



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Методические аспекты организации наставничества в
профессиональной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
66,32 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«14» июня 2025 г.
Зав. кафедрой Э, У и П
_____ Д.Н. Корнеев

Выполнила:
Студент группы 3Ф-409-112-5-2
Исаев Андрей Сергеевич

Научный руководитель:
к.п.н., доцент кафедры Э, У и П
Дмитрий Николаевич Корнеев

Челябинск
2025

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1. Состояние проблемы организации наставничества в профессиональной образовательной организации в существующей теории и практики профессионального образования.....	7
1.2. Методические аспекты организации наставничества в профессиональной образовательной организации.....	12
1.3 Педагогические условия реализации методических аспектов организации наставничества в профессиональной образовательной организации.....	18
Выводы по первой главе	22
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО О РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «БАКАЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ М.Г.ГАНИЕВА».....	24
2.1 Анализ эффективности реализации методических аспектов организации наставничества	24
2.2 Разработка рекомендаций по реализации методических аспектов организации наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева».....	38
Выводы по второй главе.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	42
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	46
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	50

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью совершенствования системы профессионального образования, что включает модернизацию методологического обеспечения наставничества, оптимизацию организационно-педагогических условий, внедрение современных форм и методов работы, а также совершенствование кадрового потенциала и нормативно-правовой базы для повышения качества профессиональной подготовки обучающихся и соответствия современным требованиям рынка труда.

Несмотря на длительную историю существования наставничества, методические аспекты данной системы требуют дальнейшего развития и адаптации к современным реалиям профессиональной деятельности.

В современных условиях развития профессионального образования особую значимость приобретает проблема качественной подготовки специалистов среднего звена. Модернизация системы среднего профессионального образования выдвигает повышенные требования к эффективности образовательного процесса и качеству подготовки будущих специалистов.

В контексте реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста институт наставничества выступает как ключевой механизм, обеспечивающий успешную реализацию практико-ориентированной (дуальной) модели обучения. Это особенно актуально в связи с растущим спросом работодателей на специалистов, обладающих не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками, готовыми к немедленному включению в производственный процесс.

В этих условиях исследование методических аспектов организации наставничества становится важнейшим направлением развития среднего профессионального образования, способствующим повышению качества

подготовки квалифицированных специалистов и удовлетворению потребностей современного рынка труда.

Таким образом, исследование системы наставничества является актуальным и практически значимым, поскольку направлено на решение насущных задач развития профессиональных компетенций, повышения производительности труда и эффективности адаптации новых сотрудников, а также на создание механизмов передачи знаний и опыта между поколениями работников, что особенно важно в условиях современных вызовов рынка труда и необходимости повышения качества подготовки специалистов.

Степень разработанности темы в учебно-методической и научной литературе. Степень разработанности темы базируется на исследованиях в области теории и методики профессионального образования.

В отечественной педагогике значительный вклад в изучение наставничества внесли работы по педагогической поддержке (Мудрик, Пряжников), теории профессионального развития (Климов, Маркова), методологии профессионального образования (Новиков, Романцев) и профессиональной адаптации (Выготский, Леонтьев).

Современные исследования охватывают формы организации наставничества, механизмы формирования профессиональных компетенций и критерии его эффективности.

Однако остаются недостаточно разработанными вопросы современных форм наставничества, оценки его результативности и методических рекомендаций по реализации различных моделей.

Существующие методические подходы к организации наставничества не в полной мере учитывают специфику современных профессий, новые формы и методы профессиональной деятельности, а также требования к квалификации специалистов. Недостаточная разработанность теоретических основ наставничества и отсутствие систематизированного методического обеспечения создают определенные трудности в практической реализации данной системы.

Таким образом, тема требует дальнейшего исследования в контексте модернизации профессионального образования.

Объект исследования: система наставничества как организационно-педагогическое явление в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия и механизмы эффективной реализации системы наставничества в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: разработать и обосновать модель системы наставничества в профессиональной образовательной организации, направленную на повышение эффективности профессиональной подготовки обучающихся (в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева»).

Задачи исследования:

- определить состояние проблемы организации наставничества в профессиональной образовательной организации в существующей теории и практики профессионального образования;
- рассмотреть методические аспекты организации наставничества в профессиональной образовательной организации
- выявить и обосновать педагогические условия реализации методических аспектов организации наставничества в профессиональной образовательной организации;
- проанализировать эффективность реализации методических аспектов организации наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г. Ганиева»;
- разработать рекомендаций по реализации методических аспектов организации наставничества.

Методы исследования: системный подход, анализ научной литературы по проблеме наставничества, анализ нормативно-правовой документации, сравнительный анализ показателей, обобщение педагогического опыта, наблюдение, беседа и анкетирование участников учебного процесса, моделирование системы наставничества.

Практическая значимость исследования заключается в разработке модели системы наставничества, которая может быть внедрена в работу профессиональных образовательных организаций различного профиля. Предложенные организационно-педагогические условия позволят повысить эффективность профессиональной подготовки обучающихся через оптимизацию процесса адаптации новичков, улучшение качества профессиональных навыков, повышение мотивации к обучению.

База исследования: ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г. Ганиева». **Адрес:** Челябинская область, Саткинский район, г. Бакал, ул. Леонова, д. 12

Структура исследования: работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Состояние проблемы организации наставничества в профессиональной образовательной организации в существующей теории и практики профессионального образования

Наставничество как социально-педагогическое явление имеет многовековую историю, уходящую корнями в античность. Исторически первым профессиональным наставником считается древнегреческий Ментор, а великие философы того времени заложили фундаментальные принципы наставничества: Сократ в свою очередь подчеркивал важность пробуждения душевных сил обучающегося, Платон же акцентировал внимание на раннем начале воспитания, а Ж.-Ж. Руссо выдвигал на первый план принцип невмешательства в развитие личности [15].

В России значительный вклад в развитие теории наставничества внес К.Д. Ушинский, подчеркнувший необходимость сочетания теоретических знаний с практическим опытом. В западной традиции наставничество развивалось через институт тьюторства в университетах Оксфорде и Кембридже, а также через систему подмастерьев на производстве.

Современное понятие наставничества сформировалось в 60-х годах XX века как форма профессиональной подготовки молодежи. В советский период был накоплен богатый опыт наставнической работы, особенно в производственной сфере, где сложились целостные представления о целях, содержании, методах и формах наставничества. При этом было четко определено, что деятельность наставника не ограничивается только производственным обучением, а включает формирование гражданской позиции и ответственного отношения к делу.

В современной российской педагогике наставничество глубоко изучено в шести основных направлениях: теоретической базе (работы Булича, Корфа, Ушинского), сущности понятия (исследования Батышева, Вершловского, Лесохиной) и значимости в профессиональной деятельности (труды Кричевского, Лебедева, Львовой, Сухомлинского), психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М.Павлютенкова, Н.М.Таланчука, А.И.Ходакова, В.М.Шепеля и др.; наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А.Абдуллина, В.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А.Сластенин и др.; оказание помощи начинающему преподавателю и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др. [15].

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность

В профессиональной образовательной организации наставничество выполняет три ключевые функции:

1. Воспитательную;
2. Поддержку профессиональной адаптации;
3. Обеспечение роста профессионального мастерства и социально-психологической комфортности в коллективе.

Таким образом, наставничество представляет собой комплексную систему профессиональной подготовки, которая способствует эффективной адаптации и развитию профессиональных компетенций обучающихся, являясь неотъемлемым элементом современного профессионального образования.

Наставничество представляет собой одну из наиболее эффективных методик профессиональной адаптации и развития, которая сохраняет свою актуальность в современном образовательном пространстве.

В традиционном понимании, согласно словарю Ожегова, наставник – это преподаватель, воспитатель и руководитель, а наставничество определяется как форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих и специалистов опытными наставниками. [17].

По своей сути, наставничество – это универсальная технология передачи опыта и знаний, которая включает в себя:

- практическую передачу навыков от более опытного специалиста к менее опытному;
- формирование компетенций и метакомпетенций;
- обучение на личном примере по принципу «Делай, как я!»;
- неформальное взаимообогащающее общение.

В педагогической литературе существует множество определений понятий «наставничество» и «наставник». В зарубежных и отечественных источниках часто используется тождественное понятие «тьютор». При этом важно отметить, что наставничество базируется на принципах доверия и партнерства между наставником и подопечным.

Несмотря на терминологическую путаницу с такими понятиями как «менторинг», «коучинг» и «обучение на рабочем месте», наставничество остается самостоятельным и эффективным инструментом профессионального развития, направленным на комплексную передачу знаний, навыков и ценностей от опытного специалиста к начинающему.

