



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!