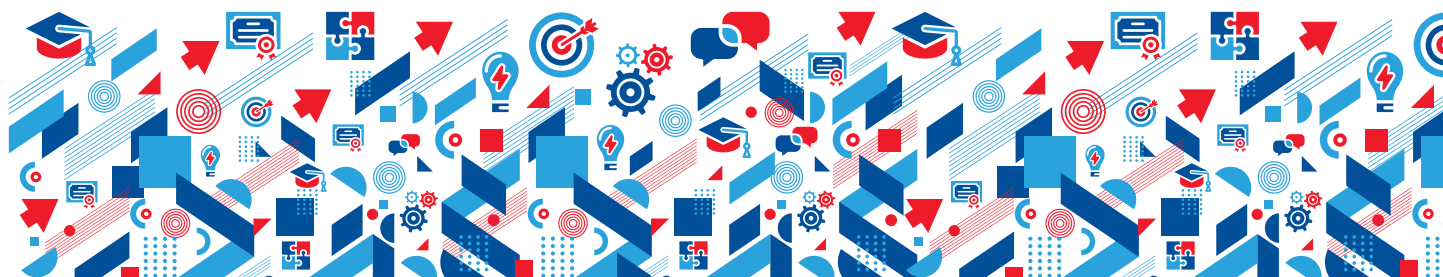
Приложение 1



«Мастер-мастерская»



Проекты по изготовлению сварных конструкций



Дискуссионная площадка 3

«Корпоративное наставничество» (работодатель – студент)



Модератор

Елисеев Владимир Анатольевич,
директор ОГБПОУ «Томский индустриальный техникум»



Эксперт

Соколовский Игорь Эдуардович,
исполнительный директор Ассоциации участников инновационного территориального кластера «Информационные технологии и электроника Томской области»



Спикеры

Леонова Татьяна Владимировна,
руководитель студии ООО «Эстель-Томск»



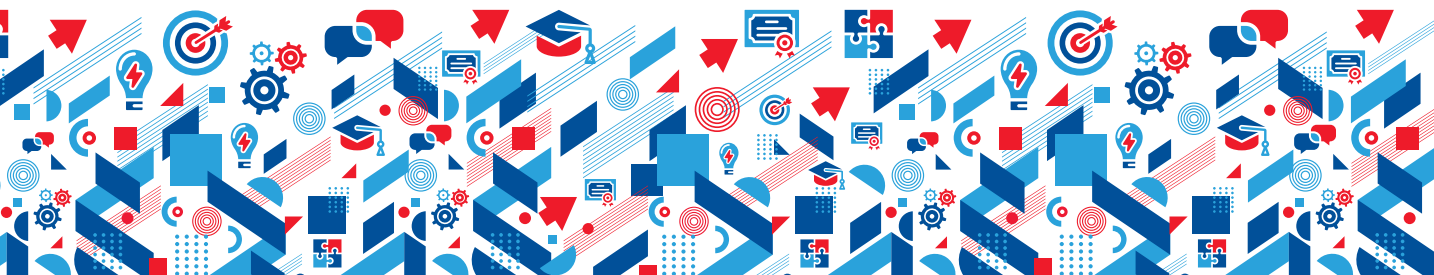
Шефер Елизавета Олеговна,
маркетолог ООО «ГеоС», г. Томск



Борзенко Инна Ивановна,
мастер производственного обучения ОГАПОУ «Борисовский агромеханический техникум», Белгородская область



Зозуля Людмила Владимировна,
шеф-повар ОГАУЗ санаторий «Красиво», Белгородская область



**Андреева Юлия,**

руководитель по подбору, оценке и развитию персонала АО «Сибирский химический комбинат», Томская область

**Мацкевич Эльвира Александровна,**

преподаватель КГБПОУ «Алейский технологический техникум», Алтайский край

**Кошкарёва Вера Владимировна,**

заместитель директора по научно-методической работе, БПОУ ОО «Тюкалинский профессиональный колледж», Омская область

**Евдокимова Елена,**

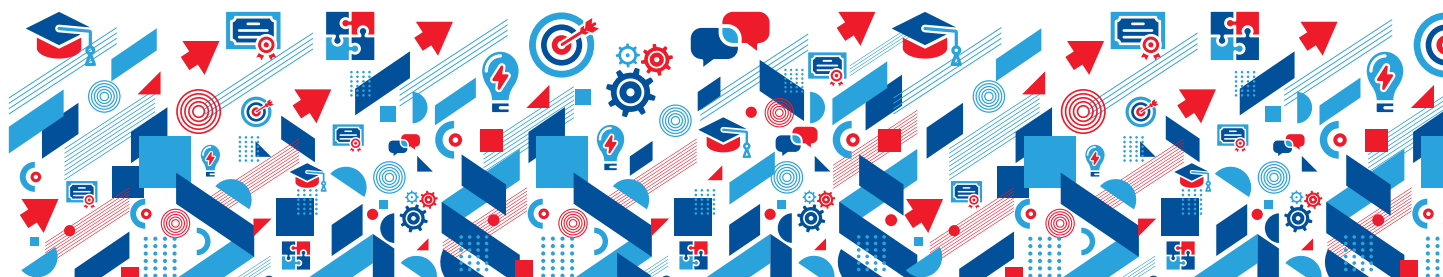
директор по персоналу ООО «Альянс Ресторанс», Иркутская область

Основные темы обсуждения на площадке:

- Условия, способствующие успешной адаптации студентов, молодых специалистов в компании (сфера производства/сфера услуг);
- Какие качества наставника позволяют наставляемому быстрее влиться в производственную среду;
- Роль наставничества для компаний.

Было принято решение:

1. Разработать систему мотивации к наставнической деятельности специалистов-наставников в компаниях.



КОРПОРАТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ БИЗНЕСА

Зенцева Е.В.,

мастер производственного обучения
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,
Краснодарский край

Процесс передачи опыта ознаменовал собой начало развития цивилизации. Во все времена и у всех народов учителей, наставников, мудрецов почитали и наделяли особым социальным статусом. В человеке заложено бессознательное стремление реализовывать себя через обучение менее опытных (или более молодых), потому что это означает профессиональную и личностную зрелость. Передача знаний является одним из самых значимых смыслов в жизни человека. Переход лучших специалистов в роль наставников связан с сочетанием работы продавца с процедурой наставничества. Подкрепляя наставников финансово и публично подчеркивая важность их роли в компании, руководство защищает старейших работников от выгорания, а себя от текучки квалифицированных специалистов.

Ключевые слова: менторство, наставник, система наставничества, профессиональное мастерство.

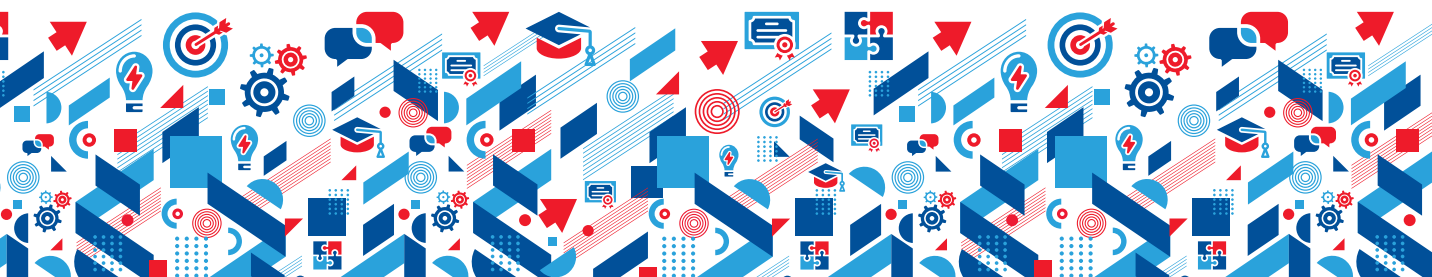
В настоящее время наставничество (менторство) является одним из ключевых методов развития персонала для многих компаний во всем мире (вне зависимости от их масштабов и рода деятельности) уже на протяжении многих лет. Согласно словарю по экономике и финансам наставничество можно определить как индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными начинающими рабочими, или их группами, или форму воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому [2]. В определении словаря управления персоналом наставничество определяется как метод воспитания и профессиональной подготовки сотрудников непосредственно на рабочем месте, имеющий как индивидуальную, так и коллективную формы.

Наставник – это опытный сотрудник, отвечающий за планирование и организацию эффективной программы профессионального развития своего подшефного и способствующий его социально-профессиональной адаптации на предприятии [3].

Личность наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника [4]. Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокую самоорганизацию.

Благодаря грамотно построенной системе наставничества, новичок в короткие сроки набирает профессионализм, получает адекватную поддержку на этапе своей адаптации и развития в компании. А наставник, из просто хорошего специалиста становится человеком, который передает опыт профессионального мастерства, создает условия для его внедрения и помогает адаптироваться новым сотрудникам.

Что нужно, чтобы процесс наставничества тикал как швейцарские часы и приносил прибыль компании?



Базовое условие – позиция руководства. Отношение к наставничеству как к проекту, готовность управленца выделять под проект ресурсы: людей, время, деньги.

Наставник должен быть носителем модели эффективного поведения и при этом *уметь* или хотя бы *хотеть* обучать молодых сотрудников. Умения можно развивать в обучающих программах по наставничеству.

Результаты работы наставника проявляются не сразу – наставничество длительный, в идеале – непрерывный процесс. Работа наставника с сотрудниками требует долгосрочного планирования. Как и любое развитие компании, наставничество требует инвестиций.

Наставник должен понимать, что обучение молодых сотрудников – это не общественная нагрузка, а оплачиваемая привилегия лучших специалистов. Наставник должен иметь особую социальную нишу в компании и получать бонусы за успехи своих учеников, видеть выгоды от своей работы.

В процессе адаптации новых сотрудников отслеживается следующая последовательность стилей взаимодействия наставника с новичком [1].

На первом этапе стиль наставника директивный, четко направляющий работу обучающегося. Позиция наставника: «делай, как я сказал». Обучение молодого сотрудника жестким алгоритмам позволяет дать ему инструмент взаимодействия с клиентом. На этом этапе наставник осуществляет доброжелательный, но жесткий контроль их выполнения.

На следующем этапе мастерство растет, специалист уже видел разных клиентов и разные ситуации, анализировал с наставником сложные случаи и искал решения. Здесь необходим поддерживающий стиль, разбор сложных ситуаций, поиск решений. Процесс уже не контролируется так жестко, а обсуждается с сотрудником, ему предлагается выбор вариантов и стимулируется самостоятельный анализ работы: «А что еще можно было сделать в этой ситуации? Как ты думаешь, почему у клиента была такая реакция?».

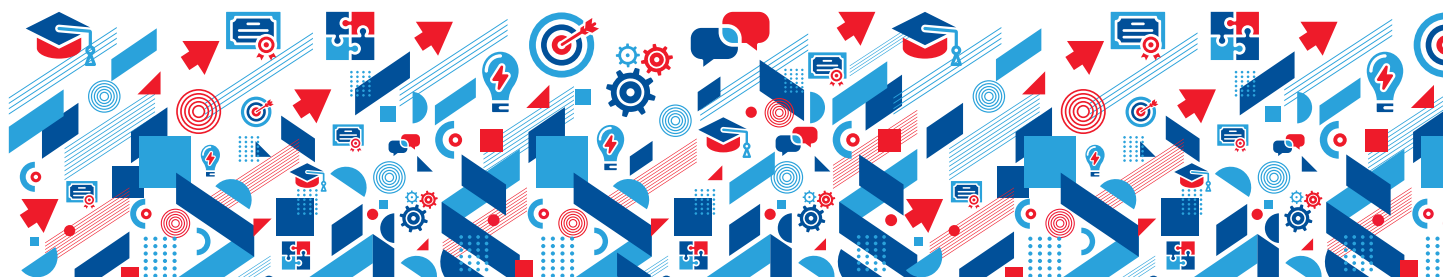
Через полгода-год сотрудник знает что и как делать. Лояльность к работе может снижаться. Здесь необходим поддерживающий демократический стиль взаимодействия. Совместное обсуждение ситуаций. Ответственность за успехи и неудачи на самом сотруднике. Контролируется только результат, процесс обсуждается в позиции «на равных». В противном случае эффект «стояния над душой» (как контроль женой мужа при жарке картошки) ни к чему хорошему не приводит.

Этап взаимодействия «на равных», отношения строятся на доверии и самостоятельности в решениях и действиях. На этом этапе нужно давать возможность специалисту принимать участие в процессах по выработке важных решений для компании, делать его частью компании, приглашать к обсуждению управленческих задач, подключать к передаче опыта или другим значимым для компании мероприятиям – в этом случае лояльность снова растет.

Сами наставники тоже требуют внимания. Для них могут быть организованы тренинги, круглые столы и т.п. Подобные мероприятия послужат мощному профессиональному росту за счет обмена опытом, и существенно улучшат эмоциональный микроклимат компании [1].

Таким образом, преимущества метода наставничества можно сформулировать следующим образом:

- Обучение сотрудников непосредственно на рабочем месте.
- Индивидуальный подход, позволяющий учитывать личностные особенности обучаемого сотрудника.
- Упрощение и ускорение процесса адаптации новых сотрудников.
- Освоение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников.



- Снижение текучести кадров.
- Повышение мотивации обучаемых сотрудников.
- Улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников [4].

В заключении стоит отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. Даже в тех случаях, когда компания не может позволить себе подготовку полноценной программы наставничества, потенциальные наставники могут формировать их самостоятельно, неформальным путем. При должной поддержке руководства такой тип наставничества так же может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

Библиографический список

1. <https://training-partner.ru/staty/kak-ubit-dvux-zajcev-odnim-vystrelom-ili-nastavnichestvo-v-usloviyah-biznesa.html> Тренинговая компания «Бизнес Партнер»
2. <http://www.glossary.ru> Словарь по экономике и финансам
3. https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/MASALIMOVA_MONOGRAFIYa_2013.pdf Монография А.Р. Масалимова Корпоративная подготовка наставников
4. http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/training/nastavnichestvo-kin.html Управление производством

НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВА, КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Копотюк И.Г.,

к.п.н., директор

Капустина С.А.,

заведующий индустриального отделения

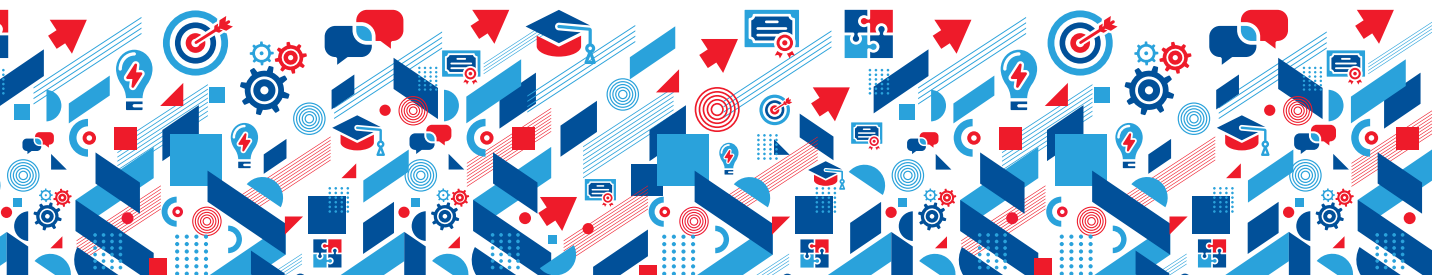
ГПОАУ ЯО «Рыбинский профессионально-педагогический колледж»,

Ярославская область

В статье описан опыт наставничества, реализованный в процессе практико-ориентированного обучения по профессиям и специальности судостроительного профиля в условиях производства АО «Судостроительный завод «Вымпел». Названы основные задачи наставничества, перечислены мероприятия, реализованные в процессе внедрения практико-ориентированной модели обучения, обозначены промежуточные результаты, выделена область, требующая доработки.

