

# Дискуссионный клуб

## СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В рамках XXVII Областной научно-практической конференции «Инновации в системе профессионального образования: современные формы наставничества», прошедшей в Челябинске в декабре 2020 г., обсуждался опыт работы профессиональных образовательных организаций региона (далее — ПОО) по развитию системы наставничества с точки зрения современной методологии (**целевая модель наставничества** утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). Мы публикуем блиц-доклады участников конференции, представивших на обсуждение опыт руководимой ими ПОО.

### Форма наставничества «студент — студент»

*Энгельман Михаил Александрович, директор ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж № 1»*

— Система наставничества не является чем-то новым в системе образования, просто сегодня ей придали новый статус и закрепили распоряжением Минпросвещения России в декабре 2019 г. «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».

Молодое поколение готово делиться уже накопленным опытом, приобретенным для успешной личной и профессиональной самореализации, и обучаться в рамках эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации.

Наставничество, менторство, коучинг, тьюторство — эти понятия широко распространены в структуре образовательного пространства.

Сегодня наставничество мы понимаем как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Формы наставничества прописаны в методических рекомендациях

по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, но в каждой образовательной организации накоплен богатый опыт взаимодействия студентов, и у нас в колледже активно развивается деятельность наставников в студенческой среде. Основа выстраивания отношений — принцип «равный — равному», где в качестве наставника выступают студенты старших курсов, а наставляемые — первокурсники, и задача колледжа в этот сложный период — помочь студентам нового набора как можно быстрее и успешнее адаптироваться к иным условиям обучения, влиться в ряды студенчества.

Для реализации поставленной задачи важнейшее место отводится адаптационному сбору студентов групп нового набора.

У сбора как формы работы студенческого коллектива большая история: коммунарские сборы, сборы актива студентов нашего колледжа, сборы актива студентов педагогических колледжей области, вожатские сборы, адаптационные сборы.

Наш колледж на протяжении последних 25 лет использует эту форму, ведь «сборы — это маленькая жизнь», где студенты учатся жить в коллективе, работать в команде, разрешать конфликты, воспитывать в себе лидера. Здесь реализуют различные формы коллективной организации деятельности, здесь иные законы, традиции, отношения, здесь студенты находят настоящих друзей.

Адаптационный сбор — это возможность решать вопросы успешной адаптации вчерашних

школьников в новых условиях. И здесь ведущая роль отводится студентам старших курсов, кураторам групп, которые не только выстраивают содержание сбора, но и сопровождают своих наставляемых с момента зачисления и до финального орлянского круга, который является традицией любого сбора, а затем практически в течение всего первого года обучения. Наставники-старшекурсники всегда рядом, будь то психологический тренинг, спортивное мероприятие или вечерняя свеча. Такая форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими, лидерскими качествами, что позволяет ему оказать весомое влияние на наставляемого, но при этом лишённое строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка первокурсников студентами-наставниками из числа старшекурсников в условиях адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия студента-наставника с группой наставляемых — помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, создание комфортных условий и коммуникаций внутри студенческой группы.

Так, в рамках адаптационного сбора ведущим проектом является пресс-конференция студенческого совета «Время работать вместе!» с презентацией центров Совета обучающихся. В первый день сборов наставниками проводится анкетирование вновь поступивших с целью изучения желания первокурсников участвовать в организации внеурочной жизни колледжа. В ходе пресс-конференции студенты-наставники презентуют свои центры, которых в колледже 14, в форме «Вопрос-ответ». После того, как студенты-первокурсники определились с выбором деятельности, наставники проводят мастер-классы для погружения в деятельность каждого из центров.

Наставник — представитель пресс-центра «Данко», используя мозговой штурм «Здесь и сейчас», создает вместе с первокурсниками заметки в новый номер газеты.

Наставник — представитель культурно-массового центра «Творчество» организует работу по созданию проекта по презентации группы на отделениях в конце сентября.

Наставник — представитель социально-психологического центра «Социум-Пепси» проводит первичную диагностику уровня комфортности.

После мастер-классов у студентов нового набора появляется возможность определиться с выбором и стать участником одного из центров.

Сегодня мы видим, что современного школьника трудно увлечь чем-то интересным: ему интересно только пустое времяпрепровождение. Но выстроенная система творческих и интеллектуальных мероприятий адаптационного сбора переворачивает их убеждения, и уже к концу второго-третьего дня происходит раскрепощение личности, выявляются лидеры, и первокурсники уже по-другому смотрят на своих новых друзей, с которыми пришли, а самое главное, они задумываются о правильности/неправильности выбранного пути.

Адаптационные сборы никого не оставляют равнодушным. Подтверждение этому — отзывы студентов-первокурсников.

Продолжением работы, начатой на адаптационном сборе, становится целенаправленная работа студенческого самоуправления, где в структуре студсовета старшие учат младших.

*Берсенева Елена Валерьевна, директор ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»*

— Инновации в системе профессионального образования заставляют сегодня профессиональные образовательные организации для выбора устойчивого вектора развития искать все новые и новые формы выстраивания взаимоотношений, в число которых, безусловно, входит и наставничество<sup>1</sup>.

Система современного профессионального образования развивается в контексте модификаций, обусловленных социально-экономическими условиями государственных преобразований<sup>2</sup>. В условиях видоизменяющейся образовательной среды профессиональных учебных заведений особую значимость сегодня приобретает реализация федеральных проектов «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

Современные педагогические идеи, концепции, подходы, ориентированные на модернизацию системы профессионального образования, в полной мере могут обеспечить решение задач, обозначенных федеральными проектами, и одной из эффективных форм адаптации, повышения

<sup>1</sup> Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества. — М. : Новая реальность, 2011. — 176 с.

<sup>2</sup> Вагин И. О. Наставничество. — М. : Ардис, 2014. — 692 с.

компетентности, закрепления студента, выпускника в любой сфере жизнедеятельности общества является наставничество<sup>3</sup>.

Руководитель Департамента по образованию и навыкам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), специальный советник генерального секретаря ОЭСР по вопросам политики в области образования Андерас Шляйхер в своем интервью каналу РБК отметил: «Образование сегодня это не набор знаний, а сбалансированное развитие потенциала каждого человека. Формат образования будущего — создание такой образовательной среды, которая будет развивать любознательность, учить сострадать, учить быть открытыми и смелыми. И, цитирую, это будет лучшим оружием против величайших угроз нашего времени — закрытого ума, закрытого сердца и страха».

И если мы обратимся к методическим рекомендациям по внедрению целевой модели наставничества, мы увидим, что в определение наставничества заложен этот же ключевой смысл — передача опыта, знаний, ценностей через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Таким образом, наставничество в современном образовании является технологией, настроенной на будущее. И она позволяет индивидуализировать образовательный, адаптационный, производственный процесс, дает возможность личностного развития не только наставляемого, но и наставника.

Наставничество в нашей образовательной организации имеет свою историю. С 2018 г. мы развиваем данную форму взаимодействия в формате «студент — студент». В колледже функционирует учебно-производственный цех. В ежедневном режиме выпускаются 2,5 тыс. штук хлебобулочных изделий. Мы выпекаем свой хлеб для питания студентов и сотрудников. У нас 18 наименований продукции, каждая требует своего технологического процесса, подбора и эксплуатации специализированного оборудования. В цехе организуется прохождение учебной практики по профессиональным модулям согласно графику. График формируется с некоторым наложением: одна группа заканчивает практику, другая уже выходит на нее. В период пересечения групп из числа студентов формируется пул наставников, которые помогают новичкам адаптироваться к работе в цехе:

– знакомят с ассортиментом, графиком выпуска продукции, особенностями упаковки и реализации;

– объясняют особенности технологического процесса для разных видов изделий, показывают работу оборудования.

Этот опыт был нами обобщен и представлен на XVI Международном конкурсе им. Макаренко в 2018 г. и отмечен дипломом за III место. Эта модель строилась по армейскому принципу «делай, как я» и состояла в основном из инструктажей наставников. Главной целью было обеспечение качества выпускаемой продукции. Но переосмысление результатов профессионального образования потребовало трансформации наставничества в «ЧГКИПиТ».

Нами были пересмотрены цель и задачи наставничества, подходы к управлению наставничеством в формате «студент — студент». Сегодня мы видим цель наставничества в оказании помощи в адаптации студента в образовательно-производственном пространстве при прохождении учебной практики в условиях реального производства. И основными задачами считаем не только ускорение процесса обучения, но и развитие способностей к самостоятельному выполнению трудовых функций, формирование ответственного и позитивного отношения к работе. Эти задачи коррелируются с требованиями к результатам освоения образовательных программ в части общих компетенций, таких как:

– ОК 1. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам;

– ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

– ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

– ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

Корреляция с общими компетенциями дает дополнительный стимул для дальнейшего развития системы наставничества в формате «студент — студент», подводит нас к необходимости формирования критериев оценки достижений студентов-наставников и учета их при общей оценке результатов освоения образовательных программ. Для эффективного управления и обеспечения развития системы наставничества определена модель управления на основе линейно-функциональной структуры. Она обеспечивает простоту управления и четко определяет функции. Заместители директора обеспечивают нормативно-правовое сопровождение

<sup>3</sup> Максвелл Дж. Наставничество. — Минск : Попурри, 2009. — 160 с.

наставничества, адаптируют учебно-воспитательный процесс для достижения обозначенных целей и задач наставничества.

Студенческий совет оказывает информационную поддержку в социальных сетях, участвует в формировании пула наставников, помогает в ведении персонафицированного учета наставников, организует для наставников мероприятия культурного и спортивного направлений, организует досуг. В структуру введен педагог-психолог, в его задачи входит организация экспресс-обучения коммуникативным навыкам, тренинги

личностного роста для наставников, тренинг «Как правильно похвалить», а также оперативное реагирование на возможные конфликты.

Взятая за основу модель наставничества «равный — равному», предложенная Ирэнной Александровной Эсауловой, позволила сформулировать основные преимущества такой формы наставничества, как «студент — студент», определить требования к наставнику, сформировать цели и задачи непосредственно для наставника, определить его примерный алгоритм действий с наставляемым (табл. 1).

*Таблица 1*

**Модель наставничества «равный — равному» (Peer-to-peer Mentoring)  
[по И. А. Эсауловой (доктор экономических наук, профессор, Пермский национальный исследовательский политехнический университет)]**

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Партнерское наставничество: «равный — равному» (Peer-to-peerMentoring)	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей

Для нас особой сложностью стала необходимость научить наставников давать обратную связь, причем не в формате «Окей, молодец!», а конструктивную и честную. Пример: если у нас сегодня все отлично получилось, то это потому, что я его так отлично научил. Эта проблема потребовала целой серии занятий с психологом и методистом, для того чтобы наставники могли на начальном уровне применять методики формирующего оценивания.

