

УДК 378.14

DOI 10.21661/r-468921

С.Л. Данильченко

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ
ГБОУ ПО «СПК ИМ. П.К. МЕНЬКОВА»**

Аннотация: сформировать общие и профессиональные компетенции будущий специалист должен в процессе обучения, в том числе в системе среднего профессионального образования. В педагогических СПО активно развивается система дуального (практикоориентированного) обучения. Процесс практической подготовки проводится под руководством преподавателей колледжей. Роль педагогических работников образовательных организаций, на базе которых у студентов формируются профессиональные умения, ограничивается наблюдением.

Ключевые слова: практика, наставничество, практикоориентированное педагогическое образование, институт наставничества, образование, проблемы наставничества, условия, дуальное профессиональное образование, деятельность педагогических работников, колледж, сопровождение, студенты, педагогический колледж.

S.L. Danilchenko

**THE MENTORING IN PRACTICE-ORIENTED PEDAGOGICAL
EDUCATION: BASED ON THE EXPERIENCE OF «TEACHER TRAINING
COLLEGE IN SEVASTOPOL NAMED AFTER P.K. MENKOV»**

Abstract: the future specialist needs to form general and professional competencies in the learning process, including the system of secondary professional education. The system of dual (practice-oriented) learning is actively developing. The process of practical training is managed under the guidance of college teachers. The role of pedagogical workers of educational institutions on the basis of which the students obtain professional skill is limited by supervision.

Keywords: *the practice, mentoring, practice-oriented teacher education, mentoring in education, education, mentoring problems, terms, dual professional education, activity of pedagogical employees of the college, mentoring, students, pedagogical college.*

Компетентность – понятие комплексное и уровень сформированности общих и профессиональных компетенций при обучении в СПО отражает уровень профессионализма специалиста. В компетентность выпускника СПО априори включены когнитивная, мотивационная, личностная, технологическая составляющие. В рамках конкретной компетенции вырабатываются и навыки, необходимые для выполнения определенной профессиональной деятельности – трудовой функции. Например, ФГОС СПО по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах выделяет профессиональную компетенцию ПК 4.5. Участвовать в исследовательской и проектной деятельности в области начального общего образования, в рамках которой формируются навыки не только преподавания программы начального образования, но и навыки владения ИКТ, участия в обсуждении вопросов, связанных с проблемами начального образования, выбора уровня исследования, формы работы, критериев самооценки, содержательной рефлексии, самостоятельности в постановке и решении исследовательских задач и др. Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования» в профессиональном стандарте не включает подобные навыки, но они являются показателями личностного роста профессионализма педагога.

При разработке ФГОС СПО в качестве ключевого должен быть выбран принцип интеграции. Его использование позволяет раскрыть профессиональную деятельность специалистов, связанных общей задачей. В настоящее время подготовка квалифицированного работника перестала соответствовать нарастающей диверсификации профессий и видов современного труда. Мировые тенденции развития профессионального образования также предполагают значительное расширение набора квалификаций на основе модульной компоновки образовательных программ. Интегративные тенденции в структуре

любой системы проявляются на достаточно продвинутых этапах ее развития. Предпосылками интеграции в профессиональном образовании исследователи считают, прежде всего, аналогичные тенденции в сфере труда (интеграция трудовых функций в условиях действия новых экономических механизмов, усиление связанности и общности в составе объектов и предметов профессиональной деятельности и т. д.). Кроме того, происходит синтез естественнонаучных, технических и специальных знаний, в результате которого в центре внимания оказывается человек в его взаимодействии с техническими, социальными, производственными, природными и другими системами. Потому для СПО важно в рамках содержательной интеграции вводить систему горизонтальной интеграции, когда в рамках единой образовательной программы определенной специальности в среднем профессиональном образовании осваиваются несколько образовательных программ (с разным профилем), но смежной направленности (напр., в программе специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах экономически правомерна реализация образовательных программ «Иностранный язык», «Физическая культура» и др. с указанием «в начальных классах»).

С 2015 году региональные союзы работодателей наделяются правом проведения профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ, реализуемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

С целью внедрения модели национальной системы профессиональных квалификаций на региональном уровне необходимо выстраивать взаимодействие с региональным отделением РСПП.

В этой связи необходимо провести профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ в региональных государственных профессиональных образовательных организациях.

Сотрудничество в этой области возможно только с центрами независимой оценки качества профессионального образования, включенными в национальный реестр профессионально-общественной аккредитации АИС «Мониторинг ПОА».