Ключевые слова: шефство, наставничество, шеф-наставник, практико-ориентированная модель обучения, партнерство.

Одной из главных задач модернизации системы профессионального образования является усиление роли практической деятельности в образовательном процессе. Для решения этой задачи был запущен федеральный проект (2013-2016 годы), а затем и региональный проект (2016-2020 годы) «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». В реализации регионального проекта активное участие принимает государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Ярославской области «Рыбинский профессионально-пе-



дагогический колледж». Важное место в реализации данного проекта отводится внедрению практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, что требует консолидации ресурсов промышленников и системы профессионального образования.

С 2016 года Рыбинский профессионально-педагогический колледж выстраивает систему сотрудничества с АО «Судостроительный завод «Вымпел». В колледже ведётся подготовка по профессиям и специальности судостроительного профиля:

- 26.01.01 Судостроитель-судоремонтник металлических судов;
- 26.01.03 Слесарь-монтажник судовой;
- 26.02.02 Судостроение.

Сложившийся опыт позволяет говорить о том, что качество подготовки студентов по профессиям и специальностям судостроительного профиля напрямую зависит от активной позиции работников колледжа и администрации АО «Судостроительный завод «Вымпел» в процессе взаимодействия. Колледж совместно с предприятием-партнером освоил новые формы сотрудничества, обеспечивающие реализацию дуальной модели обучения, апробировал нестандартные управленческие и технологические решения, оптимально организующие механизмы взаимодействия, направленные на внедрение инновационных подходов к организации учебно-производственного процесса.

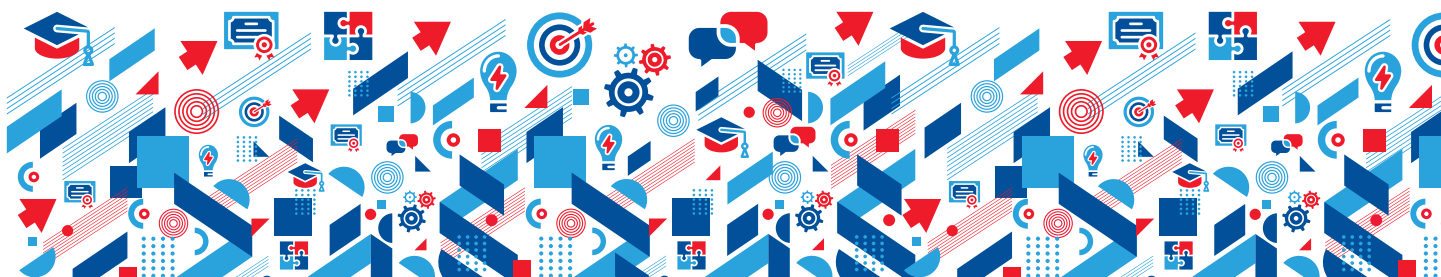
Одним из механизмов реализации дуального обучения является технология наставничества, когда работники предприятия берут шефство над студентами образовательной организации (рис. 1). Практический опыт и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций студентов колледжа.



Рис. 1. Учебная практика студентов колледжа в условиях производства

По нашему мнению, основными задачами наставничества на предприятии являются:

- обеспечить социальную и профессиональную адаптацию формирующегося специалиста (рабочего);
- сформировать корпоративную культуру;
- оказать помощь в овладении трудовыми навыками и повышении квалификации молодого специалиста;



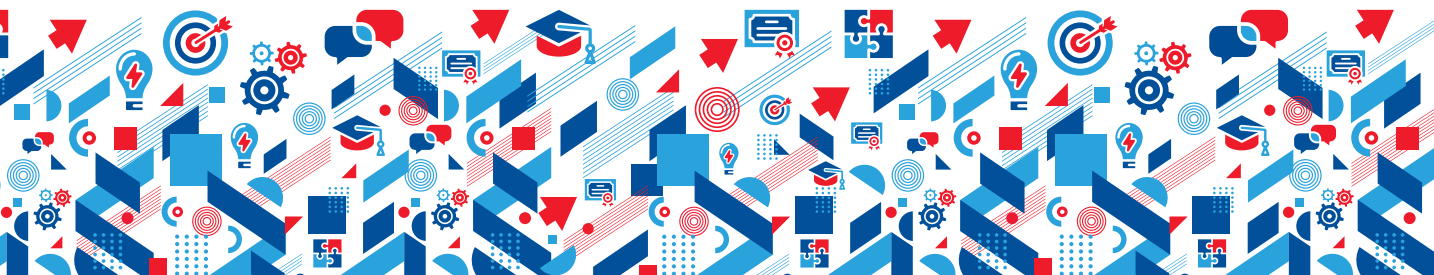
- контролировать прохождение практикантами всех стадий трудовой деятельности, уделять особое внимание качественному выполнению производственных заданий;
- соблюдать правила техники безопасности и охраны труда;
- развивать трудовую активность.

Следует сказать, что выбор шефа-наставника из числа сотрудников предприятия очень непростое дело. В этом вопросе необходимо заручиться поддержкой предприятия-партнёра и не использовать формальный подход. Важно, чтобы наставник был не только профессионалом своего дела, но и обладал педагогическим чутьём, интуицией, позволяющим найти индивидуальный подход к наставляемому, умел доступно объяснить механизмы производственных процессов предприятия, познакомить с действующим оборудованием, дать объективную оценку работе студента, мотивировать на повышение результатов.

Основная миссия наставника – структурирование, подготовка и анализ учебного процесса. Для обучающихся наставник продумывает задания, которые составляются с учетом пройденного материала, программы практики и возможности обеспечения необходимым оборудованием и материалами в условиях производства. Все задания соответствуют производственному перечню предприятия. Например, «Произвести разметку и маркировку деталей фальшборта», «Выполнить сборку полуобъемной секции на сборочном стенде с применением аргонодуговой сварки под флюсом и с газовой защитой» и т.д. Такое содержание работы, позволяет сформировать у студента понимание значимости выполняемой им работы. Постепенно учебные задания переходят в разряд производственных и студенты допускаются к выполнению несложных технологических операций на сборке судна. Ряд производственных заданий требует дополнительной теоретической подготовки, поэтому в колледже проводятся консультативные занятия по работе с необходимой нормативно-технической документацией, техническими чертежами. В свою очередь, при реализации программ дуального обучения наставником используются формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности. Так на выпускном курсе студенты профессий судостроительного профиля разрабатывают технологический процесс выполнения производственной операции, которую они будут отрабатывать при прохождении преддипломной практики, например: «Разработать технологический процесс изготовления центральной днищевой секции с двойным дном» или «Разработать технологический процесс монтажа трубопровода воздушного пуска двигателя». При подготовке и защите дипломной работы выпускник в полной мере демонстрирует профессиональные знания, умения и опыт практической деятельности.

В настоящее время Рыбинский профессионально-педагогический колледж совместно с АО «Судостроительный завод «Вымпел»» в условиях внедрения практико-ориентированной модели обучения, реализовал следующие мероприятия:

- разработан пакет нормативно-правовой документации, в том числе:
 - Положение о наставничестве;
 - Положение о порядке организации и проведении практики студентов колледжа;
 - Положение об оплате и материальном стимулировании рабочих, обучающихся, преподавателей, инструкторов, наставников производственного обучения;
- разработаны основные профессиональные образовательные программы по профессиям и специальности судостроительного профиля, в которых учтены специфика и профиль судостроительных предприятий города Рыбинска на основе предложений, высказанных представителями данных предприятий;
- составлены технические описания ключевых компетенций по каждой профессии;



- разработана и реализуется программа профессиональной помощи «Школа наставничества», в которой сотрудники колледжа оказывают профессиональную помощь и поддержку наставникам предприятия, а специалисты предприятия стажировуют преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа;
- привлечены к процессу обучения высококвалифицированные специалисты предприятия-партнера (в качестве штатных преподавателей или внешних совместителей; в качестве наставников студентов на производственном предприятии);
- привлечены специалисты предприятия-партнера при проведении промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (в качестве председателей ГЭК, заместителей председателей квалификационных комиссий);
- сформирован реестр наставников предприятия, привлекаемых к обучению в рамках учебной и производственной практики по профессиям «Сборщик корпусов металлических судов»; «Сборщик-достройщик судовой»; «Слесарь-монтажник судовой»; «Трубогибщик судовой»; «Трубопроводчик судовой».

Основная задача, поставленная перед колледжем нашим социальным партнером-предприятием, – это формирование готовности будущего работника (нашего студента) к осознанному выполнению трудовых функций, принятию верных решений и последующих действий в изменяющихся условиях производства.

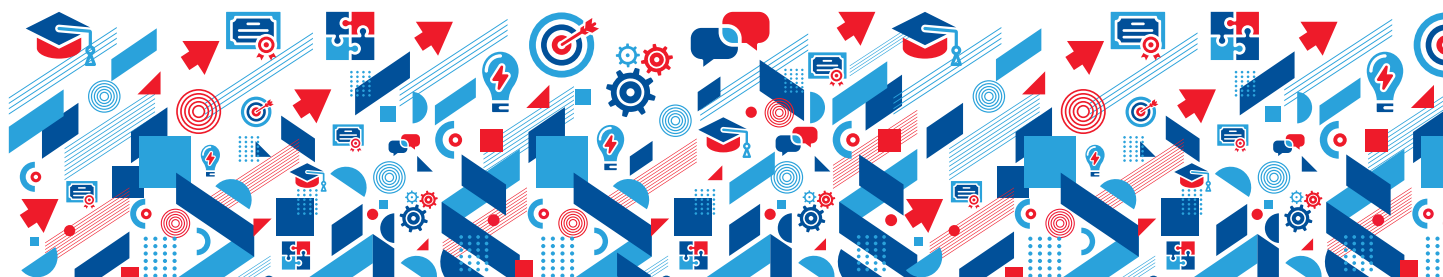
На основе сложившегося современного учебного комплекса, базирующегося на взаимосвязи теоретического обучения в колледже и практического обучения на предприятии, происходит интенсивное насыщение учебного процесса реальными производственными и практическими задачами, в решение которых вовлечены все субъекты дуального обучения:

- административные работники колледжа;
- административно-кадровые службы предприятия;
- учебный центр предприятия;
- инженерно-педагогические кадры колледжа;
- инженерные кадры предприятия (в качестве внешних совместителей преподавателей общепрофессиональных и профессиональных дисциплин);
- рабочие кадры (мастера-наставники) предприятия;
- студенты.

Внедрение практико-ориентированного подхода в процесс подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена дает возможность студентам колледжа стать конкурентными на рынке труда. В свою очередь предприятие получает возможность отследить профессиональное становление обучающегося на протяжении всего периода обучения с первого по третий (четвертый для специальности) курс, а на выпуске определиться с выбором потенциального работника для своего предприятия.

За последние три года функционирования системы наставничества в колледже и на предприятии «АО «Судостроительный завод «Вымпел» можно обозначить следующие результаты:

- в 2019 году состоялся первый выпуск – это 24 квалифицированных рабочих для судостроительной промышленности по профессии 26.01.01 «Судостроитель-судоремонтник металлических судов»;
- в 2020 году выпущено 43 молодых специалиста, в том числе 20 человек это выпускники профессии 26.01.03 «Слесарь-монтажник судовой», одной из самых востребованных в судостроительной индустрии;



- 54% из числа выпускников профессий судостроительного профиля сдали ГИА на «хорошо» и «отлично» и получили приглашение на работу от представителя работодателя;
- удовлетворенность образовательным процессом среди выпускников профессии 26.01.01 «Судостроитель-судоремонтник металлических судов» выше, чем у выпускников других профессий и составляет 84,6%;
- 82% выпускников собираются трудоустроиться на предприятие после службы в рядах РА;
- количество наставников предприятия с 6 человек увеличилось до 43 человек.

Результаты функционирования системы наставничества свидетельствуют о ее успешности и эффективности. Ключевыми факторами успеха являются:

- заинтересованность наставников в воспитании молодых кадров;
- желание молодых квалифицированных рабочих закрепиться в профессии и добиться успеха;
- заинтересованность колледжа и предприятия-партнёра в сохранении и преемственности поколений, аккумуляции и трансляции передового производственного и педагогического опыта в нашем профессиональном сообществе.

В то же время можно выделить область, требующую доработки. Так, необходимо усовершенствовать механизм формирования наставнических пар, поскольку психологическая совместимость наставника и обучающегося – это ключевой фактор, определяющий успешность наставничества.

Таким образом, наш опыт показывает, что наставничество в условиях производства может стать эффективным механизмом, обеспечивающим формирование конкурентоспособного выпускника.

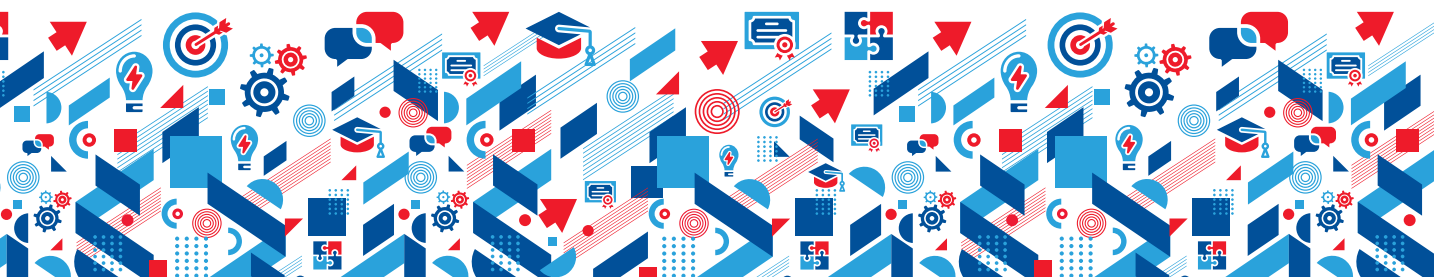
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Лохачева О.Г.,
методист отделения дизайна,
преподаватель высшей категории ГАПОУ «Оренбургский государственный колледж»,
Оренбургская область

Рассматривается проблема подготовки специалистов среднего звена при участии потенциальных работодателей, с использованием современных образовательных технологий. Выделены направления работы образовательной организации и проанализированы достигнутые цели.

Ключевые слова: конкурентоспособность специалиста, модель специалиста, потенциальные работодатели, инновационные педагогические технологии и подходы, социальное партнерство и сетевое взаимодействие, содействие трудоустройству выпускников.

Проблема качества образования всегда находилась в поле зрения как педагогической теории, так и практики образования. Исследования показывают, что, по мнению 54% выпускников и 47% преподавателей учреждений среднего профессионального образования, каче-



ство подготовки специалистов не в полной мере отвечает современным и перспективным потребностям. Можно предположить, одна из причин заключается в том, что вопрос о качестве подготовки специалиста в практике сводится к текущей и итоговой оценке студента лишь по одному параметру — уровню знаний и умений.

