**Департамент образования Ярославской области**

**Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Ярославской области Ростовский колледж отраслевых технологий**

Проект

Внедрение технологии наставничества в процесс подготовки квалифицированных специалистов

Автор: Ткаченко О.В.

преподаватель спец. дисциплин,

куратор проекта

кон.тел. 89036387353

ссылка на сайт

2020

Содержание:

[Введение 3](#_Toc58234732)

[Опыт внедрения технологии наставничества по модели «работодатель – студент» 5](#_Toc58234733)

[Заключение 10](#_Toc58234734)

[Приложения 11](#_Toc58234735)

[Библиографический список 18](#_Toc58234740)

# Введение

Современные требования к организации процесса профессионального обучения молодежи говорят о повышении внимания к качеству образования и индивидуализации образовательного процесса [1. с.1].

Актуальность данной темы обусловлена государственной политикой в сфере образования. Основанием стало Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019г. №P-145 об утверждении «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Одним из инструментов, позволяющих реализовать государственную политику в области подготовки кадров, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала обучающихся в процессе их вхождения в профессиональную деятельность является наставничество

Обращение к технологии наставничество продиктовано рядом противоречий:

- несоответствием требований современного общества к подготовке квалифицированных кадров и существующей педагогической практикой в данной области;

- несоответствием между требованиями к современной материальной базе подготовки квалифицированных кадров и возможностями образовательного учреждения;

- несоответствием содержания подготовки квалифицированных кадров, к предстоящей профессиональной деятельности и современным требованиям общества;

- между необходимостью формирования умений и навыков в будущей профессиональной деятельности и получаемыми теоретическими знаниями на занятиях.

Целью проекта реализации модели наставничества «работодатель-студент» является обеспечение эффективного процесса профессионального самоопределения и профессионального становления, обеспечивающего формирование психологической готовности к разработке траектории профессионального роста, получение студентами опыта практической профессиональной деятельности, развитие общих и профессиональных компетенций, способствующих дальнейшему успешному профессиональному самоопределению и самореализации. В соответствии с целью работы сформулированы задачи:

-получение студентами опыта практической деятельности с использованием технологии наставничество;

- развития личного потенциала студентов;

-выработке навыков профессиональной деятельности в условиях трудового коллектива;

-акселерация процесса приобретения навыков профессионального поведения, соответствующего принятым нормам корпоративной культуры.

Мы рассматриваем технологию наставничества на модели «работодатель-обучающийся», связанной со спецификой процесса обучения в учреждениях профессионального образования и особенностями содержания основных профессиональных образовательных программ по каждому направлению подготовки.

# Опыт внедрения технологии наставничества по модели «работодатель – студент»

Под наставничеством понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [3. с.7].

В методологии определены понятия: наставник и наставляемый. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции [3. с.7].

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [3. с.8].

Проект запущен в 2017 году, в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий. Нами обобщен трехлетний опыт реализации проекта в процессе подготовки специалистов по направлению «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов».

Сопровождает взаимодействие между колледжем и Филиалом «Петровское» АО «МТТС» комплект нормативных документов, который включает в себя:

- Договор о совместной деятельности по подготовке специалистов для предприятия;

- Положения о наставничестве на предприятии и в колледже;

- Приказ о закреплении наставников;

-План мероприятий в рамках совместной деятельности по подготовке специалистов для дорожной отрасли.

Участниками проекта являются обучающиеся колледжа 1-4 курсов и работники Филиала «Петровское» АО «МТТС». Особенностью предприятия - партнера является большая заинтересованность руководства в развитии кадрового потенциала, что и определяет высокие темпы развития наставничества на данном производстве.

 В Филиале «Петровское» АО «МТТС» создан Совет наставников, возглавляемый директором, Тихоновым А.А. В Совет входят наиболее опытные работники. Критерии выбора наставников были сформированы оперативной группой Филиала (Приложение 3).

Итогом данной работы сформирован психолого - педагогический портрет наставника (Приложение 5).

На основе трёхлетнего опыта совместной деятельности, нами структурирована работа по внедрению обучающихся в контекст производственной деятельности при использования современных технологий наставничества.

