

Парусова Елена Валерьевна
преподаватель
Краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение «Вяземский лесхоз –
техникум им. Н.В Усенко» (КГБ ПОУ ВЛХТ)

«ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КГБ ПОУ ВЛХТ»

Аннотация: Работа по внедрению целевой модели наставничества в КГБ ПОУ ВЛХТ. Работа проводилась по моделям «Педагог-обучающийся» Применялись техники и приёмы по вариантам: «Скаффолдинг», «Консультирование», «Коучинг», «Шедоуинг», «Менто-ринг», «Супервизия». Слабые студенты были выбраны способом проведения анкетирования. Все наставники прошли обучение. Мы написали наставничества затронув все направления деятельности, в которых у нас ведется работа. Помощь наставника дает плодотворный результат.

Ключевые слова: Наставник, мотиватор, консультант, мастер, эксперт, техники обучения, мотивация, адаптация, успеваемость.

Работа по внедрению целевой модели наставничества в КГБ ПОУ ВЛХТ началась в 2021 году. Работа проводилась по модели



Цель ее заключалась в раскрытие потенциала личности наставляемого.

Рис. 2 Работа наставников

Слабые студенты были выбраны способом проведения анкетирования, которая выявляла, степень желая ребенка к обучению, адаптации в коллективе, умению показать и проявить себя в лучшем варианте. Были задействованы 5 наставников и в качестве наставляемых 21 студент 2 курса всех специальностей.

В работе применялись техники и приёмов по вариантам:

1. «Скаффолдинг» (наставник - мотиватор) - процесс, посредством которого наставник мотивирует наставляемого решать более сложные задачи, находящиеся за пределами его возможностей.

Приемы скаффолдинга:

активация уже имеющихся знаний, подсказки наставляемым, какую стратегию выполнения задания лучше выбрать, использование тактики «размышление вслух», проговаривание или озвучивание процесса

размышления над заданием после его выполнения, вопросы, совместная работа, моделирование, методы снижения напряжения.

В качестве наставляемых были задействованы двое студентов специальности техническая эксплуатация машин, ставилась цель, чтобы ребята не просто закончили семестр с положительными оценками, но и приняли участие в одном из профессиональных конкурсов. В результате ребята участвовали в олимпиаде, и показали не плохие результаты. Данная работа наставничества цели достигла.

2. «Консультирование» (наставник - консультант) - Цель реализации данного варианта заключался в оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска. Было так же задействовано два студента, итогом помочь ребятам закончить семестр с положительными оценками, помочь адаптироваться в стенах техникума, проявить себя так же в кружковой работе. По итогу цели достигли.

3. «Коучинг» (наставник - коуч) - Техника обучения, в процессе которой наставник помогает наставляемому достичь некой жизненной или профессиональной цели. Техника сфокусирована на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. В этом случае, нужно было помочь студентам адаптироваться в техникуме, помочь понять важность получаемой профессии, пошагово помогать исправлять успеваемость по всем дисциплинам, и положительно закончить семестр. В итоге цель была достигнута.

В 2022 году мы начали работу по форме наставничества "работодатель – студент" и ее вариация "социальный партнёр – студент".

Предполагает взаимодействие обучающегося профессиональной образовательной организации и представителя регионального предприятия/организации при котором наставник активизирует профессиональный, гражданский и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе, самоопределению и самореализации.

Цель реализации формы – получение обучающимися актуализированного профессионального и социального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения, самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Модель реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами.

Это примеры использования материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений, в нашем случае питомника, площадей под различные виды рубок и лесовосстановления и т.д.).

Реализация может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, индивидуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

В качестве наставников выступают мастера с производства или высококвалифицированные работники предприятия, которые передают

свои знания и опыт, обучают эффективным приемам труда, повышают квалификационный и профессиональный уровень студента, развивают способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности. Или сотрудники предприятий, которые выступают в качестве консультантов, а также осуществляют экскурсионное сопровождение программ, сопровождение спортивных соревнований, подключаются к подготовке одаренных обучающихся к конкурсам, ведут просветительскую работу (читают открытые лекции), организуют участие в проектной деятельности и социальных практик обучающихся, осуществляя сопровождение их творческой, исследовательской и социальной проектной деятельности.

Варианты работы наставника с наставляемым:

1. Шедоунг (наставник - мастер) - метод обучения, при котором наставляемый (новичок) полностью становится на определенный



промежуток времени тенью наставника («следование как тень»). наставляемый впитывает технологию, наблюдая за его работой. В нашем случае, можно привести пример, когда мы выезжали в лесничество за консультацией для подготовки к олимпиаде, студенты, наблюдая за работой наставника получали опыт.

Рис.1 Мастер

2. Менторинг (наставник - ментор) - техника поддерживающих жестких отношений (возможно долгосрочных) неотступное руководство процессом работы – например работа студентов на производстве во время каникул.

2. Супервизия (наставник - эксперт) - техника повышения квалификации специалистов (наставников) в форме их профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества используемых практических подходов Главная идея: профессиональное взаимодействие в целях повышения эффективности работы специалиста, развития профессии и профессионального сообщества в целом. Основная задача: способствовать росту наставника в роли наставника – в этом случае, когда мы сами наставники выезжали на предприятие за консультацией, по интересующим нас вопросам.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и значимого взрослого;
- подкрепление авторитета;
- развитие коммуникационных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег;

– возможность стать победителем конкурса "Лучший наставник образовательной организации" с получением соответствующего титула и материальных подарков.

- стимулирование в заработной плате.

Вывод: Мы понимаем, что наставническая деятельность у нас ведётся, но оформление этой работы у нас хромало, поэтому все наставники прошли обучение на курсах по написанию программ наставничества. Мы по форме работодатель - студент, педагог – молодой педагог, педагог и студент (подготовка к олимпиаде) и т.д. затронув все направления деятельности, в которых у нас ведется работа. Также ведется работа с предприятиями района по заключению договоров по работе наставничества.

Подводя итоги работы за прошлый год и видя результаты этого года, мы видим явные результаты. Так как классный руководитель группы, не может своим вниманием охватить индивидуально каждого студента, соответственно помощь наставника ему очень хорошо помогает и их совместная работа, дает плодотворный результат. Наставник опекает, направляет, дает советы наставляемому, делится опытом из личной практики. В результате студент получает мотивацию в обучение, в будущей профессии, и применении ее в жизни. В нашем случае ребята с большим энтузиазмом изъявили желания после окончания учебного заведения работать по профилю. А мы подвели итоги на форуме наставников КГБ ПОУ ВЛХТ



Рис.3 Форум наставников

Литература:

1. ПОЛОЖЕНИЕ о Программе наставничества в образовательных организациях Хабаровского края. Приказ ректора КГАОУ ДПО ХК ИРО от 25.10.2021 № 169-од.

2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях 2021

Парусова Елена Валерьевна – преподаватель, Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Вяземский лесхоз – техникум им. Н.В Усенко» (КГБ ПОУ ВЛХТ)

эл. почта: elena-parusova@mail.ru тел: 89241136014