Несмотря на то, что система наставничества еще находится в стадии формирования, есть промежуточные результаты. Степень удовлетворенности студентов практикой в учебно-производственном цехе повысилась, количество студентов, которым категорически не нравится практика, снизилось до 7 %. Соответственно, мы сразу отметили снижение числа конфликтов, жалоб и обращений родителей. Отчеты мастеров производственного обучения показали нам снижение пропусков без уважительной причины и улучшение еще одного важного показате-

ля, который на любом производстве является главным, — снижение брака. Раньше мы в месяц списывали до 200 изделий, сейчас показатели на уровне 60–70 шт. На представленных ниже рисунках 1–3 показана динамика данных процессов.

Исходя из нашего опыта, можно отметить преимущества системы наставничества в формате «студент — студент». Проблемы, которые возникают при реализации данной формы, связаны с тем, что требуются существенные ресурсы для обучения наставников эффективным методам коммуникации, понятию и элементарному применению формирующей оценки. Среди задач, требующих скорейшего решения, — формирование системы нематериальной мотивации наставников.

Таким образом, мы можем сказать, что наставничество — это универсальная технология, сформированная самой сущностью человека: во взаимодействии передавать опыт, сохранять ценности, осваивать новое.

Наставничество позволяет не ждать перемен к лучшему в своей жизни, а формировать прекрасное будущее здесь и сейчас. Положительные результаты такого опыта в работе

ГБПОУ «ЧГКПиТ» в развитии системы наставничества «студент — студент» позволяют нам тиражировать достижения как передовой педагогический опыт.

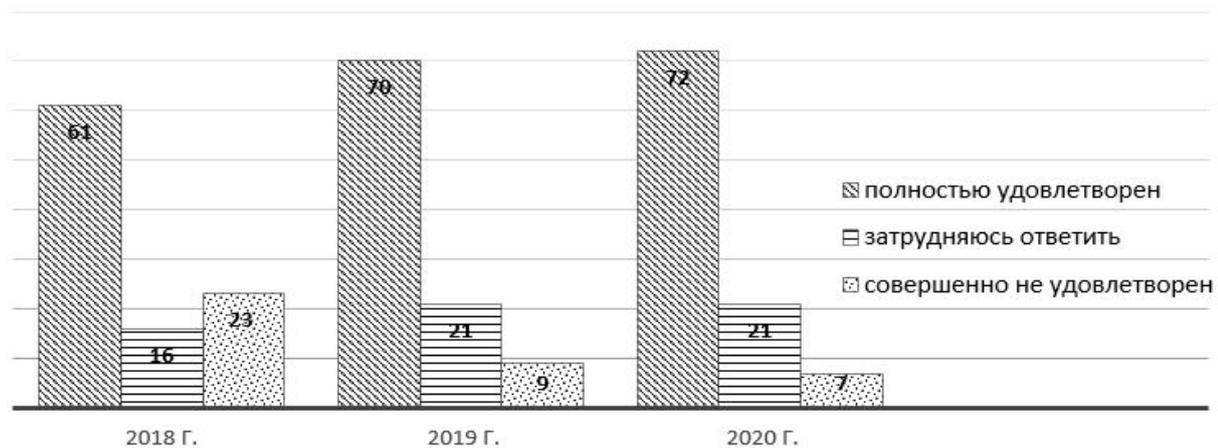


Рис. 1. Удовлетворенность студентов прохождением учебной практики в УПП (по шкале Лайкерта)

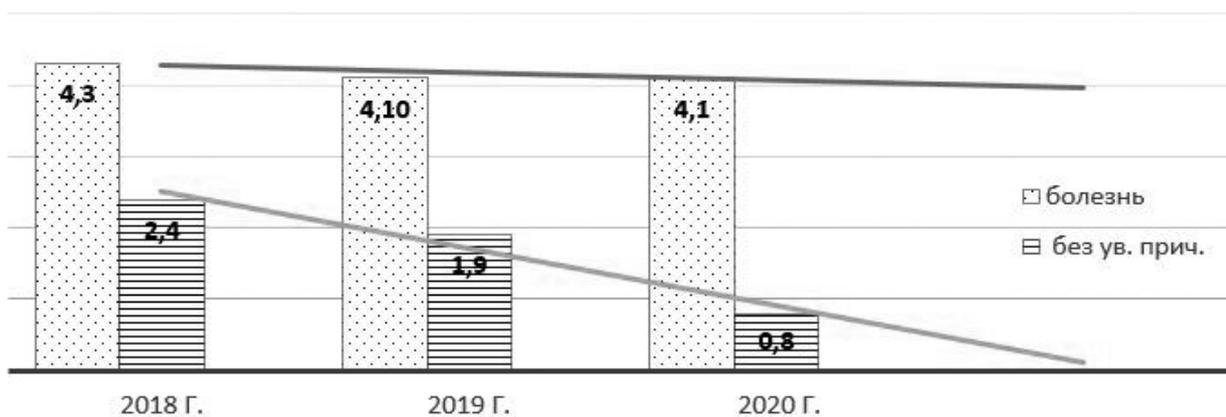


Рис. 2. Количество пропусков занятий учебной практики в УПП, часов на одного человека

□ КОЛ-ВО ШТ.

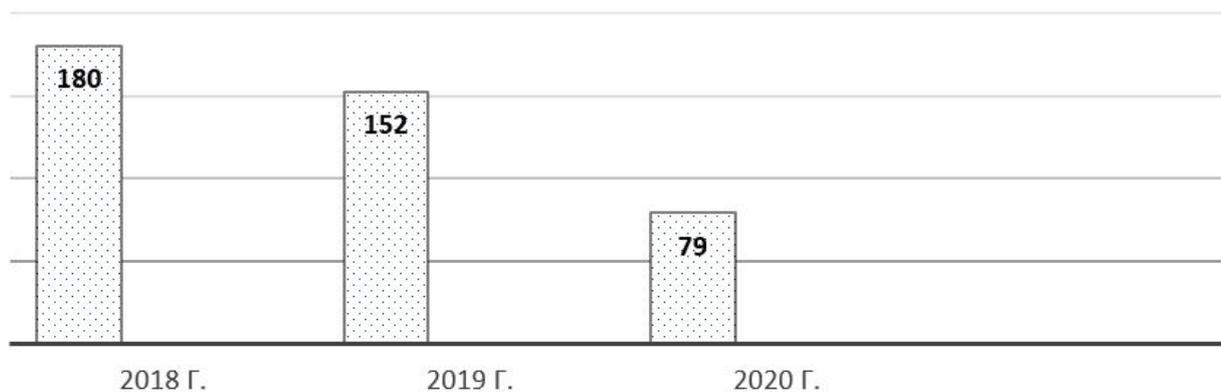


Рис. 3. Количество бракованных изделий, среднеемесячное значение в штуках

*Серебренникова Елена Алексеевна, директор ГБПОУ «Челябинский социально-профессиональный колледж „Сфера“»,*

*Немецва Ирина Юрьевна, заместитель директора по воспитательной и социальной работе ГБПОУ «Челябинский социально-профессиональный колледж „Сфера“»*

— В последние годы в нашей стране активно развивается практика инклюзивного образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). В настоящее время в обществе отношение к данной категории лиц заметно изменилось: большинство убеждено, что образование должно быть доступно для всех без исключения. Основной вопрос заключается в том, как сделать так, чтобы инвалид реализовал в полной мере свои образовательные потребности и получил богатый социальный опыт.

Профессиональное образование является важнейшей сферой социализации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ и условием их интеграции в общество<sup>4</sup>.

По статистическим данным, на территории Челябинской области на 01.10.2020 проживает 216 295 инвалидов, что составляет 6,75 % от общей численности населения Челябинской области, в том числе 15 715 детей-инвалидов, численность которых с каждым годом увеличивается.

В Челябинской области профессиональное образование инвалидов ведется в большинстве учреждений профессионального образования, поэтому проблема организации инклюзивного профессионального образования стоит достаточно остро. Инклюзия подразумевает создание специальных условий получения образования с учетом особых потребностей обучающихся с ОВЗ. При организации инклюзивного образования в профессиональных образовательных организациях молодые люди с инвалидностью и ОВЗ осваивают различные виды деятельности, приобретают поддержку и уверенность в собственных силах.

ГБПОУ «Челябинский социально-профессиональный колледж „Сфера“» с 1998 г. ведет подготовку студентов с нарушением слуха (глухие и слабослышащие), а с 2012 г. — профессиональную подготовку обучающихся с ОВЗ

<sup>4</sup> Коробейников И. А., Кантор В. З. Профессиональное образование лиц с ОВЗ и инвалидностью: целевые ориентиры и факторы успешного развития // Альманах Института коррекционной педагогики. — 2019. — № 36. — URL: <https://alldef.ru/ru/articles/almanac-36/development-of-professional-education-of-persons-with-special-needs-and-disabilities> (дата обращения: 01.04.2020).

(с различными формами умственной отсталости), не имеющих основного общего или среднего общего образования, в специальных учебных группах. Помимо этого, студенты с инвалидностью различных нозологий обучаются в обычных группах совместно со студентами без инвалидности. Доля обучающихся — инвалидов и лиц с ОВЗ на 01.10.2020 составляет 6 % от общей численности контингента обучающихся колледжа.

Молодые люди с инвалидностью и ОВЗ имеют низкий уровень владения базовыми социальными навыками, понимания сути и содержания основных социальных ролей, своей роли в обществе, вариативности путей развития своего будущего. По этой причине они обладают низкой самооценкой, высоким уровнем зависимости, неуверенности в своих силах и действиях, проблемами в коммуникации, прочими характеристиками личности, усложняющими им социальные контакты.

Зачастую студенты-инвалиды с трудом адаптируются к условиям колледжа, отстранены от общественной жизни, имеют сложности в общении со здоровыми сверстниками, и все это приводит к проблемам в получении профессии: низкая успеваемость, академические задолженности, отчисления из колледжа. За последние три года в колледже до защиты диплома доходили только 55 % студентов из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

В связи с этим возникла необходимость создания системы социально-педагогического сопровождения и поддержки данной категории студентов. Технология наставничества позволит передать опыт студентов друг другу, установить доверительные отношения внутри студенческого сообщества, взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества, а также поможет обучающимся с ОВЗ решить проблемы адаптации в учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Помимо вышесказанного, такая форма наставничества, как «студент — студент», позволит создать в колледже атмосферу толерантности и доброжелательности, поможет не только адаптироваться студентам из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, но и сформировать внутри образовательной организации сообщество обучающихся, направленное на создание условий для активного взаимодействия студентов — инвалидов и лиц с ОВЗ и здоровых студентов. Они научатся лучше понимать друг друга, улучшится инклюзивный климат в студенческой среде.