Вся работа представлена тремя большими взаимодополняющими блоками, которые вошли в План мероприятий совместной деятельности.

В блоке теоретического обучения реализуются различные формы взаимодействия наставников и наставляемых.

Большую роль в образовательном процессе играет такая форма взаимодействия как чтение лекций по дисциплинам и профессиональным модулям. Не секрет, что производственники обладают большим опытом работы. Передача знаний от наставников проходит в непринужденной обстановке. Лекции читают самые опытные наставники, как на базе колледжа, так и на базе Филиала «Петровское» АО «МТТС». Во время лекций наставники ведут живой разговор с обучающимися, свои знания они подкрепляют документацией, технологическими картами или расчетами. Обучающиеся воспринимают информацию как от равных себе специалистов. Особенностью является стиль общения. Обращение друг к другу - коллеги. Усвоение знаний происходит продуктивней, что показывают оценки обучающихся и их интерес к дисциплине. Так же происходит формирование корпоративной этики.

Для проведения сложнейших испытаний на практических и лабораторных работах часть занятий переведена в лаборатории Филиала «Петровское» АО «МТТС». Занятия проводят опытные наставники. Внедрение в производственную деятельность, носит системный характер.

Эффективной формой взаимодействия является курсовое и дипломное консультирование – это форма взаимодействия наставников и обучающихся, при которой у обучающихся происходит переоценка своих знаний и умений, приближение к производству, более глубокое изучение технологических процессов, включение в производственную деятельность на уровне проектов. Это соединение теории и практики, где наставник является консультантом и контролером своего наставляемого.

В блоке практического обучения наставничество реализуется через взаимодействие участников в наставнических парах. За каждым обучающимся закрепляется один наставник-производственник, который несет персональную ответственность за реализацию программы. В приложении мы представляем план работы наставника с наставляемым (Приложение 2).

Еще до начала практического обучения наставники знакомятся с наставляемыми - классный руководитель дает заочную характеристику всем обучающимся, обращая внимание на их особенности, место проживания, семейное положение, мотивацию к обучению. Первый день практики – организационный, проходит большое собрание наставников и обучающихся, знакомство практикантов с предприятием, его особенностями, закрепление обучающихся за мастерскими участками. После прохождения инструктажей по технике безопасности, наставники знакомят обучающихся с бытом на производстве - раздевалками, комнатами отдыха, тренажёрными, проходной обмениваются телефонными номерами, находят точки соприкосновения взаимных интересов.

Во время прохождения практики наставник наблюдает за наставляемым, рассказывает о технологических процессах, которые необходимо выполнить обучающемуся, о дорожных машинах и материалах. Таким образом, происходит передача опыта от наставника к наставляемому. На этом этапе старший направляет, ведет всю деятельность обучавшегося. Исходя из специфики производства, перемещение практикантов на другой вид работ может разлучить пару, что не сказывается на взаимодействие в паре. Помощь оказывают все участники Совета наставников. Студенты получают квалифицированную подготовку по различным видам работ.

Мониторинг уровня развития знаний и умений происходит в форме защиты практики с представителями Совета наставников. Это позволяет выделить слабые и сильные стороны работы, уровень усвоение знаний обучающихся. В парах создаются отношения доверия и равенства участников. Включение в производственную деятельность происходит быстрее.

Уникальным примером наставничества мы считаем реализацию проекта во внеучебной деятельности. Наставники проводят экскурсии и классные часы, встречи с передовиками производства, спортивные состязания, патриотические мероприятия, дни специальности.

Неделя специальности включает совместное проведение олимпиад по дисциплинам и веселые конкурсы, где наставники транслируют лучшие качества: коллективизм, волю к победе, мудрость, и многие другие.

 Большое значение в данном направлении играют спортивные состязания между работниками дорожной отрасли и обучающимися колледжа. Это волейбольные турниры и соревнования по настольному теннису, где не ощущается различий в возрасте между участниками. Но передача корпоративной культуры очень значима.

