

**Проблемный круглый стол с участниками Республиканского методического дня
«Ключевые аспекты внедрения технологии наставничества в профессиональном
образовании: опыт, проблемы, решения»**

В Петрозаводском техникуме городского хозяйства 28 февраля 2023 года в рамках Республиканского методического дня состоялся Проблемный круглый стол «Опыт внедрения технологии наставничества в профессиональных образовательных организациях» с последующим тренингом «Проектирование успешных практик наставничества в СПО». В нем приняли участие методисты и заведующие отделениями техникумов и колледжей городов Республики Карелии - Петрозаводска, Костомукши, Кондопоги и Сегежи. Задача состояла в том, чтобы коллеги поделились своим опытом реализации наставничества и обозначили основные проблемы, которые возникают на этом пути.

Ведущая Проблемного круглого стола - заместитель директора по методической работе Петрозаводского техникума городского хозяйства Диана Асхатовна Савицкая. Она представила опыт своей образовательной организации как трехлетний путь реализации сначала одной модели наставничества «педагог-педагог», затем нескольких - «студент-студент», «мастер п/о – мастер п/о», «работодатель – педагог». Трудно педагогам было выкраивать время для встреч, находить общий язык с наставником в новой для них ситуации, принять тот факт, что они в роли учеников. Из 17-ти созданных пар «педагог-педагог» через некоторое время осталось 8. Сейчас технология наставничества как технология повышения квалификации продолжает работать в моделях с преподавателями, работодателями и мастерами производственного обучения, а модель «студент-студент» используется как образовательная технология. Ее применяют преподаватели на учебных и внеаудиторных занятиях.

Оксана Александровна Коваленко – заведующая отделением ГАПОУ РК «Петрозаводский педагогический колледж» - сначала рассказала о традиционных моделях «работодатель-студент», «ученик-студент», когда учитель школы становится наставником студента во время практики, а также по окончании ее. Студент приходит в школу в определенные дни, занимается с неуспевающими учениками под руководством наставника. Также она поведала о специфической для педагогических специальностей модели наставничества, когда в связке не двое, а трое - «работодатель – педагог – администрация колледжа».

Елена Васильевна Григорьева – старший методист ГАПОУ РК «Петрозаводский медицинский базовый колледж» - поделилась опытом реализации модели «преподаватель-преподаватель» и «студенты 2 курса – учебная группа 1 курса». Последняя модель чем-то напоминает шефство, по словам Елены Васильевны, но старшекурсники не столько адаптеры, или проводники в новый мир, сколько наставники, у которых основная задача - быстрее научить младших первичным медицинским навыкам. Елена Васильевна рассказала, как наставник-педагог провела бинарный урок с недавно вошедшим в коллектив педагогом, зажатым и очень тревожным. Почувствовав надежное и крепкое плечо опытного коллеги, молодой преподаватель стал намного увереннее и веселее. Совместный опыт проведения открытого урока наставником и наставляемым стал серьезным шагом для последнего из точка А в точку Б.

Сложнее реализуется модель «работодатель-студент», т.к. у работодателя нет мотивации и должной заинтересованности в том, чтобы обучать студентов тому, что умеют сами.

Ирина Леонидовна Норицына – старший методист ГАПОУ РК «Петрозаводский автотранспортный техникум» - рассказала, что они тоже работают по моделям «студент-студент», «преподаватель-преподаватель», «работодатель-студент», и последняя модели является одной из самых проблемных и трудоемких.

Анна Сергеевна Силина – старший методист ЧПОУ «Петрозаводский кооперативный техникум» - начала с того, что в реализации технологии наставничества в коллективе возникли типичные для всех проблемы: коллеги создавали пары, а потом расходились из-за психологической несовместимости. Напряженность обстановки решили разрядить тренинговым семинаром для молодых педагогов и наставников - «Педагогический дуэт». В игровой форме коллеги выполняли упражнения, решали кейсы, одновременно глубже узнавали друг друга, сближались и находили общие интересы. Знаковым упражнением в тренинге было «Найти ошибки в документах», поскольку для молодых педагогов рабочие программы, ФГОСы, учебные журналы словно китайская грамота. В рамках семинара обсуждали содержание наставнической работы, планировали деятельность молодых преподавателей по методической теме года и теме самообразования.

Ольга Юрьевна Крюкова – методист ГБПОУ РК «Петрозаводский лесотехнический техникум» - рассказала о модели «работодатель-наставник». Группа компаний «Карелия Палп» – надежный, заинтересованный в выпускниках и социально активный работодатель. За каждым студентом распоряжением по производству закрепляется наставник, работа которого оплачивается. У студентов во время прохождения производственной практики есть возможность трудоустроиться на предприятиях компании. В это время ребята могут хорошо освоиться на конкретном рабочем месте и вернуться туда после выпуска из техникума.

«В прошлом году за ребятами закрепили более 150 наставников, - продолжает Ольга Юрьевна, - за что мы очень благодарны нашим работодателям. Если говорить о проблемах, с которыми мы сталкиваемся, реализуя эту модель, то основная заключается в качестве наставников. Конечно, по возможности наставники подбираются из числа рабочих кадров, имеющих большой опыт работы на предприятии и высокий квалификационный разряд. Однако не у всех на достаточном уровне развиты психологические качества. И мы видим необходимость работать в этом направлении вместе с нашими работодателями».

В техникуме также работает модель «работодатель – мастер производственного обучения», которая реализуется во время стажировки.

«В ГАПОУ РК «Петрозаводский колледж технологии и предпринимательства» наставники проходят специальное обучение. Если это студенты в модели «студент 3 курса – студент 1 курса», то обучение организовано социально - психологической службой колледжа. Если это преподаватель в модели «педагог-педагог», то повышение квалификации проходит на базе Карельского института развития образования», - говорит Светлана Николаевна Павлова, заведующая практикой в колледже. Модель «работодатель–студент» реализуется во время практики на базе ТХ «Лотос». Наставник знакомит студента с рабочим местом, видами оборудования, торговым инвентарем, ассортиментом товаров, планограммой по выкладке и размещению товаров, стандартами обслуживания покупателей. Он ежедневно контролирует выход студента на практику, оказывает практическую помощь в консультировании покупателей, ведет учет за выполнением различных видов работ студентом. С мастером

производственного обучения обсуждает полученные профессиональные навыки и практический опыт студентов. В результате наставляемый быстро адаптируется в трудовом коллективе, трудоустраивается по профессии. Но проблема в том, что работодателей, ответственных, педагогически ориентированных на поддержку студента, очень мало.

Таким образом, на Проблемном круглом столе «Опыт внедрения технологии наставничества в профессиональных образовательных организациях» участники представили свои практики реализации технологии наставничества, поделились сильными и слабыми сторонами своих моделей, а также опытом решения проблем. Но есть проблемы, которые остаются актуальными до сих пор и для всех:

- слабая мотивация наставника и наставляемого;
- психологические проблемы между наставником и наставляемым;
- недостаточная психолого-педагогическая подготовка у работодателя как наставника.

Тому, как их можно решить, была посвящена вторая часть Проблемного круглого стола – это тренинг «Проектирование успешных практик наставничества в СПО». Об этом в следующей статье.

*Савицкая Диана Асхатовна, заместитель директора по МР ГАПОУ РК
«Петрозаводский техникум городского хозяйства»*