В целях получения «обратной связи» от профессионального сообщества и повышения конкурентоспособности образовательных программ при условии преодоления стереотипов, формирования репутационного менеджмента и в интересах конструктивного диалога всех заинтересованных сторон необходимо провести профессионально-общественную аккредитацию (ПОА) образовательных программ СПО.

В Российской Федерации в течение последних 10 лет дуальное обучение в терминологии «практикоориентированное обучение» введено в законодательные рамки, в частности, отражено в «Концепции модернизации российского образования», ФГОС СПО, документах, сопровождающих реализацию ФГОС, Профессиональном стандарте «Педагог». На основе нормативно-правовых документов сложились форматы практикоориентированного обучения в среднем профессиональном образовании. Образовательные программы дуального обучения могут и должны реализовываться на основе образовательных программ, разработанных совместно с потенциальными работодателями, региональных инновационных кластеров и отдельных организаций инновационной направленности, различных центров с участием вузов для организации проектной, инжиниринговой, творческой деятельности студентов колледжей. Развивается формат сетевого и целевого обучения. Актуально создание совместных комплексных проектов по созданию высококачественного продукта.

На основе сформировавшегося представления о практикоориентированном обучении в ГБОУ ПО «СПК им. П.К. Менькова» (далее – Колледж) создана модель системы практикоориентированного профессионального обучения будущих педагогов, основанная на алгоритмическом поэтапном подходе.

Методологической основой для модели послужила теория ценностей (аксиологический аспект), учение об общих категориях и закономерностях бытия в единстве с теорией познания и логикой (онтологический аспект) и представление о развитии человека в естественной и искусственной средах (антропологический аспект).

Система практикоориентированного обучения в Колледже создана в соответствии с государственным и социальным заказом, новой парадигмой профессионального образования, сутью которой является компетентностный подход. Поэтому образовательный процесс в Колледже наряду с формированием общих и профессиональных компетенций развивает у студентов учебно-познавательные метапрофессиональные качества – организованность, корпоративность, умение работать в команде, волевой самоконтроль, то, что в современной науке называется самоменеджментом. Обязательной составляющей системы практикоориентированного обучения является институализация процесса – создание кафедр и центров, основной деятельностью которых и является активная работа по профориентации обучающихся – в конструировании, планировании и выполнении постепенно усложняющихся практических заданий – проектов. При создании данной системы практикоориентированного обучения в Колледже проведен SWOT-анализ, позволивший определить результат работы Колледжа в этом направлении и спрогнозировать возможности.

Практикоориентированное обучение в Колледже базируется на принципах целеполагания, индивидуализации, продуктивности и ситуативности обучения, первичности образовательной продукции обучающегося, образовательной рефлексии, которые реализуются в образовательном процессе и включают деятельность по профориентации, повышению профессиональной мотивации и рефлексии, в работе по организации обучения по индивидуальным образовательным маршрутам, по оценке качества практической подготовки студентов.

Практикоориентированное обучение в Колледже проводится в двух основных направлениях – в процессе учебных занятий и при проведении практик.

Базой и основой практикоориентированного обучения является изменение подхода к содержанию образования, что последовательно влечет за собой использование активных и интерактивных технологий в процессе учебных занятий – моделирование педагогических ситуаций, коммуникативно-диалоговая модель обучения, метод проектов, кейс-технология, проблемное обучение, информационно-коммуникационные технологии, элементы модульной технологии и др., а также внедрение проектного обучения, привлечение к консультированию профессионалов и экспертов, работодателей. Несомненно, положительную стимулирующую роль играет участие студентов в Ворлдскиллс, профессиональных конкурсах, олимпиадах.

Учебная практика включает деловые игры, тренинги, конкурсы, мастер-классы в Колледже, в школах, в детских садах, встречи с работодателями и др. Производственная практика по профилю специальности проводится непосредственно в школах, детских садах, летних оздоровительных лагерях. В систему практикоориентированного обучения входит производственная преддипломная практика студентов в местах возможной будущей работы выпускников.

Колледж заботится о своем поступательном и устойчивом развитии как консолидирующего центра педагогического образования и научно-исследовательской деятельности, о сохранении и повышении его роли в аспекте практикоориентированного обучения.

Система наставничества рассматривается как форма обучения на рабочем месте, формирование практических навыков, развитие прикладных профессиональных компетенций, освоение необходимых компетенций в конкретной организации, предприятии.

Система наставничества в условиях развития практикоориентированного (в том числе дуального профессионального образования):

а) актуальность с точки зрения теоретико-методологических факторов:

– сегодня наставничество рассматривается только в контексте адаптации молодых кадров на службе, в организациях, производстве;

– отсутствует описание механизмов, условий функционирования института наставничества в рамках рыночной экономики, рынка труда;

– отсутствуют исследования проблемы наставничества в условиях практикоориентированного, в том числе, дуального профессионального образования при подготовке специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих.