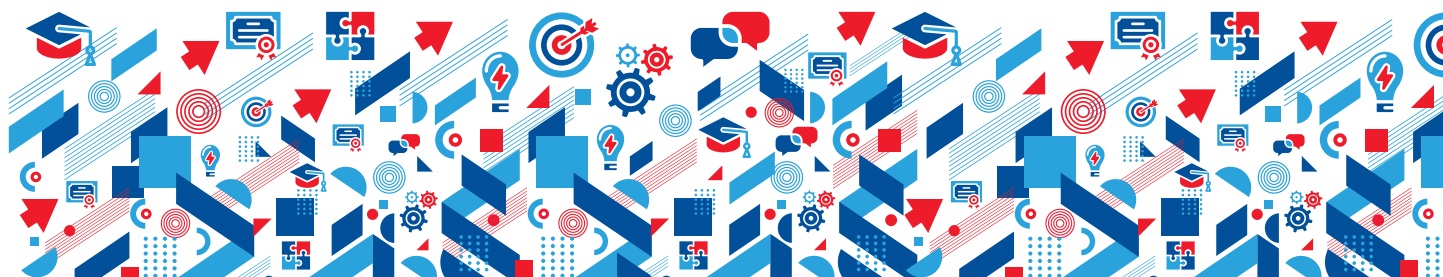
Конкурентоспособность специалиста на производстве же определяет его мотивационная готовность, эмоциональная устойчивость, толерантность, умение управлять своими психическими состояниями и т.д. Однако эти параметры развития личности специалиста не входят в критерии оценки качества его подготовки. В то же время работодатели обращают внимание именно на эти критерии. В настоящее время все отчетливее наблюдается несоответствие между возрастающей сложностью мира и способностью выпускников ориентироваться в нем. Это выдвигает перед учебными заведениями задачу подготовки выпускника, способного адекватно реагировать на изменения окружающего мира, вооруженного знаниями и практическим опытом, которые позволяют ему реализовать свои потенциальные возможности: ориентироваться в информационном пространстве, управлять технологическими процессами, обладать коммуникативными навыками, находить нестандартные решения в сложных ситуациях и нести за них ответственность [6].

Понятие «модель специалиста» – довольно емкое и многообразное. Оно может быть определено множеством способов, например, таких как:

- совокупность определенных компетенций, полученных в процессе обучения;
- востребованность на рынке труда;
- позитивная самооценка, личностные качества;
- стремление к карьерному росту [6].

Итак, перед нами стоит сложная задача, подготовить конкурентоспособного выпускника ... и решаем мы её с помощью инновационных педагогических технологий и подходов, в тесном сотрудничестве с потенциальными работодателями. Основные задачи учебно-производственной работы в ГАПОУ «ОГК» на новый учебный год:

1. Разработка и внедрение эффективных моделей социального партнерства и сетевого взаимодействия в подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с образовательными и профессиональными стандартами и стандартами WorldSkills Russia. В данном направлении сформировано устойчивое взаимодействие с такими крупными производственными структурами области как ОАО «Газпром Добыча Оренбург», ИПК «Газпромпечатъ», ООО «Офис» – рекламно-полиграфическая фирма и т.д. Предприятия помогают в организации и проведении конкурсов профмастерства различного уровня, от внутриколледжных, до областных и региональных; кроме того, организуют и проводят на своих базах учебные и производственные практики по различным профессиональным модулям с закреплением за практикантами опытных наставников.
2. Модернизация учено-производственной инфраструктуры и материально-технической базы, обеспечивающей высокий уровень образовательной деятельности, в том числе дальнейшее внедрение ФГОС по ТОП-50. Благодаря участию в различных проектах и выигрывая гранты, образовательная организация модернизирует лаборатории и мастерские новым современным оборудованием. В частности последние годы уделяется особое внимание внедрению современного оборудования в швейной мастерской, закуплено оборудование для выпечки осетинских пирогов, модернизирована учебная столовая-лаборатория, в которой проводятся практические занятия у будущих поваров – технологов, проводят свои мастер-классы ведущие шеф-повара кафе и ресторанов города.

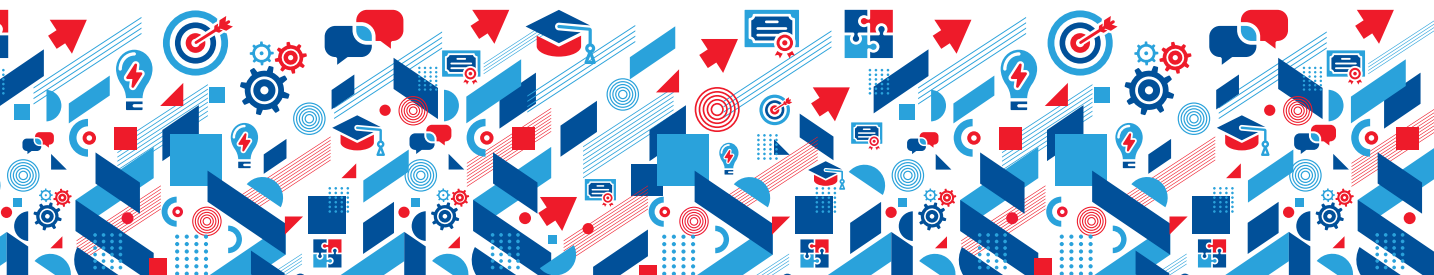


3. Развитие системы управления качеством образовательной деятельности; независимой системы оценки качества образования. На каждом квалификационном экзамене или защите выпускных квалификационных работ, на демо-экзаменах присутствуют представители работодателей, активно принимают участие как в подготовке и рецензировании заданий к экзаменам, так и в оценке ответов и действий обучающихся. Это способствует повышению уровня самооценки будущих выпускников и подтверждает систему независимой оценки знаний и умений.
4. Поддержка талантливой молодежи, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Содействие трудоустройству выпускников в рамках организации производственных практик. Безусловно, все вышеперечисленные действия способствуют в дальнейшем и трудоустройству наших выпускников. Проходя учебные и производственные практики на предприятиях города и области, формируя свои практические навыки под чутким руководством наставника от организации, обучающиеся демонстрируют качество знаний полученных в процессе обучения, учатся работать в трудовом коллективе, рассматриваются и в случае предложения о сотрудничестве – трудоустраиваются, даже на этапе обучения на старших курсах колледжа, это является большим стимулом как к дальнейшему обучению, так и к получению профессионального опыта.

Конечно, ставя перед собой такие задачи, необходимо соответствовать современным требованиям по подготовке специалистов. Этому способствуют современные образовательные технологии. Современные технологии построения урока – это комплекс из трех взаимосвязанных составляющих:

1. Современное содержание, которое передается обучающимся, предполагает не столько освоение предметных знаний, сколько развитие **компетенций**. Это содержание должно быть хорошо структурированным и представленным в виде мультимедийных учебных материалов, которые передаются с помощью современных средств коммуникации.
2. Современные методы обучения – активные методы формирования компетенций, основанные на взаимодействии обучающихся и их вовлечении в учебный процесс, а не только на пассивном восприятии материала.
3. Современная инфраструктура обучения, которая включает информационную, технологическую, организационную и коммуникационную составляющие, позволяющие эффективно использовать преимущества дистанционных форм обучения [1].

На отделении «Дизайна» используются современные, в том числе и цифровые образовательные технологии. Это педагогические технологии сегодняшнего дня, дающие возможность учащимся по-новому представлять изучаемый материал, систематизировать его. Для преподавателя – это расширение возможности применения на уроке наглядности (локальная сеть в учебном кабинете, мультимедийное сопровождение учебного занятия, формирование электронного портфолио студента по средствам поурочного выполнения практических работ и т.д.). Возможность использовать презентации к урокам, подготавливать различного рода материал, пользоваться справочным материалом. Преподавателям и студентам одинаково необходимо пользоваться интернетом. В зависимости от индивидуальных особенностей групп, они помогают обеспечивать обратную связь при оценивании результатов образовательной и профессиональной деятельности, служит способом системной рефлексии на собственную деятельность и представления её результатов в одной или более областях для текущей оценки компетентностей или конкурентоспособного выхода на рынок труда. Кроме того, мы используем в своей работе дуальное обучение, при котором по ряду профессиональных модулей



теоретические и практические занятия проводятся при непосредственном участии представителя от работодателя. Как правило это сотрудник с высшим профильным образованием и большим стажем работы в отрасли. Например: по специальности 54.02.01 Дизайн (реклама) мы более трех лет сотрудничаем с ООО «Офис», просим заместителя директора фирмы Гладышеву А.Г. почитать курс лекций и провести практические занятия по созданию фирменного стиля.

Развитие творческих возможностей и способностей продолжается и на занятиях по МДК 01.02 Основы проектной и компьютерной графики, разрабатываются и использует методические рекомендации с направленностью в профессиональную деятельность, что в свою очередь тоже обеспечивает формирование таких компетенций как ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития и ОК 5. Использовать информационные и коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

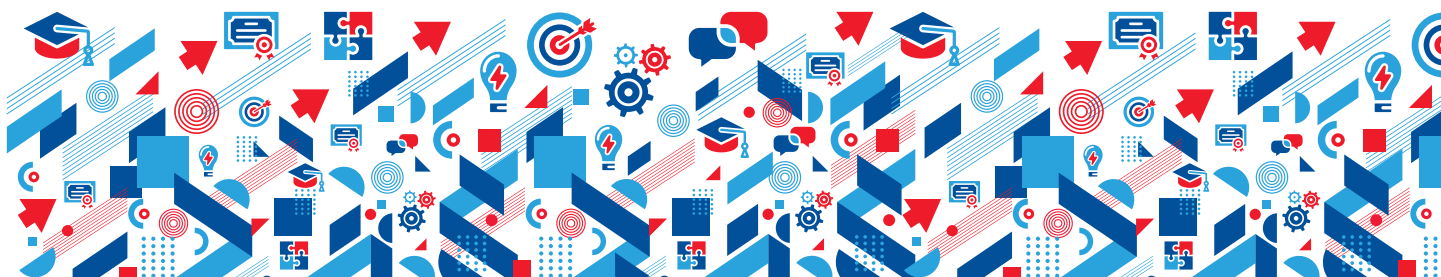
А вот решать нетиповые задачи по экономическому расчету проекта студенты обучаются на занятиях по «Экономике организации» и по МДК 01.03 Методы расчета основных технико-экономических показателей используя информационные технологии для развития аналитических умений (см. рис.1).

1	2	3	4	5	6
1					
2			Утверждаю:		
3	Калькуляция продукции			Иванов И.И.	
4			м.п.	27.04.2020	
5					
6		Продукт А			
7					
8	Ед. изм.	1 шт	Единица стоимости		руб.
9					
10	№ п/п	Наименование	Ед. изм.	Норма расхода	Цена
11					Сумма
12	1/1	бумага, 80 г/см ²	лист	-	-
13	1/2	краска	грамм	-	-
14	1/3	картон, 360 г/см ²	лист	-	-
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					

Рис. 1. Калькуляция себестоимости с накладными расходами

Применение цифровых технологий способствует возникновению такого взаимодействия и отношений обучающихся между собой, с преподавателем, при которых для достижения цели реализуются творческие усилия личности, не только достигаются запланированный результат, но и происходит развитие внутреннего мира человека. Воспитательная роль зависит от отражения этих трудовых отношений в духовной жизни обучающихся, в преломлении их в мыслях и чувствах, в широте и глубине волевых усилий личности.

В заключении необходимо отметить, что образовательные технологии позволяют повысить интерес обучающихся к учебной деятельности, предусматривают разные формы подачи и усвоения программного материала, заключают в себе большой образовательный, развивающий и воспитательный потенциал. Благодаря этому закладываются основы для успешной адаптации и самореализации в дальнейшей жизни наших выпускников. В процессе подго-



товки будущих специалистов главным является не усвоение готовых знаний, а развитие способностей к методам познания, дающим возможность самостоятельно добывать информацию, творчески ее использовать, что позволяет ориентировать студентов на самообразование. При этом кардинально меняется и функция преподавателя. Он становится не транслятором, а навигатором-консультантом в потоке информации, что в свою очередь способствует формированию специальных профессиональных компетенций будущих специалистов. Формирование и развитие творческой самостоятельности студентов должно протекать поэтапно: подготовительная деятельность (самостоятельная работы под руководством преподавателя), частичная творческая деятельность (самостоятельная работы при консультативном вмешательстве преподавателя), творческая самостоятельная деятельность студентов.

Подготовка высококвалифицированного специалиста, востребованного в условиях рынка, способного самостоятельно принимать решения в рамках профессиональной компетентности – главная задача каждого педагога. Для того чтобы достичь успеха в ходе обучения студенческой аудитории творческому мышлению, мне самой приходится постоянно тренировать данные навыки, проходя стажировки в рекламно-полиграфических фирмах, повышая квалификацию на курсах по подготовке и проведению как чемпионатов WorldSkills, так и демо-экзаменов.

Библиографический список

1. Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного подхода в образовании/ А.Г. Бермус // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. – (<http://eidos.ru/journal/htm>).
2. Веселовская, Н.С. Компетентный подход в образовании – основа подготовки высококвалифицированного специалиста/ Н.С. Веселовская // Интернет-конференция «Повышение квалификации специалистов в условиях модернизации образования», – 2006. – (<http://www.auditorium.ru>).
3. Гузеева, В.В. Исследовательская работа в профильном обучении /В.В. Гузеева // Народное образование.- 2010.-№7.-С.192-196
4. Компетентный подход в педагогическом образовании [Текст] / В.А. Козырева [и др.]. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2004. – 392 с.
5. Лебедев, О.Е. Компетентный подход в образовании [Текст]/ О.Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – №5.- С.3-12.
6. 6. Соловова, Н.В. Компетентный подход. Инновационные методы и технологии обучения: учебно-методическое пособие/сост. Н.В.Соловова, С.В. Николаева. – Самара: «Универс групп», 2012. – 58 с.

ОПЫТ КОРПОРАТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ МОНОГОРОДА

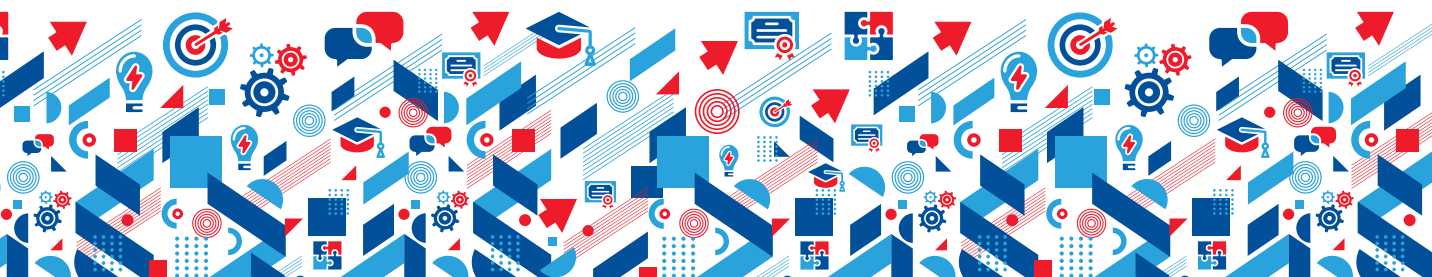
Мацкевич Э. А.,

руководитель центра содействия трудоустройству выпускников
КГБПОУ «Алейский технологический техникум», Алтайский край

В статье рассматриваемся метаморфоза выхода из зоны комфорта в системе моногорода. Внедрение методического инструментария, социального партнерства, сотрудничества с кадровыми партнерами города в становлении молодого профессионала.

Ключевые слова: наставничество, социальное партнерство, профессионал, опытный педагог, хакатон.

Тема кадрового партнерства и корпоративного наставничества для профессиональных образовательных организаций является одной из самых актуальных и животрепещущих. В условиях коронавирусной инфекции, она обострилась ещё больше. Как выстроить правиль-



ную стратегию развития таких отношений? Как получить от кадровых партнеров правильную обратную связь? Ответы на данные вопросы, основываясь на опыте нашего учебного заведения, я попытаюсь раскрыть в данной статье.

Алейский технологический техникум – профессиональная образовательная организация, находящаяся в маленьком городе, численность которого 29000 человек. Основная часть населения – военнослужащие. В городе несколько крупных предприятий, а также процветает малый и средний бизнес.

Основные направления экономики: сельское хозяйство, перерабатывающая промышленность, торговля. Градообразующим предприятием является ЗАО «Алейскзернопродукт им. С. Н. Старовойтова».

Техникум ведет подготовку по 8 направлениям, планируется открыть ещё 3 направления. На сегодняшний день у нас обучается почти 700 человек. Подготовка рабочих и специалистов среднего звена построена по принципу: 30 % – теории, 70 % – практического обучения.

