

КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»

Организация наставничества в рамках подготовки квалифицированных кадров

Конкурс
«Лучшие практики наставничества – 2022»
Номинация:
«Наставничество обучающихся в ПОУ»



*Азизова
Людмила
Павловна,
старший
методист*



Описание проблемы



КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» работает над стратегической целью на 2022-2023 уч.год и до 2024 года: «Создание на базе техникума условий для новой технологической образовательной среды, соответствующей современному информационно-технологическому укладу», что требует значительного повышения качества кадрового потенциала ЗАТО г. Зеленогорска и регионов Красноярского края на основе модернизации системы непрерывного образования. Современное образование меняется высокими темпами, усложняется профессиональная задача, меняются требования к личности обучающегося. Педагог в современных реалиях никогда не ограничится просто передачей знаний, он прививает ценности и смыслы, при этом должен:

- гибко реагировать на изменения в образовании и в производстве;
- должен помочь обучающемуся адаптироваться в изменяющихся условиях;
- помочь найти путь к профессиональному росту.

В данных условиях опыт наставника неоценим!

Сегодняшним работодателям не нужны просто выпускники среднего профессионального образования, которые обладают документом – диплом об окончании СПО. Работодателю нужны молодые специалисты, которые знакомы с профессиональной средой, ее ценностями; мотивированные на труд, повышение квалификационного уровня, готового приобретать смежные профессии.

Значимость

Актуальность проблемы. В техникуме запущена «Программа целевой модели наставничества Учреждения на 2020-2024 годы», которая определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Разработана данная Программа для достижения контрольных точек Национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Молодые профессионалы» и Абилимпикс, регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в техникуме. Наставничество регулируется локальным нормативным актом техникума.

Обеспечивается непрерывное образование наставников.

Обеспечивается шаговая система профессионального роста обучающихся.

Концепция:

1. наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
2. наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов;
3. технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Цель. Задачи

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для

формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательного учреждения.

Задачи:

1. улучшение показателей в профориентационной, образовательной, спортивной, социокультурной и других сферах;
2. подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
 1. раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
 2. формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
 3. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.\
 4. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
 5. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

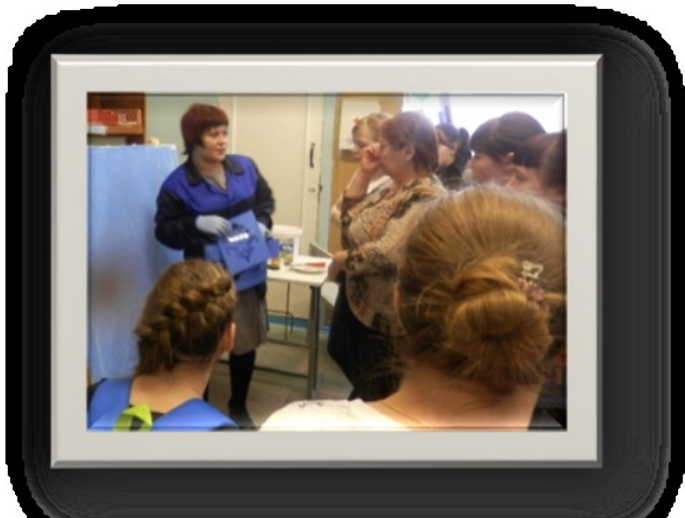
Критерии результативности

1. измеримое улучшение показателей, студентов в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;
2. улучшение психологического климата в техникуме как среди студентов, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
3. рост мотивации к обучению и саморазвитию студентов;
4. снижение показателей неуспеваемости студентов, а значит и отчислений;
5. формирование активной гражданской позиции сообщества техникума;
6. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора творческого развития, карьерных возможностях;
7. повышение уровня сформированности ценностных, жизненных позиций и ориентиров;
8. снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для социального движения;
9. увеличение доли студентов, участвующих в программах развития талантливых студентов;
10. снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
11. рост числа студентов, принявших участие в мероприятиях различного уровня.

Понятие «**Наставничество**»

- **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- Наставничество в системе профессионального образования набирает новое развитие в формате новых федеральных и региональных проектов: от федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «ЦОР», «Новые возможности для каждого» до региональных проектов: «Профессиональные пробы», «Билет в будущее», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Равные возможности», «Молодые профессионалы», «Эксперты региональных чемпионатов».
- Возрастают требования работодателей к образовательному уровню практикантов от техникума и выпускникам.

Модели наставничества



Модели наставничества

Педагогический коллектив техникума столкнулся с необходимостью применения дистанционного обучения студентов, здесь увеличилась роль педагога, а вместе с тем – необходимостью внедрения наставничества в профессиональный образовательный процесс. Внедрены воспитательные программы по профессиям и специальностям – это дополнительный фактор внедрения наставничества.