б) актуальность с точки зрения экономических факторов:

– современные образовательные, производственные технологии, высокотехнологичное оборудование организаций, предприятий требует качественной подготовки в процессе образования;

– организации, предприятия нуждаются в высококвалифицированных, быстроадаптирующихся кадрах рабочих, служащих и специалистов среднего звена.

в) задачи системы наставничества в системе СПО:

– разработать классификацию должностей, использующихся в системе наставничества на основе практики деятельности современных организаций работодателей и их взаимодействия с профессиональными образовательными организациями;

– разработать модели взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей при формировании системы наставничества в процессе учебной и производственной практик;

– создать и апробировать организационно-методическое обеспечение взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей;

– сформировать критериально-оценочный аппарат оценки эффективности системы наставничества для подготовки кадров в условиях развития практико-ориентированного профессионального образования;

– подготовить научно-методические рекомендации для работников профессионального образования и организаций работодателей по формированию системы наставничества.

г) ожидаемый результат от внедрения системы наставничества:

– разработанные концептуально-теоретические основы развития и реализации системы наставничества на производстве;

– разработанная модель наставничества на производстве;

– разработанные модели и механизмы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей;

– созданное и апробированное организационно-методическое обеспечение взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей;

– сформированный критериально-оценочный аппарат для оценки эффективности системы наставничества для подготовки кадров.

д) механизмы внедрения:

– прогноз потребностей в кадрах должны составляться заранее;

– путь к профессии выпускник школы, желающий получить профессиональное образование, должен начинать не с выбора СПО, а с поиска организации, предприятия, которое возьмет его на обучение. Если выпускник успешно проходит собеседование, предприятие заключает с ним договор на обучение. Основы профессии закладываются в специально созданных для этого центрах компетенций – СПО, там осваивается теоретический курс, практические навыки – в организации, на предприятии;

– учебная программа должна формироваться по заказу и при участии работодателей, которые смогут иметь возможность распределять объем учебного материала по дисциплинам в рамках одной специальности. На теоретическую и практическую части отводится примерно равное количество времени;

– в роли преподавателей-наставников приоритетно выступают работники организации, предприятия, компании, имеющие положительный

производственный опыт и прошедшие профессиональную педагогическую подготовку (переподготовку). Не каждый из них может являться прирожденным педагогом, но такие преподаватели могут рассказать и показать, как и что надо делать. Их главная задача – результативность;

– в организации СПО создается Совет наставников – коллегиальный орган, создаваемый при 10 и более наставниках, осуществляемый свою деятельность в целях распространения положительного опыта и оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании будущих качественных специалистов.

Система наставничества как мера поддержки молодых специалистов и созданию комфортных условий в образовательных организациях:

а) преподаватель той же дисциплины или профиля, которую преподает молодой специалист;

б) основные задачи наставничества:

– удовлетворение потребности молодого специалиста в непрерывном образовании;

– оказание помощи (методической, психологической и т. д.) в преодолении возникающих затруднений;

– способствование формированию индивидуального стиля деятельности молодого специалиста;

– помощь молодому специалисту в использовании современных методов, приемов и образовательных технологий в образовательном процессе.

в) система работы с молодыми специалистами; деление всей деятельности на 3 этапа в течение нескольких месяцев до нескольких лет (3–4 года):

– совместная работа наставника и молодого специалиста;

– координирование деятельности молодого специалиста;

– самостоятельная работа молодого специалиста / творческая деятельность молодого специалиста.

г) формы работы:

– 1-ый этап (адаптация): план индивидуальной работы с молодым специалистом, беседа, анкетирование, диагностика;

– 2-ой этап (стабилизация): разработка методических рекомендаций для молодых специалистов; беседа, собеседование, анкетирование, тестирование, тренинговое занятие, методическая консультация, взаимопосещение занятий, участие в различных мероприятиях;

– 3-ий этап (творчество): участие молодого специалиста в мероприятиях различного уровня – конкурсах, викторинах, олимпиадах, в разработках методических продуктов, публикации педагогических статей.

537 евро дополнительно получают сотрудники немецких предприятий реального сектора экономики за сопровождение и наставничество студентов, которые проходят обучение в системе дуального образования. Программы финансирует государство или Федеральный округ – поддерживаются и преподаватели, и образовательные организации, и отдельные кафедры.

Предприятия берут на себя расходы, связанные с вознаграждением тех, кто непосредственно оказывает образовательные услуги, обучает студента практическим навыкам. Они покрывают не только эти гонорары, но и расходы, нужные для образовательных учреждений.