Интересной формой взаимодействия является проведение профессиональных праздников и соревнований «Лучший по профессии» между обучающимися колледжа и командами профессионалов. Во время этих соревнований участники соревнуются в управлении различными дорожными машинами, в знании Правил дорожного движения, выполнении различных работ и видах спорта. Предварительно на предприятии проходит тренировка на всех этапах. Ежегодно обучающиеся становятся победителями и призерами на этапах конкурса, в командном зачете третье или четвертое место из шести команд. В 2020 году конкурс имел межрегиональный статус. Роль наставника в подготовке квалифицированных специалистов различна: кумир, защитник интересов, проводник, консультант, контролер. Нами выделены формы взаимодействия и описаны технологии наставничества (Приложение 1).

Итогом формирования профессиональных компетенций являются результаты итоговой аттестации. При защите дипломных проектов в аудитории присутствуют наставники. Этот этап подводит итог взаимодействию в паре, выражаемому в итоговой оценке обучающегося.

# Заключение

Эффективность внедрения проекта модели наставничества «работодатель – студент» по специальности «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов» доказана следующими показателями: выпуск по окончании учебы, трудоустройство по специальности, обучение в высших учебных учреждениях.

**Мониторинг за 2018-2020 учебный год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебный год | Кол-во - обучающихся | Выпуск % | Трудоустройствопо специальности % | Продолжение обучения ВУЗ ах в% |
| 2017-2018  | 11 | 100 | 92 | 9 |
| 2018-2019 | 24 | 100 | 94 | 16 |
| 2019-2020 | 9 | 100 | 90 | 11 |

Для определения эффективности работы наставника проводится сбор информации о форсированности компетенций студента (Приложение 4).

 По итогам этого мониторинга определяется эффективность работы наставников. Планируется дальнейшее обучение основам психолого-педагогической компетентности наставников.

По итогам 2020 года работа наставников была признана приемлемой, но обучение необходимо. Школа наставников спланирована февраль 2021 года.

# Приложения

 *Приложение 1*

 **Педагогические технологии наставничества через роли наставников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Роль наставника | Форма взаимодействия | Технология |
| 1. | Проводник | Учебная и производственная практики, классные часы, экскурсии, чтение лекций по модулям, практические и лабораторные работы, мастер - классы | Сопровождение,посев,католизацирование |
| 2. | Защитник интересов | Учебная практика, производственная практика, итоговая аттестация, практические и лабораторные работы | Сопровождение,католизирование |
| 3. | Кумир | Классные часы, мастер - классы, WS, конкурсы профмастерства  | Посев,демонстрация |
| 4. | Консультант | Проектирование курсовое и дипломное, учебная практика, производственная практика, WS,практические и лабораторные работы | Сопровождение,посев,католизацирование,демонстрация |
| 5 | Контролер | Учебная практика, производственная практика, демоэкзамен, практические и лабораторные работы Государственная Итоговая Аттестация WS, конкурс профмастерства | «Сбор урожая» |

*Приложение 2*

**План работы наставника с наставляемым**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направления дея-тельности | Формы деятельности | Периодичность |
| Оказание помощи в получении опыта практической деятельности  | Консультативная помощь в разработке календар-но-тематического плана по предмету, плана воспи-тательной работы с классным коллективом, плана самообразования | Сентябрь |
| Помощь в корректировке календарно- тематического плана (с учетом актированныхдней, пробелов по темам). | По итогам семестра |
| Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков | 1 раз в месяц |
| Проверка умения составлять поурочные планыразных типов уроков. | 1 раз в месяц |
| Оказание помощи по организации ка- чественной работы с документацией | Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией. | 1 раз в год (сен- тябрь) |
| Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выпол- нение объема) | 1 раз в год (сен- тябрь) |
| Консультация по оформлению личных дел уча-щихся:Соблюдение единых требований. Номенклатура.Необходимые документы. | 1 раз в год (сен- тябрь) |
| Организация дея- тельности по развитию личного потенциала  | Посещение и анализ уроков молодого специалиста | 1 раз в 2 недели |
| Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала. | По мере необходи- мости |
| Консультации по отбору материала, выбору форм,методов и средств обучения | По мере необходи-мости |
| Консультации по организации работы с одаренны- ми детьми | По мере необходи- мости |
| Консультации по организации работы со слабо-успевающими детьми | По мере необходи-мости |
| Организация помощи в выработке навыков профессиональной деятельности в условиях трудового коллектива; | Срезы знаний, тестирование. | 2 раза в год. |
| Организация процесса приобретения навыков профессионального поведения, соответствующего принятым нормам корпоративной культуры  | Наблюдение | В теч. года |
| Диагностика за-труднений. | Беседы, анкетирование | По необходимости |