В своей работе я даю описание внедрения НАСТАВНИЧЕСТВА в техникуме, в целом.

Большую работу ведет структурное подразделение техникума под руководством заместителя директора по воспитательной работе, конкретно – постинтернатному сопровождению. Здесь ведется работа по моделям:

- преподаватель – обучающийся, преподаватель – группа обучающихся;
- педагог-психолог – обучающийся;
- социальный педагог – обучающийся,
- мастер п/о – обучающийся – родитель, иное.

Начата работа по сопровождению молодого специалиста Титова Егора Юрьевича, устроившегося в техникум на работу в должности мастера производственного обучения; наставничество по модели **«педагог – педагог»**, в качества наставника за ним закреплена Матурина Евгения Алексеевна.

Сетевое взаимодействие

ежегодно	Договора с предприятиями и организациями о прохождении производственной практики, трудоустройстве, в том числе и Целевые договора
2013 г.	КГБОУ СПО «Канский политехнический колледж»
2020 г.	МБУ ДО «Центр образования «Перспектива»
2021 г.	ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени акад М.Ф.Решетнева»
	ООО «Инреал»
	АО «Электрохимический завод»
2022 г.	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 175»
	ГБПОУ Новосибирской области «Новосибирский химико-технологический колледж им. Д.И.Менделеева»
	КГБПОУ «Красноярский колледж отраслевых технологий и предпринимательства»





Оценивание



КРИТЕРИИ:

1. успеваемость обучающихся;
2. эмоциональное состояние обучающихся на уроках;
3. желание обучающихся к повышению качества обучения;
4. посещаемость обучающихся;
5. вовлеченность обучающихся в культурно-воспитательный процесс;
6. вовлеченность родителей и законных представителей в учебно-воспитательный процесс техникума;
7. взаимодействие и сотрудничество с работодателями и организациями культурного направления, дополнительного образования.

ИНСТРУМЕНТЫ: входной контроль, Всероссийские проверочные работы (ВПР), контрольно-измерительный материал (КИМы), социально-психологические тесты, статистические данные, портфолио педагога, портфолио обучающегося, анкеты.



SWOT



• **Эффективность практики наставничества** в техникуме стоит определять такими параметрами, как:

1. взаимодействие с работодателями и другими партнерами в области образования и их удовлетворенность;
2. удовлетворенность родителей и законных представителей обучающихся их успешностью;
3. повышение уровня самооценки наставляемого;
4. степень удовлетворенности всех участников наставничества в техникуме по формам: «педагог-педагог», «преподаватель-обучающийся», «обучающийся-обучающийся», «преподаватель-родитель-обучающийся», «мастер п/о-родитель-обучающийся», «мастер п/о-работодатель-обучающийся».

• **Риски реализации практики:**

1. сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы;
2. недостаточная мотивация участников Программы;
3. низкий уровень заинтересованности работодателей в тесном сотрудничестве в ходе реализации Программы;
4. короткие сроки подготовки наставников;
5. возможности финансирования.

• **Факторы успеха практики наставничества:**

- высокая мотивация наставников, в том числе и материальная;
- наличие модели сопровождения становления инициативы и социальной активности участников практики наставничества;
- наличие методического сопровождения деятельности наставников.

Алгоритм внедрения практики

Направления

- **Внутреннее** направление представляют:
 - директор техникума и его заместители;
 - обучающиеся и их родители (законные представители)
 - ст.методист, педагог-психолог, социальный педагог, мастера п/о, преподаватели
- **Внешнее** направление представляют:
 - сотрудники предприятий, организаций, работодатели
 - сотрудники здравоохранения
 - сотрудники культурных организаций и дополнительного образования
 - сотрудники средств массовой информации, иное

Этапы

- 1 этап:** Анализ условий для внедрения программы наставничества. Создание условий для реализации программы.
- 2 этап:** Формирование базы наставляемых.
- 3 этап:** Формирование базы наставников.
- 4 этап:** Отбор и обучение наставников.
- 5 этап:** Формирование наставнических пар или групп.
- 6 этап:** Организация работы наставнических пар или групп.
- 7 этап:** Мониторинг результативности. Завершение наставничества.

Методическое сопровождение

Тиражирование:

1. Организации ДПО
2. Иные СПО
3. Школы ЗАТО г. Зеленогорска
4. Предприятия, организации
5. Создание страницы на сайте техникума и партнеров по взаимодействию

Масштабирование

1. Применение СЭО и дистанционных технологий
2. Взаимодействие с партнерами



Наставничество –
это, как искусство -
Свет, мудрость, знания нести.
Взывая к высшим,
лучшим чувствам,
В страну познания
торжественно вести.
... И дело это вечное
Потомки будут вспоминать!

/Любовь Степанова/