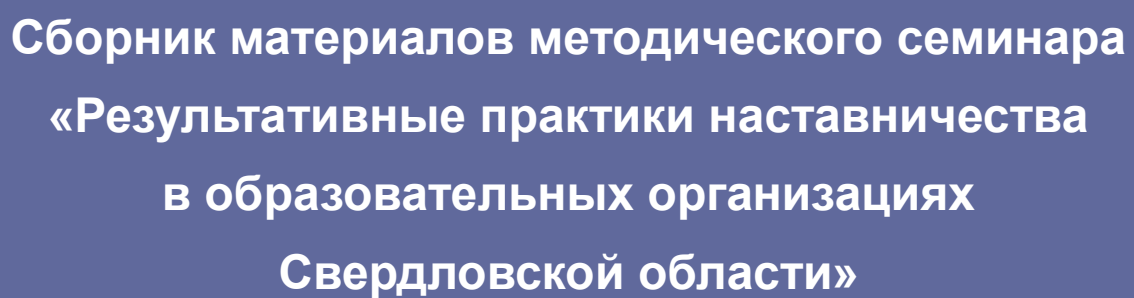





сертификационный центр ✓
центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов



**Сборник материалов методического семинара
«Результативные практики наставничества
в образовательных организациях
Свердловской области»**



Екатеринбург
2022 г.

С623

Сборник материалов методического семинара «Результативные практики наставничества в образовательных организациях Свердловской области». — Екатеринбург : ГАУ СО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов», 2022. — 19 с.

В сборнике представлены материалы методического семинара «Результативные практики наставничества в образовательных организациях Свердловской области», проведенного в Центре оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов 23 марта 2022 года: практики наставничества, разработанные и апробированные в организациях общего образования и организациях системы профессионального образования Свердловской области. Среди рассматриваемых моделей наставничества: ученик-ученик, учитель-ученик, учитель-учитель, студент-работодатель, ученик-работодатель и другие. Тексты и графические материалы приведены в авторской редакции.

**Сборник материалов методического семинара
«Результативные практики наставничества
в образовательных организациях
Свердловской области»**

Екатеринбург

ГАУ СО «Центр оценки профессионального мастерства
и квалификаций педагогов»

2022 г.

Содержание

Незаметдинова Ю.Р. Наставничество в школе: реализация и эффективность	5
Щелева Т.С. Кодекс наставника и технологии: что реально работает на практике в условиях максимальной занятости?	8
Дышаева Т.В. Профорientационное наставничество на территории железнодорожных навыков	11
Данилова О.А.; Обожина Н.С. Наставничество как метод, позволяющий создать профессиональные самообучающиеся сообщества	13
Майкова П.Е. Модель наставничества «работодатель – мастер производственного обучения – студент» в ГАПОУ СО «Автоматика»	17

Наставничество в школе: реализация и эффективность

Хорошие наставники делятся своими инструментами с наставляемыми и помогают создать свой собственный репертуар. Мы стремимся не к слепому копированию и использованию ресурсов другого учителя, а к разработке своих собственных.

Изучение новых учебных программ, работа с классным руководством и дисциплина, интеграция учащихся с особыми потребностями, использование технологий, индивидуализация программ для учащихся, координация внеклассных мероприятий и ответственность перед различными заинтересованными сторонами в сфере образования – вот лишь немногие из тех обязанностей, которые выполняют учителя.

Многие из этих обязанностей трудновыполнимы даже для опытного специалиста, поэтому возникает вопрос, как справляются начинающие учителя, ведь от них в первый же день ждут, что они будут выполнять полный объем работы.

С другой стороны, стремительное развитие жизни приводит к постоянным нововведениям в работе учителя, где уже не рекомендовано, а обязательно использование новых технологий обучения. Во время пандемии мы столкнулись с дистанционным обучением, работой на таких платформах как Zoom, Якласс, РЭШ и др. Работа и отчетность перешли в электронный формат. Встал вопрос, а опытный учитель способен это сделать?

На базе нашей школы мы работаем с формами наставничества, как:

- Учитель – учитель,
- Учитель – ученик,
- Ученик – ученик.

Форма взаимодействия «учитель – учитель» предполагает взаимодействие опытного и молодого специалиста. Их работа может идти в двух направлениях, как от опытного специалиста к молодому, который вводит его в курс дела, делится своим опытом, так и от молодого специалиста к опытному.

За время дистанционного обучения мы создавали краткосрочные по времени пары между учителями, где сопровождали их работу (обучали пользоваться платформой Zoom, электронным журналом для проверки выполненных работ, иными онлайн-ресурсами для проведения уроков и срезов знаний).