Таким способом в Германии обучают многим профессиям – от садовника, биолога и, заканчивая теми, кто ухаживает за животными. В сфере дуального образования также технический менеджмент, экономический менеджмент, IT, информатика.

На протяжении обучения студент занимается проектами, которые имеют непосредственное отношение к предприятию. И это очень большое преимущество для самого предприятия. Ученик полностью интегрируется в его систему и изучает все рабочие механизмы. А для предприятия это важно тем, что внедряются в жизнь те или иные проекты, которые важны для него. Работы оцениваются как со стороны производственного наставника, так и со стороны преподавателя образовательной организации.

В современной терминологии принято разграничивать наставничество, при котором наставник имеет более высокий должностной статус, чем обучаемый, и, по сути, является его руководителем, и наставничество, в котором обучаемому сотруднику помогает равный по должностному статусу коллега.

Во втором случае межличностные взаимоотношения, как правило, носят в значительной степени менее формальный характер, и между участниками обучения устанавливаются более тесные и доверительные связи. Недостатком же данного вида наставничества является повышенная сложность подбора соответствующего специалиста, способного взять на себя роль наставника. Для такого формата обучения принято использовать термин баддинг, а самого наставника принято именовать «бадди» (от англ. buddy – приятель, дружище).

Наставник реферндару назначается руководителем образовательной организации.

Анализ наставничества начинающих учителей в современной школе Германии позволил выделить следующие его основные особенности:

- на уровне отдельных земель разработано нормативно-правовое обеспечение наставничества с указанием функций и задач наставников;

- наставник назначается руководителем школы по согласованию с руководителем семинарии, муниципальными органами образования, учитывая при этом мнение молодого учителя;

- наставник сопровождает своего стажера в течение всего периода реферндариата (1,5–2 года в зависимости от Федеральной земли);

- начинающему работать учителю назначается два наставника – по каждому преподаваемому предмету;

- при совместной работе наставника и его стажера важным является их психологическая совместимость, при отсутствии которой стажер имеет законное право сменить наставника;

- за работу с каждым молодым учителем наставнику начисляется определенная доплата.

В 1995 году было проведено исследование техник наставничества, наиболее часто применяемых в западном бизнесе, которое позволило выделить среди них пять наиболее востребованных элементов, присущих большинству техник, среди которых:

– «Сопровождение»: подразумевает взятие обязательств наставником по оказанию помощи обучаемому, которые включают в себя принятие участия в развитии и профессиональной деятельности сотрудника на протяжении всего периода обучения;

– «Посев»: подразумевает формирование у обучаемого сотрудника тех знаний или навыков, которые пока еще не актуальны, но в дальнейшем будут иметь ценность, когда до этого дойдет дело, когда ситуация этого потребует. Посев позволяет постепенно подготовить обучаемого сотрудника к предстоящим рабочим задачам, даже в тех случаях, когда сами сотрудники еще не готовы к подобным изменениям;

– «Катализация»: в данном случае наставник принимает решение о погружении обучаемого в среду изменений, провоцируя расширение кругозора, изменяя восприятие и порядок ценностей обучаемого сотрудника. Техника основана на понимании того, что при достижении изменениями критического уровня, обучение может совершить качественный скачок;

– «Показ»: Наставник, на личном примере, демонстрирует определенные навыки, методики совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, тем самым делая понятными конкретные рабочие ситуации;

– «Сбор урожая»: Наставник концентрируется на том, что бы получить обратную связь от обучаемого сотрудника о том, что было изучено за время обучения и какие выводы из этого были сделаны. Ключевыми вопросам здесь становятся «Что изучено?» и «Насколько это полезно в работе?».

Как эти, так и другие техники наставничества могут быть использованы менторами в необходимой комбинации, в соответствии с ситуациями и личностью обучаемых сотрудников.

Наставник

Программа обучения наставников государственный стандарт, который признается всеми предприятиями в Германии и частично в Европе.

1. Мастер-наставник – сертифицированная должность.

2. Предприятие, которое хочет обучить молодого человека в своем штате сотрудников должен иметь сертифицированного наставника (одно из требований).

Обучением мастеров-наставников совместно занимаются образовательные организации, предприятия по профилю (межзаводские центры профобразования) и палаты (Торгово-Промышленные, Ремесленные, с/х палаты).

Подмастерье после обучения может стать мастером Ремесла.

Срок обучения в Германии занимает 7–12 месяцев в зависимости от специализации и уровня подготовки и включает разрешение/свидетельство мастера-наставника.

Рабочий, имеющий как минимум 7 лет рабочего стажа после посещения Семинара тоже может сдать экзамены.