Весной 2020 года, в условиях кризиса, мы столкнулись с определенной проблемой. наших студентов было очень трудно, а в некоторых случаях практически невозможно устроить на практику. Многие предприятия в период пандемии оптимизировали свое производство, а некоторые вынуждены были закрыться.

Тут мы и столкнулись с проблемой взаимодействия образования и бизнеса. Мы понимали, что многолетнее сотрудничество с некоторыми предприятиями города и района необходимо было вывести на новый уровень, увеличить число партнеров, найти новые точки соприкосновения.

Я считаю, что техникум – это та образовательная организация, которая на выходе должна иметь выпускника с определённым набором компетенций, умений и навыков. Это должен быть специалист, рабочий, которому педагоги помогают освоить не только профессию, но вносят огромный вклад в становление личности.

То есть в своем моногороде мы можем быть не просто образовательным учреждением, а стать бизнес – организацией, центром для трудоустройства, взаимодействия кадровых агентств, центров занятости и работодателей.

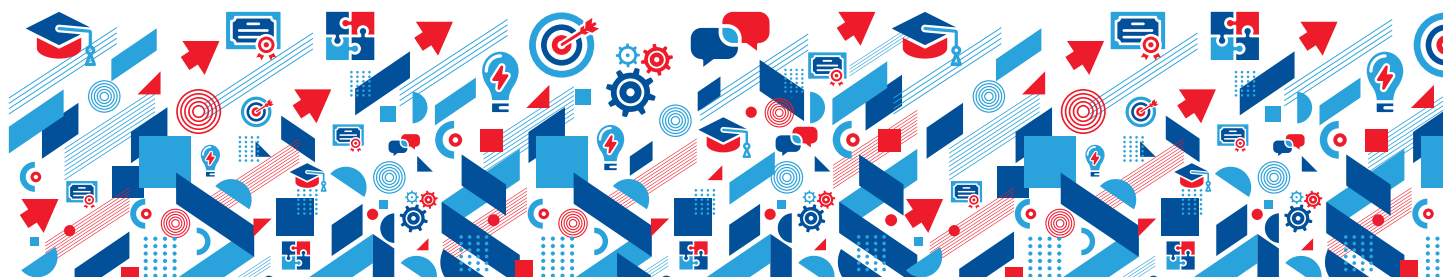
В июне 2020 года на базе нашего техникума был создан Центр содействия трудоустройству выпускников.

Основной целью нашего центра являются: налаживание социального партнерства с предприятиями, организациями и учреждениями, заинтересованными в кадрах, проведение мероприятий, содействующих занятости выпускников; сотрудничество и налаживание корпоративного наставничества с социальными партнерами, выступающими в качестве работодателей для выпускников, а также ранняя работа с работодателем.

В принципе система наставничества много лет работает в нашем техникуме:

- Наставничество между педагогами: старший педагог – молодой педагог и наоборот молодой педагог – старший педагог (особенно в овладении новым электронным инструментарием).
- Наставничество: педагог – студент (участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства).
- Корпоративное наставничество (предприятие, специалист предприятия – студент (учебная, производственная, преддипломная практика)).

Корпоративное наставничество в том виде, в котором действует у нас, имеет место быть, но... Необходимо выходить на новый уровень. Привлекать работодателя к работе со студентом с 1-го курса. Организовать раннюю работу с работодателем.



Огромный вклад внесла и мощнейшим мотиватором в нашей работе стала группа компаний «Карьера в России» под руководством С. С. Гиль. В этом году наш техникум стал региональным оператором и совместно с КВР начали подготовку и проведение хакатанов, кадрового подиума, планируется проведение профессиональных проб.

В ходе проведенных мероприятий в мае июне 2020 года мы увеличили число кадровых партнеров практически в два раза.

За 2 месяца работы Центра содействия подписано 10 договоров о социальном партнерстве, 15 находятся на согласовании.

Оказалось, что в системе моногорода реально найти те предприятия, которые готовы к сотрудничеству, наставничеству, совместной общественной деятельности, а самое главное к трудоустройству выпускников.

Летом этого года нашим центром были трудоустроены 30 % выпускников, много студентов благодаря нам нашли подработку на лето.

Для того, чтобы выпускник соответствовал требованиям работодателя в нашем техникуме работают следующие направления:

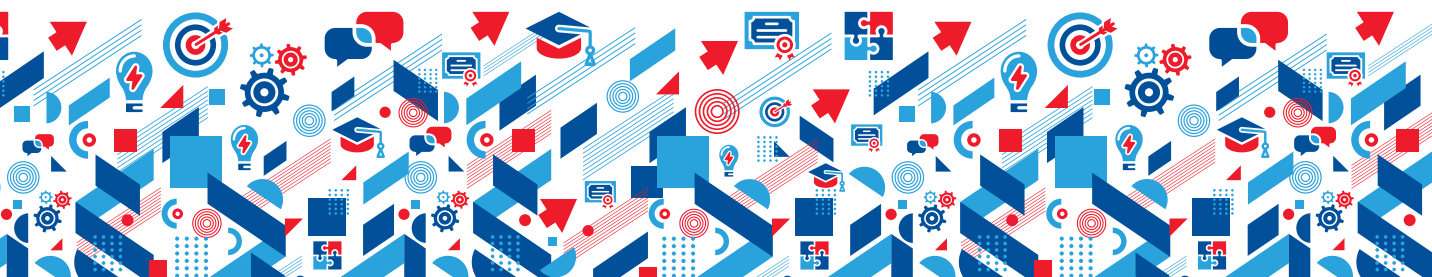
1. Организованы дополнительные кружки в техникуме: предпринимательство, культура речи и делового общения, критическое мышление.
2. Планируется проведение практического обучения (кроме учебной и производственной практик) на базе кадрового партнера, с привлечением специалистов предприятия, организация наставничества с 1го курса.
3. Заключение трехсторонних целевых договоров на обучение.
4. Вовлечение кадрового партнера в организацию системы профориентации.
5. Проведение круглых столов, тренингов, экскурсий, соревнований, и др., совместной общественной деятельности с кадровыми партнерами.

Хочется отметить, что именно для нашей организации, в которой и до этого действовала система наставничества, был небольшой процент целевых договоров. У нас есть свой предпринимательский трек и пандемия стала мощным толчком и огромной базой для дальнейшей успешной работы.

О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ПРОФСТАЖИРОВКИ 2.0» КАК ИНСТРУМЕНТА НАСТАВНИЧЕСТВА: АНАЛИЗ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ УМП «СПЕЦАВТОХОЗЯЙСТВО Г. ТОМСКА» И ОГБПОУ «ТМТТ»

Суслов А.А.,
преподаватель технических дисциплин
ОГБПОУ «Томский механико-технологический техникум», Томская область

В статье рассмотрен вопрос организации и проведения Всероссийского конкурса студенческих работ «Профстажировки 2.0» на примере участия студентов ОГБПОУ «ТМТТ», работодателя УМП «Спецавтохозяйство г. Томска». Проведен общий анализ выполненной работы по проекту, представлены основные выводы и результаты как инструмента наставничества.



Ключевые слова: наставничество, «Профстажировки 2.0», кейс, работодатель, практико-ориентированный подход, волонтерство, курсовая работа.

В современном мире залогом успеха выпускников образовательных учреждений является получение качественного образования, приобретение актуальных профессиональных навыков с целью гарантированного трудоустройства. Наставничество на производстве является залогом успешного трудоустройства, овладения актуальными навыками [1.С. 28]. Для обеспечения взаимосвязи работодателей, студентов, образовательных учреждений на Всероссийском уровне разработан проект ОБЩЕРОССИЙСКОГО НАРОДНОГО ФРОНТА и АНО «Россия – страна возможностей» «Профстажировки 2.0».

Цель проекта заключается в том, чтобы обеспечить прохождение стажировок у работодателей, входящих в информационную базу проекта. Механизм участия студентов и образовательных партнеров следующий. На первом этапе необходимо пройти регистрацию на сайте, затем выбрать кейс (профессиональное задание, описание проблемы, которую необходимо решить). Далее выполнить задание работодателя. Ресурсы сайта «Профстажировки 2.0» позволяют обеспечить многостороннюю связь работодателей, образовательных организаций, студентов, информационных партнеров. Выполненное задание может быть оформлено как курсовая или дипломная работа, оценивается как преподавателем, так и работодателем. При успешном разрешении кейса, поставленных задач работодателем в курсовой или дипломной работе, студент может быть приглашен на стажировку. Особенностью проекта «Профстажировки 2.0» является то, что в нем могут принять участие студенты вузов и СПО.

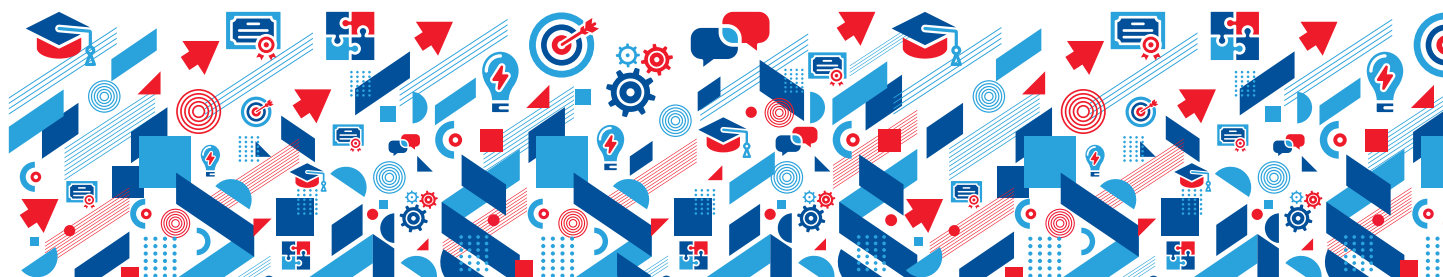
В информационной базе проекта размещено 4552 кейса от 1294 работодателей, среди них от Томской области представлено 27 работодателей и заявлено 57 кейсов (данные на июль 2020 г.). Итоги конкурса проводятся дважды в год [2].

С августа 2019 г. по настоящее время ОГБПОУ «ТМТТ» является активным участником, образовательным партнером проекта «Профстажировки 2.0». В рамках Первой волны конкурса студенческих работ «Профстажировки 2.0» студенты ОГБПОУ «ТМТТ» работали над кейсами «Логистические аспекты комплекса работ по содержанию тротуаров и газонов улично-дорожной сети г. Томска (на примере микрорайона Северный парк)» (работодатель – МБУ «Спецавтохозяйство г. Томска»), «Разработка системы сбора и сортировки твердых коммунальных отходов в городе Томске (на примере микрорайона Северный парк)» (работодатель – УМП «Спецавтохозяйство г. Томска»). Региональный оператор по обращению с твердыми коммунальными отходами в г. Томске и Томском районе) [3].

Каждый из участников проекта ставил перед собой цели и задачи. Данные о соотношении целей и достигнутого результата представлено в таблице 1.

Таблица 1. Цели участников проекта

Участник проекта	Описание цели	Достигнутый результат
ОГБПОУ «ТМТТ»	Реализовать взаимовыгодное социальное партнерство с работодателем	Заключен договор социального партнерства с УМП «Спецавтохозяйство г. Томска»
УМП «САХ»	Разрешить проблему, описанную в кейсе	Получена важная информация, имеющая значение для выработки новой политики компании по обращению с ТКО

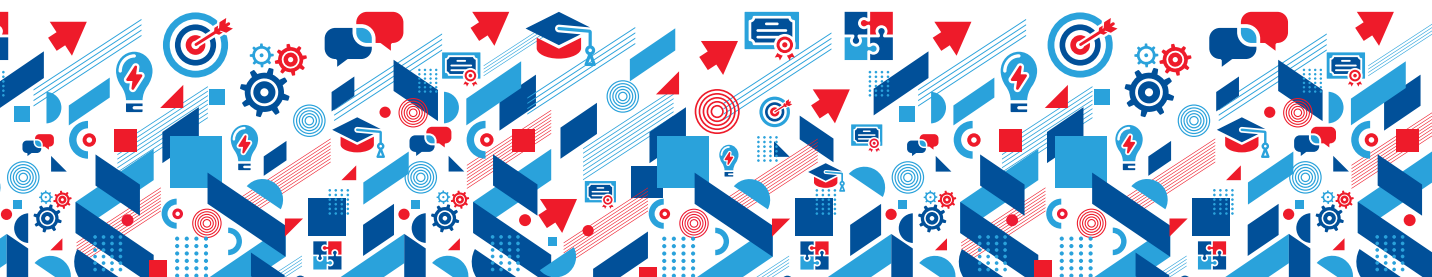


Участник проекта	Описание цели	Достигнутый результат
студент	Выполнить курсовую работу, пройти стажировку у данного работодателя	Работа выполнена, признан победителем Первой волны проекта, стажировку прошел дистанционно.

На примере кейса УМП «САХ» «Разработка системы сбора и сортировки твердых коммунальных отходов в городе Томске (на примере микрорайона Северный парк)» выделим следующие этапы работы над проектом (таблица 2).

Таблица 2. Сроки реализации проекта

Сроки	Студент	Преподаватель	Работодатель УМП «САХ»
Июль 2019 г.			Размещение кейса компанией УМП «САХ» на сайте проекта «Профстажировки 2.0» в виде профессионального задания
Август – сентябрь 2019 г.	Регистрация на сайте «Профстажировки 2.0», выбор кейса, согласование с руководителем (преподавателем техникума)	Регистрация на сайте «Профстажировки 2.0», ознакомление с базой кейсов	
Октябрь – декабрь 2019 г.	Сбор материала, написание курсовой работы	Контроль исполнения работы, организация поисковой деятельности студента, структурирование материала	Работа в режиме обратной связи. Предоставление материалов, важных для выполнения практико-ориентированного задания, организация экскурсий на предприятие.
Январь 2020 г.	Оформление результатов курсовой работы, практической части, презентационного материала.	Составление аннотации работы, графиков участия студента, работодателя, оценка выполненной курсовой работы студентом.	Оценка работодателем представленной текстовой и презентационной частей работы. Приглашение на стажировку.
Февраль 2020 г. Организаторы проекта «Профстажировки 2.0» подводят итоги Первой волны конкурса студенческих работ	Студент признан победителем Первой волны проекта «Профстажировки 2.0», приглашен на торжественную церемонию подведения итогов Первой волны конкурса студенческих работ «Профстажировки 2.0» в г. Москва. Интервью для СМИ, презентация итогов работы для организаторов проекта «Профстажировки 2.0»	Оформление итогов в виде графиков, таблиц участия студента, образовательной организации (ОГБПОУ «ТМТТ»), работодателя УМП «САХ» в проекте «Профстажировки 2.0». Составление плана дальнейшего взаимодействия с УМП «САХ».	Консультирование по профессиональным вопросам, предоставление дополнительного материала.



Сроки	Студент	Преподаватель	Работодатель УМП «САХ»
Март – май 2020	Прохождение стажировки в УМП «САХ»	Контроль за прохождением стажировки студентом, сопровождение студента.	Разработка практического задания для стажировки, организация прохождения стажировки в дистанционном формате
Июнь 2020	Предоставление отчета о прохождении стажировки у работодателя, презентационного материала.	Оценка выполненного задания студентом. Анализ проделанной работы.	Оценка выполненного задания студентом на стажировке. Подведение итогов работы в рамках проекта «Профстажировки 2.0»

Наставничество в рамках проекта «Профстажировки 2.0» на наш взгляд представлено в нескольких формах. Со стороны преподавателя – мотивация к научной деятельности и организация поисковой самостоятельной работы студента, общий текущий и итоговый контроль. Со стороны работодателя – описание практико-ориентированной задачи, оформленной в виде кейса, требующей решения, нового взгляда; инициация самостоятельной работы студента над конкретной практической задачей, имеющей непосредственное применение на практике.