Целью проекта «Социально-педагогическое сопровождение и поддержка студентов с ограниченными возможностями здоровья „Мы не рядом, мы — вместе“» является интегрирование в образовательную среду колледжа путем создания студенческого центра наставничества не менее 80 % студентов из числа инвалидов и лиц с ОВЗ к 2023 г.

Задачи реализации проекта:

– сформировать систему выявления затруднений обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в различных видах деятельности;

– сформировать базу потенциальных наставников (волонтеров) из числа обучающихся, способных помочь другим в разрешении затруднений по различным видам деятельности;

– организовать деятельность студенческого центра наставничества «Мы не рядом, мы — вместе», в том числе по реализации образовательных программ.

В результате реализации данного проекта:

– не менее 90 % обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, поступивших на обучение, получают документ об образовании по окончании обучения;

– не менее 36 % обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ будут принимать активное участие в мероприятиях колледжа;

– не менее 90 % обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ будут удовлетворены отношениями с окружающими студентами и преподавателями колледжа;

– не менее 13 % студентов без инвалидности будут мотивированы на помощь лицам с инвалидностью и ОВЗ;

– не менее 45 % мотивированных студентов будут способны помочь студентам из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в разрешении затруднений по различным видам деятельности.

### **Форма наставничества «работодатель — студент»**

*Сидоров Виктор Викторович, директор ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П. П. Аносова», кандидат педагогических наук*

— Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества «работодатель — студент» предполагает участие трех сторон практико-ориентированного обучения.

1. Работодатель заинтересован в получении молодого квалифицированного специалиста, знакомого с производством и умеющего выполнять конкретные трудовые функции, т. е. на конкретную вакансию. Соответственно, задача работодателя — предложить в качестве наставника профессионала, мотивированного на подготовку будущего специалиста и готового для этого осваивать дополнительные (педагогические) компетенции.

2. Колледж заинтересован в подготовке востребованного предприятиями города и региона специалиста и в его дальнейшем успешном трудоустройстве по полученной специальности. Задача колледжа как куратора программы наставничества — организовать взаимодействие студентов и работников предприятия, провести диагностику, содействовать формированию пар «наставник — студент» или «наставник — группа студентов», оказывать методическую помощь на каждом этапе реализации программы, от знакомства с производством и профессиональных проб до подготовки дипломного проекта.

3. Студент заинтересован в получении специальности/профессии и дальнейшем успешном трудоустройстве. Его задача — в процессе постепенного знакомства с производством, конкретными трудовыми функциями сформировать представление о своей дальнейшей профессиональной деятельности и, при условии положительной мотивации, получать практический опыт непосредственно на предприятии под руководством наставника-профессионала.

В результате создается банк положительно мотивированных профессиональных наставников, работодатель на конкретную вакансию получает специалиста, которого не надо переучивать, колледж — программу, способствующую трудоустройству выпускников по специальности, студент — практический опыт, позволяющий успешно трудоустроиться.

Система наставничества при грамотно выстроенном взаимовыгодном сотрудничестве колледжа и предприятия способствует формированию не только hard skills, поскольку реализуется на рабочем месте, в рамках практического обучения, профессионалом, заинтересованным в передаче профессиональных умений и навыков, но и soft skills, позволяющих адаптироваться в профессиональном коллективе, проявить себя инициативным, творческим, ответственным специалистом.

Опыт организации дуального образования на основе наставничества в форме «работодатель — студент» у колледжа имеется. В 2007 г.

коллективом Златоустовского индустриального колледжа был разработан проект «Подготовка квалифицированных специалистов для высокотехнологичных отраслей машиностроительного профиля». Проект создавался при непосредственном участии социального партнера — ООО «Завод Стройтехника». Опыт успешный, но на сегодняшний день потребность в кадрах на данном предприятии закрыта. А поскольку цель наставничества — это трудоустройство направляемого студента на предприятие, то на сегодняшний день осуществляется только практическое обучение.

Для реального достижения целевых показателей национальных проектов, на наш взгляд, эффективным и не отсроченным во времени является осуществление наставничества при профессиональном обучении. И мы готовы поделиться опытом работы с АО «Златоустовский машиностроительный завод» по организации наставничества в рамках курсовой подготовки. Разработана программа, рассчитанная на 300 часов, в которой предусмотрены цели, задачи и функции всех участников на каждом этапе ее реализации. Создана группа, включающая студентов колледжа, Южно-Уральского государственного университета (НИУ) и работников предприятия. Для каждого студента разрабатывается индивидуальная программа практики, позволяющая подготовить будущего специалиста к выполнению конкретных трудовых функций на конкретном рабочем месте.

Наставник-преподаватель в колледже формирует *hard skills* и *soft skills* в процессе теоретического обучения. Наставник — работник предприятия непосредственно на рабочем месте формирует не только профессиональные компетенции (организация производства, оборудование и инструменты и т. д.), но и такие гибкие компетенции, как умение работать в коллективе и способность организовать его работу, представление о государственной тайне, корпоративной этике, ответственности за принятые решения и т. д., постепенно вводя студента в жизнь предприятия и трудового коллектива.

Роль наставничества в развитии будущего профессионала, отвечающего требованиям работодателя и закрывающего конкретные вакансии, видна на примере подготовки студентов по специальности «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы».

Выбор профессии зачастую неосознан и студенты — разные, с различной базовой подготовкой, по-своему талантливые, — начав обучение в колледже, плохо представляют себе трудовые

функции будущей специальности. Колледж на основе ФГОС СПО и профессионального стандарта готовит художников народных художественных промыслов. А работодателям, которые занимаются художественной обработкой материалов, украшенным холодным оружием, гравюрой, нужны: слесарь-оружейник, гальваник, мастер художественной подрезки, слесарь-сборщик и т. д. И без прямого участия работодателя в формировании штучного специалиста, обладающего узконаправленными навыками, уже не обойтись.

Студенты, получающие практический опыт под руководством наставника — работника предприятия, имеют возможность овладеть конкретными трудовыми навыками, необходимыми при дальнейшем трудоустройстве на данное предприятие. Например, студент колледжа, проходя практику на заводе «Златоустовская оружейная фабрика», под руководством мастера-наставника осваивает трудовые функции оператора лазера, и именно на данную должность его ждут после окончания колледжа.

Также, на примере процесса освоения программы среднего профессионального образования по специальности 54.02.02 «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы (по видам)» можно проследить возрастающее влияние прямого наставничества мастеров на протяжении всего процесса обучения. Соотношение влияния педагогов колледжа и мастеров-наставников неуклонно изменяется в процессе поэтапного освоения компетенций.

Студенты-первокурсники находятся на переходном этапе от школьного обучения к профессиональному. На этом этапе исходное преимущественное влияние педагогов воплощается в привитии начальных базовых профессиональных компетенций. Педагог как источник базовых теоретических знаний, безусловно, играет ведущую роль. Знакомство с наставником-профессионалом на этом этапе заключается в наглядной демонстрации продукции предприятия, условий труда на производстве, успешности профессиональной деятельности мастера, что повышает мотивацию студентов к освоению программы. Ознакомление с деятельностью профильных производств, знакомство с мастерами проходят в рамках экскурсий по предприятиям, встреч с приглашенными специалистами.

В процессе прохождения образовательной программы второго курса студенты создают свои первые серьезные творческие работы, при этом осознают свои сильные и слабые стороны, определяют наиболее интересные для них участки

производственной деятельности. На данном этапе педагог условно передает ведущую роль мастеру-наставнику. В дальнейшем педагог осуществляет поддерживающую функцию. Теоретические знания первого курса плавно воплощаются в реальное практическое применение. Студенты уже обладают объемным понятием технологического процесса, имеют четкое представление о ситуации на производственных предприятиях. На данном этапе мастер-наставник, принимая направляющую роль от педагогов, ведет студента за собой в мир реальной профессиональной деятельности. Студент впитывает практические навыки, наблюдая за мастером, повторяя за ним.

Процесс обучения на третьем курсе представляет собой фактически исключительно практическую деятельность. Весь теоретический блок и первичные практические навыки трансформируются в готовность к профессиональной деятельности. У педагога на данном этапе остаются преимущественно корректирующие и контролирующие функции. Студент погружен в практическую деятельность, и влияние мастера-наставника особенно велико. Именно так студент достигает мастерства.

Роль каждого участника образовательного процесса важна. Лишь совместная мотивированная деятельность преподавателя, студента и наставника с предприятия, направленная не только на освоение конкретных трудовых функций, но и на формирование компетенций, позволяющих решать организационно-педагогические задачи обучения начинающих специалистов, позволит эффективно реализовать программу наставничества.

*Аминева Ольга Владимировна, директор ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум»*

— В настоящее время отмечается постепенное возрождение интереса к сельским профессиям у молодежи. Однако говорить о том, что село в ближайшие год-два будет обеспечено рабочими руками, пока рано. Необходимо не только учить молодежь специальности, но и показывать ей привлекательность крестьянского труда и грамотно организовывать трудоустройство.

Поэтому актуальной остается задача подготовки специалистов при активного содействия предприятий — партнеров профессиональных образовательных организаций.

Система наставничества в ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» регламентируется соответствующим локальным нормативным актом — «Положением о наставничестве».

Профессиональное взаимодействие с работодателями происходит в течение всего обучения студентов в техникуме через различные формы: организацию стажировок педагогов, участие работодателей в разработке образовательных программ, в итоговой аттестации студентов, проведение практических семинаров для педагогов и студентов техникума с привлечением специалистов. Наиболее важной формой социального партнерства с работодателями является организация практики студентов на базе предприятий.

Ведущими социальными партнерами техникума являются: КФХ «Камалов М. Р.», ООО «Агросервис», ЗАО «Совхоз Акбашевский», ООО «Равис — Птицефабрика Сосновская», ОАО СХП «Красноармейское», ООО СХП «Мирный», ООО Агрофирма «Ильинка», ОГБУ «Сосновская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных».

Связующим звеном между техникумом и предприятиями при реализации образовательных программ становится наставник, который вместе с трудовым коллективом вводит обучающегося в профессию, оказывает консультационную поддержку, оценивает уровень сформированности компетенций и результаты обучения.