Следующая форма взаимодействия «учитель – ученик», в рамках которой мы реализуем проектную деятельность в качестве допуска к ГИА обучающихся в 9-х классах. Учитель выступает в роли куратора, который сопровождает всю его деятельность по написанию исследовательской работы.

Как итог, мы образуем пары на основе кратковременного или долговременного взаимодействия. Если помощь имеет эпизодический характер, а наставляемый больше не требует поддержки наставника, мы прекращаем работу.

В ходе реализации программы наставничества мы столкнулись с вопросом отбора наставников

и наставляемых. Как привлечь в программу коллег?

Мы пришли к тому, что необходимо не просто объяснить цели программы, но и показать **преимущества** для каждого участника.

Для наставляемого:

- Доступ к знаниям, опыту и поддержке учителя-наставника.
- Улучшение личного и профессионального благополучия благодаря снижению стресса во время переходного периода.
- Повышение успешности в работе, уверенности в себе и самооценки.
- Уменьшение количества проб и ошибок в обучении и ускорение профессионального роста.
- Поддержка для успешного вхождения в преподавательскую карьеру.

Для наставника:

- Повышение эффективности обучения, обновления и преподавания.
- Признание как отличного учителя, полученное благодаря статусу наставника.
- Переориентация на инструкторскую практику и развитие навыков рефлексии.
- Благодарность наставляемого и администрации.

Для профессии:

- Удержание лучших, наиболее творческих преподавателей.
- Удержание опытных учителей, которые находят новый вызов и возможность для роста.
- Увеличение преемственности традиций и позитивных культурных норм поведения.
- Установление профессиональных норм открытости к обучению у других, новым идеям и методикам преподавания, постоянному совершенствованию, сотрудничеству, коллегиальности и экспериментированию.

Исходя из этого, мы выделили ошибки, с которыми сталкиваются наставники и наставляемые.

Ловушки наставника

Я могу помочь. Наставники – это помощники, но иногда протееже должен найти свой собственный путь. Не чувствуйте себя отвергнутым, если ваша помощь отвергнута или ваш совет не принят.

Я знаю лучше всех. Не используйте наставляемого для удовлетворения собственных потребностей, не ждите комплиментов.

Я нужен тебе. Это закладывает основу для отношений, построенных на зависимости. Основное внимание должно быть направлено на улучшение практики наставляемого.

Помните о себе. У вас может не быть времени между уроками, чтобы, например, точно показать наставляемому как использовать программу. Найдите время после уроков.

Он добился успеха благодаря мне. Еще одна ловушка для эго, которая загоняет наставляемого в угол. Отпустите и отпразднуйте успех вашего коллеги.

Ловушки наставляемого

Мне не нужна помощь. Хотя вам может казаться, что вы справитесь с этим сами, полезно

будет прислушаться к опыту.

Я ничего не знаю. В преподавании есть сотни деталей; университет и опыт просто не могут вас предостеречь от множества задач, которые выполняют учителя.

Только у меня проблемы. Не может быть! Все учителя сталкиваются с трудностями, даже если не показывают этого.

Когда время, деньги и человеческие ресурсы были использованы, для программы полезно знать, насколько повысилась эффективность работы учителей, что получилось, что – нет, степень удовлетворенности взаимодействия наставника и наставляемого. Для выявления данных показателей мы используем анкетирование.

Соответственно, показателями эффективности программы является:

% вошедших учителей в программу наставничества в роли наставляемого;

% процент удовлетворенности наставляемых и наставников по результатам анкетирования.

К очевидным, но важным моментам при реализации программы наставничества в школе необходимо добавить следующие пункты:

- Акцент на достижениях, необходимо поддерживать наставляемого, критика должна быть конструктивной, чтобы у человека не создавалось ощущение бессилия перед работой.

- Постоянно обменивайтесь мыслями по поводу проделанной и планируемой работы – комфортно ли место, время, подобрана ли актуальная для вас тематика встреч.

- Говоря о времени, встречи должны быть запланированы и оговорены, чтобы не было спешки, раздраженности, отвлекающих событий.



Кодекс наставника и технологии: что реально работает на практике в условиях максимальной занятости?

Несмотря на то, что технологии и разработанные организационные системы наставничества хорошо описаны и применяются на практике, профессиональная жизнь с каждым днем становится все быстрее, требует от педагога максимальной мобильности и умения распределять время. Как быть продуктивным наставником в ситуации профессионального цейтнота?

Одно из эффективных средств, которым может воспользоваться наставник – транслировать молодому педагогу свои профессиональные убеждения, они помогут специалисту сформировать профессиональное мировоззрение. Именно профессиональное мировоззрение является основой любого вида компетенций.

Представления о детях

Без детей нельзя было бы так любить человечество.