В результате приобретенного формата взаимодействия с работодателем посредством выполнения актуального практико-ориентированного задания можно сделать следующие выводы.

Первый вывод – темы, методические пособия по написанию курсовых и дипломных работ требуют корректировки в контексте большей практической составляющей. Проблема малой практической составляющей характерна для большинства студенческих работ. Решением в данной ситуации является практико-ориентированное задание, сформированное совместно с работодателем [4].

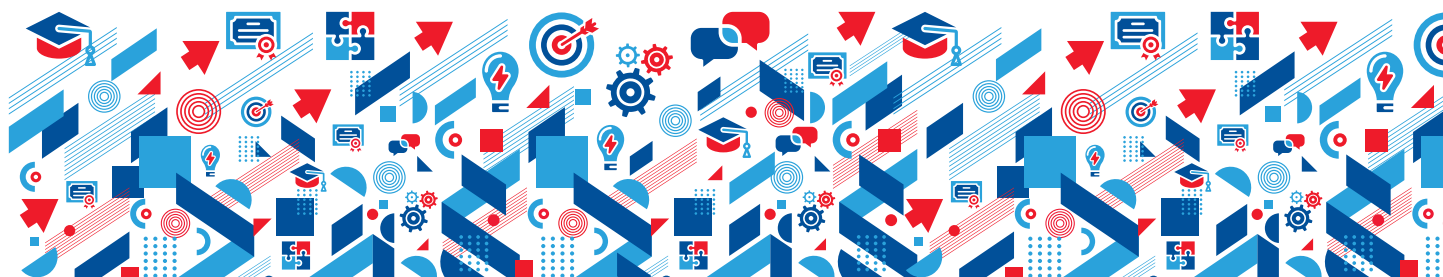
Второй вывод – приобретен полезный взаимный опыт сотрудничества с крупной компанией региона по наиболее актуальной проблеме обращению с твердыми коммунальными отходами.

Третий вывод – работа над конкретной задачей, поставленной руководством компании является мощным стимулом инициации самостоятельной работы студента, его поисковой деятельности. Студент осознает свою сопричастность к тем вопросам, которые важны и требуют решения в настоящее время в компании и Томской области в целом.

Четвертый вывод – прохождение целенаправленной стажировки и работа над конкретным проектом формируют завершенность образовательного процесса. Теоретические знания в таком формате работы подкрепляются важными и актуальными навыками. Важность и актуальность навыков, приобретенных знаний в таком ключе взаимодействия студента и работодателя обусловлены прежде всего конкретными практическими ситуациями, требующих решений.

Пятый вывод – формат работы организаторов проекта «Профстажировки 2.0» активно содействовал непрерывности обучения, стажировок, различных мероприятий в условиях борьбы с коронавирусной инфекцией. Для этого в частности были разработаны правила прохождения стажировки студентов у работодателя в дистанционной форме [5].

Шестой вывод – проект «Профстажировки 2.0» обладает широким спектром информационных ресурсов начиная от социальных сетей и заканчивая журналами («Огонек»), телеканалами. Истории участников проекта регулярно публиковались в новостных лентах, федеральных СМИ, участники приобрели известность в профессиональных кругах. За время участия в



проекте неоднократно были опубликованы результаты исследований по сбору и сортировке твердых коммунальных отходов Шевченко Андрея (студента ОГБПОУ «ТМТТ») [6].

Седьмой вывод – образовательные организации, работодатели приобрели статус партнеров проекта. Благодаря этому статусу им своевременно предоставляется полная информация о планируемых мероприятиях, обучающих вебинарах, мастер-классах и прочее. Все вышеперечисленное безусловно способствует совершенствованию работы, установлению еще более прочных связей с ведущими работодателями региона. Ярким примером этого является безвозмездное предоставление к базе информационных обучающих курсов партнеров проекта «Профстажировки 2.0». Доступ к этой базе получили победители Первой волны проекта «Профстажировки 2.0».

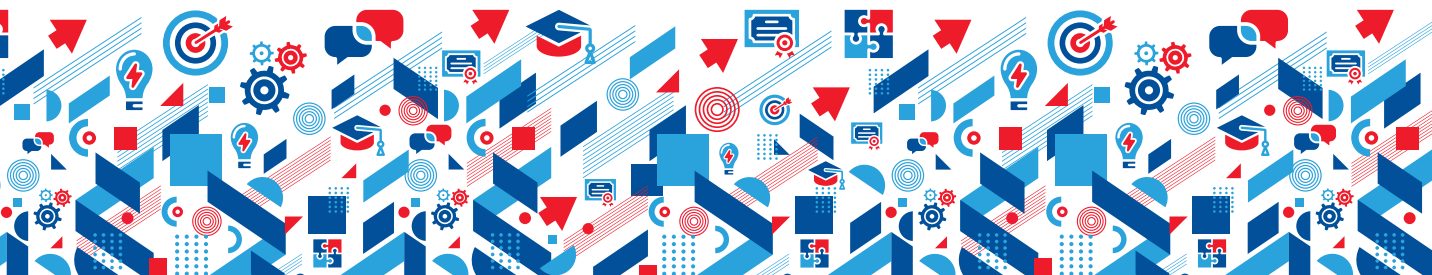
Восьмой вывод – кейсовая форма работы удобна всем участникам проекта. Локализация профессионального задания в форме кейса обеспечивает структурированность, логичность и полезность выполняемой работы всех участников. Публичное размещение кейса на сайте проекта предоставляет возможность приобщения к решению кейса неограниченного круга студентов. Ограничений по выбору студентами кейса практически нет, работодатель может формулировать рекомендательные предложения к кандидатуре студента (обучающийся определенной специальности, профиля, курса). На примере кейса УМП «САХ» «Разработка системы сбора и сортировки твердых коммунальных отходов в городе Томске (на примере микрорайона Северный парк)» можно сделать вывод, что данное задание больше соответствует обучающимся по профилю «экология», но в реальности поступили заявки от студентов различных специальностей, в том числе заявка от студента нашего техникума.

Девятый вывод – проект «Профстажировки 2.0» является социальным лифтом, возможностью, которую получает студент. Семин И.Н., руководитель проекта «Профстажировки 2.0», член Общественной палаты России отметил следующее: «Решая задачи работодателей, оформленные в виде кейса, каждый студент может проявить свои способности и таланты. Например, студент Брянского государственного технического университета Михаил Бибилов решил кейс производственного предприятия АО «Группа Кремний Эл» и разработал конструкцию микросхемы. Андрей Шевченко из Томского механико-технологического техникума предложил проект системы сбора и сортировки твердых коммунальных отходов. Его пригласил на стажировку томский оператор по обращению с коммунальными отходами. Такая стажировка становится первой строчкой в резюме студента» [7].

Десятый вывод – студенты, преподаватели, работодатели проявляют свою гражданскую позицию, участвуют в решении не только частных дел компании, но и помогают в организации проведения волонтерских мероприятий, посвященных наиболее важным событиям в стране (борьба с коронавирусной инфекцией, 75-летие Победы в Великой Отечественной войне). Например, студентка ОГБПОУ «ТМТТ» является волонтером Конституции, также в качестве волонтера помогала в доставке продуктов и лекарств пожилым людям г. Томска [8].

Библиографический список

1. Ломакина Т.Н., Решетникова Е.Ю. Наставничество на производстве как условие профессионального становления обучающихся // Профессиональное образование и рынок труда. – 2018. – № 3. – С. 25-30.
2. «Профстажировки 2.0»: 500 новых карьерных решений URL: <https://regnum.ru/news/economy/2869656.html> (дата обращения 10.07.2020).
3. Будущее России. Национальные проекты. 27 февраля 2020 г. Кириенко: конкурс «Профстажировки 2.0» востребован молодежью и работодателями. URL: <https://futuresrussia.gov.ru/nacionalnye-proekty/kirienko-konkurs-profstazirovki-20-vostrebovan-molodezu-i-rabotodatelami> (дата обращения 10.07.2020).



4. Азаров Д. И. Проект «Профстажировки 2.0» предложит студентам темы для дипломов под запросы компаний // ТАСС. – 2019. – 13 июня. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6544941> (дата обращения 10.07.2020).
5. Агранович М. Как студенту пройти стажировку онлайн // Российская газета – 2020. – 30 апреля. URL: <https://rg.ru/2020/04/30/kak-studentu-projti-stazhirovku-onlajn.html> (дата обращения 10.07.2020).
6. На практику пригласили больше 500 победителей «Профстажировки 2.0» // Взгляд. – 2020. – 27 февраля. URL: <https://yandex.ru/turbo/s/vz.ru/news/2020/2/27/1026031.html> (дата обращения 10.07.2020).
7. Победитель конкурса «Профстажировки 2.0» из Томска предложил собственную систему сортировки мусора. URL: <https://onf.ru/2020/03/12/pobeditel-konkursa-profstazhirovki-20-iz-tomska-predlozhi-sobstvennuyu-sistemu/> (дата обращения 10.07.2020).
8. Десятки победителей и участников проекта «Профстажировки 2.0» стали волонтерами акции #МЫВМЕСТЕ URL: <https://xn--80aeliblxdekein0a.xn--p1ai/news/desyatki-pobediteley-i-uchastnikov-proekta-profstazhirovki-2-0-stali-volonterami-aktsii-myvymeste.html> (дата обращения 10.07.2020).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Тазетдинова Е.Н.,

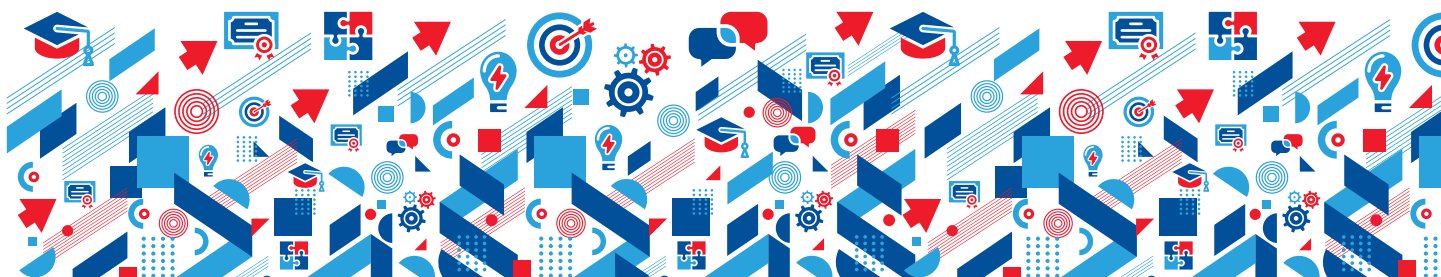
старший преподаватель кафедры профессионального образования,
ГАУ ДПО «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования Иркутской области»

Рассматривается расширение возможностей системы наставничества «работодатель – студент», которые позволили спроектировать педагогические условия, направленные на формирование профессионально значимых качеств, способствующих реализации профессиональной функции будущими специалистами.

Ключевые слова: наставник, наставничество, профессионально значимые качества, гражданская идентичность, профориентационная работа, профессиональная функция.

В нормативных документах Министерства просвещения Российской Федерации, регулирующих реализацию национального проекта «Образование», указывается на достижение ряда стратегических задач, одной из которых является подготовка квалифицированного специалиста, способного по качеству образования быть конкурентноспособным на мировом рынке труда. Сегодня конкурентоспособность молодого специалиста определяется не только качеством профессиональных знаний, но и пониманием того какими профессионально значимыми качествами необходимо обладать, чтобы спроектировать карьерную траекторию [1]. Поэтому достижение успеха выпускника в профессиональной среде зависит от того, как он сейчас выстраивает свою подготовку к будущей работе, опираясь на мнение потенциального работодателя.

Важная роль в решении таких задач принадлежит наставничеству, которое нами рассматривается не только как эффективный способ профессиональной адаптации и обучения будущих специалистов в организациях, но и обладает значительным потенциалом для развития профессионально значимых качеств. Об этом свидетельствует успешный опыт наставничества в профессиональных образовательных организациях Иркутской области. Расширение возможностей системы наставничества позволило спроектировать педагогические условия, направленные на формирование профессионально значимых качеств, способствующих реализации



профессиональной функции. Экспериментальная работа по проверке результативности предложенных педагогических условий осуществлялась по специальностям, входящим в укрупненную группу «Юриспруденция» и «Социология и социальная работа».

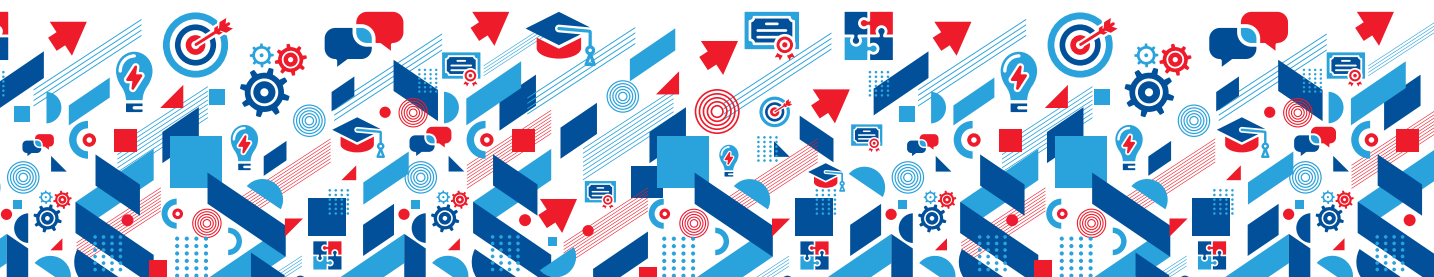
Внедрение результатов исследования в практику образовательных организаций Иркутской области осуществлялось в ходе деятельности самого исследователя в качестве наставника преподавателей специальных дисциплин образовательных организаций СПО. Анализируя профессиональные и образовательные стандарты, ведомственные нормативные акты, указанных направлений, мы обратили внимание на то, что профессионально значимые качества учитывают специфику конкретной сферы экономики. Так, если специалист является государственным служащим, то помимо профессиональных компетенций у него должна быть сформирована гражданская идентичность как профессионально значимое качество, в опоре на которое он оказался бы способным решать поставленные органами государственной власти профессиональные задачи [4]. Исходя из анализа представленной литературы, «гражданская идентичность» представляется как профессионально значимое качество субъекта труда, позволяющие эффективно владеть навыками гражданского поведения, способствующее пониманию социальной значимости своего труда и выполнению своей деятельности [5].

Выпускники профессиональных образовательных организаций переносят свои убеждения и взгляды в профессиональную среду. Соответственно для формирования профессиональных коллективов существенным является получение обучающимся полного и объективного представления о профессиональных качествах специалистов, необходимых в конкретной сфере экономики, способствующих карьерным возможностям. Поэтому актуализация системы наставничества в этом ключе позволит закрепить будущего специалиста в профессиональной деятельности.

Проведенный нами анализ научной литературы позволил предложить педагогические условия формирования гражданской идентичности как профессионально значимого качества. Не выходя за рамки представления и описания опыта работы наставничества, мы не рассматриваем влияние каждого педагогического условия на формирование профессионально значимых качеств в целом, а останавливаемся на организации профориентационной работы.

Профориентационная работа, по мнению Н. А. Егоровой, – это процесс, моделирующий элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющий завершённый вид, способствующий сознательному, обоснованному выбору профессии [3]. Башарина О. В. отмечает, что целью профориентационной работы является побуждение студента к профессиональным ценностям, к достижению поставленных личностью целей, и как результат, осознание себя в профессиональной среде [2]. Разделяя научные мировоззрения авторов, полагаем, что профориентационная работа значительно расширяет возможности наставничества.