Наставничество устанавливается продолжительностью на весь период практики. Наставники подбираются из высококвалифицированных специалистов, имеющих стабильные показатели в работе, способных и готовых делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы, лояльных, поддерживающих правила работы организации, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Утверждение сотрудника в качестве наставника осуществляется приказом руководителя предприятия.

Основные методы обучения, используемые наставниками — это инструктирование, демонстрация действий или поведения. Для более трудных операций используется инструктаж, для простых, легко запоминающихся — демонстрация («Делай, как я»), для коммуникативных навыков — поведенческое моделирование.

В конце календарного года в техникуме проводятся итоговые конференции (в растениеводстве учитывается весенне-осенний период, когда студенты проходят практику концентрированно), на которых обсуждаются различные вопросы учебной и производственной практик [от условий проживания во время практики, видов выполняемых (предоставляемых работодателем) работ, оплаты за выполняемую работу, уровня подготовки студентов (замечаний

наставников) до трудоустройства выпускников и организации и ведения собственного дела (фермерского хозяйства) и т. д.]. Следует отметить ежегодное повышение активности участия студентов в конференции. Предложения по итогам конференции включаются в план работы на следующий год.

Система наставничества позволяет студентам в короткие сроки привыкнуть к производственной обстановке, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку организации, существенно сокращает адаптационный период. Практика студентов необходима работодателям, заинтересованным в адресной подготовке специалистов с учетом интересов, потребностей, корпоративной культуры организации.

*Саблуков Виктор Александрович, директор ГБПОУ «Миасский машиностроительный колледж»*

— Форма наставничества «работодатель — студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего профессионального образования и предприятий с целью получения учениками актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации, трудоустройства, а предприятиями — подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

По данной форме наставничества предлагаю рассмотреть опыт взаимодействия нашего колледжа с Миасским машиностроительным заводом (далее — АО «ММЗ») в рамках освоения студентами рабочей профессии «наладчик станков и манипуляторов с программным управлением» по специальности «технология машиностроения».

Нами была разработана и реализована модель практико-ориентированного обучения на основе системы компетенций работников предприятия АО «ММЗ» в условиях кластерного взаимодействия колледжа и предприятия.

На первом этапе наши студенты не имели прикладных навыков, мало были информированы о собственных карьерных перспективах, не мотивированы и не готовы к труду. На этом этапе на базе колледжа и предприятия проводились мероприятия с участием социальных партнеров: классные часы и экскурсии, тематические встречи с руководством и специалистами предприятия. Далее на базе колледжа была проведена входная диагностика, в рамках кото-

рой оценивались профессионально-личностные качества студентов и их потребность в освоении профессиональных компетенций.

Все эти мероприятия обеспечили введение в профессию «наладчик станков и манипуляторов с программным управлением» студентов колледжа, обучающихся по специальности «технология машиностроения» с перспективой успешного трудоустройства.

В целях оптимизации процесса обучения студентов специалисты АО «ММЗ» прошли курсы переподготовки по педагогике и методике профессионального обучения на базе ГБУ ДПО «ЧИРПО», а педагоги колледжа прошли стажировку по работе на высокотехнологичном оборудовании.

В ходе промежуточной диагностики (на основе уровневого подхода) сформированности профессиональных компетенций по профессии «наладчик станков и манипуляторов с программным управлением» получены следующие результаты: 100 % студентов освоили профессиональные компетенции, формируемые в результате профессионального модуля, из них на необходимом уровне — 47,8 %, на хорошем и высоком уровне — 52,2 %.

Учебная практика проходила и на действующем оборудовании предприятия, и в лаборатории колледжа «Программирование для автоматизированного оборудования». Однако высокая автоматизация производства, использование высокотехнологичного оборудования обуславливают высокие требования к компетентности специалистов, что предполагает уменьшение числа работающего на заводе персонала. Следовательно, на предприятии возникают объективные кадровые ограничения в условиях практики (количестве мест для обучаемых — будущих наладчиков станков и манипуляторов с программным управлением), что привело к необходимости расширить базу практики. Поэтому на этапе заключения договоров о производственной практике (с перспективой дальнейшего трудоустройства) были заключены договоры о прохождении производственной практики студентами данной группы с другими предприятиями — социальными партнерами колледжа: АО «Автомобильный завод „Урал“», ООО «Инжиниринговый центр „Стройэнерго“», ООО «Север», АО «Асептические медицинские системы», ООО «Веза», ОАО «Спецагрегат».

Итоговая диагностика может проводиться в различных формах, в частности в данной модели она проводилась в виде экзамена (квалификационного) по профессиональному

модулю на базе предприятия. В экзаменационную комиссию вошли представители предприятия и колледжа. Результаты итоговой диагностики: освоение студентами профессиональных компетенций, формируемых в результате реализации профессионального модуля, — 100 %, из них:

- 27,7 % — на высоком уровне;
- 55,6 % — на хорошем уровне;
- 16,7 % — на необходимом уровне.

Кроме того, студенты приняли участие в конкурсе профессионального мастерства на АО «АЗ „Урал“» в номинации «Наладчик станков с ЧПУ», где достойно конкурировали с опытными работниками предприятия.

Успешное освоение профессиональных компетенций по профессии 14989 «Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением» позволило более эффективно сформировать профессиональные и общие компетенции по специальности «технология машиностроения».

Таким образом, в процессе реализации данной модели практико-ориентированного обучения студенты освоили не только общие профессиональные компетенции в соответствии с ФГОС СПО, но также компетенции, предполагающие их умение работать на высокотехнологичном оборудовании и ориентированные на требования конкретного предприятия.

### **Форма наставничества «студент — школьник»**

*Пономарева Марина Николаевна, директор ГБОУ ПОО «Златоустовский техникум технологий и экономики»*

— С 2016 г. в Златоустовском техникуме технологий и экономики реализуется программа основного общего образования. Сначала мы осуществляли набор девятиклассников, а с 2018 г. мы набираем один класс восьмиклассников и два класса девятиклассников.

Поделюсь опытом, как у нас реализуется форма наставничества «студент — ученик». Эта форма предусматривает два вида взаимодействия: наставник — наставляемый, наставник — группа наставляемых.

В роли наставников выступают студенты техникума, наставляемых — восьмиклассники и девятиклассники (курсанты, как мы их называем). Такая модель взаимодействия была разработана еще в 2016 г. Так как на обучение по программе основного общего образования поступают сложные дети (а первые наборы — это были ребята, от которых пытались избавиться

школы), пришлось к работе с этой категорией учащихся привлечь не только педагогов, но и студентов. На основе документов и проводимого в сентябре анкетирования выясняем, чем увлекаются ребята, какие кружки и секции хотели бы посещать, какие дополнительные образовательные программы хотели бы освоить, обучаясь в техникуме. После анализа всей информации создаются группы взаимодействия «студент — ученик».

Для нормативно-правового регулирования данного направления работы в техникуме разработано положение о наставничестве, издан приказ о закреплении наставников, разработан план работы (дорожная карта).

В план работы по наставничеству включены вопросы по организации самоподготовки, профессионально ориентирующее, военно-патриотическое, духовно-нравственное, спортивно-оздоровительное и волонтерское направления. Разработаны соответствующие мероприятия.

В ходе самоподготовки студенты курируют выполнение курсантами домашнего задания, их самостоятельную работу, оказывают консультационную помощь при подготовке к зачетам и экзаменам. Как правило, в роли наставников здесь выступают хорошо успевающие студенты, способные оказать необходимую помощь курсантам.

Одним из условий поступления в техникум на обучение по программе основного общего образования является освоение учащимися дополнительной образовательной программы «Школа безопасности и начальная военная подготовка». В связи с этим большое внимание уделяется физической подготовке курсантов. Ребята приходят с разным уровнем физической подготовки, требуется проводить дополнительные тренировки. Студенты-наставники занимаются с более слабыми ребятами, помогают подготовиться к соревнованиям и курируют их во время состязаний.

На протяжении нескольких лет на базе оздоровительного лагеря «Бригантина» во время каникул для курсантов организуем военно-полевые сборы. В этих сборах обязательно принимают участие и студенты-наставники.

В 2019 г. в рамках развития курсантского движения в техникуме был создан военно-патриотический клуб сил специального назначения «Витязь». Для курсантов это стало дополнительной мотивацией к учебе и овладению навыками военного дела. Быть членом данного клуба престижно. Основные условия поступления и пребывания

в клубе — это аттестация по всем предметам, дисциплина, выполнение военных нормативов, отсутствие судимости и постановки на учет в подразделение по делам несовершеннолетних (ПДН). И здесь старшие наставники — студенты, члены военно-патриотического клуба «Витязь» проявляют себя достаточно активно и организованно, охотно помогают курсантам, находящимся в статусе кандидатов в члены клуба, вступить в него.

Другая дополнительная образовательная программа, которую осваивают курсанты, — «Основы профессии». Мы создаем для ребят такие условия, чтобы восьмиклассники и девятиклассники имели возможность освоить основы любой профессии или специальности, реализуемые в техникуме. У ребят есть возможность поучаствовать в мастер-классах или пройти профессиональные пробы. Мы организуем для таких ребят экскурсии на предприятия, приглашаем на встречи с социальными партнерами. С 2019 г. техникум реализует программу ранней профориентации школьников 6–11-х классов «Билет в будущее». Наши курсанты активно включились в эту программу. Ребята с удовольствием прошли профессиональные пробы по компетенциям «Туризм», «Поварское дело», «Кондитерское дело», «Ресторанный сервис», «Управление на железнодорожном транспорте», «Графический дизайн», «Веб-дизайн и разработка». Большую помощь при проведении этих мероприятий оказали студенты-наставники, которые помогали ребятам при регистрации, а преподавателям — при проведении мастер-классов и профессиональных проб.

Для работы с курсантами мы привлекаем студентов — участников конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), которые делятся опытом, приобретенным в ходе освоения профессии или специальности, а также при подготовке к конкурсам.

В этом году наши курсанты принимали участие в VIII Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Челябинской области по компетенциям «Сварочные технологии» и «Малярные и декоративные работы». Пока выбрали только две компетенции, в перспективе планируем принимать участие в категории «юниоры» и в других компетенциях. При подготовке к чемпионату с курсантами работали не только опытные мастера производственного обучения, но и студенты-наставники, которые помогали осваивать приемы выполнения конкурсного задания, учили, как не

растеряться во время его выполнения и на что особо обратить внимание.

Курсанты вместе со студентами-наставниками занимаются волонтерской деятельностью. Один из таких примеров — уборка территории храма Серафима Саровского от мусора и снега. Это мероприятие не разовое, работу проводить ребята начали летом и продолжают ее сейчас. После работы обычно ребята встречаются со служителями храма, и для них проводятся беседы на духовно-нравственные темы. Участвует в этих беседах и протоирей Дионисий.