Ф. М. Достоевский

Представления о детях у начинающих педагогов, конечно, приблизительны, оформлены в соответствии с академичными знаниями возрастных норм. У взрослых есть стереотип: мир детства несовершенен, детские проблемы несущественны, самая главная задача взрослого – перевести ребенка из мира детства в мир взрослости. На самом деле, мир детей живет полноценной жизнью, подчас они решают проблемы посерьезней взрослых.

Нужно отнестись к этому миру с искренним интересом и очень внимательно наблюдать и изучать все многообразие проявлений каждого ребенка.

Представления о родителях

Любить означает чувствовать сердцем тончайшие духовные потребности человека. Вот эта способность чувствовать человека сердцем и передается от отца и матери ребенку без каких-либо слов и объяснений, передается примером.

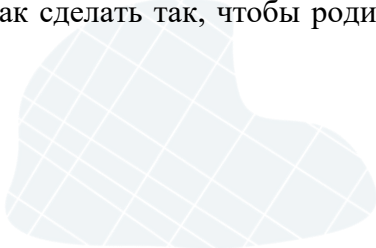
В.А. Сухомлинский

Сегодня нередко противостояния родителей и педагогов, предубежденность по отношению друг к другу. Как распределить ответственность за результат развития ребенка? Из 100% этой ноши педагоги или родители заберут большую часть? На самом деле ответственность поделить практически невозможно. Никто не сможет сделать то, что сделает для ребенка педагог. Но никто и

никогда не сможет сделать для ребенка то, что могут сделать родители. У родителей самый короткий путь к сердцу ребенка – это важно уяснить молодому педагогу.

Наставнику необходимо показать начинающему коллеге еще один очень важный момент в понимании родителей: им очень трудно отнестись к своему ребенку объективно – такова природа родительского инстинкта. Необходимо показать, как сделать так, чтобы родители за трудностями ребенка увидели его и свои возможности.

Представления о коллегах



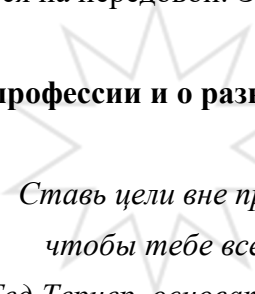
Сделай шаг, и дорога появится сама собой.

Стив Джобс, основатель корпорации Apple

Есть два полюса в отношении молодого специалиста. Первый: пришел работать – работай, справишься – молодец, не справишься – ничего не поделаешь. Второй: мы поможем тебе во всем, всегда подставим плечо, твои трудности – это наши общие трудности. Конечно, молодому специалисту хочется оказаться во втором. И это правда, он всегда можешь обратиться за помощью к коллегам, задать вопрос, получить ответ. Но «учиться ходить» ему все же нужно будет самостоятельно.

Для наставника очень важно остановиться в своей профессиональной помощи и дать понять, что сегодня уровень коллегиальной ответственности за работу почти одинаков. Более того, молодой специалист может и сам научить других тому, что хорошо умеет сам – с точки зрения современных IT-технологий он находится на передовой. Это элемент реверсивного наставничества.

Представление о профессии и о развитии



*Ставь цели вне пределов своей досягаемости,
чтобы тебе всегда было ради чего жить.*

Тед Тернер, основатель новостного канала «CNN»

Для человека нет большего полета, чем возможность реализовать себя. Педагогам очень повезло: это огромная удача в жизни – найти свое отражение в других людях, более того – остаться в них навсегда.

Как ни сложна профессиональная деятельность, можно всегда определить две плоскости в которой она проходит: плоскость развития и плоскость функционирования. Невозможно развиваться постоянно, иногда нужны паузы. Но они не должны быть долгими. Наставнику необходимо заложить оптимальный ритм профессионального развития молодого специалиста, помочь ему увидеть траектории развития, научить его делать иногда профессиональную паузу, научить собираться с силами. Наставнику необходимо показать, как на вопросы, связанные с движением за привычные пределы профессии, отвечать «да». Это и есть основы самоменеджмента.

Профессиональный рост наставника

Если я хочу способствовать личностному росту других со мной, я должен расти сам.

К. Роджерс, психолог, психотерапевт

Одна из технологий профессиональной помощи – педагогическая супервизия – специально-организованное, рефлекслируемое наблюдение опытного наставника за деятельностью молодого специалиста. Но очень полезна и другая тактика – профессиональная супервизия наоборот – наблюдение молодого специалиста за деятельностью опытного наставника. Так, профессиональный рост наставника, его умение находить в себе потенциал для развития, становится главнейшим условием эффективности этой технологии.

Таким образом, один из эффективных механизмов наставничества – трансляция профессиональных убеждений – можно использовать в различных технологиях наставничества и в условиях профессионального цейтнота.