Существует несколько типов наставничества. Выделяют пять основных типов наставничества:

Традиционное личное наставничество. Личное наставничество подразумевает наставничество одного молодого человека одним взрослым. Наставник и наставляемый должны встречаться как минимум по четыре часа в месяц на протяжении года. Наставляемые должны изначально знать, на

какую продолжительность отношений они могут рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Групповое наставничество. Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение.

Командное наставничество. В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей (в соотношении взрослых к молодежи не больше, чем один к четырем). Наставничество ровесниками.

Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками. Например, обучающийся 2 курса может быть наставником для обучающегося 1 курса в изучении дисциплин или в организации досуговой деятельности. Такие молодые наставники служат образцом для подражания. Они требуют постоянной поддержки и тщательного наблюдения. Как правило, в рамках наставнических отношений сверстников наставник и наставляемый часто встречаются в течение семестра или всего учебного года.

Интернет-наставничество (также известное как «онлайн наставничество»). Оно подразумевает отношения взрослого с одним молодым человеком, которые общаются через Интернет по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. В течение летних месяцев интернет-наставничество может служить основой для построения

личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе наставничества. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

В последнее время значительно возрос интерес к групповым методам активного обучения. Это связано с тем, что групповое обучение обладает рядом преимуществ перед индивидуальным: оно способствует развитию культуры коллективного взаимодействия, учит формулировать и задавать вопросы, не бояться публичных выступлений, преодолевать стереотипы, распределять обязанности в команде, принимать решения в условиях дефицита информации и времени.

Наставнические взаимоотношения могут эффективно адаптировать обучающихся при переходе из одной ступени обучения на другую (из начальной школы в среднюю, из средней в старшую, из школы в вуз и т.д.). Наставническая программа также может быть эффективна в вопросах профориентации старшеклассников. [4]

Таким образом, в ходе изучения разных источников литературы мы выявили только плюсы наставничества. Наставничество демонстрирует исключительно положительные результаты, способствуя профессиональному и личностному росту участников: происходит эффективная передача знаний и опыта, развиваются профессиональные компетенции и soft skills, улучшается интеграция в профессиональное сообщество, формируется устойчивая корпоративная культура, снижается текучесть кадров, повышается мотивация к обучению и карьерному росту.

На текущем этапе исследования вывод кажется вполне очевидным. Тем не менее, стоит проанализировать, насколько система наставничества эффективна в условиях СПО.

1.2 Методические аспекты организации наставничества в профессиональной образовательной организации

Методическая работа по организации наставничества включает комплексную систему взаимодействия, которая охватывает диагностику профессиональных качеств молодого специалиста, реализацию различных форм работы (педагогические советы, семинары, мастер-классы, открытые занятия), создание индивидуального плана развития, формирование психологической совместимости, стимулирование самообразования и анализ результатов, что способствует успешной адаптации молодого специалиста, повышению его профессиональной компетентности и формированию индивидуального стиля работы. Поэтому организацию системы наставничества рекомендуется включать в процесс методической работы.

Исследования показывают, что организация методической работы по наставничеству достигает максимальной эффективности при условии тщательной проработки концепции и методологии. Процесс организации должен представлять собой единую систему с ясно сформулированной целью, продуманной структурой (включая объект, субъект, формы, инструменты и методы) и оптимальным временным графиком реализации [4].

В системе СПО главная цель наставничества заключается в комплексном влиянии на развивающуюся личность. Это влияние направлено на её обучение, успешную интеграцию в общество, эффективное развитие и адаптацию через передачу знаний и опыта от более опытного специалиста к начинающему.

При этом ключевым объектом наставничества выступает непосредственно процесс передачи опыта, а в роли субъектов участвуют:

опытные наставники, представители организаций, координирующих наставническую деятельность, контролирующие инстанции, а также обучающиеся [4].

Современное состояние и роль наставничества в образовании

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения» [15].

Признание исключительной важности профессии преподавателя и в честь 200-летия со дня рождения основоположника российской педагогики К.Д. Ушинского, послужило поводом объявить 2023 год в России «Годом педагога и наставника». Инициатива была озвучена президентом Владимиром Путиным, который подчеркнул общественную значимость педагогической деятельности. Основная цель этого года — возвышение статуса педагогических работников, включая наставников, и укрепление престижа профессии преподавателя через ряд специальных мероприятий и инициатив [15].

Одной из ключевых форм наставничества является традиционно «Преподаватель-преподаватель». Она включает в себя взаимодействие молодого педагога со стажем до 3 лет с опытным педагогом-стажистом. Еще одной ключевой формой опытные педагоги считают "обучение действием", при которой наставники и наставляемые работают над саморазвитием, самореализацией, решают проблемы на основе своего опыта и личным примером. Принято считать, что все формы наставничества могут комбинироваться с целью помочь конкретному обучающемуся.

Вне зависимости от цели, наставнические взаимоотношения должны соответствовать определенным критериям, чтобы обеспечить наставляемым безопасность и уберечь их от неквалифицированных наставников.

Эффективность организации любой формы наставничества определяется четырьмя ключевыми факторами:

1. Профессиональные и личностные качества наставника.
2. Взаимная мотивация и симпатия.
3. Активность подопечного.
4. Мотивационный компонент.

Все эти факторы взаимосвязаны и влияют на эффективность наставничества в комплексе.

Для достижения максимальной эффективности наставничества необходимо:

- Проводить тщательный отбор наставников с учетом их профессиональных и личностных качеств;
- Организовывать предварительную встречу наставника и подопечного для оценки взаимной совместимости;
- Создавать систему мотивации для обеих сторон;
- Разрабатывать индивидуальные планы развития с учетом потребностей подопечного;
- Регулярно отслеживать прогресс и корректировать программу наставничества.

Таким образом, успешное наставничество требует системного подхода и внимания ко всем вышеперечисленным аспектам, поскольку их взаимосвязь и сбалансированность определяют конечный результат и способствуют успешной адаптации молодого специалиста, повышению его профессиональной компетентности и формированию индивидуального стиля работы.

Приведем основные механизмы проведения наставничества.

Составление плана профессионального развития молодого преподавателя, определение его компетенции, должностных обязанностей и нагрузки, проведение беседы, по результатам которого вырабатывается программа наставничества.

Индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг начинающего преподавателя, если возникают проблемы в его работе.

Помощь в подготовке к теоретическим и практическим занятиям, особенно первым, подбор материала.

Посещение уроков молодого преподавателя с последующим обсуждением, приглашение наставника на собственные занятия.

Помощь в подборе методической литературы для самообразования.

В педагогической практике техникумов успешно реализуются различные формы наставничества, каждая из которых имеет свои особенности и направлена на достижение конкретных образовательных результатов.

Рассмотрим основные формы наставничества:

Форма «педагог — педагог» способствует профессиональному росту молодых специалистов через передачу опыта от более опытных коллег, что особенно важно в условиях современного образования.

Форма «педагог — студент» позволяет осуществлять индивидуальную работу с обучающимися, направленную на их профессиональное становление и развитие необходимых компетенций.

Форма «работодатель — студент колледжа» обеспечивает прямую связь с реальным сектором экономики, что способствует практической подготовке будущих специалистов и их успешной адаптации на рынке труда.

Все эти формы наставничества взаимосвязаны и дополняют друг друга, создавая целостную систему профессионального развития в среднем профессиональном образовании.

В современной педагогической практике система наставничества является значимой и перспективной в организации адаптационных процессов,

где наставник, обладая высокими профессиональными качествами, системным представлением о работе и развитыми коммуникативными навыками, не только оказывает поддержку и руководство подопечным, но и сам развивает управленческие компетенции, повышая свой профессиональный статус.

Наставниками могут стать как педагогические работники техникума, так и успешные обучающиеся (победители олимпиад и чемпионатов), а также представители реального сектора экономики и социальной сферы, работающие по профилю образовательных программ.

Ключевые задачи наставника:

- Разработка индивидуального плана профессионального становления;
- Методическая помощь в подготовке занятий;
- Проведение индивидуальных консультаций;
- Анализ и разбор проведенных занятий;
- Помощь в адаптации к коллективу.

Функции наставника:

- Психотерапевтическая (помощь в налаживании контактов);
- Информационная (ознакомление с правилами организации);
- Консультационная (помощь в работе).

Этапы внедрения наставничества

1. Планирование и внедрение:

- Отбор наставников;
- Проведение собеседования;
- Формирование базы наставников.

2. Подготовка наставников:

- Актуализация наставнической деятельности;
- Проведение обучающих мероприятий;
- Участие в вебинарах и семинарах.

3. Реализация программы:

- Непосредственная работа наставника с наставляемым;

- Обмен опытом и знаниями;
- Знакомство с методическими материалами.

4. Оценка результатов:

- Оформление отчетной документации;
- Работа с отзывами;
- Размещение информации;
- Издание приказов по итогам деятельности.

