

ПРАКТИКА НАСТАНИЧЕСТВА В ГПОУ АСПК: ТОЧКИ РОСТА И ПЕРВЫЕ ТРУДНОСТИ

Елена Владимировна Козлова

**заместитель директора
по воспитательной работе**



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- **Положение о наставничестве в ГПОУ АСПК**
- **Программа наставничества на 2021-2025 гг.**
- **Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества**

Нормативно-правовая документация по реализации
Программы наставничества в ГПОУ АСПК размещена на официальном сайте:
<http://as-pk.ru/nastavnik/normdoc/>



1 ТОЧКА РОСТА – КОЛИЧЕСТВО НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ

Студент-наставник



ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ

ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ

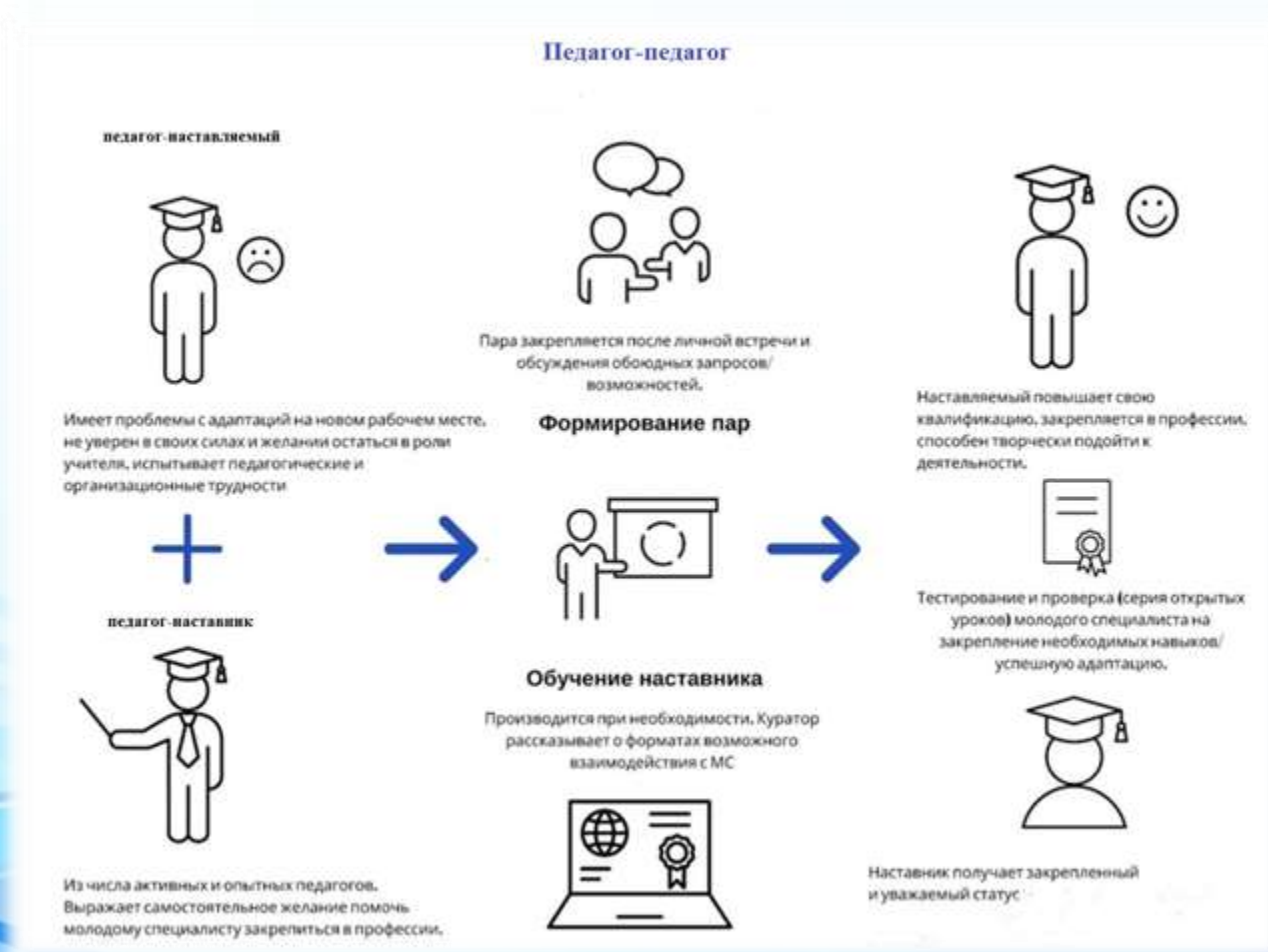
РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ

СТУДЕНТ-УЧЕНИК

СТУДЕНТ-СТУДЕНТ



ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ





ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ

Педагог-студент

Студент-наставляемый



Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не имеет карьерных ожиданий. Либо - имеет особые образовательные потребности, но не может реализовать себя в рамках школьной программы.