Достигнуты следующие результаты:

1. Меняется психоэмоциональный фон внутри коллектива курсантов, они становятся дисциплинированнее, более ответственно начинают относиться к учебе и стопроцентно (пусть и не с первого раза) сдают основной государственный экзамен. И, как правило, все остаются продолжать обучение в техникуме по программам среднего профессионального образования.

2. Снижается количество социально и профессионально дезориентированных учащихся, состоящих на учете в ПДН. Обычно, когда мы набираем ребят, многие из них состоят на учете в ПДН. За время учебы в техникуме их снимают с учета, новых случаев постановки на учет нет. Например, в первом наборе в девятый класс в техникум пришли два курсанта состоявшие на учете в ПДН за правонарушения (драка и кража). На протяжении четырех лет обучения в техникуме их сопровождали наставники, оказывали им поддержку, привлекали к различным мероприятиям, соревнованиям. Оба парня входили в знаменную группу техникума. Весной этого года они успешно сдали демонстрационный экзамен, защитили дипломы. Оба призваны на срочную военную службу в элитные войска.

Один из них служит в отряде специального назначения «Витязь», где показал себя с хорошей стороны, был отмечен грамотой, его фото размещено на доске почета. Второй распределен в Рязанское гвардейское высшее воздушно-десантное ордена Суворова дважды Краснознаменное училище имени генерала армии В. Ф. Маргелова.

3. С каждым годом растет количество студентов, которые хотят быть наставниками у курсантов. Это студенты — курсанты второго и третьего наборов, готовые к тому, чтобы организовать свою работу в качестве наставников и оказать младшим ребятам свою помощь. Одним из таких наставников является студент второго курса, который потерял родителей. В свое

время его наставник сделал все для того, чтобы этот юноша стал активным, видящим перед собой цель парнем. Сейчас он участник всех соревнований, командир группы, член военно-патриотического клуба «Витязь», является наставником курсантов.

4. Наши курсанты принимают активное участие во всех конкурсах и мероприятиях, проводимых в техникуме, занимаются научно-исследовательской деятельностью, участвуют в олимпиадах и научно-практических конференциях, защищают честь техникума во всех городских и областных мероприятиях военно-патриотической направленности, являются участниками областного слета «Школа безопасности», который проводится ежегодно Министерством образования и науки Челябинской области. В 2018 г. в финале областных соревнований они заняли третье место.

*Леушканова Ольга Юрьевна, директор ГБПОУ «Магнитогорский педагогический колледж», кандидат педагогических наук*

В настоящее время в среднем профессиональном образовании институт наставничества является федеральной стратегической инициативой, которая реализуется с целью привлечения обучающихся и педагогов к активной деятельности, разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития. Результатом внедрения к 2024 г. станет вовлечение в различные формы наставничества не менее 70 % обучающихся образовательных организаций. Реализованный комплекс мер позволит:

– обеспечить привлечение в роли наставников обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики;

– обучающимся — получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личностные и профессиональные компетенции.

Одной из форм наставничества, определенной региональной целевой моделью, является форма «студент — ученик». Внедрение данной формы наставничества позволит совершенствовать процесс подготовки конкурентоспособного специалиста, обеспечить формирование общих и профессиональных компетенций.

В Магнитогорском педагогическом колледже ведется работа по внедрению формы

наставничества «студент — ученик». Организационными аспектами этой работы являются:

– разработка нормативно-правовой документации: положения о наставничестве, дорожной карты, индивидуальных планов взаимодействия наставников и наставляемых;

– составление реестра наставников и наставляемых. Заключено соглашение с управлением образования г. Магнитогорска о сотрудничестве в области организации различных форм наставничества. Создание пар сопровождается применением анкетных и диагностических материалов. Особое внимание уделяется реализации проекта «Билет в будущее», именно он позволил в этом году выявить школьников — юниоров, участников чемпионата «Молодые профессионалы». В реестре — 58 школьников, 73 наставника.

Важными факторами на этапе формирования пар являются: место общения, создание материально-технических условий, график проведения встреч. Так, например, подготовка юниоров к чемпионату была проведена наставниками в мастерских по стандартам WorldSkills: «Преподавание в младших классах», «Дошкольное воспитание», «Физическая культура, спорт и фитнес», «Преподавание музыки в школе».

Для наставников проходит обучение по дополнительным общеобразовательным программам, тренинги, формирование собственного портфеля организационно-методических материалов, необходимых для взаимодействия. Учтен опыт чемпионата, демонстрационного экзамена, участия в профессионально ориентированных мероприятиях.

В колледже существует система форм работы наставнических пар: проектная деятельность, часы общения, образовательные события школьного и колледжного сообщества, ассамблея работодателей, кейс-турниры, коворкинги, образовательные курсы, тематические смены в оздоровительных организациях, онлайн-лагерь и другое.

Информационная поддержка внедрения системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте образовательной организации. Создана страница сайта «Наставник», где размещены нормативно-правовые документы, сведения о формах наставничества, реализуемых в колледже, а также представлен интернет-ресурс «Путь в профессию», разработанный наставниками — студентами четвертого курса для школьников, которые являются наставляемыми. Цель ресурса —

организационно-методическое сопровождение взаимодействия студента и ученика. Квест, сопровождаемый аудиогидом, содержит комплексные задания, которые включают поисковую, исследовательскую, проектную деятельность. Обучающиеся должны пройти

разноуровневые задания. Все задания, представленные на ресурсе, были использованы при подготовке юниоров к чемпионату «Молодые профессионалы». Результативность складывающейся системы наставничества наглядно представлена на рисунке 4.

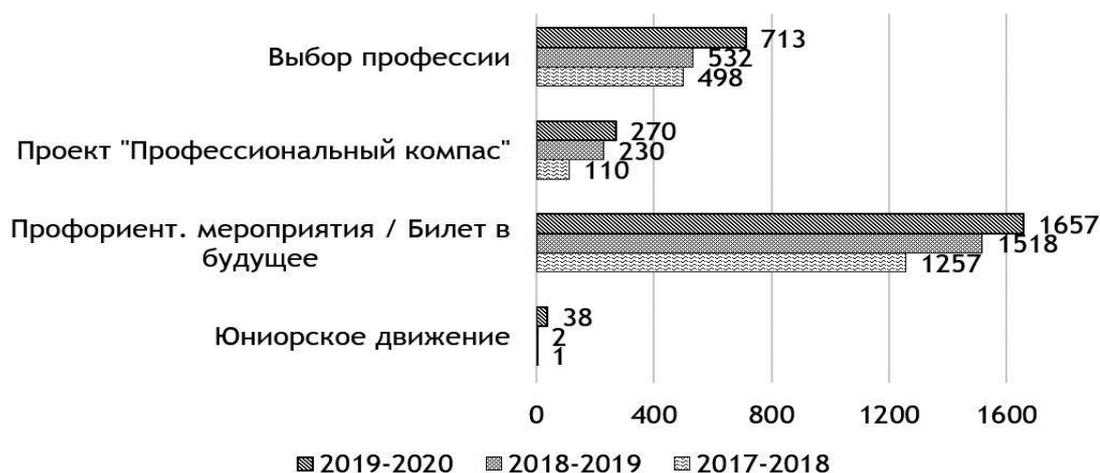


Рис. 4. Результативность наставнической работы со школьниками в ГБПОУ «Магнитогорский педагогический колледж»

Таким образом, в колледже формируется модель психолого-педагогического сопровождения профессионального и личностного самоопределения школьников и профессионального становления студентов.

**Лосенкова Ирина Георгиевна, директор ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж»**

— Цель проекта наставничества «студент — школьник» — создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации).

Результат — рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия, и увеличение численности студентов, привлекаемых к работе в качестве наставника.

В 2020 г. Миасский геологоразведочный колледж приступил к работе в ведомственном проекте «Образовательная индустрия будущего», продолжил работу в федеральном проекте «Билет в будущее», в рамках которых поставлены задачи не только провести качественную диагностику профессиональных предпочтений школьников, но и выявить наиболее одаренных для подготовки их к участию в чемпионатах профессионального мастерства, чемпионатах WorldSkills Russia.

Для организации данной работы со школами № 14, 28, 8, 44 города Миасса были подписаны договоры о сетевом взаимодействии, в соответствии с которыми школьники 7–9 классов в рамках профориентационной работы должны пройти через проект наставничества (программы).

Опираясь на целевую модель наставничества, мы выбрали одну из возможно более сложных форм «студент — школьник» как новый формат профориентационной работы.

Технология наставничества позволит получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

Высокая скорость достижения поставленной цели обусловлена такими факторами, как:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Представленная нами модель наставничества предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной и профессиональной организаций, при которой студент оказывает влияние на наставляемого учащегося, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением.

Этапы внедрения формы наставничества «студент — школьник»

Этап	Мероприятия
Подготовительный	Проведено заседание педагогического совета колледжа, на котором преподаватели были ознакомлены с современной методологией наставничества
Отбор участников	Проведено анкетирование с целью выявления коммуникационных навыков и определения возможностей оказать реальную помощь наставляемым. По каждому направлению подготовки приказом директора колледжа назначен куратор из числа педагогов. Подготовлены планы и рабочие программы профессиональных проб. Выбраны наставники из числа студентов — победителей, участников конкурсов профессионального мастерства и олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, WorldSkills, а также студентов, успешно прошедших производственные практики и вовлеченных в свою профессию
Обучение наставников	Организована школа наставника, в рамках которой преподаватели-кураторы проводят семинары, практические занятия, психологические тренинги, направленные на понимание студентами-наставниками своей роли в проекте, задач и целей проекта, конечного результата
Формирование пар «наставник — наставляемый»	На последнем занятии профессиональных проб студенты рассказывают о себе, своих навыках, готовности работать в качестве наставника. Активные, мотивированные к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях школьника, желающие развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающие ресурсом для их получения, заполняют анкеты. По результатам анкетирования составляются наставляемые пары
Организация работы наставнических пар	Взаимодействие наставника и наставляемого происходит в режиме внеурочной деятельности: участие в организации и проведении совместных конкурсов и проектных работ, экскурсий в образовательную организацию, где обучается студент; присутствие наставляемого на учебных и внеаудиторных занятиях; интеграция наставнических мероприятий в классные часы; прохождение профессиональных проб для определения образовательной траектории
Завершение наставничества	Выявление наиболее одаренных наставляемых для подготовки к участию в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах WorldSkills. Привлечение профессионально ориентированных абитуриентов на обучение профессиям и специальностям колледжа. Увеличение числа желающих поступить на обучение охваченным наставнической практикой специальностям: на 350 бюджетных мест было подано 1200 заявлений абитуриентов

Реализация проекта рассчитана на три года, но на сегодняшний день уже очевидна эффективность формы наставничества «студент — школьник».