При реализации Концепции можно столкнуться со следующими серьезными рисками:

Во-первых, существует опасность административного упрощения процессов, когда наставничество внедряется сверху вниз механическим способом. Вместо создания полноценной среды для развития наставничества как социальной культуры может происходить простая имитация его присутствия в образовательной системе.

Второй риск связан с тем, что наставническую деятельность могут навязать педагогам разных образовательных уровней как дополнительную обязанность. При этом не предусматривается ни материальное стимулирование, ни качественная подготовка специалистов – ограничиваются лишь короткими формальными курсами.

Третий риск заключается в возможном искажении самой сути наставничества. Вместо того чтобы концентрироваться на поддержке обучающихся, фокус может сместиться на фигуру самого наставника. В таком случае наставляемые превращаются лишь в средство для формального внедрения наставничества, а не в его главную цель.

Перспективы развития наставничества связаны с качественными изменениями в самой профессиональной деятельности и в организации процесса овладения ею, что обусловлено, в первую очередь, возрастанием роли цифровых технологий как универсального базиса современного производства, востребованностью «творческого потенциала современного работника, его готовности к сетевым и командным формам деятельности, к

профессиональной мобильности, к овладению непрерывно обновляющимися технологиями». Это утверждение содержится в «Концепции развития наставничества в Российской Федерации».

В связи с этим доминирующими направлениями развития организации наставничества являются: повышение профессиональной и психолого-педагогической компетентности наставников, развитие их творческого потенциала и цифровой грамотности; расширение знаний о современных поколениях и их ценностях; использование информационных технологий для демонстрации профессионального мастерства; формирование гражданской позиции подопечных; совершенствование системы отбора наставников, обладающих потребностью в развитии, умением создавать комфортную атмосферу, открытостью и готовностью делиться опытом.

Важно продолжить традиции отечественного наставничества, которое на протяжении многих лет обеспечивало своевременное и качественное введение в реальную профессиональную деятельность квалифицированных кадров в различных профессиональных областях, плановый и последовательный рост их мастерства, сокращение сроков освоения новой техники и технологий, повышение эффективности производства и результативности гуманитарных сфер деятельности – науки, образования, спорта, художественно-творческих областей.

1.3 Педагогические условия реализации методических аспектов организации наставничества в профессиональной образовательной организации

Система наставничества является «совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников» [11].

Успешная реализация системы наставничества в образовательной организации требует комплекса условий и ресурсов, включающих:

Кадровые ресурсы - наличие руководителя, разделяющего ценности образования, куратора программ наставничества, опытных наставников и педагога-психолога.

Методическую базу - нормативные акты, персонализированные программы, консультационную поддержку и цифровую среду.

Материальную базу - специальные помещения, информационные ресурсы, интернет и средства связи.

Мотивационные механизмы - экономические, социальные и моральные стимулы

Психологический климат - атмосферу доверия, взаимопомощи и уважения в коллективе.

Все эти компоненты обеспечивают эффективную работу системы наставничества и способствуют профессиональному росту педагогов.

Организации наставничества должна включать три этапа взаимодействия: диагностико-рефлексивный (адаптация), содержательный (совершенствование знаний и умений), рефлексивно-сотворческий (закрепление мотивов педагогической деятельности).

В своей работе с молодым педагогом наставник должен применять наиболее эффективные формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.

Некоторые педагогические условия реализации наставничества:

Использование различных форм и методов обучения. Это могут быть мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и другие.

Инициирование оценочного процесса собственного преподавания наставляемого. Это помогает понять, какие методы и приёмы помогают учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку.

Развитие творческого потенциала наставляемых. Это происходит через участие в инновационной деятельности, в творческих конкурсах, в профессиональных педагогических сообществах.

Организация встреч за «круглым столом». Такие встречи расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников.

Вовлечение наставляемых в общественную жизнь коллектива. Это помогает формировать у них общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства.

Воспитывание потребности в самообразовании и повышении квалификации, стремления к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Для успешной организации наставничества в системе СПО необходимо создать следующие педагогические условия и задействовать соответствующие ресурсы:

Документационное обеспечение - создание внутренней нормативно-правовой базы и методических программ, регламентирующих процесс наставничества педагогов

Индивидуальное планирование - формирование персонализированных программ наставнической работы с учетом особенностей каждого участника

Методическая поддержка - предоставление консультаций и помощи как наставникам, так и их подопечным при составлении плана мероприятий и реализации индивидуальных программ наставничества

Цифровая инфраструктура - обеспечение современной информационно-коммуникационной среды для взаимодействия участников наставничества независимо от их местоположения и профессионального окружения

Экспертный обмен - систематическое изучение, анализ и распространение успешных практик наставничества, а также обмен инновационными методиками между педагогами

Организационное управление - выстраивание эффективной системы взаимодействия между всеми участниками процесса наставничества на разных уровнях

Региональная поддержка - координация деятельности центров непрерывного профессионального развития, стажировочных площадок, профессиональных сообществ и ассоциаций в сфере наставничества

Оценка эффективности - регулярный мониторинг и анализ результатов наставнической деятельности для корректировки процесса и достижения поставленных целей

Таким образом, эффективная реализация системы наставничества в профессиональной образовательной организации возможна при создании комплекса организационно-педагогических условий, включающего чёткое определение целей и задач наставничества, подбор квалифицированных наставников, разработку индивидуальных планов развития, внедрение системы мотивации всех участников процесса, организацию регулярного мониторинга и своевременную корректировку программы наставничества.

Выводы по первой главе

В результате теоретического исследования организации системы наставничества мы выяснили, что она представляет собой эффективный социально-педагогический инструмент профессиональной адаптации молодежи, который способствует повышению профессиональной компетенции и укреплению педагогического коллектива.

Выявлено, что для успешной организации наставничества необходимо соблюдение основополагающих принципов: конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и наставляемого, принцип добровольности, совместимость педагогов, развитая эмпатия и тактичность наставника.

Определено, что система наставничества должна включать три этапа взаимодействия: диагностико-рефлексивный (адаптация), содержательный (совершенствование знаний и умений), рефлексивно-сотворческий (закрепление мотивов педагогической деятельности).

В педагогической практике техникумов успешно реализуются различные формы наставничества, каждая из которых имеет свои особенности и направлена на достижение конкретных образовательных результатов. Так в техникумах могут быть организованы некоторые формы наставничества, например: «педагог — педагог», «педагог — студент», «работодатель — студент техникума»

Теоретический анализ подтвердил, что эффективность организации наставничества существенно повышается при условии разработки единой программы работы с молодыми специалистами, включающей организационные вопросы, планирование, воспитательную работу, работу с документацией и самообразование.

Исследования показали, что наставничество является необходимым компонентом общественного развития, обеспечивающим передачу опыта,

профессиональное становление и развитие молодого преподавателя в условиях среднего профессионального образования.

Важно отметить, что методическая работа в наставничестве не только помогает молодым специалистам быстрее освоить профессию, но и способствует профессиональному росту опытных педагогов, стимулируя их к постоянному совершенствованию своих навыков.

Таким образом, организация наставничества в профессиональной образовательной организации требует комплексного подхода и создания целостной системы, включающей нормативно-правовое, методическое, организационное и педагогическое обеспечение. Это позволяет обеспечить эффективную профессиональную адаптацию и развитие начинающих специалистов в системе профессионального образования.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «БАКАЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ М.Г. ГАНИЕВА»

2.1 Анализ эффективности реализации методических аспектов организации наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г. Ганиева»

В ходе исследования нами было проанализировано текущее состояние системы наставничества в рамках прохождения преддипломной практики в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г. Ганиева» (сокращенно – ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева»).

В данном техникуме обучаются по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (Повар, кондитер) и специалистов среднего звена (Обогащение полезных ископаемых, Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобиля, Туризм и гостеприимство). Важно отметить, что все направления подготовки соответствуют списку востребованных профессий и специальностей на рынке труда.

Нами проводилось исследование текущего состояния системы наставничества и опыт реализации целевой модели наставничества в Бакальском техникуме имени М.Г.Ганиева.

На сегодняшний день в техникуме организованы 5 форм наставнической деятельности:

1. «Преподаватель – преподаватель». поддержка как новых, так и опытных педагогов со стажем до 3 лет.
2. «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)». развитие профессиональных навыков студентов через поддержку их инициатив и

творческой активности в учебном процессе и на конкурсах (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах).

3. «Обучающийся – ученик». помощь школьников в профессиональном самоопределении и подготовке к выбору будущей специальности.

4. «Студент – обучающийся (группа обучающихся)». поддержка студенческого самоуправления, развитие учебно-тренинговых навыков и профессиональных качеств участников.

5. «Работодатель – обучающийся». Предполагает прикрепление студента к опытному сотруднику предприятия для практического наблюдения за работой во время практики или стажировки.

Программа наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева» создала эффективную среду, способствующую профессиональному росту педагогов, закреплению молодых специалистов, повышению их эффективности через развитие гибких навыков, улучшению психологического климата, методической поддержке, обмену инновационным опытом, привлечению дополнительных ресурсов и разработке индивидуальных планов развития.