Организация наставничества по модели «работодатель – студент» проходила на основе разработанной программы профориентации в организациях, в которых возможно профессиональное самоопределение будущего специалиста. Например, получив юридическое образование, выпускники СПО могут начать свою профессиональную деятельность на должностях военной службы и службы, приравненной к ней, в том числе на государственной гражданской службе. Поэтому профориентационная работа проходила с участием потенциальных работодателей: ГУФСИН России по Иркутской области, ГУМВД России по Иркутской области, Агентства по обеспечению деятельности мировых судей Иркутской области. На уровне образовательных организаций было принято решение представить наставников к нагрудному знаку третьей степени «Наставник в труде». Такой знак учрежден руководителем образовательной организации. Это позволило морально воодушевить наших наставников, отметить их опыт в передачи знаний будущим кадрам в профессиональном сообществе.



Методика работы с обучающимися предполагает доступность восприятия теоретического материала, которая достигается за счет максимальной наглядности и неразрывности с практическими занятиями. На каждом занятии предоставляется возможность применить полученные теоретические знания в практической деятельности.

Профориентационная работа реализуется по трем уровням сложности. Первый уровень сложности является информационным, направлен на ознакомление обучающихся с общими представлениями о деятельности учреждений. Например, при проведении выездных занятий в ФКУ Исправительная колония № 6 ГУФСИН России по Иркутской области администрация учреждения представила состав административного корпуса (количество и наименование отделов), ознакомила с правилами внутреннего распорядка исправительного учреждения. При проведении выездных занятий в отделы полиции обучающиеся ознакомились с квалификационными требованиями к сотруднику полиции, имеющему среднее юридическое образование, краткое содержание Федерального закона от 07.02.2011 г. N 3-ФЗ «О полиции», возможные места службы в системе правоохранительных органов.

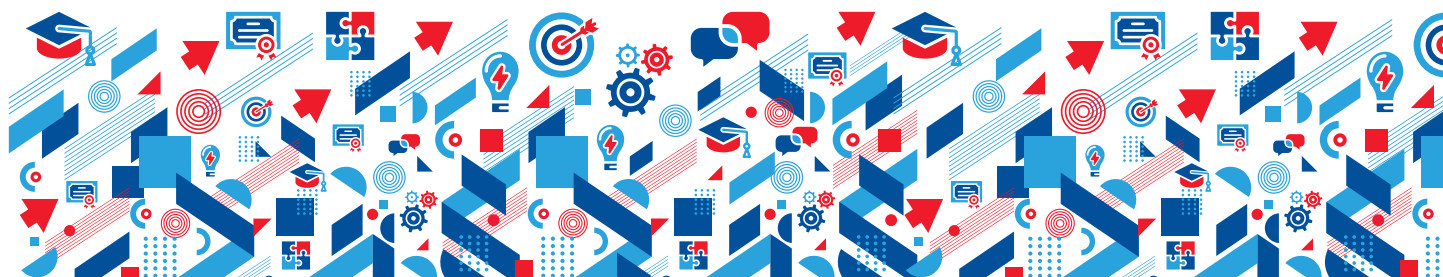
Второй уровень сложности направлен на углубление и расширение основных знаний и практических умений.

Третий уровень сложности направлен на формирование профессиональных компетенции, необходимых в работе. Обучающимся предлагалась самостоятельно выполнить трудовые действия. Например, сформировать уголовное дело и прошить его или заполнить определенные процессуальные документы.

Уровневая реализация профориентационной работы позволила обучающимся в полной мере погрузиться в профессиональную атмосферу правоохранительной и судебной системы. Побуждение к профессиональным ценностям мы достигали за счет формирования гражданской идентичности как профессионально значимого качества. Процесс формирования гражданской идентичности был начат с определения исходного уровня сформированности ценностно-смыслового компонента гражданской идентичности. Совместно с наставниками нами был разработан опросник, позволяющий выявить мнения обучающихся о допустимости нарушения законов в процессе профессиональной деятельности. Полученные результаты показали, что более 60% обучающихся допускали возможность нарушения закона, объясняя это следующими факторами: ограничение прав и свобод личности ради пользы дела, отставание содержания закона от развития общественных отношений. Среди мотивов к нарушению закона обучающиеся оперируют гуманными намерениями: избежать несправедливости, помочь нуждающемуся и другие. Анализ ответов показал и заблуждения обучающихся в толковании правового смысла статьи закона. Вероятно, имеют реальное основание и мнения обучающихся о неясности законов как о причине нарушения их. Ответы обучающихся отразили низкий уровень правовой культуры в сознании студенчества. Каждые 2 из 5 респондентов соотносят свободу с неподчинением закону или считают возможным во имя выгоды его обойти. В ходе устных бесед было выявлено, что для каждого третьего обучающегося основной критерий свободы это совесть, а не закон.

Далее обучающимся был предложен тест «Смысло-жизненные ориентации» по методике Д. А. Леонтьева. Анализ результатов позволил сделать следующий вывод: обучающиеся видят важность в получаемой специальности, видят ее перспективу, однако показывают недостаточную осмысленность своих действий, например, при выборе специальности руководствовались отсутствием требований к ЕГЭ при поступлении, бюджетностью образования.

Профориентационная работа сопровождалась проведением наставниками деловых бесед, разъясняющих особенности профессиональной адаптации, служебного роста, волевых качеств, эмоционального выгорания и других тем, способствующих пониманию и исполнению

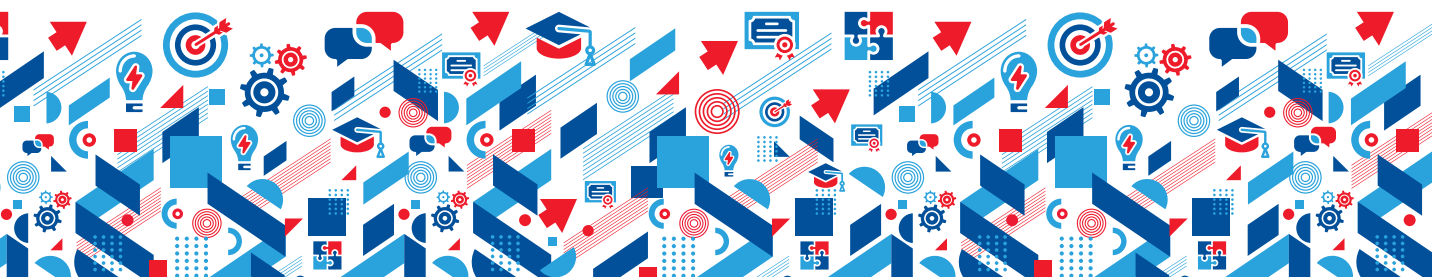


государственных задач. После проведения целенаправленной и системной профориентационной работы показатели диагностики поменялись. При повторном опросе, у обучающихся изменился подход к вопросу о нарушении закона. При явном отрицании данного факта обучающиеся руководствовались социальной значимостью своей специальности, четко понимали и формулировали права человека и гражданина как высшую ценность государства. 84% опрошенных отрицают попытки и любые оправдания допустимости нарушения закона. Такая позиция соответствует высокому уровню сформированности ценностно-ориентировочного критерия гражданской идентичности.

Анализ результатов повторного тестирования по опроснику «Смысло-жизненные ориентации» позволил сделать вывод об изменении представлений о жизненных ценностях. Обучающиеся достаточно ясно определяют свои цели в будущем, видна осмысленность жизненных перспектив, удовлетворенность жизнью. Вместе с тем при анализе ответов допускаются такие выводы как: неверие в свои силы контролировать события собственной жизни, убежденность в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода иллюзорна, и бессмысленно что-либо загадывать на будущее. Это свидетельствует о том, что профессионально значимые качества формируются в результате длительной, целенаправленной, специально организованной работы с участием наставников. От ее успешного решения во многом будет зависеть востребованность специалиста, качество выполнения профессиональных функций и стремление остаться в профессии.

Библиографический список

1. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования : практическое пособие [Текст] / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина [и др.]; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с.
2. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18–26.
3. Болдина М. А., Деева Е. В. Понятие и сущность профориентационной работы в образовательном учреждении // Социально-экономические явления и процессы. 2012. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-suschnost-proforientatsionnoy-raboty-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 09.08.2020).
4. Тазетдинова, Е. Н. Функциональная модель формирования профессиональных компетенций обучающихся по специальности «Право и организация социального обеспечения» [Текст] / Е. Н. Тазетдинова // Актуальные вопросы образования и науки: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. – Тамбов, 30 декабря 2013 г. – Тамбов, 2013. – Ч. 7. – С. 145–146.
5. Тимошенко, А. И. Гражданская идентичность и приемы ее формирования в профессиональной образовательной организации [Текст] / А. И. Тимошенко, Е. Н. Тазетдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С. 142–143.



УНИКАЛЬНАЯ МЕТОДИКА НАСТАВНИЧЕСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАЗРАБОТАННАЯ В ИТ-КОМПАНИИ «УМНЫЙ МИР»

Абдрашитов Б.Б.,

руководитель Академии Умный Мир

Овчинникова А.П.,

помощник руководителя Академии Умный Мир

Шефер Е.О.,

маркетолог Академии Умный Мир

ООО «Умный Мир», ООО «ГеоС»,

Томская область

Рассматривается проблема найма и адаптации кадров, с которыми сталкиваются ИТ компании. Описана уникальная методика наставничества и подготовки молодых специалистов, используемая в компании «Умный Мир», которая позволяет выпускникам и студентам попасть в сферу ИТ без опыта.

Ключевые слова: наставничество, наставник, ИТ компания, ИТ сфера, Академия Умный Мир, soft-skills, MVP, командная работа, трудоустройство

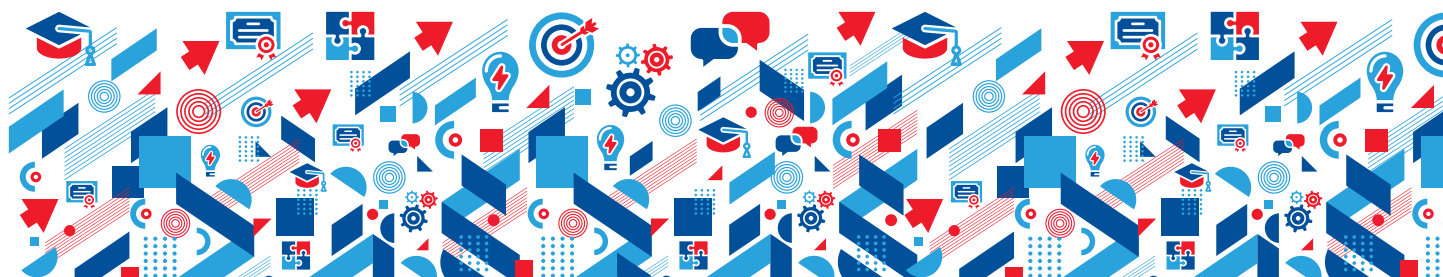
Актуальность практики

В современном мире диплом вуза не является гарантом последующего трудоустройства. На сайте HeadHunter соискателей в Томске по профилю программист, а точнее молодых специалистов, в 10 раз больше, чем вакансий для них. Бизнес, а в особенности ИТ, не готов брать на работу специалистов без опыта.

Это связано с тем, что для любой ИТ компании основной риск – нанять неквалифицированного специалиста. Первые 4-6 месяцев компания тратит на него множество ресурсов – выделяет наставника, обучает его под себя нужным инструментам, погружает в корпоративную культуру. Все это время молодой специалист будет только включаться в работу, проходить этап адаптации. И по факту в это время он не приносит прибыль для компании, то есть на него тратятся ресурсы больше, чем он выполняет полезной работы.

Неквалифицированный специалист в сфере ИТ – это либо студент, либо выпускник, имеющий теоретические знания. Несмотря на то, что на протяжении 4-5 лет студенты выполняют различные курсовые работы, проходят учебную практику и делают лабораторные, иногда даже в команде, они все равно не приобретают правильный опыт командной работы и выполнения реальных проектов. Связано это с тем, что нет контроля личного вклада в работу, а также с тем, что в итоге все должны получить оценку, нет реального отклика людей на продукт, который сделан. Студенты привыкают к тому, что задание можно выполнить халатно и в последний момент. А после трудоустройства в компанию с них требуют регулярный результат с определенным качеством в установленные сроки, что для них является серьезным требованием.

Немного углубляясь в корень проблемы, можно увидеть, что она произрастает из-за того, что в учебных заведениях заложен определенный паттерн, который заключается в том, что студенту дают теоретические знания независимо от его собственного желания, стремления и воли. Учебное заведение получает финансирование за количество людей, что становится



фундаментом ошибочного подхода, когда одни не могут выгнать тех, кто плохо справляется, а другие не видят ценности в образовании.

К тому же в таких сферах как IT, знания обновляются быстрее, чем их успевают изучать в учебных учреждениях. Если студент хочет получить хорошую работу, то он должен самостоятельно изучать актуальные технологии, методологии и владеть такими навыками, как быстрый и результативный поиск, желательно еще и на английском языке, умение распределять свои собственные временные ресурсы и эффективно сотрудничать в любом производственном и организационном цикле.

Для этих целей была создана Академия Умный Мир, которая помогает начинающим специалистам в ускоренном режиме приобрести как профессиональные компетенции, так и развить свои навыки работы в команде под менторством наставников.

Методология

Практику наставничества в Академии можно разделить несколько ключевых этапов:

1. Отбор участников посредством входного тестирования.
2. Выполнение индивидуальных заданий под руководством наставников,
3. Разработка проекта до стадии MVP (минимальный жизнеспособный продукт).

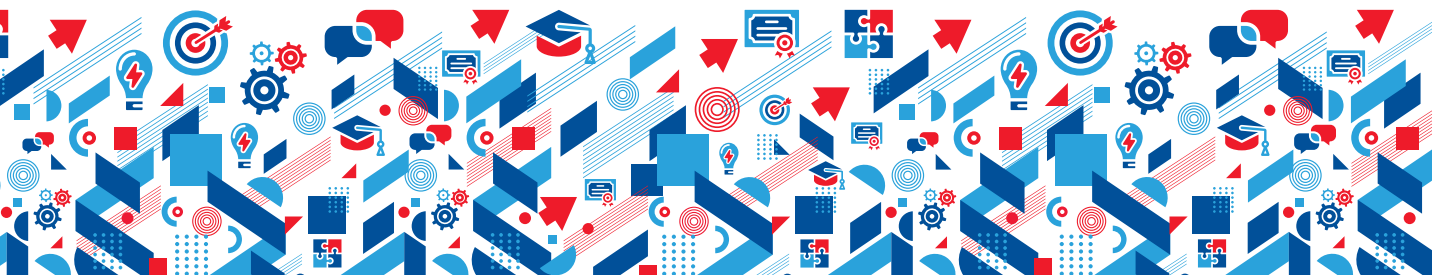
На сезон в Академию приглашается 300-350 человек. Как правило – это студенты последних курсов университета и выпускники, однако среди участников встречаются и люди старше, которые хотят изменить кардинально свою профессиональную деятельность. Всем им необходимо выполнить входные тесты по своей роли. У входных тестов есть несколько целей:

1. Еще на старте исключить тех, кто не соответствует входным требованиям.
2. Сформировать команды по 6 человек, в которых находятся системный аналитик, менеджер, тестировщик, веб-дизайнер, backend и frontend разработчики.

Второй этап длится месяц. Каждый участник выполняет индивидуальные задания на повышение технических компетенций от наставников, которые оценивают их динамику развития. Наставники ведут статистику по каждому участнику, оставляют комментарии к работе, что дает возможность руководителю Академии более полно видеть динамику роста участников. На рисунке 1 отражена статистика, которая ведется наставниками Академии.