По окончании обучения будущие мастера-наставники сдают экзамены, состоящие из практической и теоретической части в соответствующие палаты, получают сертификат.

Мастер Ремесла – это наивысшая квалификация в сфере ремесел, соответствует бакалавру.

Данная квалификация признается на территории всей Европы.

Около 600 учащихся получают в Образовательном и технологическом центре ежегодно данную квалификацию.

Профессиональное обучение (теоретическая и практическая часть) по 17 профессиям.

Содержание курса мастер-ремесла:

- практические занятия – от 580 часов до 150 часов;
- теоретические занятия – от 620 до 240 часов;
- экономика и право: 264 часов;

– профессиональная и рабочая (прикладная) педагогика – 120 часов, в том числе – основы и условия для проведения профессионального обучения (законы и требования к наставнику), планирование проведения профессионального обучения (предприятие, проф. школа, программы и план обучения, договор практические разработки...), проведение профессионального обучения (инструменты, конфликты успех и сложности), завершение профессионального обучения подготовка к экзаменам, сертификаты и дипломы, продление профобучения.

Мастер-наставник на производстве

Лица, ответственные за проф. обучение, отвечают за планирование обучения по времени и по содержанию, а также за его проведение. Обучать имеет право только тот, кто пригоден для этого как в профессиональном, так и в личностном отношении. Конкретно это означает следующее:

- в личностном отношении в принципе может быть каждый (без правонарушения или тяжких нарушений Закона о профессиональном обучении);
- в профессиональном отношении, т.е. обладать тем профессиональным опытом и знаниями, которые они хотят передать молодежи, (соответствующие признанные дипломы или шестилетный профессиональный стаж);
- в педагогическом плане. Педагогические навыки можно получить в семинаре для лиц проф. обучения.

Требования к наставнику:

- разработка содержания обучения в соответствии с положением о профобразовании;
- обеспечение достижения обучающимся положительных результатов (в том числе условий, которые способствуют успешному обучению и развитию культуры мотивации к деятельности;
- выбор методов и материалов обучения соответственно целевой аудитории и использование их в соответствии с учебной или рабочей ситуацией;
- планирование производственного обучения.

Определение потребностей в сотрудничестве с учреждениями, т.е. с профессиональными школами, с палатами и другими социальными партнерами.

Наставничество – одна из форм инвестиций в развитие образовательной организации в виде непрерывного процесса передачи знаний, умений и навыков

наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) предприятия студентам в период реализации программы дуального обучения.

Наставник должен знать:

- основы и инструменты педагогики, методы профессионального образования и воспитания и психологии;
- технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации;
- нормативно-правовые акты профобразования, охраны труда и пожарной безопасности, законы труда и закон о защите молодежи.

Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающего;
- участвовать в оценке практического опыта, общих и профессиональных компетенций, в работе экзаменационной комиссии;
- требовать от обучающего выполнения производственных и других заданий, ведения рабочего дневника, контролировать соблюдение Устава, правил внутреннего распорядка, выполнения указаний по всем вопросам, связанных с их практическим обучением;
- проверять посещение проф. Школы.

В современной российской практике основной техникой обучения в наставничестве является модель «Расскажи – Покажи – Сделай».

Севастопольский педагогический колледж имени П.К. Менькова осуществляет образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным программам. Учебный процесс в Колледже ведется 4-мя кафедрами. В настоящее время в образовательной организации научную и педагогическую деятельность осуществляют 46 преподавателей, из них более 10 ученых, в их числе 2 доктора и 10 кандидатов наук; 2 сотрудника имеют ученое звание профессора и 8 – доцента. 2 ученых Колледжа являются академиками различных академий, более 20 преподавателей имеют высшую квалификацию и почетные звания.

На базе Колледжа создан Экспертный совет по среднему профессиональному образованию. По итогам экспертизы образовательных программ колледжей г. Севастополя в 2017 г. подготовлено и выдано 12 экспертных заключений.

Вступил в силу договор о сотрудничестве с Севастопольским государственным университетом: осуществляется взаимодействие в области формирования компетенций у обучающихся по профессиям «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах» в соответствии с требованиями WorldSkills Russia на основе наставничества.

С целью распространения опыта и оказания помощи наставникам в обучении и воспитании будущих качественных специалистов на базе колледжа создан Совет наставников – коллегиальный орган, который функционирует при 10 и более наставниках.

Современное общество основано на технологическом прогрессе, информационных технологиях, научных знаниях, оно активно и мобильно. Современный работник должен быть культурным и образованным как в гуманитарном, так и в техническом смысле, и основными требованиями к нему являются образованность, профессиональность, коммуникабельность и пунктуальность. Сформировать общие и профессиональные компетенции будущий специалист должен в процессе обучения, в том числе в системе среднего специального образования. В педагогических СПО активно развивается система дуального (практикоориентированного) обучения.