В результате реализации программы наставничества, мы считаем, что она способствует улучшению образовательных результатов, повышению мотивации к профессиональному самообразованию, вовлечению в инновационную деятельность, эффективной адаптации молодых преподавателей и росту числа педагогов, желающих участвовать в наставничестве.

При внедрении наставничества возникают определенные сложности: снижение продуктивности преподавателей-наставников, рост их рабочей нагрузки, а также проблемы с организацией учебного процесса из-за недостаточного опыта педагогического взаимодействия и отсутствия четких методик обучения. Тем не менее, сегодня наставничество остается одним из самых эффективных способов профессионального развития персонала.

Таким образом, организация системы наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г. Ганиева» имеет перспективы, работа ведется комплексно. В техникуме система наставничества присутствовала всегда, она имела разные подходы к ее организации, так как со временем менялись формы, аспекты и содержание. Примеры направлений наставничества: профессионально-педагогическое наставничество, методическое наставничество, производственное наставничество, конкурсное наставничество, предпринимательское наставничество, студенческое наставничество, социальное наставничество

На момент исследования в техникуме с 2021 года реализуется региональная целевая модель наставничества [19].

В техникуме разработаны необходимые документы:

1. Положение о внедрении региональной целевой модели наставничества (Приложение 1).
2. Дорожная карта внедрения региональной целевой модели наставничества (Приложение 2).
3. Приказ внедрении региональной целевой модели наставничества (Приложение 3).
4. Программы наставничества (Приложение 4).

В ходе беседы с методистом техникума выяснилось каким образом реализована та или иная программа наставничества.

Программа наставничества «обучающийся – обучающийся» (Рисунок 1)

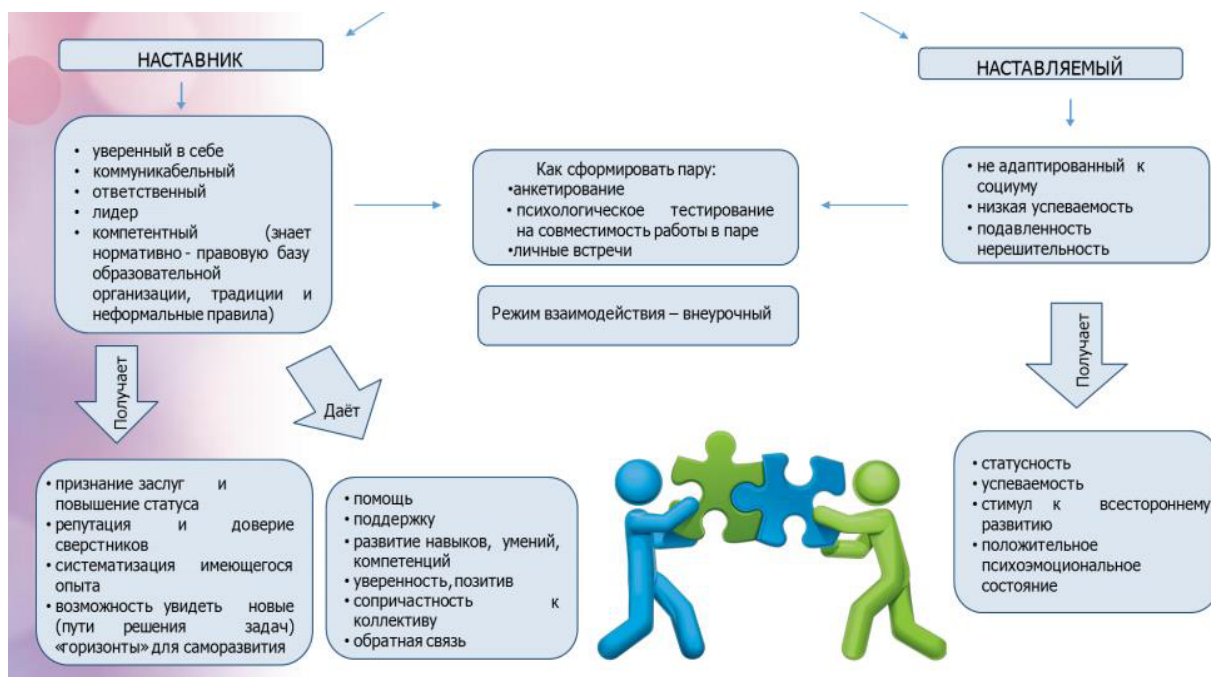


Рисунок 1 – Схема наставничества «обучающийся – обучающийся»

Данная программа реализуется, но не имеет пока положительного результата, возможно исходя из небольшого выбора и опыта наставников, которые могли бы реально оказать положительное влияние на наставляемого.

Проблемы реализации программы «обучающийся – обучающийся»

1. Отсутствие специалистов: психолога, тьютора, педагогов дополнительного образования;
2. Небольшой выбор наставников, которые могли бы реально оказать положительное влияние на наставляемого;
3. Невысокая ответственность наставников.

Программа наставничества «преподаватель – обучающийся» (Рисунок 2).

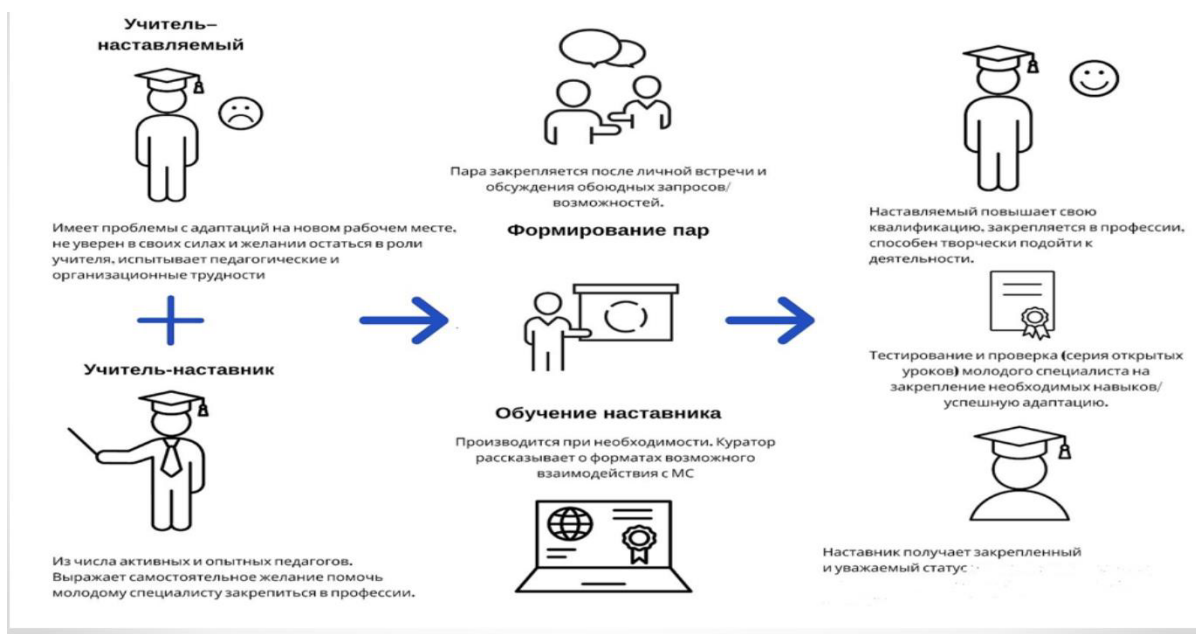


Рисунок 2 – Схема наставничества «преподаватель – обучающийся»

В целом имеются положительные результаты участия в конкурсе Молодые профессионалы и областных конкурсах и олимпиадах. Одним из примеров можно привести результат участия в конкурсе Молодые профессионалы: основа 3 и 4 место обучающихся в компетенции обогащение полезных ископаемых, где наставник имеет опыт работы более 10 лет. Результаты данной программы в основном следуют из программы преподаватель-преподаватель, где наставниками являются молодые преподаватели, но одновременно являющимися участниками программы «преподаватель-преподаватель». Другим является наставник со стажем более 15 лет преподаватель русского языка и литературы, которая стабильно показывает призовые места обучающихся в городских и областных конкурсах.

Проблемы реализации программы «преподаватель – обучающийся»:

- Низкая мотивация педагогов быть наставниками;
- Неразработанные критерии оценки деятельности наставника;
- Не всегда работает принцип добровольности.

Программа наставничества «преподаватель – преподаватель» (Рисунок 3).

Данная программа реализуется с 2021 года. Она предполагает в качестве наставника опытных педагогов со стажем более 10 лет. Наставляемый как правило молодой педагог со стажем до 3 лет. В 2023, 2024, 2025 учебных годах в данной программе принимали участие 10 преподавателей: 5 наставников и 5 наставляемых. Наставниками были преподаватель математики и английского языка, преподаватели спецдисциплин, методист.