- Студент:
- приобретает опыт наставнической деятельности;
  - обретает признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
  - получает статус лидера;
  - развивает коммуникативные навыки.

Школьник:

- получает информацию о следующей ступени образования;
- делает осознанный выбор будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;
- развивает гибкие навыки.

Несмотря на то, что нашему проекту еще нет и года, педагогами и студентами проделана большая работа.

**Инновационное развитие профессионального образования**

Направление	Срок реализации в МГРК	Наставники проекта из числа студентов	Мероприятия
<p>«Билет в будущее» Проект входит в паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». Оператором проекта является союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» при поддержке Министерства просвещения РФ и АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»</p>	2 года	<p>Студент третьего курса специальности «технология и техника разведки месторождений полезных ископаемых», призер VII Регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Инженерный дизайн. CAD»</p>	<p>Консультационная помощь школьникам по направлению «Инженерный дизайн. CAD». Проведение мастер-класса. Индивидуальная работа со школьниками</p>
		<p>Студент четвертого курса специальности «программирование в компьютерных системах», участник конкурса профессионального мастерства, вовлеченный в специальность</p>	<p>Консультационная помощь школьникам по направлению «Информационные технологии в профессиональной деятельности». Проведение мастер-класса. Индивидуальная работа со школьниками</p>
		<p>Студент третьего курса специальности «информационные системы и программирование», участник VIII Регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Веб-дизайн и разработка»</p>	<p>Консультационная помощь школьникам по направлению «Веб-дизайн и разработка». Проведение мастер-класса. Индивидуальная работа со школьниками</p>
		<p>Студентка третьего курса специальности «информационные системы и программирование», участник VII Регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Разработка виртуальной и дополненной реальности»</p>	
		<p>Студент второго курса специальности «информационные системы и программирование», участник VIII Регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенции «Разработка компьютерных игр и мультимедийных приложений»</p>	<p>Консультационная помощь школьникам по направлению «Разработка компьютерных игр и мультимедийных приложений». Проведение мастер-класса. Индивидуальная работа со школьниками</p>
		<p>Выпускник 2020 года специальности «программирование в компьютерных системах» по компетенции «ИТ-решения для бизнеса на платформе „1С:Предприятие 8“»</p>	<p>Консультационная помощь школьникам по направлению «ИТ-решения для бизнеса на платформе „1С:Предприятие 8“». Проведение мастер-класса. Индивидуальная работа со школьниками</p>

## Дискуссионный клуб

Направление	Срок реализации в МГРК	Наставники проекта из числа студентов	Мероприятия
		Студент четвертого курса специальности «программирование в компьютерных системах», участник конкурса профессионального мастерства, вовлеченный в специальность «Программные решения для бизнеса»	Консультационная помощь школьникам по направлению «Программные решения для бизнеса». Проведение мастер-класса. Индивидуальная работа со школьниками
Ведомственный проект «Образовательная индустрия будущего»	1 год	Студентка третьего курса специальности «информационные системы и программирование», участник VII Регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)	Наставник младших школьников в IT-CUBE города Миасса. Участник международного киберфестиваля Rukami. Куратор по трем направлениям: шахматы, 3D-моделирование и робототехника. Проведение мастер-классов по 3D-моделированию. Участвует в проведении занятий у младших школьников по изучению программ PowerPoint, Word, Excel, Paint
		Студентка третьего курса специальности «технология продукции общественного питания», участник конкурса профессионального мастерства, вовлеченная в специальность	Наставник школьников при проведении профессиональных проб, мастер-классов
		Студентка второго курса специальности «геологическая съемка, поиски, разведка месторождений полезных ископаемых», участник движения «Юный геолог», вовлеченная в специальность	Наставник школьников при проведении профессиональных проб, мастер-классов

### Форма наставничества «педагог — педагог»

*Сичинский Евгений Павлович, ректор ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», доктор исторических наук, доцент*

— С целью закрепления молодого специалиста, повышения его профессионального уровня и создания комфортной профессиональной среды для его для адаптации в образовательной организации традиционно существует проверенная временем форма наставничества «опытный педагог — молодой специалист».

Проведенное в 2018 г. ГБУ ДПО ЧИРПО мониторинговое исследование показывает, что из 44 профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области,

в 36 (82 %) данная формы наставничества присутствует. Во всех ПОО, где она наличествует, респонденты отмечают ее оформление различными видами локальных нормативных актов, назначение лица, ответственного за организацию наставничества [как правило, этим занимается заместитель директора по научно-методической работе (42 %) или по учебной работе (39 %)], создание системы поощрения в форме премии, грамоты, благодарности, фотографии на доске почета (виртуальной), почетного звания «Педагог-наставник» и т. д.

В 2018 г. в ПОО области насчитывалось 273 наставника. Их количество в зависимости от масштаба организации и численности молодых педагогов варьировалось от 1 до 33 человек, т. е. в среднем в учебном заведении насчитывается до 6 наставников. Как правило,

они принадлежат к возрастной группе 40–60 лет и чаще всего назначаются из педагогов, обладающих профессиональным опытом, умеющих его транслировать, имеющих положительную репутацию, уважение коллег и занимающих лидерские позиции в коллективе.

Учитывая, что наставническая деятельность чаще всего поощряется морально, только в 33 % случаев педагоги проявляют желание стать наставником. В остальных случаях инициатива в назначении принадлежит администрации ПОО. В 56 % образовательных организаций назначение оформляется в виде внутреннего приказа. В результате, наличие внутренней мотивации существенно влияет на эффективность работы. Так, установлено, что периодичность общения педагога-наставника с молодым педагогом в семи ПОО осуществляется ежедневно, в тринадцати — 2–3 раза в неделю, в четырех — один раз в неделю и в двенадцати ПОО — 2–3 раза в месяц.

Организационное взаимодействие наставника с молодым педагогом зависит от количества последних. При наличии значительного количества молодых специалистов работает школа молодого (начинающего) педагога (педагогического мастерства). Всего таких школ насчитывается 15. При небольшом количестве молодых педагогов чаще применяют индивидуальные формы работы: посещение уроков и их совместный анализ, индивидуальное консультирование, помощь в организации открытых и дебютных уроков и т. д.

Проведенное исследование показывает, что чаще всего деятельность педагога-наставника направлена на оказание помощи по ликвидации выявленных проблемных мест в профессиональной подготовке молодого педагога (33 %), участие в разработке плана его развития (28 %), формирование комплексного подхода к воспитательной работе (25 %), приобщение к корпоративной культуре (25 %). В ряде ПОО уделяется внимание вопросам психологического сопровождения образовательной деятельности, формам общения на учебном занятии, имиджа педагога, разрешения педагогических ситуаций, включения молодого педагога в конкурсное и чемпионатное движение по стандартам WorldSkills, усиления профессиональной мотивации, формирования эмоциональной стрессоустойчивости.

Таким образом, результаты мониторинга свидетельствуют о достаточно широком использовании в ПОО Челябинской области формы наставничества «педагог — педагог» в вариации

«опытный педагог — молодой специалист», хотя и не лишенной ряда проблем организационного, мотивационного, содержательного и оценочного характера. Их выявление и поиск путей решения возможен через регулярное коллективное обсуждение в рамках профессионального сообщества наставников, популяризацию позитивных практик и организацию стажировок.

**Буров Юрий Борисович, директор ГБПОУ «Златоустовский педагогический колледж»**

— Многие проблемы начинающих педагогов связаны даже не столько с методическими, дидактическими ошибками и провалами, сколько с низким уровнем *психологической компетентности* молодых коллег. Умение работать с большим объемом информации, способность принимать эффективное решение в условиях нарастающей неопределенности, навыки тайм- и стресс-менеджмента — это и многое другое лежит в плоскости когнитивной психологии, психологии индивидуальных особенностей личности. В рамках наставничества «педагог — педагог» необходим *психологический ликбез*.

В Златоустовском педагогическом колледже уже не первый год работает своеобразная *психологическая школа наставничества*. В этом году серию семинаров и тренингов мы посвятили проблеме *персонального познавательного стиля преподавателя*. Что это такое? Персональный познавательный стиль (далее — ППС) — это *индивидуально-своеобразный способ изучения реальности*, формируемый человеком в течение всей жизни. У каждого человека свой неповторимый способ того, как он кодирует и перерабатывает информацию, решает проблемы и т. д. Научкой доказано, что ППС — многомерное (по своим проявлениям), иерархически упорядоченное (по уровням соподчиненности стилей), гибкое (по своим возможностям) психическое образование, имеющее сложную структуру:

- I уровень — *типы интеллекта*;
- II уровень — *стили кодирования информации*;
- III уровень — *стили переработки информации (когнитивные стили)*;
- IV уровень — *стили постановки и решения проблем (стили мышления)*;
- V уровень — *эпистемологические стили (стили познавательного отношения к миру и самому себе)*.

В начале 2020 г. мы для себя определились с теоретической моделью ППС, выявили его структуру и диагностику [см.: Инновационное

развитие профессионального образования. — 2020. — № 1 (25)]. Затем мы провели несколько семинаров и тренингов. В частности, на семинарах мы рассмотрели вопрос: как стили переработки информации (собственно *когнитивные стили*) преподавателя влияют на успешность его участия в *конкурсах профессионального мастерства*? Оказалось, напрямую! Особенно это касается таких когнитивных стилей, как:

– *полезависимость* — *полнезависимость* (способность извлекать нужный аспект из неоднозначной ситуации, придерживаться независимости взглядов);

– *тождество* — *различие* (умение придерживаться традиционных или новаторских методов и идей);

– *проницаемость* — *непроницаемость* (способность быть открытым к идеям других людей);

– *помехоустойчивость* — *помехонеустойчивость* (способность удерживать внимание на решении поставленных задач независимо от отвлекающих факторов);

– *дискурсивность* — *интуитивность* (способность мыслить логически или интуитивно);

– *когнитивная простота* — *сложность* (способность мыслить на основе упрощенной модели с ограниченным набором сведений или многомерной модели с множеством взаимосвязанных сторон);

– *ригидный* — *гибкий познавательный контроль* (умение переключаться с одних способов переработки информации на другие);

– *внешний* — *внутренний локус контроля* (умение видеть причины удач/неудач в окружающих обстоятельствах или самом себе);

– *лучший* — *худший сценарий мышления* (способность мыслить в категориях возможностей или проблем).