Профориентационное наставничество на территории железнодорожных навыков

На сегодняшний день внедрение Целевой модели наставничества в образовательные организации Свердловской области является одним из актуальных вопросов образования и воспитания¹. Новые ориентиры среднего профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал обучающихся, формирование профессиональных компетенций и «мягких» навыков. Обеспечение высокого уровня включенности обучающихся в профессиональные, социальные, культурные и образовательные процессы, формирование системы «роста», обучающего представляется особенно эффективным через внедрение Целевой модели наставничества, такие, как «студент – студент», «студент – работодатель», а также «школьник – студент», «школьник – преподаватель». Мы решили в программу наставничества зайти через проект.

Приоритетным направлением института наставничества является создание условий для успешной адаптации студентов первокурсников в жизни Техникума, а также в дальнейшем сопровождение в треке «Образование в Техникуме».

Глобальная цель наставничества – вовлечение студентов Техникума в проект с последующим формированием стройной функционирующей системы наставничества в рамках образовательной организации для раскрытия потенциала личности обучающихся.

Хочется отметить результаты опроса обучающихся фокусной группы (261 человек), из них 86,6 % отметили необходимость реализации наставничества в 2021-2022 учебном году, но проблема возникла в связи с неготовностью взять на себя ответственность и стать наставником, готовность выразили всего 33,3% опрошенных.

Школьники с удовольствием зашли в проект в роли «наставляемых» через дополнительную общеразвивающую общеобразовательную программу, реализуемую через сетевую форму взаимодействия со школами. «Территория возможностей Railway Skills: юный железнодорожник», направленной на личностное и профессиональное самоопределение детей и подростков. Цель – обеспечить погружение обучающихся в профессии / специальности железнодорожного профиля через развитие у обучающихся soft skills (социальными навыками), self skills (само-менеджмент или менеджмент себя), digital skills (цифровыми навыками) навыков проектной деятельности через наставников – преподавателей и студентов. Практико-ориентированная дополнительная общеразвивающая общеобразовательная программа позволила реализовывать пилотные, для нашего учебного заведения, модели наставничества «преподаватель-школьник» и «студент-школьник».

Один из вариантов взаимодействия с работодателем, который выступает в роли «наставника» для специальности «Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство» – это публичная

¹ Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендациях»

защита производственной практики. Участвуют «обучающиеся-наставляемые» 3 и 4 курсов специальности «Строительство дорог, путь, путевое хозяйство», представители работодателей: Екатеринбург-Пассажирская дистанция пути (ПЧ-7), Свердловск-Сортировочная дистанция пути (ПЧ-6), Путевая машинная станция №171, (ПМС-171, ст. Косулино), Кузинская дистанция пути (ПЧ-5), представители родительской общественности, руководители и преподаватели общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, ФГБОУ ВО УрГУПС, Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости».

Практическая значимость проекта велика, так как позволяет внедрить Программу становления наставника в техникуме. Достоинством проекта является распределение реальных ролей в проекте: координатор проекта, куратор, наставник, наставляемый. Данная тема позволяет вовлечь студентов техникума, школьников в проект с последующим формированием стройной функционирующей системы наставничества в рамках образовательной организации для раскрытия потенциала личности обучающихся.

Наставничество – это «здоровье» и инвестиция в долгосрочное развитие обучающегося и организации. Выявление и воспитание студентов-лидеров, волонтеров, патриотов, «компетентных» лидеров в проекте, в бизнесе среди обучающихся стало приоритетной задачей для нашего техникума.



Данилова Ольга Александровна, учитель русского языка и литературы;
Обожина Наталья Степановна, директор
МОУ СОШ № 142, г. Екатеринбург.

Наставничество как метод, позволяющий создать самообучающиеся сообщества

В соответствии с целевыми установками программы «Наставничество» в МАОУ СОШ № 142 реализуются следующие ролевые модели:

Учитель – учитель

1. Екатеринбургский Дом Учителя / центр дополнительного профессионального образования «Универсум» – администрация МАОУСОШ 142

Наставляемой является управленческая команда ОО. Стратегия управления ОО регулируется в рамках программы поддержки и сопровождения «Управленческий навигатор». Члены управленческой команды – активные участники форумов: «Форум управленческих команд. Педагогический дизайн и успешные практики в создании эффективной образовательной среды в условиях реализации ФГОС», «Современные подходы к системе оценивания в контексте реализации ФГОС», «Высота 2021. Новая модель старшей школы. Управление качеством образования в контексте реализации ФГОС СОО», «Золото методиста», «Современный урок – формат 4Д». «Педагогическая гавань» (город Самара), «Меташкола». Вся управленческая команда – активный участник названных форумов. На форумах черпаются идеи, выверяются практические управленческие шаги, намечаются пути движения вперед. Кроме того, каждый член команды получает качественную профессиональную управленческую подготовку.