Первый педагог (мастер производственного обучения по специальности Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта) улучшил показатель участия обучающегося в конкурсе Молодые профессионалы с 17 места до 11, а также с 11 до 4 места показатель участия команды в конкурсе технического творчества.

Другой педагог (преподаватель истории) успешно подготовил и вывел до призового места обучающегося в областном конкурсе по истории. Третий педагог (мастер производственного обучения по профессии Повар, кондитер): 4 место обучающегося в конкурсе Молодые профессионалы: основа среди обучающихся компетенции поварское дело; 3 место среди юниоров.

Четвертый педагог (преподаватель спецдисциплин по специальности Туризм и гостеприимство): 4 место обучающегося в конкурсе Молодые профессионалы: основа среди обучающихся компетенции Туризм.

Пятый педагог (преподаватель информатики) занял 3 место из в областном конкурсе «Лучшая методическая разработка бинарного урока по дисциплинам экономика и математика» и 1 место из 13 в областном конкурсе «Лучшие практики внедрения профессионализации ООД» в компетенции «Информатика». Отрадно, что все наставляемые решились получить 1 категорию.

Беседа с наставниками позволила сформулировать типичные ошибки молодых преподавателей:

– Неумение вызвать интерес учеников. Урок получается однообразным. Чтобы установить дисциплину, нужно делать занятия увлекательными, использовать различные средства и методы обучения;

- Отсутствие извинений за ошибки, если педагог оговорился или неправильно продиктовал запись;
- Неправильный стиль общения. Например, необоснованная жёсткость или демонстрация превосходства приводят к тому, что ученики начинают бояться преподавателя;
- Игнорирование психических особенностей учеников. Например, неумение выслушать и поддержать беседу, отсутствие контакта глаз.;
- Боязнь или стеснение обращаться за помощью к коллегам. Опытные педагоги могут дать совет по методам обучения в конкретном классе или заполнению документов.



Рисунок 3 – Схема системы наставничества «преподаватель-преподаватель»

Программа наставничества «работодатель-обучающийся» в чистом виде, как должна быть в настоящее время не реализуется. Дело в том техникум только зашел в проект Профессионалитет, и сейчас эта форма будет актуальной.

Первое знакомство студентов с наставниками происходит в период производственной практики, где осуществляется погружение в профессию,

адаптация на рабочем месте. И здесь все зависит от опыта работы самого предприятия в этом аспекте, от вида практики и структурных компонентов образовательной программы. В любом случае работа с наставниками приносит больше пользы, чем работа с преподавателями на учебных занятиях в колледже. Как правило, студенты, прошедшие все виды практики в одном предприятии, остаются работать в них же. Это очевидная выгода и для предприятия, так как кандидат на вакансию уже знаком со спецификой его деятельности, владеет необходимыми профессиональными навыками, и нет необходимости дополнительной стажировки на рабочем месте.

Одной из форм сотрудничества наставников и студентов в техникуме является работа на учебно-производственных площадках. На сегодняшний день заключено несколько договоров с предприятиями об организации учебных занятий на их территории. Занятия проходят при непосредственном участии компетентных специалистов предприятий (потенциальных наставников).

Проблемы реализации программы наставничества «работодатель-обучающийся»:

- Дефицит наставляемых. Низкая мотивация социальных партнеров, которые могли бы быть наставниками;
 - Отсутствие чётких целей и задач. Необходимо определить, какие проблемы обучающихся можно решить с помощью наставничества;
 - Необходимость привлечения внешних специалистов. Для мотивационных мероприятий и анализа собранных данных могут понадобиться психологи, методисты и другие специалисты;
 - Неразработанные критерии оценки работы наставников;
 - Организация комфортного выхода наставника и наставляемого.
- Нужно обеспечить возможность продолжения отношений, общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Нами было проведено исследование, в котором приняли участие педагоги со стажем от 0 — до 3 лет. Целью исследования является выявление

организационно-педагогических условий, которые будут необходимы для эффективной производственной подготовки персонала.

Беседа с педагогами и методистом указала на некоторые трудности. Однако в целом система наставничества функционирует. Беседа с наставляемыми выявила некоторые проблемы. Среди основных недостатков отмечены отсутствие системного подхода, неэффективная обратная связь, нерегулярный контроль знаний, нехватка практических рекомендаций и негативные комментарии наставников о руководстве и своей работе.

Нами велось наблюдение за молодыми преподавателями, как они решают несложные практические задачи. Наставник использует формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности. Основной частью обучения является показ использования различных способов выполнения новых для обучающегося операций, а также контроль выполнения заданий. Наставником должны использоваться формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности.

В ходе итоговой диагностики в виде вопросов, которая проводится в конце учебного года наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого преподавателя, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, оценивает эффективность совместной работы в течение года.

Исходя из полученных данных, можно говорить о том, что использование рекомендаций, может оказать положительное влияние на организацию системы наставничества. Внедрение программы наставничества и методических материалов покажет хорошие результаты, однако выявило проблемные зоны в работе молодых специалистов, требующие дополнительного внимания наставников и решения на уровне администрации через организацию профессиональных семинаров, обмен опытом с другими учреждениями и повышение квалификации участников процесса

Таким образом, исследование показало, что в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г. Ганиева» реализуется комплексная система наставничества, включающая различные программы взаимодействия между обучающимися, преподавателями и работодателями, однако требуется совершенствование механизмов мотивации участников, разработка четких критериев оценки эффективности и улучшение организационной составляющей процесса наставничества.

2.2 Разработка рекомендаций по реализации методических аспектов организации наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева»

В рамках выпускной квалификационной работы нами разработана памятка по организации методической работы в целях реализации модели программы наставничества по форме «работодатель-обучающийся» (Приложение 5). Она предполагает взаимодействие обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики. Модель «работодатель-обучающийся» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями — социальными партнёрами.

Мы предлагаем в данном параграфе рекомендации по организации системы наставничества на примере взаимодействия с социальными партнёрами сферы Туризм и гостеприимство и обучающегося ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева» (Рисунок 4).



Рисунок 4 – Социальные партнеры по реализации производственного обучения по специальности Туризм и гостеприимство

Рекомендации по организации системы наставничества

Наставник-социальный партнер – это сотрудник предприятий и организаций, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Ключевые характеристики данного типа наставника включают:

- Значительный профессиональный опыт (не менее 5-10 лет);
- Демонстрация активной жизненной позиции;
- Подтвержденный высокий уровень профессиональной квалификации;
- Готовность к участию в наставнической деятельности.

Такой наставник выступает связующим звеном между образовательной средой и реальным производством, обеспечивая практико-ориентированный подход в процессе профессиональной подготовки.

Наставляемый - студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования который характеризуется следующими признаками:

- Наличие особых образовательных потребностей;
- Четко сформулированные профессиональные намерения относительно будущей трудовой деятельности;
- Проявленная готовность к саморазвитию и профессиональному совершенствованию, расширению социальных контактов, формированию метакомпетенций, освоению конкретных профессиональных компетенций и практических навыков.

Данная категория обучающихся демонстрирует осознанный подход к своему профессиональному становлению и личностному развитию.

Нами проведен опрос среди обучающихся 2 и 3 курса, обучающихся по специальности Туризм и гостеприимство, которые в скором времени будут проходить производственную практику. Мы задали им вопрос «Что Вас волнует? Какие вопросы возникают перед прохождением практики на предприятии?»

Обучающиеся озвучили некоторые вопросы, которые их волнуют:

1. Что представляет собой данное предприятие? Чем оно занимается на самом деле?
2. Какие плюсы работы на предприятии сферы туризма и гостеприимства?
3. Как будет организован процесс обучения на предприятии?
4. Смогу ли я совмещать обучение в техникуме с работой на предприятии?
5. Как будут оцениваться результаты моей работы?
6. Какие возможности для профессионального роста?
7. Как ко мне будут относиться более опытные сотрудники предприятия?
8. Проводятся ли на предприятии мероприятия или реализуются проекты, не связанные с его основной деятельностью?
9. Какие плюсы работы во время обучения?

Исходя из волнующих вопросов со стороны обучающихся, мы считаем, что ключевым индикатором успешной работы наставнической программы выступает сформировавшееся доверие между наставниками и их подопечными, которое, однако, не возникает автоматически и требует систематической поддержки и контроля, особенно в начальный период взаимодействия.

Поэтому предлагаемая нами форма наставничества направлена на достижение следующих результатов.

Целевая направленность предполагает приобретение студентами актуального профессионального опыта и формирование личностных компетенций, необходимых для осознанного профессионального самоопределения и самореализации.