*Приложение 3*

**Критерии выбора наставников на производстве**

Критерии выбора наставников– это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника, включающих:

* квалификационные требования;
* показатели результативности;
* профессиональные навыки;

- профессионально важные качества личности;

* личные мотивы к наставничеству.

Критерии выбора наставниковформируются в рамках создания системы наставничества и обеспечивают единый подход к выбору наставников.

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии выбора наставников | Метод оценки (источник информации) |
| **Квалификационные требования** |
| 1. | Образование, соответствующее должности | Личное дело |
| 2. | Стаж работы на предприятии от 2-х лет в должности | Личное дело |
| 4. | Наличие предыдущего опыта наставничества на предприятии | Свидетельство Руководителя |
| **Показатели результативности** |
| 1. | Стабильно высокий результат выполнения личного плана за отчетный период в течение 2х и более лет.Выполнение производственного плана | СвидетельствоРуководителя |
| 2. | Отсутствие нареканий от руководителя, коллег |
| **Профессиональные навыки и профессионально важные личные качества** |
| **1.** | **Коммуникативные навыки** |
| 1.1 | Умение слушать:- активно и внимательно слушает собеседника – задаёт уточняющие вопросы;- уточняет содержание информации, полученной от собеседника с целью установления взаимопонимания;- понятлив, умеет схватить суть основных взаимосвязей, присущих проблеме. | Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов. |
| 1.2 | Умение говорить:- связно и логично излагает свои мысли в развёрнутой форме;- говорит понятно для собеседника – излагаетмысли простыми, доступными словами, учитывая уровень собеседника;- умеет найти нужный тон и форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей человека;- придерживается темы разговора, не отклоняется от неё. | Интервьюс использованием кейсов, ситуативных вопросов. |
| 1.3 | Умение работать с возражениями:- умеет проявлять настойчивость, когда необходимо отстоять своё мнение;- умеет находить аргументы, позитивно и эмоционально преподносить свою точку зрения;- имеет широкий профессиональный кругозор, профессионализм при ответе на вопросы;- опыт разрешения конфликтных ситуаций с клиентами. | Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов.Свидетельство руководителя, коллег |
| **2.** | **Корпоративные требования** |
| 2.1. | Дисциплина:- аккуратен – порядок в документах, на столе, рабочем месте;- пунктуален – всегда вовремя приходит на работу, на деловые встречи; - придерживается принятой на предприятии культуры общения, стиля; - своевременно выполняет распоряжения непосредственного руководителя;- представляет только правдивые сведения о производственном и технологическом процессе, своевременно информирует о прохождении смены. | Свидетельство руководителя, коллег |
| 2.2. | Ответственность:- ориентирован на профессиональное развитие и карьерный рост в своей сфере деятельности; - осознаёт важность процедуры наставничества;- понимает, что несёт личную ответственность за результат. |
| 2.3. | Внешний вид:- стиль одежды, соответствующий занимаемой должности;- умение одеваться со вкусом, аккуратно, чисто и опрятно;- использует корпоративные элементы в одежде |
| 2.4. | Ориентированность на результат:- стремление добиваться высоких результатов работы;- умение эффективно решать поставленные задачи;- находить оптимальный выход из проблемной ситуации;- создать комфортную атмосферу взаимодействия внутри коллектива. | Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов. |
| 2.5. | Командный стиль работы:- оказывает при необходимости помощь коллегам, берёт на себя ответственностьза выполнение обязанностей, не входящих в сферу непосредственных; - ориентирован на достижение коллективного результата. | Свидетельство Руководителя, коллег |
| **Личные мотивы** |
| 1. | Карьерный рост.Потребность в опыте управления коллективом для того, чтобы стать руководителем группы. | Интервью. |
|  | **Социальный мотив** |
| 2. | Желание помогать людям. Помочь людям раскрыться (новым сотрудникам обрести профессию). |  |
| 3. | Статусность.Потребность приобрести статус наставника, как подтверждение профессиональной квалификации. |