2. Центр инноваций в образовании «Коперник» / Нетипичный образовательный центр «Фонд поддержки талантливых детей и молодежи «Золотое сечение» / Уральская государственная сельскохозяйственная академия / Уральский федеральный университет / ГАНОУ СО «Дворец молодежи» – администрация, педагоги МАОУ СОШ № 142

Наставники – методисты, преподаватели обеспечивают консультативную помощь наставляемым – педагогам ОО в решении вопросов профильного обучения, углубленного преподавания предметов естественнонаучного цикла, исследовательской и проектной деятельности обучающихся, использовании современных образовательных ресурсов, в реализации агробизнес проекта, проекта СЕЛЬСКИЕ ШКОЛЫ РОССИИ, всероссийского проекта «Малая Тимирязевка». В ближайшей перспективе школа должна стать базовой площадкой драйвера дополнительного образования Свердловской области – Дворца молодежи.

3. ИРО (кафедра филологического образования) - администрация, педагоги МАОУ СОШ № 142

Специалисты кафедры – доценты, кандидаты наук – регулярно оказывают методическую помощь в решении вопросов преподавания русского языка и литературы, преподавания русского языка как неродного, преподавании родного русского языка и родной литературы, в вопросах организации и проведения итогового собеседования, в вопросах критериального и формирующего оценивания, в вопросах развития функциональной грамотности педагогов и школьников.

Под их кураторством педагоги школы готовят презентации своего профессионального опыта и выступают на региональных, всероссийских, международных конференциях.

Оказывается методическая помощь и в подготовке конкурсных работ обучающихся, в частности, ко всероссийским конкурсам «По праву памяти», «Всероссийский конкурс сочинений».

4. Учитель МАОУ СОШ № 142 – учитель МАОУ СОШ № 142

В образовательном учреждении создана особая модель, в рамках которой любой педагог может быть и наставляемым, и наставником.

Наставничество предполагает, что человек, имеющий более обширные, чем у подопечного, знания и жизненный опыт, добровольно соглашается поддержать наставляемого в развитии его навыков и компетенций, определении новых целей и способов их достижения.

Для того чтобы мотивировать педагогов ОО, были проведены методические события, посвященные знакомству с программой «Наставничество», совместно определены ключевые методические темы учебного года и актуальные вопросы для обсуждения на педсоветах, семинарах-практикумах. Разработана дорожная карта ОО и индивидуальные дорожные карты педагогов. Проведен цикл развивающих бесед с членами администрации и учителями. SWOT-анализ позволил уточнить, в каких профессиональных вопросах педагог может быть наставником для своих коллег, а в каких ему нужна помощь в преодолении профессиональных дефицитов.

Так, в ОО созданы микрогруппы для решения тех методических вопросов, которые актуальны для членов этой группы. Определен порядок работы в течение учебного года. Методология работы в микрогруппах такова: расскажи / объясни – покажи – дай попробовать – исправь ошибки. Составлена общешкольная матрица предъявления результатов деятельности для каждой микрогруппы. Итоговые учебные события запланированы на 3-4 недели апреля и март, внеклассные, внеурочные события на апрель 2022. Примеры итоговых методических событий: «Интегрированный урок (география, история, обществознание)», «Открытый урок в ТРКМ», «Урок-игра «Прощание с азбукой», «Междисциплинарный урок «Круг» (2 класс), «Эффективные методы и приемы изучения иностранного языка в начальной школе», мастер-класс «Критериальное оценивание», «Конвергентный урок» (7 класс), «Технология медленного чтения» (2, 5, 7, 8, 11 классы) и другие.

В области внеурочной деятельности педагоги вместе с обучающимися готовят такие события в рамках недели гуманитарных наук и естественных наук и математики: литературно-музыкальная композиция, посвящённая 8 марта, квест «STAR WARS», квиз «Круг в русской национальной культуре», «Турнир доверия», интегрированное внеклассное мероприятие по технологии, географии и истории, шахматный турнир и много другое.

Особую роль в рамках реализуемой программы «Наставничество» играет клуб, именуемый ТЕТ-А-ТЕТ. По сути своей это психолого-педагогический клуб, во время встречи в котором педагоги обсуждают волнующие их вопросы, связанные с взаимоотношениями со школьниками, их родителями, с коллегами. В ОО создана "Школьная анонимная психологическая почта". Она позволяет учителям задать все волнующие их вопросы, рассмотреть сложные профессиональные и личные жизненные ситуации. Во время встречи в ТЕТ-А-ТЕТ в интерактивном формате рассматриваются эти ситуации, разрешаются возникающие противоречия. Профессиональную

психологическую помощь оказывают специалисты школы. Ведущая роль здесь принадлежит педагогу-психологу Парамоновой Олесе Сергеевне.

