

АННОТАЦИЯ

В данной практике обобщен опыт внедрения в Магнитогорском педагогическом колледже одной из форм системы наставничества - «студент-ученик». Представлен опыт формирования базы наставников. Раскрыты организационно-методические аспекты реализации данной формы наставничества.

В фокусе внимания – наставничество как активно развивающееся направление, выходящее за рамки взаимодействия двух специалистов: имеющего успешный опыт работы и только начинающего строить карьеру в профессиональной сфере.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

В Российской Федерации 2023 г. объявлен Годом учителя и наставника. Данное событие приурочено к 200-летию со дня рождения великого русского педагога К. Д. Ушинского. В обращении к педагогам — финалистам конкурса «Учитель года» — президент РФ подчеркнул общественную значимость профессии педагога и наставника. Вопросы профессиональной ориентации всегда живо интересовали не только педагогов, но и родителей школьников. Каким образом организовать процесс? Как к ней относиться: как к дополнительной нагрузке или как к миссии по формированию смены, обеспечивающей преемственность поколений? Особенно если речь идет о подготовке специалистов для работы с детьми, имеющими особые образовательные потребности, где необходимо владение практическими навыками. Эти вопросы занимают педагогическое сообщество. В Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г. особое внимание обращается на совместные проекты колледжа и школы для приобретения обучающимися педагогического опыта в форме совместных проектов, вожатской, волонтерской деятельности.

В России накоплен большой опыт практической подготовки педагогов, однако мало исследований, которые доказывают эффективность той или иной технологии. Особенно это касается вопросов наставничества педагогов. Несмотря

на большой практический опыт подготовки педагогических кадров в системе СПО, найдется очень мало исследований, касающихся обоснования эффективности различных подходов к подготовке педагогов. Именно поэтому возрастает уровень актуальности педагогической практики наставничества реализуемой в рамках Магнитогорского педагогического колледжа. На базе колледжа активно развиваются все формы наставничества, однако форма «студент-ученик» является одной из традиционных для обучающихся. 24 сентября 2021 года в нашем колледже была открыта «Профи- школа» для восьмиклассников, которые решили наряду с получением основного общего образования (9 класс) углубить свои знания, связанные с будущей профессией. Именно с обучающимися 8 и 9 класса происходит формирование наставнических пар.

ЦЕЛЬ ПРАКТИКИ

Успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ

- содействовать развитию познавательных интересов и учебной мотивации учащихся школ;
- содействовать развитию общих интеллектуальных и творческих способностей учащихся школ;
- осуществлять профессиональную ориентацию учащихся школ посредством участия в дополнительной общеразвивающей программе «профессиональные пробы»;
- содействовать приобретению обучающимися старших курсов ГБПОУ «МПК» практического опыта организации и проведения занятий по форме наставничества «студент-ученик»;

- формирование устойчивой профессиональной мотивации к получаемой профессии у обучающихся старших курсов ГБПОУ «МПК» за счёт реализации дополнительной общеразвивающей программе «профессиональные пробы».

СРЕДСТВА И СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКИ

Реализация программы наставничества осуществляется с использованием механизмов:

- нормативно-правовое оформление программы;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, кадровое - планирование реализации программы и управление);
- организация системы наставничества;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

Реализация программы наставничества в ГБПОУ «МПК» производится по двум направлениям, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов (работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества; работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри ГБПОУ «МПК»).

Ключевым элементом реализации программы наставничества стала дополнительная общеразвивающая программа «Профессиональные пробы». Профессиональная проба – это системообразующий фактор формирования готовности школьников к сознательному, обоснованному выбору профессии и практико-ориентированным средством развития у них способности к технологическому мышлению. Проба является интегративным методом, обеспечивающим моделирование элементов конкретного вида профессиональной деятельности и основ профессионально важных качеств, необходимых специалисту. В процессе проведения профессиональных проб, обучающиеся получают первичный опыт конкретной профессиональной деятельности и имеют возможность определить, соответствует ли ее характер их предпочтениям, способностям и умениям. В нашем случае профессиональные пробы — это площадка для формирования наставнических пар на базе мастерских. В начале 2022-2023 учебного года в рамках реализации наставничества «студент-ученик» сложилось 5 пар. Были сформулированы ожидаемые результаты совместной



деятельности, закреплена мастерская исходя из индивидуальных (профессиональных) интересов наставляемых (Таблица 1).

