

Калистрина Наталия Сергеевна

Наставничество как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной модели обучения

В настоящее время рынок труда выставляет новые требования к уровню квалификации работника. Поэтому профессиональное образование должно быть ориентировано на формирование не только теоретических знаний, а в первую очередь практических умений, востребованных на том или ином производстве, подготовку кадров, способных эффективно работать в условиях высокотехнологичного производства. И без практико-ориентированного обучения не обойтись.

В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Система наставничества обучающихся в учреждении среднего профессионального образования разрабатывается и реализуется в соответствии с рядом документов федерального и регионального уровней:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
4. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Реализация системы наставничества в образовательном учреждении требует создания определенных условий, таких как: определение целей и задач, разработка нормативно-правовой базы системы наставничества, подбор наставников и определение наставляемых, выбор формы наставничества, разработка мероприятий по наставничеству, выбор инструментов реализации наставничества. Заключительным этапом реализации системы наставничества является определение эффективности: осуществляется контроль за реализацией программы, обобщается, анализируется и дается оценка результатов наставничества.

Для качественной подготовки квалифицированных кадров в ГАПОУ СО «Саратовский колледж кулинарного искусства» применяется сразу несколько эффективных реализуемых форм наставничества: «студент – студент», «педагог – педагог», «педагог – студент» и «работодатель – студент».

Форма наставничества «Студент-студент» реализуется в колледже через взаимодействие студентов в системе студенческого самоуправления. В качестве наставников привлекаются студенты старших курсов, способные создать условия для самореализации первокурсников и вовлечь их в различные сферы деятельности в колледже. Это активные ребята, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующие высокие образовательные результаты, готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми для развития процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставляемыми являются как пассивные ребята, демонстрирующие неудовлетворительные результаты в учёбе или проблемы с поведением, не принимающие участия в жизни колледжа, отстраненные от коллектива, так и активные студенты-первокурсники, нуждающиеся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. В процессе работы студент-наставник не контролирует

наставляемого, а оказывает ему информационно-методическую помощь, пытается всячески его поощрять, что способствует более быстрой адаптации первокурсников к новым условиям. В результате нередкими являются случаи, когда пассивные ребята, которые во время учебы в школе никак себя не проявляли, в колледже становятся активными участниками мероприятий, проявляют инициативу и интерес к коллективным студенческим делам. Это происходит потому, что для наставляемых создаются ситуации успеха и акцентируется максимальное внимание на достижениях каждого первокурсника.

Форма наставничества «Педагог-педагог» предусматривает совместную работу молодого специалиста или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку[3]. Наставник помогает преодолевать препятствия в процессе работы, внушает наставляемому не только веру в собственные силы, но и в позитивные профессиональные перспективы. Формами, приемами и методами работы с наставляемыми являются беседы, бинарные уроки, тренинги, совместные внеклассные мероприятия, тематические выступления на предметно-цикловых заседаниях, семинары, консультации методического характера, посещение занятий. В случае положительного результата у наставляемого есть возможность закрепиться не только в образовательной организации, но и в профессии, что является основанием, для прохождения аттестации и стремления к дальнейшему профессиональному росту.

Форма наставничества «Преподаватель-студент» предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации[1].

Подготовить специалистов высокого качества – главная цель работы педагогического коллектива ГАПОУ СО «Саратовский колледж кулинарного искусства». Важно подготовить выпускников, которые будут уметь самостоятельно принимать решения в сложных профессиональных ситуациях, таких которые будут способны мыслить творчески. Педагоги-наставники в первую очередь стараются находить оптимальные подходы к организации и проведению научно-исследовательской работы студентов не только на занятиях, но и во внеаудиторное

время. Важно, чтобы знания, которые получают студенты были усвоенными и конечно же осознанными, так как от того, на сколько подготовленным придет студент в выбранную профессию будет зависеть его карьерный рост, успешность и результативность.

В качестве основных задач программы наставничества по форме «педагог - студент» мы выделяем развитие инициативы участия в конкурсном движении на разных уровнях; формирование практических навыков в рамках определенных компетенций; ознакомление с организацией и производственными технологиями современного производства в рамках определенной компетенции и ознакомление с требованиями, правилами, условиями и основными понятиями чемпионатного движения. Данная форма в нашей организации реализуется через взаимодействие опытных педагогов, имеющих статус экспертов чемпионатов «Профессионалы», «Абилимпикс» с активными, мотивированными обучающимися с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов.

Форма наставничества «Работодатель-студент» предполагает взаимодействие ПОО и представителей работодателей, для того чтобы студенты имели возможность получать актуальные знания и практические навыки. В рамках данной формы реализуется ролевая модель «работодатель - будущий сотрудник», направленная на развитие конкретных навыков и профессиональных компетенций, успешную адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В качестве наставляемых мы привлекаем студентов групп, которые выходят на производственную практику. В основе своей наставляемые, это мотивированные обучающиеся, определившиеся с выбором места и формы работы, готовые к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Но среди наставляемых могут быть и дезориентированные студенты, у которых отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, не проявляется интерес к производственным процессам. В этом случае важно подобрать мотивированных наставников. С предприятием предварительно проводится организационная работа, в том числе по привлечению наставников. Практика показывает, что с опытным

наставником студент быстрее адаптируется к новым производственным условиям, быстрее усваивает правила и требования, существующие на предприятии. В результате грамотно выстроенной системы наставничества наблюдается повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получения конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передаются технологии, навыки, организационные привычки и стили поведения. В результате продуктивной реализации данной формы наставничества, существенно повышается процент трудоустройства, и, что особенно важно, процент закрепляемости выпускников на рабочем месте. А трудоустройство выпускников, это основной показатель качества работы профессиональных образовательных организаций.

Таким образом, можно сделать вывод, что система наставничества доказывает эффективность внедрения в образовательный процесс и способствует качественной подготовке квалификационных кадров в учреждении среднего профессионального образования. Продуктивное партнерство усиливает процесс влияния одного человека на другого, а конструктивные отношения помогают устанавливать более тесные и доверительные связи между заинтересованными сторонами.

Список использованной литературы:

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «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»
2. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

3. Башарина, О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3. – С. 18–26.
4. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент /В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
5. Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога // Наставничество для профессионалов будущего: сб. матер I всерос. науч-практ. конф. (Томск, 21–22 авг. 2020 г.). – Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. – С. 64–67.