 *Приложение 4*

**Матрица сбора информации для определения эффективности деятельности наставник**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели оценивания | Фамилия И.О. наставляемого |
| **Операциональный блок** | Следует инструкции при выполнении задания |  |
| Самостоятельно выполняет технологические операции в соответствии с техническим заданием |  |
| Соблюдает правила техники безопасности и санитарные нормы |  |
| **Итого по блоку:** |  |
| **Блок социально-психологической адаптации** | Определяет цель и ставит задачи своей деятельности |  |
| Добивается выполнения поставленных производственных задач посредством коммуникации с другими сотрудниками предприятия |  |
| Выполняет свою часть командной работы в установленные сроки |  |
| Проявляет стрессоустойчивость |  |
| **Итого по блоку:** |  |
| **Экономическая эффективность работы** | Отсутствие брака в работе – отсутствие жалоб мастера |  |
| Отсутствие отстранения наставляемого в период испытательного срока |  |
| **Итого по блоку** |  |
| **Итого:** |  |

Фамилия И.О.

По блоку «Операциональный» по каждому показателю выставляются баллы:

0 - показатель не проявлен;

1 - показатель проявлен частично;

2 - показатель проявлен полностью.

По блокам «Экономическая эффективность работы наставника», «Социально-психологической адаптации» по каждому показателю выставляются баллы:

1. показатель не проявлен;
2. показатель проявлен полностью

По результатам оценивания делается заключение об уровне адаптации нового сотрудника на рабочем месте:

8-12- Приемлемый уровень адаптации по окончании периода обучения (работник в принципе соответствует требованиям предприятия)

Ниже 8 баллов - неприемлемый уровень адаптации

 *Приложение 5*

**Профессионально – педагогический портрет**

Наставник должен обладать следующими личными и профессиональными качествами:

* + способен взять на себя лидерство;
	+ является частью команды и лоялен по отношению к работодателю;
	+ проявляет терпение и готовность работать с другими людьми;
	+ инициативен;
	+ готов принять на себя ответственность наставника;
	+ готов помочь наставляемому в установке целей работы;
	+ принимает участие в развитии других работников;
	+ имеет богатый опыт в своей работе;
	+ понимает, что в процессе обучения могут быть необходимы изменения, то есть не рассматривает первоначальный план как догму;
	+ обладает чувством такта и дипломатичен при работе с другими людьми, которые могут быть из других возрастных и культурных групп;
	+ проявляет личную заинтересованность в наставляемом и помогает ему успешно освоить программу обучения;
	+ помогает наставляемому обрести уверенность в себе;
	+ терпелив;
	+ организует ясное, открытое двустороннее общение;
	+ понимает разницу в стилях обучения, личных качествах студентов;
	+ оказывает поддержку или подвергает конструктивной критике при необходимости, помогает совершенствоваться в течение программы обучения;
	+ помогает развивать креативное мышление и навыки решения проблем;
	+ понимает всю важность и ответственность роли, которую он играет, и получает удовлетворение от этой работы;
	+ дает ученику информацию о работодателе, которая поможет ему адаптироваться в данной компании и в этой отрасли вообще;
	+ учит собственным примером;
	+ помогает наставляемому приобрести такие жизненные навыки, как планирование времени, соблюдение баланса между работой и личной жизнью, умение считать деньги, принятие на себя новых обязанностей, умение справляться со стрессом, умение конструктивно критиковать и принимать критику.

# Библиографический список

1. Инструктивно-методическое письмо по организации применения современных методик и программ преподавания по общеобразовательным дисциплинам в системе среднего профессионального образования, учитывающих образовательные потребности обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования Министерство просвещения. N 05-772; М.: 2020

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методологии (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального

3. Синягина, И.А. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / И.А. Синягина, Кондратьева И.А. Пронькина И.Л., Березина В.А., Давыдова О.Г., Бубнова А.И.// Министерство просвещения Российской Федерации; М. -2019; 233.