Учитель – ученик

В рамках этой формы актуальные модели наставничества для школы № 142:

1. Проектная и исследовательская деятельность школьников;
2. Предпрофессиональная подготовка;
3. Сопровождение обучающихся при подготовке к районному конкурсу «Я – будущий учитель», региональному конкурсу «Большие вызовы», всероссийскому конкурсу «Большая перемена», «Национальное достояние России», «Мой вклад в величие России», международному конкурсу «Школьный патент – шаг в будущее!», «На пути к познанию», «Малая Тимирязевка».

В рамках этой формы наставничества наставниками обучающихся являются не только учителя школы 142, но и специалисты центра инноваций в образовании «Коперник», нетипичного образовательного центра «Фонд поддержки талантливых детей и молодежи «Золотое сечение», преподаватели Уральской государственной сельскохозяйственной академии, Уральского федерального университета.

Ученик – ученик

Отметим, что наставничество как форма эффективного взаимодействия имеет давнюю историю. Все лучшие отечественные педагогические практики всегда опирались и опираются на идеи К.Д. Ушинского, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского, С.Н. Иконниковой и других известных педагогов.

Поэтому в реальной практике школы № 142 идеи наставничества воплощаются на протяжении нескольких лет. Значительная роль в этом вопросе принадлежит волонтерским отрядам «Алые паруса», «Уральская звезда», руководитель О.А. Данилова; «Часовые добра», руководитель С.Н. Бачурина; «СССР», руководитель А.М. Акимова.

Школьное волонтерское движение решает важные задачи:

1. популяризация идей волонтерства (добровольчества) в школьной среде (акция «Лицом к лицу»);
2. создание оптимальных условий для распространения волонтерского (добровольческого) движения и участия учащихся в социально-значимых акциях и проектах («И все о той весне...», «Мы помним, мы гордимся!», «Вахта Памяти», «Бессмертный полк», «Час памяти», международная акция «Читаем детям о войне», международная акция «Вальс Победы», «Масленица». «От чистого сердца»);
3. вовлечение учащихся в проекты, связанные с оказанием социально-психологической и социально-педагогической поддержки различным группам населения (оказание помощи и психологической поддержки людям преклонного возраста: ветеранам войны и труда, детям войны, сотрудничество с пансионатом «Отрадное»);
4. участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий;

5. налаживание сотрудничества с социальными партнерами для совместной социально-значимой деятельности (акции просветительского, здоровьесберегающего характера для воспитанников МДОУ 360, 405 «Родничок»);

6. воспитание активной гражданской позиции, формирование лидерских и нравственно-этических качеств, чувства патриотизма (школьный Совет старшеклассников).

Школьный юнармейский отряд, руководитель Е.Г. Половая – наставник в вопросах подготовки школьников к военизированным играм и военно-тактическим соревнованиям.

Работодатель – ученик

Особое место в программе «Наставничество» занимает направление «КВН».

В ОО созданы три команды «Почти город» (для обучающихся старших классов»), «Дети понедельника» (для обучающихся 5–8 классов), «Сборная 6-ого Д», руководитель М.Ю. Чернова. Все команды – участники, призеры, победители городской Юниор лиги, областной Юниор лиги КВН. Модераторами, коучами команд являются руководители региональной и городской Юниор Лиги КВН Собин Евгений Юрьевич, Хабибуллина Виктория Ринатовна. Под их наставничеством школьники обучаются КВН-мастерству, готовятся к турнирам. Над специальными текстами для выступлений ребята работают под руководством бывшей ученицы нашей школы Е.А. Гордеевой и К.А. Ромашовым – авторами известной в России шоу-программы «Уральские пельмени».

С ноября по декабрь команда «Почти город» прошла стажировку во всероссийском лагере «Океан», приняла участие во всероссийском конкурсе КВН.

Подготовка творческих инициативных обучающихся в рамках этого направления – серьезный шаг к профессиональному становлению. Все команды КВН в течение сезона проходят обучение в школах КВН под руководством главных редакторов региональной и областной КВН-лиги.

Такая система наставничества в ОО и позволяет на любом уровне обеспечить самообучение, самообогащение. Каждый педагог имеет возможность двигаться вперед по своей профессиональной траектории. Для каждого ученика создаются условия, побуждающие его к саморазвитию.