педагог-наставник



Представитель сообщества активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на саморазвитие студента.



- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



Наставляемый повышает свои образовательные результаты, мотивирован, интегрирован в сообщество, осознанно подходит к выбору профессии. В будущем может сам стать наставником.



Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки



Наставник получает статус лидера и значимого взрослого, подкрепляет авторитет. Развивает гибкие навыки, чувствует свою принадлежность сообществу, получает поощрение за реализацию программ КСО.



РАБОТАДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ

Работодатель – студенту

Студент-наставляемый



Не имеет прикладных навыков, необходимых для получения работы, мало информирован о собственных карьерных перспективах, не мотивирован, не готов к труду.



Работодатель-наставник



Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на процесс саморазвития студента.



- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"
- Демо день с посещением учащимися предприятия

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.
- Развитие коммуникационных навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"
- Самостоятельная подготовка программы профпрактики



Наставляемый профессионально подготовлен, осознанно входит в профессию, имеет перспективу успешного трудоустройства.



Защита проекта, продукта, представление бизнес модели, результатов стажировки, получение наставляемым приглашения на работу.



Наставник получает статус лидера и поощрение на работе. Развивает гибкие навыки и умение работать с новым поколением, чувствует свою принадлежность сообществу. Формирует пул будущих сотрудников.



СТУДЕНТ-УЧЕНИК

Студент – ученик

Ученик-наставляемый



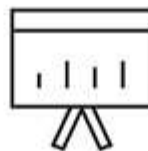
Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не включен в школьное сообщество.
Либо – имеет особые образовательные потребности и желание развиваться.



Студент-наставник



Из числа активных студентов с высокими образовательными результатами, Представитель Сообщества благодарных выпускников.
Проходит тестирование, чтобы определить реальную способность помочь наставляемому.



- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате "быстрых встреч"

Формирование пар



Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- определение форматов взаимодействия
- развитие коммуникационных и организаторских навыков
- Работа с пособиями Ментори "Рабочие тетради наставника"



Наставляемый повышает свои образовательные результаты, планирует образовательную траекторию, мотивирован, интегрирован в сообщество. В будущем может сам стать наставником.



Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/улучшение показателей)



Сформированная образовательная траектория



Наставник получает уважаемый и закрепленный статус, поощрение за активную общественную работу, может претендовать на стипендию, чувствует причастность к сообществу.



СТУДЕНТ-СТУДЕНТ





1 ТОЧКА РОСТА – КОЛИЧЕСТВО НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ



2 ТОЧКА РОСТА - РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

- Успешное участие студентов колледжа в чемпионатах профессионального мастерства, НПК, олимпиадах, конкурсах различного уровня
- Снижение количества студентов, состоящих на всех видах учёта
- Повышение уровня мотивации начинающих преподавателей
- Сокращение адаптационного периода при прохождении производственных практик

2 ТОЧКА РОСТА - РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



2 ТОЧКА РОСТА - РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



2 ТОЧКА РОСТА - РЕЗУЛЬТАТИВНОСТ»

- Успешное участие студентов колледжа в чемпионатах профессионального мастерства, НПК, олимпиадах, конкурсах различного уровня
- Снижение количества студентов, состоящих на всех видах учёта
- Повышение уровня мотивации начинающих преподавателей
- Сокращение адаптационного периода при прохождении производственных практик



2 ТОЧКА РОСТА - РЕЗУЛЬТАТИВНОСТ»



Количество наставников-специалистов предприятий города и области

3 ТОЧКА РОСТА – УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

- Систематизация собственных знаний и практического опыта;
- Развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Рост успеваемости и улучшение поведения студентов в группе;
- Помощь в подготовке к олимпиадам и конкурсам;
- Удовлетворённость совместной работой – 100%.



3 ТОЧКА РОСТА – УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ



Удовлетворённость работой наставников и наставляемых



ТРУДНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Низкая адаптивность к социокультурным и профессиональным изменениям;
- Низкая методологическая подготовка;
- Слабое оперирование приемами саморегуляции;
- Непонимание цели наставничества;
- Высокий уровень загруженности по основному виду деятельности.



ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ

- Изменение плана мероприятий;
- Корректировка программ «Школа наставников» и «Педагогическая мастерская»;
- Новые формы работы с привлечением работодателей;
- Анкеты по изучению профессиональных дефицитов наставляемых и наставников;
- Мониторинг изучения удовлетворённости всех участников программы «Наставничество».





ПРАКТИКА НАСТАНИЧЕСТВА В ГПОУ АСПК: ТОЧКИ РОСТА И ПЕРВЫЕ ТРУДНОСТИ

Елена Владимировна Козлова

**заместитель директора
по воспитательной работе**