«Прокачка» индивидуальных когнитивных стилей начинающих педагогов в рамках психологической школы наставничества позволила нам в этом году выйти в финалы областных конкурсов «Профессиональный дебют» и «Мастер года», успешно подготовить усилиями тех же молодых преподавателей наших студентов и юниоров к областному конкурсу «Студент года» и «Молодые профессионалы». Психологический ликбез оказался полезным!

**Худoley Елена Сергеевна, директор ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего»**

— В соответствии с современными нормативно-правовыми документами по вопросам наставничества в Челябинском техникуме промышлен-

ности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего было разработано Положение о наставничестве в педагогической среде (№ 232 от 27 января 2020 г.), которое, однако, не предусматривало такую, на наш взгляд, нетрадиционную модель наставничества, как шефство молодого педагога над педагогом, имеющим богатый опыт образовательной деятельности. В условиях эпидемиологической обстановки в 2020 г., как говорится, сама жизнь подсказала эту модель. И опытные педагоги, проработавшие 25, 30, даже 40 и более лет в системе СПО (в нашем техникуме есть и такие), нуждаются в наставниках из числа начинающих педагогов.

Не умаляя ни в коем случае всех достоинств опытных преподавателей и мастеров производственного обучения, отметим преимущества молодых педагогов (педагогический стаж которых до пяти лет, возраст — менее 30 лет):

– незашоренность опытом;

– новый взгляд на устоявшиеся вещи;

– быстрое и легкое освоение новых веяний, в том числе цифроррожденных образовательных технологий;

– склонность к поиску педагогической индивидуальности;

– отсутствие страха осуждения за ошибки;

– адекватное восприятие критики со стороны администрации и коллег;

– готовность меняться;

– положение «на одной волне» со студентами.

Рассмотрим направления наставничества молодых педагогов над «стажистами».

1. Цифровая трансформация никого в системе образования не обошла стороной: привычный образовательный контент должен приобрести цифровое воплощение, поэтому разработка электронных образовательных ресурсов стала на сегодня нормой. Если с подбором учебного материала у педагогов-стажистов не возникает проблем, то оформление его в цифровой оболочке вызывает затруднения. В этом случае совместная разработка электронных образовательных ресурсов педагогом-стажистом и начинающим специалистом — один из аспектов наставничества по модели «педагог — педагог».

2. Еще одно направление наставничества — оказание помощи в организации образовательного процесса в дистанционном режиме с помощью мессенджеров: Skype, Viber, WhatsApp, VK, Zoom. Проведение молодым преподавателем по профессии «мастер по обработке цифровой информации» мастер-классов, обучающих семинаров, разработка инструкций для педагогов по

работе в мессенджерах стало одним из этапов цифровой трансформации педагогов-стажистов.

3. Также на примере молодежи педагоги-стажисты учатся устанавливать современные каналы связи со студентами посредством официальной группы в ВК, Инстаграм, Viber, WhatsApp для оперативной связи и организации продуктивной работы.

4. Хорошо зарекомендовала себя модель наставничества «молодой педагог — педагог-стажист» при подготовке к различным конкурсам, например, к областному конкурсу «Мастер года», областным олимпиадам профмастерства по укрупненной группе специальностей, областному конкурсу сайтов «Я выбираю профессию» и др. Выбор цифровой платформы для разработки электронного портфолио или сайта педагога, оформление и наполнение его контентом в соответствии с современными требованиями, подбор учебно-методических материалов в электронном формате, оцифровка имеющихся на бумажных носителях материалов — вот направления действенной помощи педагогам-стажистам со стороны молодых специалистов.

5. В настоящее время фиксация хода образовательного процесса и результатов освоения образовательных программ СПО в АСУ ProCollege, ГИС «Образование Челябинской области» (модуль «Сетевой город. Образование») входит в привычное русло, однако педагоги-стажисты испытывают ряд затруднений в работе с этими системами и нуждаются в целенаправленной поддержке со стороны продвинутых пользователей «цифры», какими являются молодые кадры. Индивидуальные консультации опытных педагогов начинающими специалистами дают хорошие результаты.

6. Еще одно направление наставничества — демонстрация начинающими педагогами новых цифророжденных педагогических технологий и инструментов дистанционного обучения, таких как: menti.com, jamboard, miro, LearningApps.org, Kahoot, Google Docs и др. Сложно идет процесс освоения данных технологий педагогами-стажистами, но многообразные формы по обмену опытом (мастер-классы, консультации, совместное проведение открытых уроков опытным и начинающим педагогом) позволяют решить эту проблему.

Таким образом, как показывает опыт ЧТПиГХ им. Я. П. Осадчего, наставничество по модели «педагог — педагог» может строиться не только по направлению передачи опыта, педагогического мастерства и т. д. от представителя старшего поколения к начинающему

специалисту, но и наоборот. Наставничество — это процесс взаимодополнения, взаимообмена, выравнивания педагогических кадров, причем это взаимовыгодный процесс для обеих сторон.

### Форма наставничества «педагог — студент»

*Тубер Игорь Иосифович, директор ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», кандидат педагогических наук*

— Поскольку внедрение целевой модели наставничества направлено на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а одной из задач является раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории, то можно говорить об эффективном применении данной модели в процессе реализации программы по выявлению, поддержке и сопровождению талантливых студентов колледжа, реализуемой в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка». Ключевым звеном программы является реализации концепции проектной и исследовательской деятельности студентов, одним из условий которой является наличие наставников по проектной деятельности, которые технологизируют работу над проектом.

Наставник по проектной деятельности должен отвечать следующим характеристикам:

- обладать профильными знаниями и компетенциями по тематике проектов;
- иметь опыт организации и ведения проектов;
- отличаться высокой самоорганизацией и мотивацией;
- практиковать креативный подход в работе.

В ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» наставником по проектной деятельности является руководитель секции научно-исследовательского общества студентов (НИОС).

Построение творческой среды и интеграции ее с образовательной средой в единое творческое образовательное пространство должно носить прогностический характер, то есть опережать время, определять перспективы в подготовке специалистов, при этом обеспечивая высокие показатели результата профессиональной подготовки специалиста, придавая ему новые качества.

Мы рассматриваем проектную деятельность как компонент подготовки специалистов, обеспечивающий развитие их творческой активности, профессионально значимых качеств личности (мобильность, гибкость, ответственность),

способствующий развитию профессиональной компетентности будущего специалиста, отвечающей требованиям рынка труда. Сегодня подготовка специалиста должна быть развивающейся и адаптируемой к объективным и субъективным условиям осуществления трудовой деятельности.

Максимальная эффективность проектной деятельности достигается наставником за счет:

- целеполагания (позитивной мотивации проектной деятельности);
- развивающих технологий (ориентира на опережающее обучение);
- лично ориентированных технологий (сравнения достижений студентов с их прежними состояниями);
- диалогического взаимодействия;
- информационных технологий.

В качестве тематики проектно-производственных и исследовательских работ выступают различные варианты профессиональной деятельности: выбор темы проектного задания проводится после изучения и анализа профессиональной деятельности, возможности оказания профессиональных услуг с учетом проведения маркетинговых исследований организации, производства.

Главной задачей наставника является формирование образовательного пространства, с помощью которого должен быть достигнут требуемый уровень сформированности творческой активности студентов, их профессиональных умений и навыков, качеств личности. Проекты, реализуемые сегодня студентами колледжа, решают социальные, экономические, экологические и инфраструктурные проблемы.

Реализация проектного обучения в ПОО предусматривает:

- запрос индустрии и требований работодателей;
- фронт развития инженерии и технологии;
- опыт работы над реальными проектами;
- взаимосвязь исследования и проекта с практикой и производством;
- командную работу;
- умение доводить дело до конца и в поставленный срок.

В процессе работы над проектом студенты перенимают рамку профессиональной деятельности, совершенствуют такие важные сегодня компетенции, как:

- умение определять и решать проблемы;
- готовность работать в различных ситуациях;
- рефлексия опыта;
- владение информационными технологиями.

В процессе работы над научно-исследовательскими проектами наставник предоставляет наставляемому альтернативу выбора тематики исследования, объекта и предмета исследования, методик проведения эксперимента, сопроводительного макетирования (т. е. подготовки макета в качестве наглядности к проекту).

Для реализации концепции наставничества в рамках проектной деятельности определены следующие педагогические условия:

- 1) организация мотивационного и когнитивного процессов для выявления у студентов желания заниматься проектной деятельностью;
- 2) направленность образовательного процесса на развитие ценностного отношения студента к проектной работе, обеспечивающей понимание ее роли для будущей профессиональной деятельности.

Для решения данных задач необходимо: вовлечение каждого студента в активный процесс по применению приобретенных знаний на практике и в условиях производства, в процесс педагогического сотрудничества при решении разнообразных жизненных и профессиональных проблем.

Колледжем разработана и реализована модель управления проектной деятельностью студентов, сущность которой заключается в создании условий, обеспечивающих самореализацию студента в ходе проектной деятельности. Модель включает мотивационный, когнитивный и практический компоненты и определяет подготовительный, метаморфический этапы 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.

На рисунках 5, 6 представлены разработанный коллективом наставников алгоритм формирования профессиональных компетенций студентов в процессе проектной деятельности и схема организации проектной деятельности наставляемого.

В начале работы над индивидуальным проектом студент-первокурсник проходит этап мотивации, проявляет интерес и желание дальнейшего продвижения. Затем со второго курса под руководством наставника начинает заниматься проектной деятельностью в рамках специальности, повышая тем самым свою познавательную активность. Очень важно на данном этапе дать возможность студенту представить результаты своей проектной деятельности, получить обратную связь, найти дальнейшие перспективы. С этой целью студент участвует в зимней и летней сессиях научно-исследовательского общества студентов колледжа, колледжных конференциях и конкурсах, выходит на

мероприятия регионального уровня (зачастую успешно презентует свою работу) и повышает свои навыки экспериментальной работы. На следующем этапе наставляемый совершенствует свой проект, «приращивает» к нему элементы бизнес-планирования и (или) управления и получает возможность его представления на кубке проектного управления (в качестве капитана команды), где разрабатывает проект с готовым бизнес-планом и конечным продуктом, на различных форумах: Всероссийском Тимирязевском конкурсе научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических и социальных проектов молодежи в сфере агропромышленного комплекса «АПК — молодежь, наука, инновации», Всероссийском молодежном конкурсе по проблемам культурного наследия, экологии и безопасности жизнедеятельности «ЮНЭКО», Всероссийском конкурсе научно-исследовательских творческих работ среди студентов и учащейся молодежи «Юность. Наука. Культура», Всероссийской конференции «Юность, наука, культура — Урал» и Всероссийской итоговой конференции «Юность. Наука. Культура»

(г. Обнинск), Всероссийском конкурсе «Научный потенциал XXI в.» Малой академии наук «Интеллект будущего».