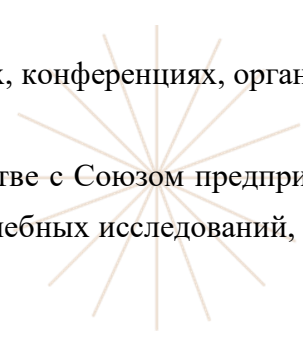
Жители села Горный Щит – ученики, участники агробизнес проекта «Зеленый Щит»

Это особая форма наставничества, в рамках которой обучающиеся школы получают бесценный практический опыт агропользования и ландшафтного дизайна. Их наставники – жители села Е. С. Мартынов (главный инженер совхоза «Горнощитский»), А. Н. Шурова, Л.Н. Токарева, Н.Ф. Фоминых, всю свою жизнь посвятившие сельскому хозяйству. Азам ландшафтного дизайна педагогов и школьников обучает выпускница школы Е.К. Барышева.

Ближайшие перспективы

Форма взаимодействия ученик – студент – участие в конкурсах, конференциях, организуемых и проводимых УрГСХА и УрФУ.

Ученик – работодатель – заключение договора о сотрудничестве с Союзом предпринимателей Екатеринбурга, Свердловской области. Разработка и реализация учебных исследований, проектов в рамках агробизнес проекта «Зеленый Щит».



Модель наставничества

«Работодатель – мастер производственного обучения – студент»

В настоящее время в системе профессионального образования взят курс на развитие системы среднего профессионального образования путем интеграции образования и производства. В теории образования написано немало педагогических трудов по аспектам интеграции. Опыт решения проблем интеграции образования и производства активно освещали Чапаев Н.К., Вайнштейн М.Л. Федоров В.А., другие теоретики и практики.

Заварзин В.И., Гоев А.И. под интеграцией образования, науки и производства понимают совместное использование потенциала образовательных, научных и производственных организаций во взаимных интересах¹, в областях подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, в различных направлениях деятельности и в самых разнообразных сферах.

Современный рынок труда определяет необходимость в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов с опытом решения реальных производственных задач разного уровня сложности.

Стратегическим направлением профессиональной подготовки по модели «работодатель-мастер производственного обучения – студент» становится интеграция усилий профессиональной образовательной организации и предприятия в части внедрения системы наставничества как формы обучения на рабочем месте.

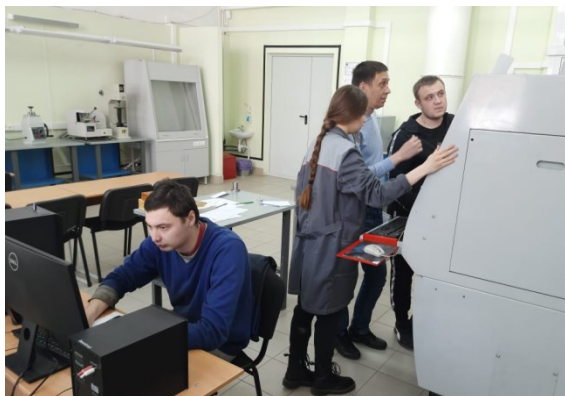
Решаемые проблемы при внедрении системы наставничества:

- предприятие получает на работу квалифицированного специалиста, которого не нужно доучивать и переучивать;
- образовательное учреждение трудоустраивает на работу выпускников в первый год после окончания обучения;
- закрывается дефицит в рабочих кадрах.

Екатеринбургский техникум «Автоматика реализует профессии и специальности в области: машиностроения, электроники, информационных технологий. Предприятие АО «Уралгидромаш» - крупное многоотраслевое предприятие по производству гидромашин и электрических машин в Российской Федерации.

Решение о принятии модели наставничества «работодатель-мастер производственного обучения – студент» принято в январе 2021 года, после заключения Договора социального партнерства о подготовке рабочих и специалистов по практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в период 2021-2023 годы.

¹ Заварзин В.И., Гоев А.И. Интеграция образования, науки и производства // Российское предпринимательство. – 2001. – Том 2. – № 4. – С. 48-56.



Разработка заданий мастерами-наставниками от предприятия и техникума

Практика взаимодействия техникума и предприятия в 2021 году:

- реализуется проект целевой подготовки «Рабочие кадры под технологии «Уралгидромаш», включающий в себя подготовку по профессии Оператор станков с программным управлением (очно-заочная форма обучения) 11 рабочих предприятия;

- апробируются образовательные программы, актуализированные по заказу предприятия АО «Уралгидромаш» по профессиям: Фрезерные работы на станках с числовым программным управлением, Наладчик станков и оборудования в механообработке, Оператор станков с программным управлением, которые включают в себя групповую практическую подготовку с реальными наставниками от производства;

формируется банк проектных заданий (реальных производственных задач);

- на предприятии открыта школа наставников;

- запущен проект профессиональной ориентации для обучающихся школ г. Сысерть.