Задачи взаимодействия включают:

- содействие в выявлении и оценке личностно-профессионального потенциала;
- повышение уровня осознанности при выборе профессии и самоопределении;
- интенсификацию процесса профессиональной подготовки;
- ускорение освоения базовых профессиональных навыков;
- формирование навыков профессионального поведения в соответствии с этическими стандартами;
- стимулирование интереса к профессиональной деятельности;
- развитие компетенций в сфере личностного роста.

Хотя образовательные организации вправе самостоятельно определять порядок организации программы наставничества, мы рекомендуем придерживаться оптимального алгоритма, который наглядно представлен на рисунке 5.

Этапы организации наставничества

- 1 — **Подготовительный**
Определение целей, разработка программы, формирование базы наставников и наставляемых.
- 2 — **Профориентационный**
Привлечение представителей работодателя, установление контакта, планирование работы, реализация программы наставничества.
- 3 — **Профессионально-мотивирующий**
организация встреч с представителями профессии, экскурсий на предприятие, ежегодных конкурсов профессионального мастерства
- 4 — **Основной (Учебно-производственный)**
Организация занятий учебной и производственной практик
- 5 — **Заключительный (Трудоустройство и адаптация на рабочем месте)**
Оценка результатов, подведение итогов, предоставление обратной связи. Эффективная профессиональная адаптация на предприятии.



Рисунок 5 - Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации.

Данный алгоритм включает в себя 5 этапов: подготовительный, профориентационный, профессионально-мотивирующий, основной (учебно-производственный), и заключительный (трудоустройство и адаптация на рабочем месте).

Данный подход позволит наиболее эффективно организовать процесс наставничества с учетом всех необходимых этапов и компонентов программы.

Мы ожидаем, что правильная организация методической работы в системе наставничества будет направлена на успешную адаптацию молодых специалистов, повышение уровня мотивированности и осознанности студентов, повышение их профессиональной компетентности, формирование индивидуального стиля работы, развитие профессиональных навыков и интеграцию в профессиональное сообщество.

Выявленная проблема отсутствия оценки взаимодействия работодателя и студента решается путем оценивания результатов взаимодействия наставника и наставляемого.

Показатели оценивания результатов взаимодействия наставника и наставляемого:

- Повышение качества образовательных результатов обучающихся;
- Увеличение процента успешного прохождения промежуточной аттестации;
- Увеличение числа успешно реализованных совместных проектов с наставниками;
- Рост числа обучающихся, выражающих желание стать наставниками;
- Увеличение количества выпускников, планирующих трудоустройство;
- Рост числа трудоустроенных на предприятиях региона;
- Повышение эффективности трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций;
- Формирование сообщества активных выпускников.

Разработанные рекомендации направлены на содействие кураторам в формировании действенной системы наставничества в образовательной организации, однако создание эффективно функционирующей структуры требует значительного времени, поэтому рекомендуется начинать с небольших масштабов: в первый, пилотный год программы целесообразно организовать работу с 3-5 наставляемыми, подбирая для них наставников. Проектирование и планирование программы выступает основополагающим компонентом при создании системы наставничества, включающим детальное описание всех процессов её реализации в конкретном образовательном учреждении.

Таким образом, описанная выше модель организации программы наставничества в системе образования Российской Федерации предлагает следующую логику реализации программы наставничества:

- определение условий организации наставничества;
- набор наставников, наставляемых и прочих участников программы;
- проведение проверки потенциальных наставников и их наставляемых;

- проведение обучения наставников, наставляемых и родителей (законных представителей);
- подбор наставников и наставляемых;
- проведение сессии, направленной на ознакомление с программой наставничества, условиями ее реализации, общими параметрами программы;
- разработка форм включения в наставническую деятельность родителей или лиц, их замещающих;
- обоснование форм поддержки, контроля, проведение мониторинга и оценки наставнической деятельности;
- помощь наставникам и наставляемым в деятельности до этапа завершения наставнической деятельности;
- обоснование процедуры завершения наставничества;
- подведение итогов наставничества.

Эти рекомендации помогут сделать организацию наставничества продуктивным и интересным как для преподавателей, так и для обучающихся будущих профессионалов.

Использование системы наставничества в условиях СПО позволяет повысить уровень компетенции педагогов, что в свою очередь будет способствовать уровню подготовки студентов, делая занятия не только познавательными, но и интересными. Это способствует развитию у обучающихся навыков, необходимых для успешной адаптации в постоянно меняющейся профессиональной среде.

Внедрение системы наставничества в образовательный процесс является важным шагом на пути к формированию высококвалифицированных специалистов, способных эффективно взаимодействовать и сотрудничать в рамках своей профессиональной деятельности.

Таким образом, разработанные методические рекомендации по организации наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева» включают комплекс мер по совершенствованию существующих программ наставничества, направленных на повышение эффективности

взаимодействия между участниками образовательного процесса через внедрение системы подготовки наставников, разработку критериев оценки деятельности и создание эффективной системы мотивации всех участников программы.

Выводы по второй главе

Во второй главе было проведено исследование анализа текущего состояния системы наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева».

Анализ существующего опыта организации наставничества показал реализацию нескольких основных программ: «Обучающийся – обучающийся», «Преподаватель – обучающийся», «Преподаватель – преподаватель», «Работодатель – обучающийся».

Выявлены некоторые проблемы и недостатки действующей системы наставничества «Работодатель – обучающийся».

В ходе исследования разработаны методические рекомендации по совершенствованию системы наставничества на примере взаимодействия с социальными партнёрами сферы Туризм и гостеприимство и обучающегося ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева».

Таким образом, для повышения эффективности системы наставничества в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г. Ганиева» необходимо внедрить комплекс организационных, методических и практических мер, направленных на решение выявленных проблем и совершенствование существующих программ наставничества.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что организация системы наставничества способствует повышению уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание

устойчивого партнерства с представителями предприятий, предпринимателями и образовательными организациями, занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, увеличением числа образовательных и стартап - проектов, улучшением кадрового потенциала региона

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целях формирования достойной жизненной перспективы для каждого подростка, его образования, воспитания и социализации, максимально возможной самореализации, следует максимально ориентироваться на наставническую деятельность.

В ходе написания выпускной квалификационной работы были рассмотрены теоретические аспекты и даны методические рекомендации по организации системы наставничества.

В первой главе мы выяснили, что наставничество имеет глубокие исторические корни и эволюционировало от древнегреческой практики до современной системы профессиональной подготовки.

Эффективность наставничества определяется следующими факторами:

- концептуальная и методологическая проработанность;
- наличие четкой цели и логической структуры;
- определение всех компонентов процесса (объект, субъект, формы, средства, методы);
- оптимальное планирование временного ресурса.

В современной педагогической практике выявлены основные риски внедрения наставничества:

- механическое административное упрощение процессов;
- формальное навязывание наставнических функций педагогам;
- смещение акцента с наставляемых на фигуру наставника.

Особое значение имеет 2023 год, объявленный Годом педагога и наставника в России, что подчеркивает государственную поддержку и признание важности наставнической деятельности.

Для успешного развития наставничества необходимо:

- создание востребованной социально-образовательной среды;
- обеспечение надлежащей подготовки наставников;
- внедрение системы материального и морального стимулирования;

- сохранение баланса между административным регулированием и профессиональной самостоятельностью наставников.

Таким образом, наставничество представляет собой сложный системный феномен, требующий комплексного подхода к внедрению и развитию в современном образовательном пространстве.

Во второй главе была разработана памятка по организации модели наставничества в форме «работодатель-обучающийся», а также даны рекомендации, которые могут быть использованы в образовательном процессе и в период прохождения практики обучающимися.

На основе исследования, предлагаем следующие практические рекомендации по организации эффективного наставничества:

1. Организационные аспекты:

- Проводить тщательный отбор наставников с проверкой их квалификации;
- Обеспечить минимальное 6-часовое обучение наставников перед началом работы;
- Организовать постоянную поддержку наставников в процессе деятельности;
- Установить систему регулярного мониторинга результатов.

2. Работа с обучающимися:

- Обеспечить стабильное присутствие наставника в жизни наставляемого;
- Сфокусироваться на потребностях наставляемого, а не наставников;
- Организовать знакомство наставника с семьей наставляемого;
- Развивать доверительные отношения между всеми участниками.

3. Документационное обеспечение:

- Разработать четкие регламенты встреч и взаимодействия;
- Установить периодичность и формы отчетности;
- Создать систему оценки эффективности;
- Подготовить необходимые методические материалы.

4. Развитие программы:

- Развивать партнерские отношения с другими организациями;
- Расширять базу наставников и наставляемых;
- Внедрять инновационные технологии взаимодействия;
- Организовывать обмен опытом между участниками.

5. Оценка эффективности:

- Установить четкие критерии успеха;
- Регулярно собирать обратную связь;
- Анализировать достигнутые результаты;
- Корректировать программу при необходимости.