На основе успешно реализованных проектов на следующем этапе снова актуализируется тема проекта (усложняется, максимально учитывает направления развития отрасли и/или отраслевые проблемы), наставник организует самостоятельную работу наставляемого над проектом, обеспечивает реализацию экспериментальной части проекта, координирует подбор методик, которые он использует в проектной работе. Наставляемый создает макет или модель по проекту и работает с представителями промышленности и бизнеса, а преподаватель как наставник по проекту сопровождает данную деятельность.

Результатом проектной деятельности наставляемого является защита проекта в качестве выпускной квалификационной работы перед представителями бизнеса и производства, а также участие в конкурсных мероприятиях всероссийского и международного уровней, публикации по исследуемой проблеме в различных изданиях.



Рис. 5. Алгоритм формирования профессиональных компетенций студентов в процессе проектной деятельности



Рис. 6. Схема организации проектной деятельности наставляемого

Ключевой фигурой данной модели выступает наставник, следовательно, руководителю максимально важно организовать обучение, повышение квалификации и мотивацию наставников.

Колледж осуществляет содействие в обучении наставников, участие наставников в неформальном повышении квалификации, сопровождение и финансирование публикаций по проблемам

наставничества в рамках направления. С целью мотивации деятельности наставников в рамках данного направления осуществляется оплата деятельности наставников — руководителей секций НИОС колледжа по реализации соответствующей дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, премирование наставников — руководителей проектов студентов — победителей региональных, всероссийских и международных конкурсов, премирование наставников — победителей и призеров конкурсов по наставничеству различных уровней, оплата расходов на обучение наставников и публикаций соответствующей тематики.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в форме «педагог — студент» в рамках организации проектной деятельности подтверждается высокими результатами участия студентов в значимых федеральных и международных конкурсах проектов и научно-исследовательских работ, количеством и качеством «реальных» дипломных проектов студентов, стабильным увеличением числа студентов, охваченных проектной и научно-исследовательской деятельностью.

*Литке Виталий Владимирович, директор ГБПОУ «Челябинский радиотехнический колледж»*

— Один из способов технологии наставничества в ГБПОУ «Челябинский радиотехнический колледж» реализуется через целевую модель, фокус которой направлен на повышение эффективности подготовки обучающихся к участию в чемпионатном движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

*Данная модель представляет собой трехпозиционную структуру с организацией взаимодействия ее участников между собой в следующих ролевых позициях:*

*преподаватель — эксперт компетенции (позиция — основной наставник);*

*студент (выпускник) — победитель/призер WorldSkills Russia (позиция — дополнительный наставник);*

*студент — участник (позиция — наставляемый).*

Модель представляет собой комбинированный вариант классических способов взаимодействия в системе наставничества «педагог — студент» и «студент — студент». При этом две позиции представляют собой роль наставника, а одна — наставляемого. Каждый из участников целевой модели наставничества находится во взаимодействии с двумя остальными (структура

в форме «треугольник»), что обеспечивает кумулятивный эффект и повышает качество реализации программы наставничества.

Основной спектр задач по каждой позиции в предложенной модели наставничества следующий.

*1. Преподаватель — эксперт компетенции (основной наставник):*

– раскрытие личного, творческого и профессионального потенциала студентов;

– подготовка участников чемпионатного движения по компетенции (-ям) WSR;

– социальная и профессиональная адаптация наставляемого;

– организация эффективного обмена опытом в форматах наставничества «педагог — студент», «студент — студент».

*2. Студент (выпускник) — победитель/призер (дополнительный наставник):*

– передача собственного опыта участия в движении WorldSkills Russia;

– помощь в подготовке к участию в чемпионате по соответствующей компетенции WorldSkills Russia;

– выстраивание эффективных партнерских коммуникаций;

– профориентация и помощь в реализации карьерных перспектив (со стороны выпускников);

– помощь в социальной и профессиональной адаптации наставляемого.

*3. Студент — участник (наставляемый):*

– выстраивание своей индивидуальной образовательной траектории;

– подготовка к участию в чемпионатном движении WorldSkills Russia;

– формирование своей профессиональной траектории и выбор вектора дальнейшего развития;

– развитие self skills;

– развитие soft skills.

В дополнение к общим преимуществам, которыми в целом обладает технология наставничества, в рассмотренной целевой модели можно выделить следующие:

– высокая степень самоорганизации участников;

– повышение мотивации всех ролевых субъектов модели;

– адаптивность к изменениям внешней среды;

– усиление взаимного влияния участников;

– устойчивость структуры модели во времени.

Представленная модель является универсальной и может применяться для решения разнообразных задач посредством технологии

наставничества, в том числе — для передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*Пундикова Ольга Александровна, директор ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В. П. Омельченко»*

— Сейчас, когда постоянно меняются и появляются новые направления, профессии, стратегии и стандарты, технологии, методы, приемы, возникают требования к сопровождению процесса поиска способов достижения результатов, нужны наставники для обсуждения, рефлексии и анализа опыта, для углубления, конкретизации или изменения деятельности. Тема наставничества становится в современной ситуации российского образования как никогда популярной.

Сегодня вся система образования, от школы до вуза, нуждается не в педагоге, который передает своим студентам знания, а в наставнике, который способен определить, каким образом обучающийся может освоить полученные знания эффективнее всего, где зоны его роста, какими методами можно восполнить пробелы в знаниях, в какой форме материал усваивается лучше. Следуя тенденциям, меняется модель работы: педагог должен помогать обучающемуся самостоятельно находить ответы на поставленные перед ним вопросы и осваивать новые навыки. Он инструктирует, наблюдает, поддерживает, опираясь на индивидуальность наставляемого, помогает ему найти идеальный маршрут, который бы позволил изучить предмет. Сегодня педагог — это, прежде всего, наставник.

Руководители национального ресурсного центра «Ментори» И. Пронькина и И. Кондратьева отмечают, что сегодня «наставничество... рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени».

В ходе реализации программы региональной инновационной площадки «Учебная фирма как форма организации учебно-производственной деятельности студентов ПОО» нами была разработана модель наставничества для организации работы студентов в малых учебных фирмах (имитационных учебных фирмах) по форме «педагог — студент». Целью инновационного проекта было смоделировать про-

цесс прохождения учебной и производственной практик студентов колледжа на базе учебной фирмы, обеспечивающей формирование предпринимательских и профессиональных компетенций обучающихся. Малые учебные фирмы были организованы в мастерских и лабораториях колледжа (МЦПК) по трем направлениям подготовки: «Парикмахерское искусство», «Поварское и кондитерское дело» и «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий».

С целью организации эффективной работы региональной инновационной площадки нами были разработаны локальные акты, определяющие основные функции административного и педагогического состава, регулирующие взаимодействие участников проекта (студентов и педагогов) и форму отчетности: Положение о региональной инновационной площадке ГБОУ ПОО МТК и Положение о наставничестве. Также было скорректировано Положение об оплате труда работников колледжа, размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и прочих выплат), куда были внесены доплаты за наставничество.

За каждым подразделением закреплен наставник (руководитель практики), координирующий работу малой учебной фирмы.

Наставник не только ведет студента по намеченному пути, но и помогает ему самостоятельно планировать учебно-производственную деятельность, выбирать индивидуальный путь на основе личных интересов, способностей и потребностей. Цель наставничества — формирование навыка самообразования и саморазвития.

Нужно, отметить, что в условиях работы малых групп по развитию у студентов предпринимательских компетенций и решению инновационных задач наставничество является наиболее эффективной формой. Перед наставниками (руководителями практик) стояла непростая задача: необходимо было координировать работу малых учебных фирм (оценивать действия каждого участника, распределять социальные роли (директор, экономист, кадровик и т. д.), создавать ситуации по работе с клиентами и ведению экономических расчетов и так далее), оказывать помощь в реализации проекта. Наставник со своими студентами обсуждает риски и ограничения в реализации того или иного действия, анализирует различные способы его осуществления. Отметим, что работа наставника с наставляемыми велась не только в период прохождения

последними практики, но и в рамках проектной работы научного студенческого общества, внеурочной деятельности.

В условиях имитационной учебной фирмы студентами колледжа реализовывались социальные проекты по работе с населением.

Так, малая учебная фирма по поварскому и кондитерскому делу реализовывала социальный проект «Золотой возраст», цель которого — оказание помощи и социальной поддержки ветеранам колледжа, обеспечение условий для приобретения социального и производственного опыта обучающихся, формирования общих, профессиональных и социально-личностных компетенций, социальное воспитание обучающихся в процессе трудовой деятельности. В рамках проекта осуществляется деятельность по направлениям: организация благотворительных обедов для ветеранов колледжа; социализация и воспитание молодого поколения.

Производственная деятельность малой учебной фирмы в качестве поваров, официантов и кухонных работников осуществляется обучающимися колледжа под руководством технолога. Функции технолога выполняет мастер производственного обучения, руководитель учебной или производственной практики.

Малая учебная фирма по направлению подготовки «Парикмахерское искусство» реализовывала проект «Мобильный парикмахер», в рамках которого студенты оказывали парикмахерские услуги людям пожилого возраста по социальным заявкам организаций территориального общественного самоуправления и детям-сиротам детского дома «Родник».

В малой учебной фирме «Инновационное конструирование» по направлению подготовки «Конструирование, моделирование и технология швейных изделий» были реализованы проекты-заказы по пошиву танцевальных костюмов для театрализации сказок Л. Кэрролла «Алиса в Стране чудес» и Э. Т. Гофмана «Щелкунчик и Мышиный король» для образцово-показательного коллектива современной хореографии «Флэш» Дворца культуры металлургов им. С. Орджоникидзе г. Магнитогорска.

Результатом данной формы наставничества являются не только успешно реализованные проекты, но и повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов у студентов, развитие soft skills (мягких компетенций), лидерских качеств, создание условий для выбора будущей профессиональной траектории и формирования потенциала построения успешной карьеры.

*Материал к публикации подготовили  
**И. Р. Сташкевич**, проректор по научно-исследовательской и инновационной работе  
ГБУ ДПО «Челябинский институт развития  
профессионального образования»*

***С. А. Афанасьева**, специалист  
по учебно-методической работе  
ГБУ ДПО «Челябинский институт развития  
профессионального образования»*