Наставник	ФИО	Команда	Задание №1					
			Дата выдачи	Дедлайн		Количество попыток	Комментарий	Оценка (0-10)
				Дата	% выполнения (0-100)			
Имя	Участник 1		17.07.20	24.07.20	90	2	Старается делать фишки. Видно, что новичок	9
Имя 2	Участник 2		17.07.20	24.07.20	70	2	Использует sass и БЭМ нотацию. Задание досдала. Проверяю	0
Имя 3	Участник 3		17.07.20	24.07.20	90	2	Внимательно слушала постановку задачи	9

Рис. 1. Статистика роста участников Академии



Третий этап длится 2 месяца. Здесь команды получают проекты от реальных заказчиков и разрабатывают MVP. Первыми работу над проектом начинают аналитики, которые проводят интервью с заказчиком, составляют паспорт проекта, а затем к работе подключаются разработчики, дизайнер и тестировщик. Менеджер организует коммуникации и настраивает работу в команде.

Этот этап обучения построен на методике Project Based Learning (PBL) где сам проект является средством обучения, содержит в себе важные знания и навыки, которые необходимы студенту для обучения. Проект содержит и создает учебную программу.

PBL требует критического мышления, решения проблем, сотрудничества и различных форм общения, участникам команды нужно использовать навыки мышления высшего порядка и учиться работать в команде на результат.

К концу Академии отсеивается около 80-85% участников. Кто-то уходит сам, кого-то мы исключаем за невыполнение требований. Финалом Академии является мероприятие, на котором каждая команда защищает свой проект. После него старшие специалисты компании оценивают компетенции участников. Те, кто освоил все успешно, считаются выпускниками Академии.

Вся Академия нацелена на то, чтобы в сжатые сроки, передать участникам концентрированный опыт от практикующих специалистов и лучших из них взять на работу.

Практика наставничества основывается на том, что только реально работающий наставник может помочь входу в профессию. Он знает, какие трудности возникают в работе, как их преодолеть или даже избежать.

Эффективность практики

Практика наставничества позволяет помочь участникам освоить навык самостоятельного обучения и поиска необходимой информации за счет того, что включает в себя контроль от наставников, а не преподавание. Такой навык помогает молодому специалисту в дальнейшем продолжать самообучение и достичь уровня middle в короткие сроки.

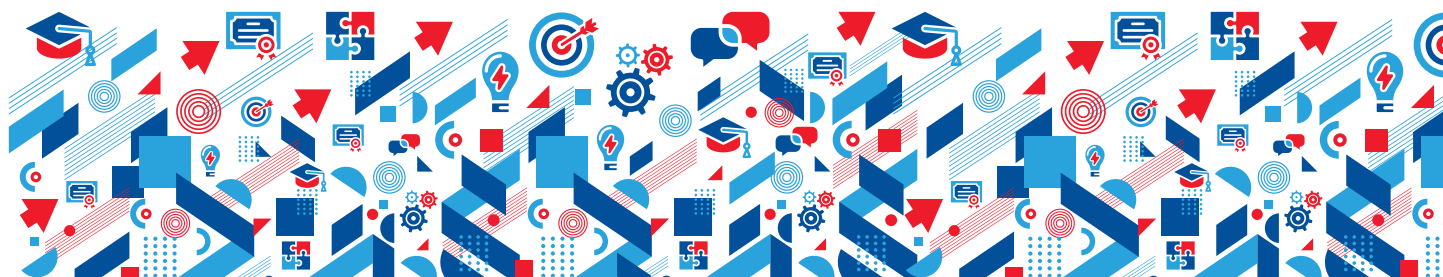
Еженедельно все команды отчитываются о результатах работы, ведут отчет, в котором отслеживаются выполненные задачи и контролируется адекватность распределения времени на работу. Такой контроль проектов помогает участникам привыкнуть к систематической работе, эффективно самоорганизоваться и не оставляет возможности к халатному отношению. Бескомпромиссное исключение из Академии тех, кто не выполняет требования становится мотиватором к лучшей работе для остальных участников.

Проект способствует развитию в каждом участнике команды взаимной ответственности и жесткой требовательности. Работа команды может остановиться из-за одного “ленивого” и “недобросовестного” участника. Поэтому происходит контроль и подкрепление друг друга внутри команды.

Во многом Академия способствует развитию именно soft-навыков. Такие навыки позволяют начинающей команде при правильно поставленной задаче работать не менее эффективно, чем более опытные сотрудники. Такую команду после прохождения обучения можно сразу привлекать к коммерческому проекту компании, благодаря тому, что Академия имитирует работу в компании по тем же принципам и ценностям. У команды не возникает периода адаптации, поскольку она уже в течении 3-х месяцев работала в таком же режиме.

Результативность практики

Успешность окончания Академии измеряется только практическими показателями. К ним относятся:



1. законченный проект в обозначенные сроки и с надлежащим качеством;
2. освоенный стек технологий (язык программирования, программы, инструменты для создания IT продукта);
3. динамика роста soft-skills участников (Проверяется и измеряется разработанным тренингом A.C.G.);
4. освоенные методологии разработки проекта (Agile, Scrum, Водопадный метод, ГОСТ разработки IT продукта, Нотации IDEF0).

Последний сезон Академии показал самый высокий результат тех, кто прошел обучение до конца. Конверсия составила 23%. Ранее эта цифра была не более 15%. Таких результатов Академии удалось достичь благодаря тому, что были внедрены изменения в ходе отбора участников:

Сбор участников проводился с использованием таргетированной рекламы, которая была настроена исходя из типажа наших студентов.

Наставниками Академии были созданы тесты для определения профессиональных и личностных навыков.

На учебные проекты были приглашены эксперты из разных сфер деятельности, с которыми были связаны проекты. Эксперты отвечали на вопросы команды, помогали более детально разобраться в текущих проблемах рынка, выявить ценность продукта.

Практическая значимость для компании

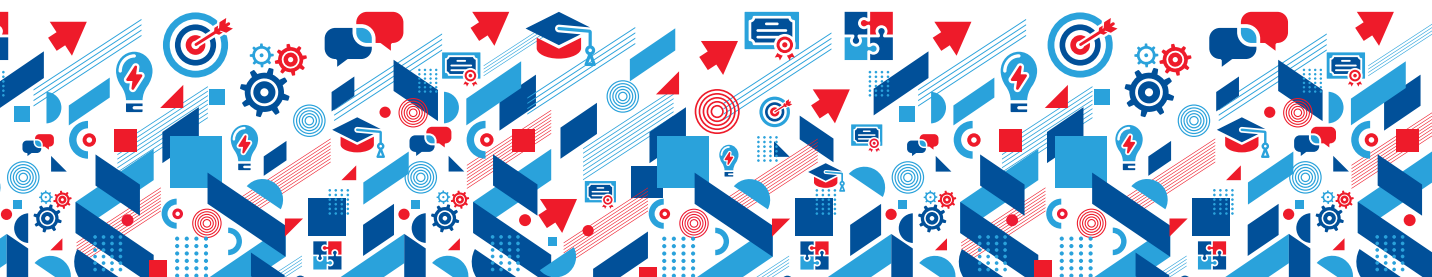
Наставничество в Академии Умный Мир организует эффективную практическую командную работу и предоставляет актуальные на рынке труда навыки. Оно позволяет избегать проблем, которые присущи учебным заведениям – одиночное обучение с минимальным количеством практики.

Внедрение методологии Академии и практики наставничества помогает за 3 месяца из начинающих специалистов подготовить квалифицированную команду с компетенциями создания сложных продуктов и с минимальным опытом, которого достаточно для трудоустройства на первое место работы. Также преимуществом является то, что на этапе подготовки команды в нее можно закладывать нужные компании знания, практики и методологии. Что позволяет значительно сократить период адаптации молодых сотрудников в компании после Академии.

Практика наставничества создает надстройку между компанией и студентами ввиду того, что прививает им важные навыки – командную работу, ответственность и осознанность. Это приводит к тому, что в штат компании приходят новые специалисты с требуемыми навыками и схожими ценностями. У таких сотрудников выше лояльность к компании, и они остаются на длительное сотрудничество. На это есть две причины:

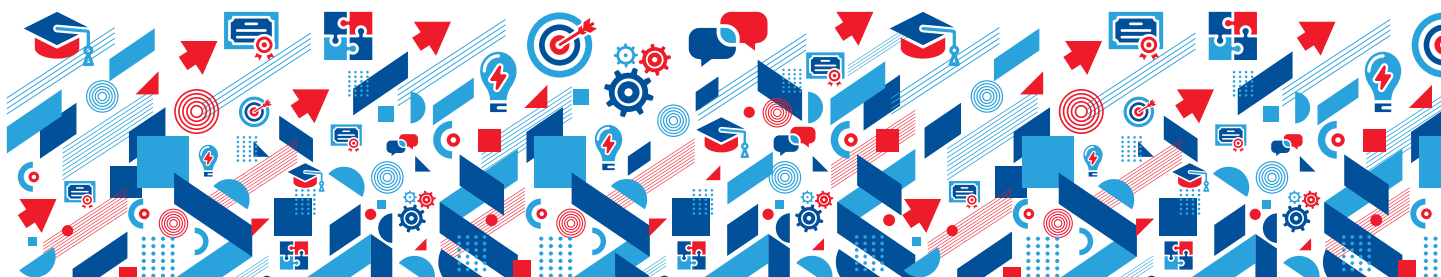
1. Они уже знакомы с ценностями и культурой компании. Их устраивают все методологии и подходы, а также они еще до трудоустройства видели, как работают сотрудники в компании, и точно знают, что готовы работать в такой атмосфере.
2. Компания уже поработала с данными специалистами и знает, на что они способны, в чем их сильные и слабые стороны, какой к ним нужен подход, а также как они поведут в себя в стрессовой ситуации.

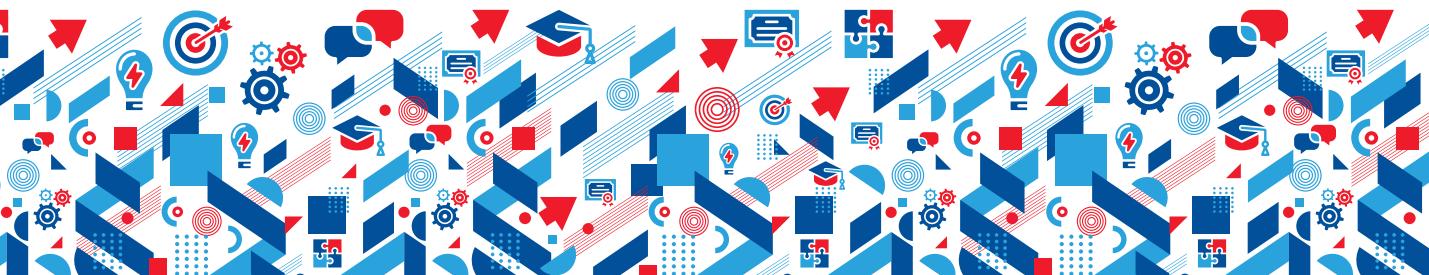
Подводя итог можно сказать, что практика наставничества в Академии Умный Мир приносит пользу всем заинтересованным сторонам:



- владельцы компании получают подходящий им, молодой и с высоким потенциалом персонал;
- наставники получают быстрый рост управленческие компетенции и развивают свои технические знания;
- молодые специалисты в сжатые сроки проходят интенсивное обучение актуальным на рынке навыкам и получают предложение на работу.

Практика регулярно развивается, автоматизируется и легко перекладывается на другие сферы деятельности, главное, чтобы там была командная работа, а также люди, готовые быть наставниками и передавать свой опыт начинающим специалистам.





ПОДГОТОВКА К ОЛИМПИАДАМ И КОНКУРСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

*Чередников И.С.,*преподаватель специальных дисциплин отделение ветеринарии,
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край

Профессиональное развитие – это сознательная деятельность, которая позволяет сохранять и приумножать качество своих навыков, умений, квалификационных характеристик, личностных черт, базы полезных знаний для движения по карьерной лестнице, увеличения заработка или даже просто для самоутверждения. Одна из наиболее действенных форм самоутверждения студентов является Всероссийская Олимпиада профессионального мастерства, которая проводится в целях повышения уровня профессиональной подготовки обучающихся, развития и популяризации специальности или профессии.

МЕНТОРИНГ КАК ФОРМА СТАНОВЛЕНИЯ
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН*Гужева Н.Д.,*преподаватель экономических дисциплин,
ОГБПОУ «Томский аграрный колледж», Томская область

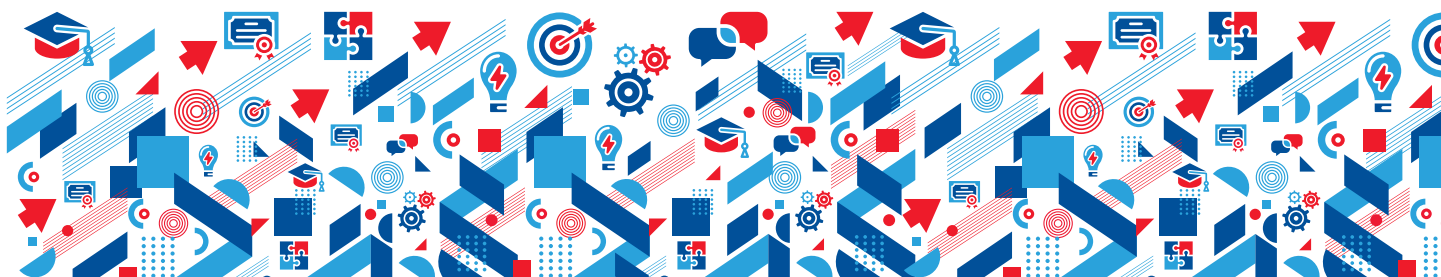
Сравнительный анализ терминов «наставничество» и «менторинг»

Параметры	«Наставничество»	«Менторинг»
Нацеленность	Получение руководства	Получение и осуществление руководства, выбора
Окружение	Развитие для будущей жизни	Личное развитие для будущей карьеры и жизни
Ориентирование	Практика	Практика
Количество	От «один на один»	От «один на один» до «один на три»
Эффективность	Опыт и знания наставника	Опыт и знания ментора, его готовность поделиться ими
Содержание	Основано на потребностях наставника	Основано на потребностях менти
Цель	Формальное вложение в будущее	Намеренное вложение в будущее
Прогресс	Зависит от поставленных целей	Зависит от поставленных целей
Уровень ответственности	Средний, высокий уровень	Высокий, глубокий уровень
Метод	Лидерство	Руководство и лидерство
Результат	Закрепить знания и умения	Развить потенциал в карьере и жизни

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОБЕ
КАК ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИИ*Литвиненко М.А.,*

ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий», Томская область

Наставник качественно отличается от учителя подходом к организации неформально-организованной совместной деятельности обучающихся и индивидуально-ориентированным подходом к каждому подопечному. Отношения, выстраиваемые наставником, носят авторитетный, а не авторитарный характер и строятся на взаимном доверии, уважении. Данный тип отношений для молодёжи является наиболее предпочтительным с точки зрения психологического климата. Наставничество – наиболее эффективный тип взаимодействия для процесса профессиональной пробы, цель которой не только научиться определённой профессиональной деятельности, но и отразить собственное отношение участников к представленному виду пробы.



КОРПОРАТИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ БИЗНЕСА

Зенцева Е.В.,

мастер производственного обучения,

ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край

Наставник – это опытный сотрудник, отвечающий за планирование и организацию эффективной программы профессионального развития своего подшефного и способствующий его социально-профессиональной адаптации на предприятии.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ершова И.А., Кочеткова О.П.,

ОГБПОУ «Томский политехнический техникум», Томская область

Задачами реализации программы наставничества является:

- улучшение показателей трудоустройства выпускников;
- подготовка обучающегося к самостоятельной жизни, осознанной и социально продуктивной деятельности в трудовом коллективе;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого индивида, поддержка созидательной позиции выпускников;
- повышения квалификации преподавательского состава, внедрение педагога в производственную среду конкретного предприятия по профилю специальности; увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

ЗНАЧЕНИЕ И ФУНКЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИСТОРИЧЕСКОМ АСПЕКТЕ

Петрова А.А.,

преподаватель юридических дисциплин,

«Томский финансово-юридический техникум», Томская область

Наставничество можно определить, как процесс передачи накопленных знаний от более опытного индивида, менее опытному, с целью их применения и развития. Синонимами слову наставничество можно считать, ментарство, покровительство, коучинг и т.д. [2]

КОД ЛИЧНОСТИ: НАСТАВНИК

Семенова Т.В.