Под наставничеством по модели «Работодатель – мастер производственного обучения – студент» понимается форма взаимодействия техникума и предприятия в части практической подготовки, с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

В содержательную часть наставничества входит:

- отработка с наставляемым учебных задач, формирующих приемы учебной деятельности мастером производственного обучения (преподавателем специальных дисциплин) в лабораториях;

- отработка с наставляемым учебных задач через повторение простых и сложных умений мастером производственного обучения (наставником от предприятия) в мастерских техникума;

- отработка с наставляемым производственных задач через повторение умений, доведение умений до навыка наставником от предприятия в условиях реального производства.

Технологии обучения наставником закладываются на этапе разработки образовательных программ и апробируются в рамках практической подготовки реализации образовательных программ непосредственно в ходе учебной и производственной практики при реализации профессиональных модулей.

Над содержанием программ обучения работают мастер производственного обучения от техникума и наставник от производства в связке «работодатель-мастер производственного обучения», совместно они формируют навыки профессионального поведения и трудовой дисциплины в целом «работодатель – мастер производственного обучения - студент».



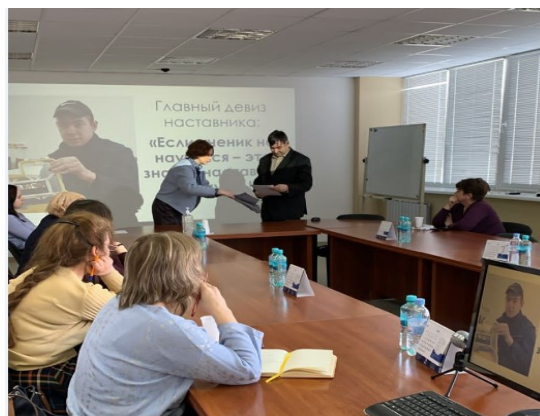
Обучение на рабочем месте наставником АО «Уралгидромаш»

В части методического обеспечения разработаны программы наставничества и дневники, где наставники

фиксируют навыки студентов, разработана дидактика - перечень задач для отработки умений. Важным аспектом программ наставничества выступает оценка процесса его проведения и эффективности. В связи с чем на предприятии открыта школа обучения наставников.

Практики наставничества «работодатель – мастер производственного обучения – студент» переведена в регулярную деятельность по всем образовательным программам и тиражируется в рамках проведения различных мероприятий.

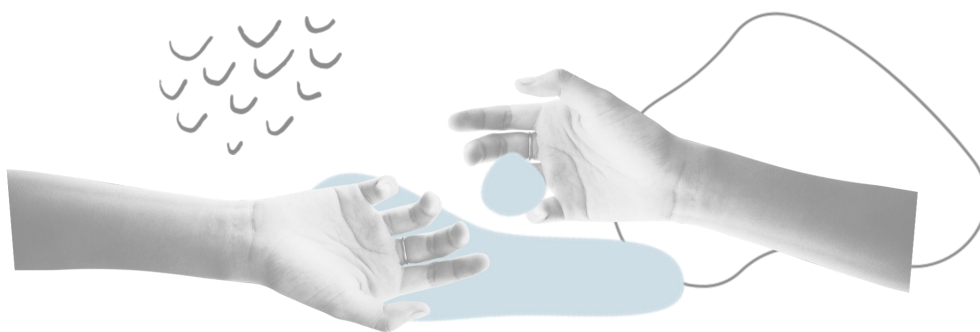
Внедряя систему наставничества по модели «работодатель – мастер производственного обучения – студент» мы говорим о формировании технологической школы профессионалов и воспитания рабочей элиты в духе социальной ответственности за результаты образования.



Занятие с педагогами Свердловской области проводит Коновалюк Е.И., заместитель директора по управлению персоналом АО «Уралгидромаш»

Список используемой литературы

1. Заварзин В.И., Гоев А.И. Интеграция образования, науки и производства // Российское предпринимательство. – 2001. – Том 2.
2. Чапаев Н.К., М.Л. Вайнштейн Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт – Челябинск, Екатеринбург: ЧИРПО: ИРРО, 2027. – 408 с.
3. Договор социального партнерства между АО «Уралгидромаш» и государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Екатеринбургский техникум «Автоматика» о подготовке рабочих и специалистов по практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в период 2021-2023 годы.
4. Положение о целевых моделях наставничества в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Екатеринбургский техникум «Автоматика».





certification authority ✓

центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов

г. Екатеринбург, Карла Маркса, 5

(343) 211-03-45

cok66@inbox.ru

cok66.ru