Однако, несмотря на то, что определенная его часть проводится непосредственно на производстве (в детских садах, в начальной школе), процесс практической подготовки проводится под руководством преподавателей колледжей. Роль педагогических работников образовательных организаций, на базе которых у студентов формируются профессиональные умения, ограничивается наблюдением.

Актуальность практики «Наставничество в практикоориентированном педагогическом образовании» обусловлена в методологическом аспекте:

– на современном этапе наставничество рассматривается только в контексте адаптации молодых кадров на службе, в организациях, производстве;

– отсутствует описание механизмов, условий подготовки и функционирования института наставничества в образовании, в том числе педагогическом, в рамках рыночной экономики, рынка труда;

– отсутствуют исследования проблемы наставничества в условиях практикоориентированного, в том числе дуального профессионального

образования, при подготовке специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, профессиональных педагогических кадров.

Актуальность практики обусловлена в экономическом аспекте:

– современная общественная система как постиндустриальное, информационное и правовое общество и его институты характеризуются эффективными коммуникативными, образовательными, производственными технологиями, высокотехнологичным оборудованием, что требует качественной подготовки в процессе практикоориентированного образования;

– организации, предприятия нуждаются в высококвалифицированных, практически полностью подготовленных к работе рабочих, служащих, специалистов среднего звена, что значительно уменьшает временные и финансовые затраты на адаптации молодых кадров.

Предмет наставничества (что передает наставник наставляемому, суть взаимодействия; например, развитие карьерного движения, профессионального роста, передача навыков знаний, стабилизация в социальной среде и т. д.):

Знания как познавательный опыт, передающийся из поколения в поколение, априори подразумевает деятельность педагогических работников колледжа, образующих студентов в теоретическом плане. Собственно практические умения и навыки формируются при непосредственном участии наставника – работника образовательной организации, в которой студент проходит учебную и производственную практику. Сопровождение и наставничество студентов педагогического колледжа, которые проходят обучение в системе дуального образования, нацелены на:

– профессиональную адаптацию студентов, т.е. их вхождение в профессию, освоение ими социальной роли, профессионального самоопределения, адекватной профессиональной самооценки, формирования позиций, интеграции личностных и профессиональных качеств будущих педагогов;

– формирование профессиональных умений и навыков;

– планирование перспектив студентов в профессии как по вертикали роста, так и горизонтальной карьере; определение путей их профессионального роста;

– максимально комфортное погружение в атмосферу образовательной организации;

– решение проблем студентов на проактивной основе;

– знакомство студентов с корпоративной культурой.

Создание наставничества в системе профессионального педагогического образования позволяет:

- разработать классификацию должностей, используемых в системе наставничества, на основе практики деятельности современных организаций работодателей и их взаимодействия с педагогическим колледжем;

- разработать модели взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей при формировании системы наставничества в процессе учебной и производственной практик будущих педагогов;

- создать и апробировать организационно-методическое обеспечение взаимодействия педагогического колледжа и организаций работодателей;

- сформировать критериальный аппарат оценки эффективности системы наставничества для подготовки педагогических кадров в условиях развития практикоориентированного профессионального образования;

- сформировать систему подготовки сертифицированных наставников (повышения квалификации, переподготовки по программе «Педагог-наставник»);

- подготовить научно-методические рекомендации для работников профессионального образования и организаций работодателей по формированию системы наставничества.

Наставник – это опытный педагог-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает студенту свои знания и опыт, знакомит его с повседневной педагогической деятельностью. Его задачами являются:

- возможность транслировать свой опыт;

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, умений и навыков будущих педагогов;

- ускорение процесса их становления и развития;

- оказание помощи в адаптации студентов при осуществлении педагогической деятельности;

- оказание психологической и моральной поддержки в преодолении профессиональных трудностей, возникающих в процессе педагогической деятельности;

- содействие в выработке поведения студентов, соответствующего этическим нормам и правилам педагога;

– развитие у студентов интереса и положительного отношения к педагогической деятельности;

– формирование взаимоотношений в новом коллективе.

В обязанности наставника входит:

– разработка содержания обучения в соответствии с положением о профобразовании;

– обеспечение достижения обучающимся положительных результатов (в том числе условий, которые способствуют успешному обучению и развитию культуры мотивации к деятельности);

– выбор методов и материалов обучения соответственно целевой аудитории и использование их в соответствии с учебной ситуацией;

– планирование педагогического обучения в конкретной образовательной организации;

– определение потребностей в сотрудничестве с педагогическим колледжем, другими социальными партнерами.