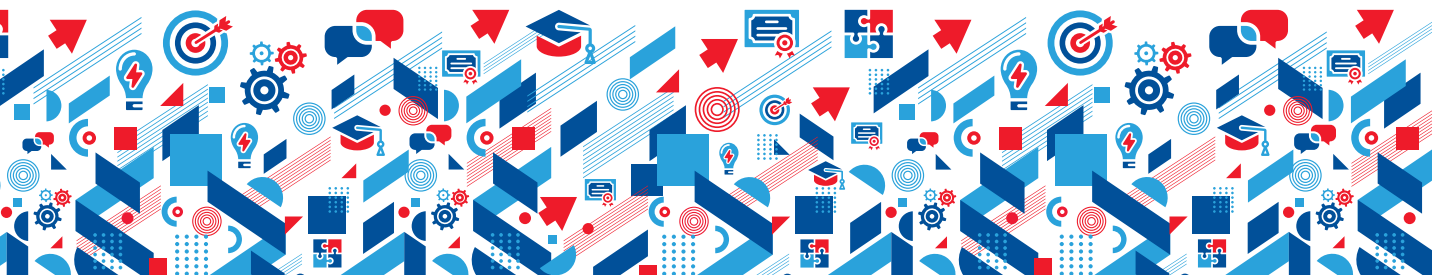
Компетенции наставника:

1. Коммуникации и умение делать выбор.

Грамотный наставник готов учить тому, что знает сам, и принимать ученика с тем уровнем профессионального развития, на котором ученик в настоящее время находится. Умеет донести значимость освоения новых рубежей профессии и добиваться успеха. Уделяет время, чтобы рассказать ученику свою историю роста. Показывает подопечному, как быть продуктивным и успешным. Демонстрирует специфическое поведение и действия, необходимые для достижения успеха в выбранной области.

2. Ответственность и мотивация.

Наставники, которые хотят зарекомендовать себя в данной специализации, подходят к своей роли со всей серьезностью. Они чувствуют себя ответственными за успех ученика. Обычно такой фокус внимания к ученику характерен для людей понимающих, способных к сопереживанию. В целом же, наставничество требует создания ситуации, когда ученики могут развивать свои сильные стороны, убеждения и личные качества.



СОДЕРЖАНИЕ

Регионы — участники конференции 3

**Резолюция Всероссийской научно-практической конференции
«Наставничество для профессионалов будущего» 4**

Калинюк Ю.В., Мударисова Г.Р., Шатрова Е.А., Щербаков В.Н., Ивонина Е.В.
Наставничество в системе профессионального образования Томской области 5

Пленарное заседание

«Наставничество для профессионалов будущего» 12

Романченко М.К.
Наставничество в среднем профессиональном образовании:
проблемы и перспективы 13

Рафальчук А.Л.
Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся
через флагманскую программу «Специалист будущего» 16

Круглый стол

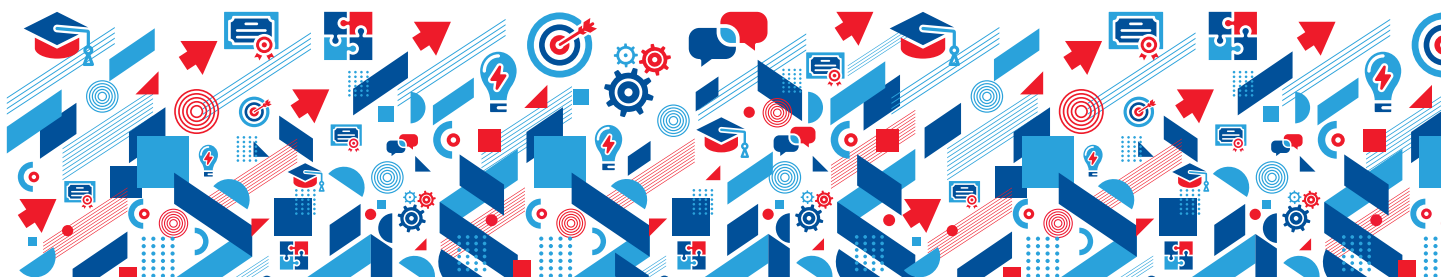
**«Роль наставничества в подготовке современных
профессиональных кадров» 22**

Блыщик Е.В.
Организация наставничества в профориентационной деятельности через
проведение конкурса «Юные профессионалы» в кластерном взаимодействии
со школами томского района по компетенциям аграрного профиля 23

Ващилина А.С.
Базовая кафедра как способ совершенствования образовательного процесса
(на примере ОГБПОУ СОТА и МУТТП г. Смоленска) 24

Гребнёв Р.Д., Алиева М.Р.
Молодёжное направление Астраханского государственного медицинского
университета «Студенческое наставничество» 26

Грищенко О.П.
Роль наставничества в адаптации молодых и вновь прибывших педагогов 29



*Гужева Н.Д.*Менторинг как форма становления молодого педагога
экономических дисциплин 32*Дебдина М.А., Рыбак О.А.*Технологии активного обучения в образовательной деятельности.
Деловая игра «Металлы. Сплавы. Их характеристика, свойства и применение» 36*Долгодуш Г.В.*Развитие системы сопровождения, подготовки и профориентации талантливой
молодёжи – от технического творчества до специалиста предприятия на примере
ОГАПОУ «Шебекинский техникум промышленности и транспорта» 41*Криволь И.А.*

Наставничество: личный опыт и практика 46

*Мартынова Я.А.*Анализ необходимых составляющих в работе наставника по подготовке
к участию в конкурсных мероприятиях групп учащихся 52*Родзик Е.А.*

Наставничество – как способ самореализации молодого специалиста 54

*Тараканова А.Н.*Подготовка к конкурсу Worldskills по профессиональной компетенции
«Дошкольное воспитание» 56**Дискуссионная площадка 1****«Педагогический менторинг»****(педагог – педагог) 62***Беляева С.С.*

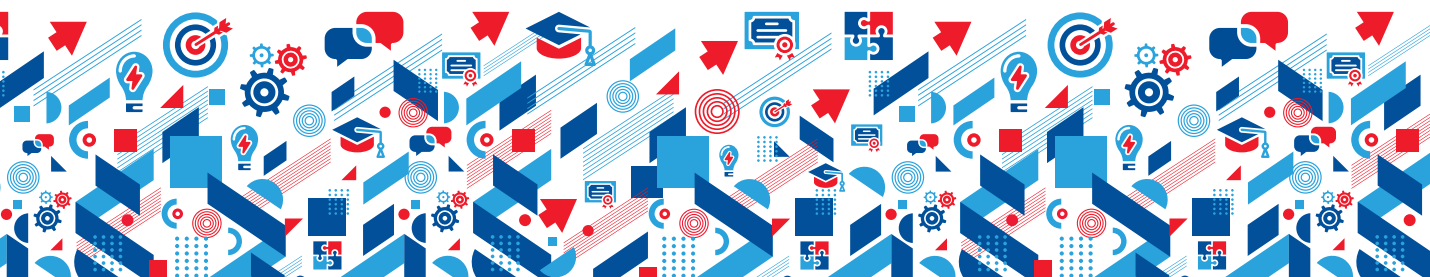
Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога 64

Бобина О.С., Дмитриева А.О.

От молодого педагога к педагогу-наставнику 68

Болотова О.Д.

Современные практики наставничества формы «Педагог – педагог» в СПО 75

*Герчак М.С.*Повышение профессиональной компетентности начинающего педагога/мастера
производственного обучения посредством наставничества в ОГАПОУ
«Белгородский техникум общественного питания» 79

Королева Д.С.

Наставничество как форма профессиональной адаптации начинающего педагога 82

Малий Н.Н.

Опыт реализации практики наставничества «адаптация начинающего педагога»..... 85

Мишина Г.А.

Практика наставничества в педагогической деятельности 90

Науменко А.Д., Пояркова О.Н., Карепина С.Я.

Практика комплексного сопровождения молодого специалиста с профильным (непедагогическим) образованием 94

Решетняк О.В., Дорофеева Г.И., Садовская Г.С.

Наставничество начинающих педагогов как условие создания эффективного сотрудника (на примере Краснодарского педагогического колледжа)..... 99

Дискуссионная площадка 2

«Наставничество для будущих профессионалов»

(педагог – студент) 106

Андреева Ю.В.

Практика наставничества при подготовке участника чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» по компетенции «Поварское дело»..... 108

И.И. Борзенко

Совершенствование образовательного процесса через наставнический подход 112

Головина Т.В.

Практика чемпионатного сопровождения участников профильных образовательных организаций аграрного профиля Томской области. 115

Гривцова С.Л.

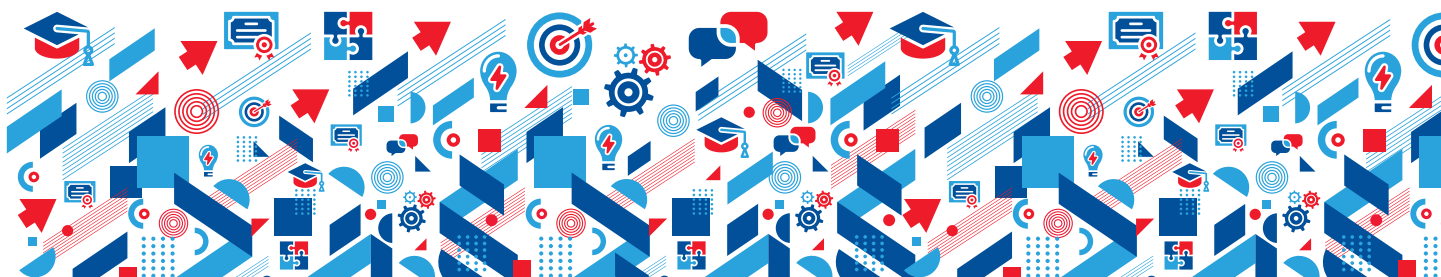
Опыт наставничества обучающихся по специальности «Право и организация социального обеспечения» 119

Гущина Ю.А.

Реализация системы наставничества при проектной работе в ГБПОУ ЮУРГТК на примере специальности «Водоснабжение и водоотведение»..... 123

Ершова И.А., Кочеткова О.П.

Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность среднего профессионального образования 127



Науменко Д.В.

Практика подготовки команды к национальному чемпионату Worldskills Russia по компетенции «Мехатроника» 133

Наумова Н.А.

Формы наставничества в студенческой среде ГПОУ «Кемеровский техникум индустрии питания и сферы услуг» 134

Повх И.В.

Наставничество при организации научно-исследовательской работы студентов 136

Подгорбунских Т.М.

Лучшая практика наставничества в чемпионатном движении «Абилимпикс» по компетенции «Портной» 140

Токарева О.А.

Использование технологии наставничества при работе с одаренными обучающимися в КГБПОУ «Красноярский автотранспортный техникум» 142

Фастовцева Ю.В.

Наставничество как форма повышения профессионализма обучающихся и развития учебно-производственного предприятия «Аист-Мебель» в ГБПОУ КК «Армавирский индустриально-строительный техникум» 145

Филлюк Е.В.

Наставничество для будущих профессионалов 153

Чаплыгин В.В.

Практика наставничества будущих профессионалов по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)) 159

Дискуссионная площадка 3

«Корпоративное наставничество»

(работодатель – студент) 164

Зенцева Е.В.

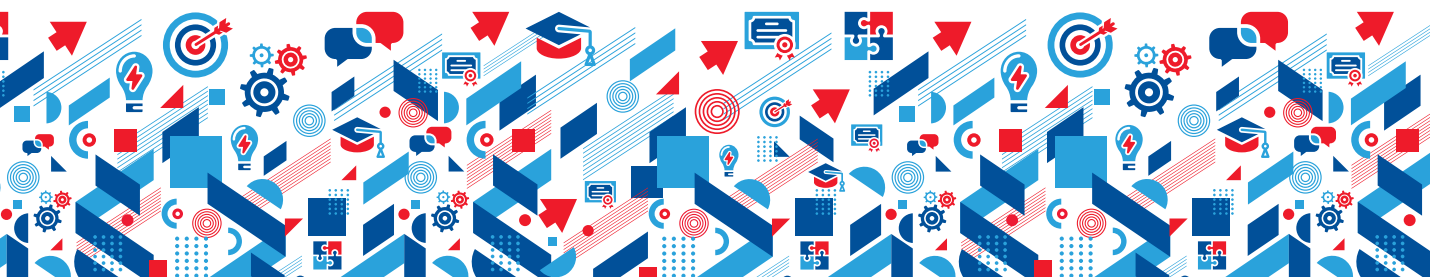
Корпоративное наставничество в условиях бизнеса 166

Копотюк И.Г., Капустина С.А.

Наставничество в условиях производства, как механизм формирования молодого специалиста 168

Лохачева О.Г.

Современные технологии обучения как средство повышения качества образования 172



Мацкевич Э. А.

Опыт корпоративного наставничества в системе моногорода 176

Сулов А.А.

О реализации проекта «Профстажировки 2.0» как инструмента наставничества:
анализ совместной работы УМП «Спецавтохозяйство г. Томска»
и ОГБПОУ «ТМТТ» 178

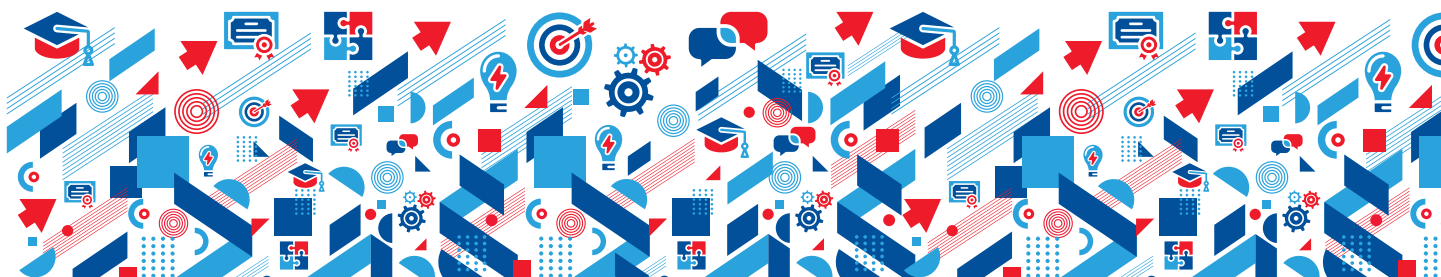
Тазетдинова Е.Н.

Наставничество как способ формирования профессионально значимых
качеств будущих специалистов 183

Абдрашитов Б.Б., Овчинникова А.П., Шефер Е.О.

Уникальная методика наставничества и адаптации молодых специалистов,
разработанная в IT-компании «Умный мир» 187

Выдержки из научно-практических работ 192



Департамент профессионального образования Томской области
ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ УЧАСТНИКОВ
ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«НАСТАВНИЧЕСТВО
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ БУДУЩЕГО»**

Подписано в печать 15.08.2020. Формат 60 × 84 ¹/₈.
Гарнитура PT Sans. Печать офсетная. Тираж 500 экз.
Заказ № 1187.

Отпечатано в типографии ООО «Интегральный переплет»
634009, Томская обл., г. Томск, пер. Дербышевский, д. 26Б, пом. 4002
e-mail: exlibres@list.ru

ISBN 978-5-6044235-7-8



9 785604 423578