Важно помнить, что успешное наставничество требует системного подхода и постоянной работы над улучшением всех компонентов программы. Гибкость и адаптивность к потребностям участников – ключ к долгосрочному успеху.

Целевая аудитория, для которой значимы результаты исследования:

- администрации профессиональных образовательных организаций;
- педагогические работники;
- кураторы образовательных программ;
- руководители методических служб;
- наставники и их подопечные.

Основные перспективы дальнейшего развития системы наставничества:

1. Технологическое развитие: внедрение онлайн-платформ, использование ИИ для подбора участников, развитие дистанционных форм;
2. Институциональное укрепление: создание национальной системы наставничества, формирование центров подготовки, введение профессиональных стандартов;
3. Расширение применения: внедрение в корпоративный сектор, развитие международных программ, интеграция в систему непрерывного образования;

4. Социальное развитие: повышение престижа роли наставника, формирование профессионального сообщества, развитие волонтерского наставничества;

5. Экономическое обеспечение: внедрение системы материального стимулирования, создание эффективных бизнес-моделей, разработка механизмов финансирования.

Для успешной реализации необходимо обеспечить государственную поддержку, создать нормативно-правовую базу и развивать инфраструктуру, сохраняя баланс между инновациями и традиционными практиками наставничества.

Цель выпускной квалификационной работы достигнута, задачи выполнены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации».
2. Анисимов, П.Ф. Проблемы модернизации среднего профессионального образования [Текст] / П. Ф. Анисимов // Среднее профессиональное образование.-2014. – №5. – С. 8-15. ISBN 978-5-4396-1769-2
3. Беспалько, В. П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов [Текст]: учеб.-метод. пособие / В. П. Беспалько, Ю. Г. Татур. – М.: Норма, 2017. – 144 с. ISBN 5060001709
4. Волчек, В. А. Реализация целевой модели наставничества образовательными организациями Кузбасса : методическое пособие / Волчек В. А., Шмакова Л. Е., Стальмакова Т. А. ; отв. ред. Л. А. Богданова. — Кемерово : ГБУ ДПО «КРИПО», 2021. — 106 с. — ISBN 978-5-9572-0240-0.
— Текст : электронный URL: https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2021/11/metodicheskoe-posobie_realizacija-celevoj-modeli-nastavnichestva-.pdf (дата обращения: 05.04.2025).
5. Гузеев, В. В. Образовательная технология: от приема до философии [Текст] / В.В. Гузеев. – М.: Сентябрь, 2018. – 112 с. ISBN 5-87953-189-9
6. Гусев, Р. П. Методическая готовность преподавателей к созданию комплексного учебно-методического обеспечения образовательного процесса [Текст] / Р.П.Гусев // Среднее профессиональное образование.-2015. – № 3. – С.22-25. ISBN 978-5-691-01885-5
7. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века/ М.В. Кларин // Этап: Экономическая Теория, Анализ, Практика. – 2016. – № 1-2. С. 92–112. – Текст: непосредственный.

8. Кругликова, Г. А. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет ; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – 1 CD-ROM. – Текст : электронный URL: https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf (дата обращения: 04.04.2025).

9. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике / А. Р. Масалимова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. — 2013. — № 5 (80). — С. 35–40.

10. 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. - . – Текст : электронный URL: https://posh2.hmansy.eduru.ru/media/2020/06/02/1255050481/Pis_mo_MR-42_02.pdf

11. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях – Текст : электронный URL: <https://edu-eao.ru/wp-content/uploads/2021/05/pismo-minprosveshheniya-rossii-1.pdf> (дата обращения: 26.04.2025).

12. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе / Мин-во труда и соц. защиты РФ // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Текст : электронный URL: <https://docs.cntd.ru/document/420322477?ysclid=lltvlsyf95962192090>.

13. Модель наставничества в образовательной организации / С. В. Багний, Е. В. Галкина, В. А. Зигунова, Н. И. Иванова, Н. В. Шахматова. – Текст : электронный URL: <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>. (дата обращения: 04.04.2025).
14. «Молодые профессионалы»: официальный сайт. – Москва, 2014-2020 – URL: <https://worldskills.ru/> (дата обращения: 25.03.2021). – Текст: электронный.
15. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016 — 153 с.
16. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6 (15). С. 50–56. – Текст : электронный URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>.
17. Ожегов, Сергей Иванович. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. - 4-е изд., доп. - Москва : ИТИ Технологии, 2006. - 941 с. - ISBN 5-902638-10-0
18. Плотникова, Е. В. Наставничество как способ личностного и профессионального развития молодых специалистов в системе среднего профессионального образования - – Текст : электронный https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/42990/1/978-5-8295-0879-1_010.pdf (дата обращения: 04.04.2025).
19. Положение о наставничестве ГБПОУ БТПТИС — Текст : электронный URL: <https://btptis.ru/wp-content/uploads/2021/01/polozhenie-o-nastavnichestve.pdf>
20. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста // Агентство стратегических инициатив. – Текст : электронный URL: <http://asi.ru/staffing/standard/>. (дата обращения: 04.04.2025).

21. Сайт правительства России: официальный сайт. – Москва, 2020 – URL: <http://government.ru/> (дата обращения: 25.03.2021). – Текст: электронный.

22. Сборник статей по итогам Региональной научнопрактической конференции. – Омск: БПОУ «Омский педагогический колледж № 1», 2021 – 70 с. – Текст : электронный URL: <https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoy-konferenczii-nastavnichestvo-21-veka.pdf> (дата обращения: 06.04.2025).

23. Стратегии и модели наставничества как инструмент решения С 23 приоритетных задач в системе среднего профессионального образования: Сборник материалов республиканской научно- практической конференции – Казань: КПК, 2023. – 263 с. – Текст : электронный URL: [https://edu.tatar.ru/upload/storage/org6264/files/Сборник%20конференции%20март%202023%20НОВЫЙ%20\(11\).pdf](https://edu.tatar.ru/upload/storage/org6264/files/Сборник%20конференции%20март%202023%20НОВЫЙ%20(11).pdf) (дата обращения: 26.04.2025).

24. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х. М. Бербекова». Год педагога и наставника – 2023. – Текст : электронный URL: <https://kbsu.ru/news-category/godpedagoga-i-nastavnika-2023/> (дата обращения: 04.04.2025).

25. Чекалева, Н. В. Современные теории и технологии образования [Текст]: учеб.пособие для пед. Вызов / Н.В. Чекалева. – Омск.: Омский гос. пед. ун- т, 2017. – 71 с. ISBN 5-8268-0043-7

Приложение 1

Положение о наставничестве, реализуемом в ГБПОУ «Бакальский техникум имени М.Г.Ганиева»



Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса
имени М.Г. Ганиева»

ПРИНЯТО:
Решением Педагогического совета
Протокол № 1 от «11» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БТПП и С
Приказ № 2 от «11» января 2021 г.

Н.В. Глушченко



ПОЛОЖЕНИЕ
О наставничестве
в ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса
имени М.Г. Ганиева»

2021 г.

Дорожная карта, внедрения региональной целевой модели наставничества

СОГЛАСОВАНО
Региональный центр наставничества
ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»
Руководитель / Липцова Л.Р.
« 3 » 02 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБПОУ БПТиС
Глушенко Н.В.
« 2 » 02 2021 г.

ДОРОЖНАЯ КАРТА

Внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г.Ганиева»
на период с 2020 по 2024 гг.

№ п/п	Основные мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Результат
1	Разработка и издание распорядительного акта ГБПОУ БПТиС о внедрении региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее – РЦМ НО) на уровне организации	ноябрь 2020	Директор ГБПОУ БПТиС, куратор	Разработан и издан приказ № 168 от 20.11.2020г.
2	Назначение лиц, ответственных за внедрение и РЦМ НО в образовательной организации (куратора)	декабрь 2020	Директор ГБПОУ БПТиС, куратор	Ответственное лицо: Глушенко Н.В. Куратор: Струтова О.В.
3	Разработка и издание локальных документов, регламентирующих процессы наставничества в ГБПОУ БПТиС	декабрь 2020	Директор ГБПОУ БПТиС, куратор	Разработано положение о внедрении РЦМ НО в ГБПОУ БПТиС
4	Разработка программ наставничества и их актуализация по мере необходимости	ежегодно	Директор ГБПОУ БПТиС, куратор	Разработанные программы наставничества

Приказ о внедрении региональной целевой модели наставничества

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г. Ганичева»	
ПРИКАЗ	
от 20.11.2020г.	№ 168
О внедрении целевой модели наставничества.	
На основании приказа МО и Н Челябинской области №01/2428 от 18 ноября 2020г. «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области», Распоряжения 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", с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций, ПРИКАЗЫВАЮ: 1. Внедрить в ГБПОУ БТПП и С целевую модель наставничества. 2. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Стругову О.В, преподавателя. 3. Утвердить: 3.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ БТПП и С на 2020-2024 гг. (Приложение 1) 3.2. Положение о наставничестве в ГБПОУ БТПП и С (Приложение 2) 3.3. Программу целевой модели наставничества в ГБПОУ БТПП и С (Приложение 3) 4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Маринину Е.С.- зам.директора УР, Котенкову О.Д. - зам.директора по УВР, Зарипову А.Р. - зам.директора по УПР.	
Директор	Н.В. Глушенко
Стругова О.В. 89507410380	

Программы наставничества

Российской Федерации
Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«**Бакальский** техникум профессиональных технологий и сервиса
имени М.Г. Ганиева»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

2020г.

