



ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж»

*Вариативность воспитательных систем и практик наставничества
в ОБПОУ «КГПК», нацеленных на формирование индивидуальной
траектории профессионального становления у разных категорий
обучающихся*

Калужских Татьяна Евгеньевна, педагог-психолог

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок.



Подросток на этапе взросления особенно нуждается в позитивном примере и ответственном влиянии.

Наставник необходим подростку, чтобы помочь и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества.

ОБПОУ «КГПК» не стал исключением.

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому;

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.



Выделяют пять основных типов наставничества:

- ❑ **Традиционное личное наставничество.** Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.
- ❑ **Групповое наставничество.** Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательно регулярно проводит встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.
- ❑ **Командное наставничество.** В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей.
- ❑ **Наставничество ровесниками.** Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками.
- ❑ **Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»).** Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года.



Положение о наставничестве в областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Курский государственный политехнический колледж»

- ▶ Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу со студентами.
- ▶ Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 5 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.
- ▶ При прохождении практики или стажировки обучающегося на производстве наставником, как правило, является высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за обучающимся на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия.



Цели и задачи наставничества

▶ Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, освоения общих и профессиональных компетенций, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в колледже.

▶ Задачи наставничества:

- ❖ формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся колледжа;
- ❖ формирование и развитие общих компетенций у обучающихся колледжа;
- ❖ формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся колледжа;
- ❖ профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся.



Направления и механизмы реализации наставничества

- **Учебно-профессиональное наставничество:** наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии по направлению колледжа, либо наставничество в колледже в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;
- **Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;
- **Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.).

Обязанности наставника

- ▶ выполнять утвержденную программу наставничества;
- ▶ изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- ▶ контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- ▶ личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ▶ разрабатывать совместно со студентом план индивидуального развития;
- ▶ вести записи (журнал) наставника;
- ▶ совместно подготавливать «портфолио достижений» обучающегося;
- ▶ участвовать в презентации «портфолио достижений».



Обязанности обучающегося

- ▶ выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- ▶ постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- ▶ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- ▶ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ▶ отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.



КАРТА МОНИТОРИНГА НАСТАВНИЧЕСТВА

| Направление мониторинга | Категории обучающихся | Объекты мониторинга | Источники информации об изменениях параметров | Планируемые показатели | Фактически достигнутые показатели |
|---|---|--|---|------------------------|-----------------------------------|
| Учебно-профессиональное наставничество | Команда участников регионального чемпионата WS по компетенции | Компетенции: Личностные качества | Программа наставничества Журнал наставника План-график подготовки Результаты участия | | |
| | Группа студентов, проходящих практику на предприятии | Навыки Компетенции..... | Программа практики Отчет по практике, стажировке | | |
| Социокультурное наставничество | Творческое объединение Клуб ВСК Поисковый отряд Волонтерская команда Рабочая группа социального проекта | Общие компетенции Личностные качества | Программа наставничества План-график работы команды и наставника План мероприятий План реализации социального проекта Результаты участия | | |
| Индивидуально-профилактическое наставничество | Группа риска Студенты, попавшие в трудную жизненную ситуацию | Социальная адаптация Успеваемость Взаимоотношения Умения Компетенции | Индивидуальная программа профилактики, Программа наставничества Журнал наставника Результаты успеваемости, посещаемости | | |

Программа «Школа наставничества» в ОБПОУ «КГПК»

- ▶ Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.
- ▶ Срок реализации программы: 3 года
- ▶ **Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.
- ▶ **Задачи:**
- ▶ Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- ▶ Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- ▶ Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- ▶ Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- ▶ Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- ▶ Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- ▶ Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- ▶ Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- ▶ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ▶ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).
- ▶ **Деятельность наставника**
 - ❖ 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
 - ❖ 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
 - ❖ 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.