В роли преподавателей-наставников приоритетно выступают работники организации, предприятия, компании, имеющие положительный производственный опыт и прошедшие профессиональную педагогическую подготовку (повышение квалификации или переподготовку по программе «Педагог-наставник»). Поэтому наставниками студентов педагогического колледжа могут быть:

– сертифицированные педагогические работники с высшим педагогическим образованием, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками в общении, позитивный настрой на педагогическую деятельность;

– педагогические работники с высшим педагогическим образованием, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками в общении, позитивный настрой на педагогическую деятельность, имеющие стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории, сдавшие экзамены и получившие сертификат/удостоверение «Педагог-наставник».

Обучать имеет право только тот, кто пригоден для этого как в профессиональном, так и в личностном отношении (без правонарушений, обладающий профессиональным опытом и знаниями, подтвержденными дипломами и/или профессиональным стажем, с полученными при обучении педагогическими навыками).

Наставник должен знать:

- основы и инструменты педагогики, методы проф. образования и воспитания, психологии;
- образовательные технологии, оборудование для проведения образовательного процесса и правила его технической эксплуатации;
- государственную политику РФ в области образования, законы и нормативно-правовые акты РФ об образовании.

Отбор наставников осуществляется по принципам:

- наставник – группа студентов (6–8 обучаемых);
- наставник-руководитель высокого должностного педагогического статуса – студент;
- наставник-коллега (обучаемому помогает близкий по возрасту педагог) – студент.

Основные техники наставничества:

1. Расскажи – покажи – сделай.
2. Адаптация – стабилизация – творчество.
3. Взаимодействие – координация (обязательства наставником по оказанию помощи студенту – формирование у студента тех умений, навыков, которые в дальнейшем будут иметь ценность – личный пример наставника – обратная связь от обучаемого с ответами на вопросы: «Что изучено?» и «Насколько это полезно в работе?»).

Наставник:

- планирует практическое обучение студента;
- дает практическое задание;
- контролирует ведение рабочего дневника студента;
- обучает на конкретных педагогических ситуациях;
- участвует в обсуждении вопросов, связанных с обучением студента;
- участвует в оценке практического опыта, общих и профессиональных компетенций студента, в работе экзаменационной комиссии;

– проверяет посещаемость и успеваемость студента.

Наставник:

– получает дополнительное образование (через повышение квалификации или переподготовки);

– получает возможность участвовать в научно-методических мероприятиях колледжа (круглых столах, конференциях, семинарах и др.);

– получает возможность бесплатно публиковать свои разработки, статьи в научных монографиях, сборниках, издаваемых колледже;

– имеет возможность участвовать в чемпионате «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» в качестве участника или тренера, в его деловой программе;

– получает приоритетное право на участие в программах колледжа.

Обучение наставников планируется осуществлять путем повышения квалификации или переподготовки по программам «Педагог-наставник».

Обучением наставников занимается педагогический колледж. Срок обучения 3–12 месяцев в зависимости от специализации и уровня подготовки. По окончании обучения будущие наставники сдают экзамены, состоящие из практической и теоретической части, получают сертификат/свидетельство/диплом педагога-наставника. Педагогический работник с высшим педагогическим образованием, имеющий не менее 5 лет стажа, первую или высшую квалификационные категории после посещения обязательного психолого-педагогического семинара может сдать экзамены и получить сертификат/свидетельство.

Содержание подготовки наставников включает теоретическое обучение – от 60 до 400 часов, практические занятия – от 60 до 400 часов, занятия по экономике и праву – от 40 до 200 часов, профессиональной и прикладной педагогике – не менее 120 часов. Подготовка по профессиональной и прикладной педагогике обязательно должна включать изучение дисциплин «Основы и условия для проведения профессионального обучения (законы и требования к наставнику)», «Планирование проведения профессионального обучения (предприятие, организация СПО, программы и план обучения, договор, практические разработки...)», «Проведение профессионального обучения (инструменты, конфликты, их разрешение и сложности)».

Учебная программа формируется по заказу и при участии работодателей, которые имеют возможность распределять объем учебного материала по

дисциплинам в рамках одной специальности. На теоретическую и практическую части отводится примерно равное количество времени.

Для реализации наставничества создана локальная нормативная база (Концепция развития ГБОУ ПО «СПК им. П.К. Менькова», Положение о практике в ГБОУ ПО «СПК им. П.К. Менькова» (Раздел «Наставничество»), Положение о сетевом взаимодействии ГБОУ ПО «СПК им. П.К. Менькова», Положение о порядке обучения по индивидуальным учебным планам, Положение о самостоятельной работе студентов и др.).