Таблица 1

Наставник – это активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый – это ученик, проявляющий интерес к различным видам деятельности, нуждающийся в мотивации для выбора будущей профессии.

Мы считаем, что наставничество – это форма индивидуального сопровождения профессионального самоопределения и роста человека в целях ускорения его профессионального становления и адаптации к новым условиям деятельности, оказания своевременной помощи и поддержки в профессиональных и жизненных затруднениях.

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРАКТИКИ

Для оценки эффективности наставнической работы в ГБПОУ «МПК» выделяется

Ряд наиболее важных критериев оценки.

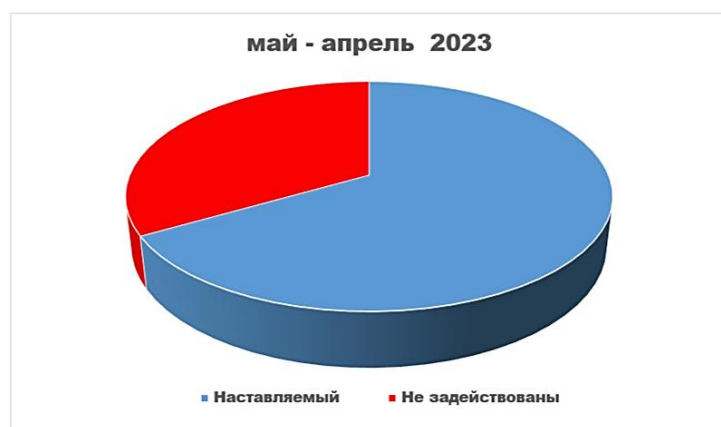
1. Оценки соответствия разработанной программы наставничества:
2. - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
3. - наличие соответствующего психологического климата в колледже;
4. - логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
5. - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
6. Определение эффективности реализации программы наставничества всеми участниками наставнической деятельности:
7. - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
8. - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
9. - заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
10. - уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.
11. Динамика развития форм наставничества (*приложение 1,2*):
12. - нормализация уровня тревожности;
13. - оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
14. - повышение уровня самооценки наставляемого;
15. - повышение уровня позитивного отношения к учебе;

16. - степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Среди оцениваемых результатов эффективности программы наставничества (таблица 2):

- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с наставляемым;
- количество выпускников по программе наставничества, поступивших на соответствующие специальности;
- количество индивидуальных и групповых достижений наставнических пар.

НАСТАВНИК (СТУДЕНТ)	НАСТАВЛЯЕМЫЙ (УЧЕНИК)	РЕЗУЛЬТАТЫ	МАСТЕРСКАЯ
Учебная группа	ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ		
Огурцова Екатерина Владимировна 931	Кожаева Светлана Вячеславовна «Профи-школа»	Призёр (3 место) чемпионата «Профессионалы» юниоры	Преподавание в начальных класса (323)
Припадчев Никита Андреевич ГД-31	Ведешкин Никита Алексеевич «Профи-школа»	Участник чемпионата «Профессионалы» юниоры	Графический дизайн (310)
Фролова Ангелина Альбертовна 831	Друзенко Виолетта Владимировна «Профи-школа»	Участник чемпионата «Профессионалы» юниоры	Дошкольное образование (328)



Уровень профессионального самоопределения.