Коммуникационный проект «Школа кураторов»

- ▶ Реализация практики проходит по форме наставничества «студент - студент», для целевой аудитории - студенческая молодёжь в возрасте от 16 до 18 лет (2-3 курсы).
- ▶ Задачи целевой модели наставничества.
- ▶ Создание единого студенческого сообщества группы первокурсников.
- ▶ Развитие компетенций Softskills.
- ▶ Увеличение количества студентов, принимающих активное участие в культурно-творческой деятельности ОБПОУ «КГПК».



Коммуникационный проект «Школа кураторов»

Цели практики:

- ▶ - формирование эффективной команды кураторов-наставников для установления партнерских взаимоотношений с классным руководителем группы, администрацией колледжа;
- ▶ - формирование у первокурсников позитивных учебных и досуговых мотивов;
- ▶ - создание условий для развития лидерских, организаторских, управленческих навыков студентов 2-3 курсов;
- ▶ - создание условий для формирования педагогически организованного студенческого сообщества.

Задачи практики:

- ▶ – навыки построения успешной профессиональной траектории;
- ▶ – выработка у студентов практических коммуникативных навыков межличностного общения, необходимых в профессиональной деятельности;
- ▶ – внедрение в практику работы новых форм взаимодействия (тренинги, семинары, нетворкинг и форсайт сессии, мастер-классы);
- ▶ – внедрение системы подготовки и повышения уровня результативности работы кураторов-наставников.



Коммуникационный проект «Школа кураторов»

- ▶ 1 этап – **ОТБОР** студентов 2-3 курсов в коммуникационный проект «Школа кураторов»
- ▶ 2 этап – **ОБУЧЕНИЕ**
 - **Обучающий лагерь «Активация».**
 - **В период всего учебного года проходят** тренинги, занятия, семинары (не менее 3-х в месяц) по обучению эффективной работе участников проекта «Школа Кураторов» с группами 1 курса.
- ▶ 3 этап – **РАБОТА В КУРИРУЕМЫХ ГРУППАХ**



Результаты и эффекты практики – изменения, которые влечёт за собой реализация проектов наставничества

- ▶ **Для личности.** Стоит отметить, что цель проекта заключается не только в стимулировании первокурсников, но и в том, что сами студенты-кураторы учатся общаться со своими сверстниками, классными руководителями и сотрудниками колледжа; выбирать стиль общения в соответствии с ситуацией; признавать чужое мнение; грамотно и этично выражать свои мысли. В ходе обучения, создаются особые отношения среди самих кураторов - это поддержка успехов других и признание своих, как выражение собственного успеха.

В ходе участия в проекте в самих кураторах развиваются такие качества и навыки как:

- ▶ – ответственность и уверенность в себе, способность к активному социальному взаимодействию без ущемления прав и свобод другой личности;
- ▶ – умение принимать конструктивные решения в конфликтных ситуациях;
- ▶ – освоение способов саморегуляции и самовосстановления. Кураторы учатся управлять своими эмоциями, быстро восстановиться после тяжелого дня, развивая в себе стрессоустойчивость;
- ▶ – эффективно распределять обязанности в курируемой группе по способностям и возможностям студентов 1 курса
- ▶ **Для образовательной организации.**

За время своего существования проект показал высокую степень эффективности:

- ▶ – увеличение конкурса среди абитуриентов при поступлении в колледж на 30%;
- ▶ – увеличение количества заинтересованных студентов обучаться в "Школе кураторов";
- ▶ – возрос процент участия кураторов-наставников в работе региональных, городских молодежных и общественных объединениях;
- ▶ – увеличение количество студентов, принявших активное участие в культурно-творческой деятельности колледжа;
- ▶ – разработка и реализация своих инициатив первокурсниками колледжа, через создание студенческих фирм и участие в проектной деятельности;
- ▶ – уменьшение числа отчисляемых студентов.
- ▶ – сокращение числа правонарушений среди студентов.

Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно ни закончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, но если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов.

А. С. Макаренко.



Спасибо за внимание!