Показатели оценки эффективности наставничества – это, прежде всего, ключевые показатели практики. Ключевыми показателями практики являются:

– разработанные концептуально-теоретические основы развития и реализации системы наставничества на производстве и в образовательной организации;

– разработанная модель наставничества «школа – СПО – производство» через прикрепление наставников:

а) прогноз потребностей в кадрах предприятий, организаций должен составляться заранее;

б) выпускник школы должен начинать с поиска организации, предприятия, которое возьмет его на обучение;

в) если выпускник успешно проходит собеседование, предприятие, организация заключает с ним договор на обучение;

г) основы профессии закладываются в специально созданных центрах компетенций СПО, там осваивается теоретический курс, практические навыки – в организации, на предприятии.

– разработанная модель наставничества на производстве:

а) разработанные модели и механизмы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей;

б) созданное и апробированное организационно-методическое обеспечение взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций работодателей;

в) сформированный критериально-оценочный аппарат для оценки эффективности системы наставничества для подготовки кадров.

В течение учебного года учебную и производственную практику под руководством наставников прошли 388 студентов колледжа очной формы обучения.

Количество наставников в паре «наставник – группа студентов» – 42, в паре «наставник-руководитель высокого должностного педагогического статуса – студент» – 105, в паре «наставник-коллега (обучаемому помогает близкий по возрасту педагог) – студент» – 31.

Результат реализуемой практики «Наставничество в практикоориентированном педагогическом образовании» – победа и все призовые места во втором Региональном чемпионате «Молодые профессионалы («WorldSkills Russia»))» по компетенциям «Дошкольное воспитание», «Преподавание в младших классах».

Ключевыми факторами успеха практики «Наставничество в практикоориентированном педагогическом образовании» являются:

- проактивный тип управления;
- способность колледжа к инновациям;
- соответствие подготовки выпускников ожиданиям работодателей;
- постоянная потребность в обучаемых кадрах (воспитателях детских садов и преподавателях начальной школы);

- квалифицированный кадровый состав колледжа (2 доктора наук, 10 кандидатов наук, 10 преподавателей высшей категории, 14 преподавателей первой категории), компетентность в научных исследованиях;

- усовершенствованный образовательный процесс за счет внедрения современных образовательных технологий, в том числе проектной деятельности обучающегося как первого этапа наставничества: на протяжении всего обучения студент занимается проектами, которые имеют непосредственное отношение к той образовательной организации, в которой студент планирует в будущем работать, под руководством «производственного» наставника и преподавателя колледжа:

- а) преимущество для самой образовательной организации: возможность выявления новых методов, приемов, механизмов и др., внедрение проектов, важных для организации;

б) проекты показывают как практическую, компетентностную подготовку, так и теоретические знания обучающегося;

в) обучающийся полностью интегрируется в систему деятельности образовательной организации и изучает все механизмы деятельности.

Программа повышения и переподготовки по программам «Педагог-наставник» носит универсальный характер и может быть применена для подготовки наставников других специальностей.

Используемые техники наставничества универсальны.

Таблица 1

*Показатели эффективности наставничества
в практикоориентированном педагогическом образовании
в ГБОУ ПО «СПК им. П.К. Менькова»*

Показатели эффективности	Значения показателей эффективности в 2017 г.
Соответствие подготовки выпускников ожиданиям работодателей (по данным анкетирования работодателей)	100%
Уровень теоретической подготовки наставников (по данным анкетирования преподавателей Колледжа)	60%
Уровень практической подготовки наставников (по данным анкетирования руководства образовательной организации – базы практики))	100%
Трудоустройство выпускников по специальности	46 из 66 выпускников
Показатели участия студентов в чемпионатах «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»	12
Удовлетворенность студентов работой наставника.	процент удовлетворенности – 94%
Оценка работы наставника руководством Колледжа	5 баллов – 64 4 балла – 261 3 балла – 48 2 балла – 13 1 балл – 2

Данильченко Сергей Леонидович – д-р ист. наук, профессор, академик РАЕН, РАМТН, РАЕ, руководитель научно-методического центра развития образования, советник директора Филиала ФГБОУ ВО «Московский

государственный университет им. М.В. Ломоносова» в г. Севастополе, Россия, Севастополь.

Danilchenko Sergey Leonidovich – doctor of historical sciences, professor, academician of RANS, Russian Academy of Medical Technology, Russian Academy of Natural History, head of Research center of education development Branch FSBEI of HE «M.V. Lomonosov Moscow State University» in Sevastopol, Russia, Sevastopol.