**Уровень профессионального
самоопределения.**



таблица 2

ОГРАНИЧЕНИЯ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ОПЫТА, РИСКИ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ВНЕДРЕНИИ И МЕХАНИЗМЫ И МИНИМИЗАЦИИ

1. Риски, связанные с тенденцией «административного упрощения» и «ускорения» модернизационных процессов, внедряемых «сверху вниз»: – в ситуации, где Нацпроект по своему замыслу призван максимально расширить практику наставничества, а количественные показатели охвата практиками наставничества заданы в качестве целевых, неизбежна политика механического «введения» наставничества, во многих случаях — имитация его наличия вместо планомерных и систематических усилий по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми — носителями образовательных дефицитов; – «навешивание» наставничества на школьного учителя в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, причем «на общественных началах» и с поверхностной, чисто формальной, подготовкой на очередных краткосрочных курсах.

2. Риски, связанные со смещением цели деятельности наставника с педагогической поддержки сопровождаемого на другой объект, где главным предметом беспокойства организаторов «наставнических» практик выступает не сопровождаемый, а специально подготовленный ими «наставник» (например, школьник), его активность и жизнестойкость его позиции после возвращения в прежнюю среду, где ему предстоит продвигать усвоенные им ценности, «наставляя» других школьников. Целью деятельности наставника является поддержка сопровождаемого, восполняющая образовательный дефицит последнего. Что касается лица, главной, а подчас и единственной целью деятельности которого является систематическое продвижение определенных ценностей в среде, которая эти ценности не разделяет, то такое лицо называется миссионером. В отличие от наставника, поддерживающего человека,

нуждающегося в помощи, миссионер поддерживает ту или иную религию (понимаемую в широком смысле как определенный, четко регламентированный тип мировоззрения), нуждающуюся в адептах. Общее в первых двух группах рисков – «наставникоцентрированность» процесса, когда все внимание сосредоточено на фигуре и деятельности самого наставника, тогда как сопровождаемые остаются в тени. Они оказываются нужны лишь в качестве вспомогательного средства для введения наставничества. Все это вызывает парадоксальные ассоциации с 22 «бездетной педагогикой», существовавшей в нашей стране в середине прошлого века.

3. Риски, связанные с использованием идеи наставничества как скрытого ресурса для повышения экономической эффективности образования, с надеждой на то, что наставники-волонтеры смогут дополнить, а со временем, возможно, и потеснить педагогов в образовательном процессе, демонстрируя при этом более высокую педагогическую результативность.

АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИКИ (ДОРОЖНАЯ КАРТА)

Студент – ученику



Этап	Мероприятие	Сроки
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества	Август-сентябрь 2022
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых: - анкетирование студентов и учеников - анализ заполненных анкет	Сентября – октябрь 2022

	потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. - организация групповой встречи наставников и наставляемых	
Организация и осуществление работы наставнических пар / групп наставников и наставляемых	- регулярные встречи наставника и наставляемого; - анкетирование обратной связи для промежуточной оценки; - участие в совместных проектах (профильные олимпиады и конкурсы)	Ноябрь 2022 – апрель 2023
Завершение наставничества	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. - новый статус наставника и наставляемого	Май 2023

Дневник работы наставника и наставляемого

Месяц	Тематика встречи	Задание	
		Наставник	Наставляемый
Сентябрь			
Октябрь			
Ноябрь			
Декабрь			
Январь			
Февраль			
Март			
Апрель			
Май			

Июнь			
------	--	--	--

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ В ДРУГИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕГИОНА

Приложение 1

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)
2. Если да, то где? _

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником									0
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?									0
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?									0
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?									0
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника									0
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?									0
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником									0
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?									0
11. Оцените ожидаемые после									0

завершения проекта перемены в Вашей жизни										
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)										0

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

13. Что Вы ожидаете от программы? __
14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____
15. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

Приложение 2

Анкета наставника

- а. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)
- б. Если да, то где? __

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с наставником?										0	1
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?										0	1
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?										0	1
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?										0	1
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?										0	1
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?										0	1
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс										0	1
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы										0	1
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?										0	1

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть полезным/интересным обучение Наставника?											0	1
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

15. Рады ли Вы участвовать в программе? (да/нет)