Российской Федерации
Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«**Бакальский** техникум профессиональных технологий и сервиса
имени М.Г. Ганиева»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

2020г.

Российской Федерации
Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«**Бакальский** техникум профессиональных технологий и сервиса
имени М.Г. Ганиева»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«РАБОТОДАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

2020г.

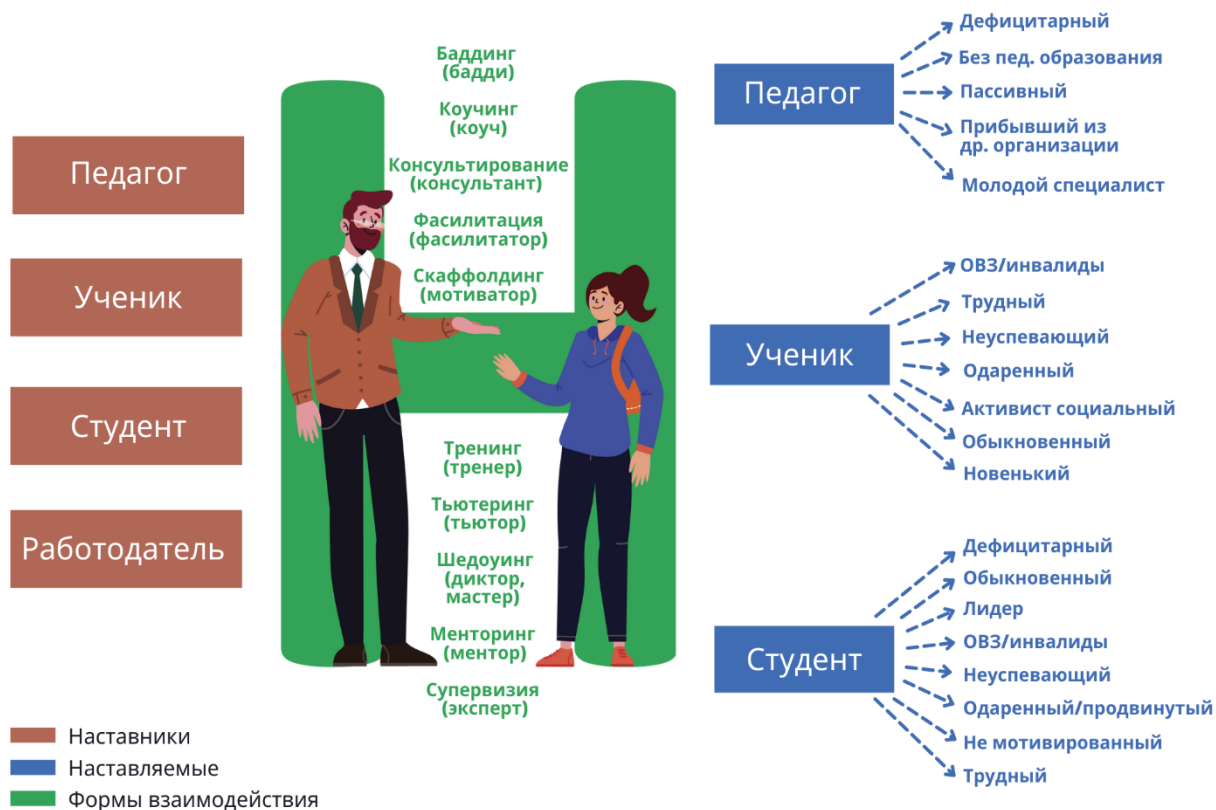
Российской Федерации
Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«**Бакальский** техникум профессиональных технологий и сервиса
имени М.Г. Ганиева»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

2020г.

Памятка методической работы для организации системы наставничества по форме «работодатель — студент»

МЕНТАЛЬНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА



Внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации предусматривает – независимо от формы наставничества две основные роли: наставляемый и наставник. Форма наставничества «работодатель-студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения студентами актуальных

знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Программа наставничества по форме «работодатель — студент». Она предполагает взаимодействие обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики.

Участники Программы

Наставник: Сотрудники предприятий и организаций, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемый: Студент, обучающийся по программам среднего профессионального образования.

Цель программы — получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Некоторые задачи:

- помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии, их самоопределение в профессии и личностное развитие;
- получение обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации;
- подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность и образовательную организацию.

Принципы реализации программы наставничества «работодатель-студент»
Основной принцип работы наставника — стремление донести нужную информацию и помочь молодому специалисту ее усвоить. Наставнику следует соотноситься с

исходным образовательным уровнем наставляемого; учитывать небольшой жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей; обязательно подключать

наставляемого к планированию его карьеры и составлению индивидуального плана развития, интересоваться его точкой зрения на происходящее; не выполнять за наставляемого работу, а чаще предоставлять возможность работать под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

Этапы программы:

Профориентационный (работа с потенциальными абитуриентами) — привлечение представителей работодателя к профориентационной кампании техникума.

Профессионально-мотивирующий (работа по профессиональному самоопределению студентов) — организация встреч с представителями профессии, экскурсий на предприятие, ежегодных конкурсов профессионального мастерства.

Учебно-производственный — организация занятий учебной и производственной практик, когда обучающиеся под руководством наставника от предприятия включаются в процесс производства, выполняют трудовые функции в команде, выстраивают отношения с руководителями и коллегами, несут ответственность за качество выполняемых работ.

Трудоустройство и адаптация на рабочем месте — эффективная профессиональная адаптация на предприятии.

Основные направления работы по реализации программы

1. Формирование базы предприятий:

Формирование перечня предприятий, готовых к реализации модели наставничества «работодатель-студент».

Заключение соглашений по внедрению целевой модели наставничества.

2. Разработка программ наставничества под конкретное предприятие.

3. Отбор наставников из числа активных и опытных сотрудников предприятий и организаций, представителей благодарных выпускников.

Формирование электронной базы наставников: Анкетирование. Использование базы наставников.

4. Обучение наставников.

5. Разработка дневников наставника.

6. Отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить индивидуальную траекторию развития. Либо – обучающихся, с особыми образовательными потребностями, сверх программы техникума:

Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

Оформление согласий на обработку персональных данных участников целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста.

7. Формирование пар, групп:

Личные встречи или групповая работа в формате «нетворкинг».

8. Организация рабочих встреч с преподавателями, работодателями и студентами:

Планирование рабочего процесса. Оказание практической помощи по реализации и представлению результатов проектной деятельности.

9. Рефлексия реализации формы наставничества.

Методическая работа представляет собой комплексную систему взаимодействия, направленную на профессиональное развитие молодого специалиста. Она включает следующие ключевые **компоненты**:

1. Диагностический этап:

- Оценка профессиональных качеств молодого специалиста
- Определение исходного уровня компетенций
- Выявление индивидуальных особенностей

2. Организационный этап:

- Разработка индивидуального плана развития
- Формирование психологической совместимости
- Создание условий для эффективного взаимодействия

3. Практический этап:

• Реализация различных форм работы: педагогические советы, семинары, мастер-классы, открытые занятия

- Стимулирование самообразования
- Практическая отработка навыков

4. Контрольный этап:

- Анализ результатов
- Оценка эффективности
- Корректировка программы развития

Результаты методической работы:

- Успешная адаптация молодого специалиста
- Повышение профессиональной компетентности
- Формирование индивидуального стиля работы
- Развитие профессиональных навыков
- Интеграция в профессиональное сообщество

Рекомендации по организации:

1. Включение системы наставничества в общую методическую работу организации

2. Обеспечение системного подхода к реализации всех компонентов
3. Создание условий для эффективного взаимодействия наставника и подопечного
4. Регулярный мониторинг и корректировка программы развития

Анкета результатов работы наставника и наставляемого

1. Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
2. Каких результатов вы достигли?
3. Чему вы научились друг у друга?
4. Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели. Как вы изменились?
5. Что вы поняли про себя в процессе общения?
6. Чем запомнилось взаимодействие?
7. Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
8. Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

Таким образом, методическая работа в наставничестве является ключевым инструментом профессионального развития молодых специалистов, требующим комплексного подхода и тщательной организации всех этапов взаимодействия.

Индикативные показатели

- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост выпускников, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях