



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

от 27.12.2022

№ 3401

г. Краснодар

**О присвоении статуса краевых инновационных
площадок**

В соответствии с частью 4 статьи 20 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", во исполнение приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 11 сентября 2019 г. № 3513 "Об утверждении положения о краевой инновационной площадке в системе образования Краснодарского края", на основании протокола заседания Координационного совета по управлению инновациями в образовательных организациях Краснодарского края № 18 от 23 декабря 2022 г. приказываю:

1. Присвоить статус краевых инновационных площадок сроком на 3 года следующим образовательным организациям:

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 30 "Колобок" станицы Выселки муниципального образования Выселковский район по теме: "Воспитательная модель как условие формирования культурных способов познания у детей дошкольного возраста";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар "Детский сад комбинированного вида № 187" по теме: "Экономика и жизнь дошкольника: формирование основ экономической грамотности у детей дошкольного возраста";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 11 "Светлячок" муниципального образования Тимашевский район по теме: "Модель формирования основ функциональной грамотности дошкольников 5-7 лет средствами игровой образовательной среды";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар "Детский сад комбинированного вида № 112" по теме: "Исследовательские площадки как средство формирования опыта познавательной инициативы у детей дошкольного возраста";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 19 города Крымска муниципального образования Крымский район по теме: "Детская журналистика как средство

развития социально-коммуникативной активности у детей дошкольного возраста";

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар "Детский сад комбинированного вида № 94" по теме: "Арт-педагогические технологии как средство стимулирования творческой самореализации участников образовательных отношений";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка – детский сад № 4 муниципального образования город Новороссийск по теме: "Современная конструктивно-модельная среда как условие формирования основ инженерной грамотности у дошкольников";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 22 города Ейска муниципального образования Ейский район по теме: "Педагогические условия интеллектуального и творческого развития детей дошкольного возраста посредством применения STEM-технологии";

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар "Детский сад комбинированного вида № 179 "Дюймовочка" по теме: "Интегративная модель формирования социальной активности дошкольников с ограниченными возможностями здоровья";

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение муниципального образования Динской район "Средняя общеобразовательная школа № 6 имени Кирилла Васильевича Россинского" по теме: "Культурно-просветительский центр как система развития творческой, интеллектуальной и физической одаренности детей в условиях сельской школы";

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 имени А.И. Герцена муниципального образования Тимашевский район по теме: "Школьный климат как фактор повышения качества образования в современной общеобразовательной организации";

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края "Крымский индустриально-строительный техникум" по теме "Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения качества практической подготовки";

муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования муниципального образования город Краснодар "Детский морской центр имени адмирала Федора Федоровича Ушакова" по теме: "Сопровождение профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования через создание площадки профессионального диалога "Вектор Skills";

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр творчества "Калейдоскоп" муниципального образования Тимашевский район по теме: "Патриотическое воспитание в организации дополнительного образования посредством туристско-краеведческой деятельности";

муниципальное казенное учреждение "Центр развития образования и оценки качества" (г. Армавир) по теме: "Трансформация системы методической работы на муниципальном уровне: механизмы и траектории развития".

2. Отделу общего образования в управлении общего образования (Колчанов А.В.) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

3. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника управления общего образования министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края Мясищеву Е.В.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Первый заместитель министра



С.В. Пронько

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРЫМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО- СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»
г. Крымск

ПРИКАЗ

« 12» января 2023г.

№ 01-13/25/1

Об определении направлений работы в рамках инновационного проекта
«Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения
качества практической подготовки» и создании рабочей группы

На основании приказа Министерства образования, науки и молодежной
политики Краснодарского края №3401 от 27.12.2022 года «О присвоении статуса
краевых инновационных площадок»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать в ГБПОУ КК «Крымский индустриально – строительный
техникум» инновационную деятельность в рамках проекта по теме
«Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения
качества практической подготовки» сроком на 3 года;
2. Создать рабочую группу по реализации проекта из следующих сотрудников
организации:
Плошник Н.В., директор ГБПОУ КК КИСТ
Недзвецкая Т.А., заместитель директора по УПР
Тоноян С.С., заместитель директора по УМР
Золотарева Ю.Ю., преподаватель ГБПОУ КК КИСТ
Алиева А.В., преподаватель ГБПОУ КК КИСТ
Овчаренко Е.Г., преподаватель ГБПОУ КК КИСТ
Килиди И.А., преподаватель ГБПОУ КК КИСТ
Гончарова В.А., преподаватель ГБПОУ КК КИСТ
Гавозда Т.В., преподаватель ГБПОУ КК КИСТ
3. Заместителю директора по учебно – производственной работе Недзвецкой
Т.А. и заместителю директора по учебно – методической работе Тоноян С.С.
обеспечить реализацию проекта, отслеживать качество выполнения
технических заданий, организовать предоставление отчетности (по
необходимости);
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор



Н.В. Плошник

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

«КРЫМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО – СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

**СБОРНИК СЦЕНАРИЕВ МЕНТОРСКОЙ ПРОГРАММЫ
(Модуль 1. Социально-психологический)
Дидактические материалы**

Крымск - 2023

Плошник Н.В., Недзвецкая Т.А., Тоноян С.С., Золотарева Ю.Ю.

Сборник сценариев менторской программы (Модуль 1. Социально-психологический).
Дидактические материалы. ГБПОУ КК «Крымский индустриально – строительный техникум». – Крымск, 2023. – 18 с.

Рецензенты: Черных Татьяна Анатольевна, заместитель директора по учебно – производственной работе ГБПОУ КК «Славянский электротехнологический техникум»

Сборник сценариев менторской программы – вспомогательные дидактические материалы для реализации инновационного проекта ГБПОУ КК КИСТ «Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения качества практической подготовки» в рамках работы Краевой инновационной площадки.

Разработки сценариев менторской программы могут быть использованы для осуществления взаимодействия заинтересованных сторон – ментора (преподаватель/мастер производственного обучения ПОО) и менти (социальный партнер, руководитель практики от профильной организации).

Сценарий. Первая встреча: Знакомство с менти

➤ Подготовка Ментора к встрече

Для того чтобы лучше подготовиться к встрече, рекомендуем вам заранее ознакомиться с информацией о менти, которую вам заблаговременно вышлет руководитель программы менторства.

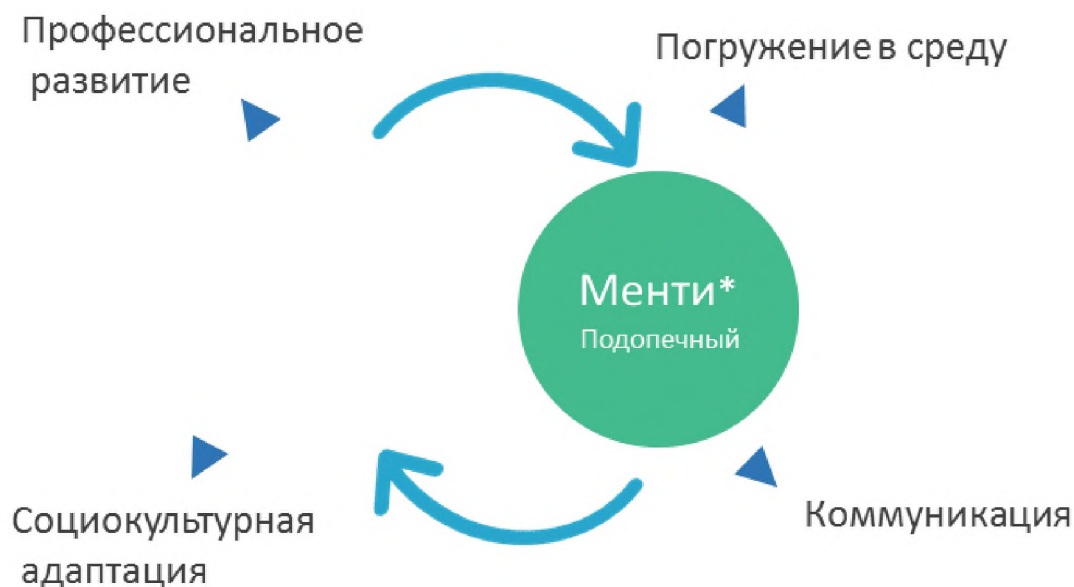


Рис.1 – система менторства

Сценарий встречи

- Шаг 1: Знакомство участников программы Менторинга
 - Коротко расскажите менти о себе: основных этапах карьерного пути, текущей работе, проектах и т.п.
 - Попросите вашего менти рассказать о себе.
 - Узнайте его ожидания от участия в программе и обсудите, какую помощь он хотел бы получать от ментора.
 - Поделитесь вашими ожиданиями от участия в программе и от менти.



Рис 2 – система менторской программы ГБПОУ КК КИСТ

➤ Шаг 2: Обсуждение ключевых договоренностей о формате взаимодействия

Договоритесь с вашим менти об общих правилах, по которым вы будете работать в течение всей программы: частота встреч, продолжительность, место проведения и т.д.

Вопросы/ ожидания ментора:

- Как давно вы работаете в Компании?
- Как давно вы занимаете текущую позицию?
- Какие задачи стоят перед вами в данный момент?
- Что вы ожидаете от программы менторинга?
- Какие цели вы ставите перед собой, участвуя в программе менторинга?
- Что было бы наиболее интересно узнать в ходе нашей работы?
- Чем я могу быть вам полезен в этом?
- Я бы хотел, чтобы мой менти...
- Я бы хотел, чтобы инициатива о встречах шла от вас/ Я буду предлагать вам возможное время и даты встреч

Например: Я готов встречаться раз в месяц /в 2 месяца/ 3 месяца на своем рабочем месте;

Например: Между встречами вы можете обращаться ко мне по e-mail раз в месяц.

➤ Шаг 3: Обсуждение целей развития менти

Обсудите с менти, каких целей он хотел бы достичь за время программы (это могут быть как карьерные цели, так и развитие на текущей должности). Помогите выявить те целевые должности или сферы деятельности, где, на ваш взгляд, менти смог бы максимально реализовать свой потенциал.



Рис. 3 – возможные мотивы участников менторской программы

Обсудите, какие знания, умения, навыки и опыт необходимо получить менти для достижения поставленной цели.

На основании собственного опыта и широкого видения стратегических задач, помогите менти выбрать те действия, которые помогут ему получить нужные знания, умения, навыки и опыт.

➤ Шаг 4: Завершение встречи

Попросите менти резюмировать итоги встречи.

Попросите его в течение 1-2 дней прислать вам на почту договоренности, которых вы достигли на встрече.

Назначьте дату следующей встречи (точную или ориентировочную).

➤ Действия ментора после встречи

Уделите 5 минут тому, чтобы письменно зафиксировать свои мысли после встречи (что удалось/не удалось на данной встрече, что необходимо обсудить в следующий раз). Далее представлен вариант опросника участников менторской программы.

Опросник участника менторской программы (входной контроль)

1. Сталкивались ли вы раньше с программой менторства? _____
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – низкий балл, 10 – самый высокий:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая эффективность программы менторства?										
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе менторства?										
Ожидаемое качество организационных мероприятий										
Ожидаемая полезность программы										
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных навыков?										
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний?										
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков?										
Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?										
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____
4. Что особенно ценно для Вас в программе? _____
5. Рады ли Вы участвовать в программе? ДА/НЕТ

Введение в педагогику. Основные термины

Важнейшей предпосылкой развития общества стали образование и воспитание, которые стали неотъемлемой потребностью общества.

Важнейшая функция воспитания - это передача новому поколению накопленного человечеством опыта. А вот передается он с помощью образования. Образование из всех известных категорий является самым многосмысловым. Оно может означать цель, средство, деятельность, результат, тенденцию и т. д.

Поэтому **образование** - это процесс и результат усвоения человеком опыта поколений в виде системы знаний, умений и навыков.

Педагогика - это наука, изучающая закономерности передачи социального опыта старшим поколением и активного его усвоения младшим.

Свое название *педагогика* получила от греческого слова «пайдагогос» (*пайд* – дитя, *гогос* – веду), которое означает детоводство или дитя вождение. В Древней Греции эта функция осуществлялась непосредственно. Педагогами первоначально назывались рабы, сопровождавшие детей своего господина в школу. Позже педагоги – это уже вольнонаемные люди, которые занимались наставлением, воспитанием и обучением детей. На Руси (XII век) первые учителя получили название «мастера». Это были свободные люди (дьячки или мирские), которые у себя или на дому учащихся стали обучать детей чтению, письму, молитвам.

Объектом педагогики выступают те явления действительности, которые обуславливают развитие человеческого индивида в процессе целенаправленной деятельности общества. Эти явления получили название образования. Оно и есть та часть объективного мира, которую изучает педагогика.

Предмет педагогики – это образование как реальный процесс, целенаправленно организуемый в специальных социальных институтах (семье, образовательных и культурно-воспитательных учреждениях).

Педагогическими категориями принято называть педагогические понятия, которые выражают научные обобщения. К основным педагогическим категориям относятся:

- 1) образование;
- 2) воспитание;
- 3) обучение.

Образование – специально организованный процесс освоения социального опыта и формирования на этой основе индивидуального опыта обучаемых по решению познавательных и личностных проблем, результатом которого является достижение обучающимися определенного уровня образованности.

Воспитание – это специально организованная деятельность педагогов и воспитанников для реализации целей образования в условиях педагогического процесса.

Обучение – процесс передачи и активного усвоения знаний, умений и навыков, а также способов познавательной деятельности, необходимых для непрерывного образования.

Педагогическая задача – материализованная ситуация воспитания и обучения (педагогическая ситуация). Характеризуемая взаимодействием педагогов и воспитанников с определенной целью.

Каждое поколение людей решает три важнейшие задачи — освоить опыт предыдущих поколений, обогатить, приумножить и передать его следующим поколениям. И более подробное определение понятия «педагогика» звучит так: «Наука, изучающая закономерности передачи старшим поколением и активного усвоения младшими поколениями социального опыта, необходимого для жизни и труда.

Педагогическая деятельность - сознательно избираемую и осуществляемую деятельность взрослых, старших, граждан, разных должностных лиц и специалистов (это могут быть родители, учителя, педагоги, руководители, менеджеры и т. д.), а также государства, общества, предприятий, которые преследуют педагогические цели, осуществляющиеся педагогическими средствами и методами и приносящие позитивные педагогические результаты.

Любую деятельность можно назвать педагогически эффективной только в том случае, если она будет включать в себя все описанные ранее педагогические феномены, правильно их совершенствуя, и будет направлять их на достижение цели.

Данная деятельность будет успешна в том случае, если она будет осуществляться людьми, обладающими фундаментально развитым педагогическим мышлением, способностями, мастерством умело создавать педагогические системы, управлять педагогическими процессами, достигать максимально возможных в своих действиях результата (комплексно-воспитательных, образовательных, обучающих и развивающих), которые будут удовлетворять потребности людей и обеспечивать цивилизованное существование и будущее общества.

Педагогическая культура

На педагога возложена ответственная миссия: не только обучать (развивать интеллектуальные способности, закладывать определенные знания), но и воспитывать новое поколение. Потому важной составляющей профессиональной культуры современного педагога является его духовно-нравственная культура и этика.

Важнейшей предпосылкой успеха воспитательной работы является профессиональная культура педагога. *Педагог* - это ключевая фигура системы образования. Уровнем развития его профессионализма и нравственной культуры определяются любые успехи, как в этой сфере, так и в развитии общества в целом. Поэтому необходим высокий уровень профессиональной культуры педагога.

Педагогическая культура – динамическая система педагогических ценностей, способов деятельности и профессионального поведения учителя, в качестве компонентов которой выделяются:

1. педагогическая позиция и личностные качества;
2. профессиональные знания и культура педагогического мышления;
3. профессиональные умения и творческий характер педагогической деятельности;
4. саморегуляция личности и культура профессионального поведения педагога.

Профессиональная культура педагога – это сложная, комплексная составляющая его личности, соединяющая в себе социальные, профессиональные и сугубо личностные характеристики.

Педагог должен обладать:

1. *Педагогическим авторитетом* (моральный статус в коллективе воспитанников и коллег), определяющимся глубиной знаний, эрудицией, мастерством, отношением к работе и т.д.
2. *Педагогическим тактом* (уважительное отношение к личности, высокая требовательность, умение заинтересованно слушать собеседника и сопереживать ему, уравновешенность и самообладание, деловой тон в отношениях, принципиальность без упрямства, внимательность и чуткость по отношению к людям).

Сценарий. Специфика образовательного процесса в профессиональных образовательных организациях

Одной из ступеней образования являются высшие и средние профессиональные образовательные учреждения.

Эти учреждения представлены в системе образования достаточно широко, выполняют заметно повысившуюся социальную роль в подготовке высококвалифицированных и квалифицированных кадров. Эти образовательные учреждения рассматриваются педагогикой высшей и средней профессиональной школы.

Образовательный процесс в этих учреждениях соединяет общее и профессиональное образование.

Специфика современного профессионального образования состоит и в обеспечении дифференциации образования, то есть предполагает возможности индивидуального развития каждого обучающегося.

Мастерам производственного обучения, преподавателям и наставникам на производстве важно постоянно удерживать в сознании все три измерения образования, не теряя из вида ни культуру, ни человека, ни экономику.

Главная особенность профессионального образования, отличающая его от общего образования, состоит в том, что его результатом становится получение профессиональной квалификации.

Квалификация — определенный уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Именно документ о квалификации, согласно действующему Закону «Об образовании в Российской Федерации», дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью и занимать определенные должности.

Порядок организации практической подготовки обучающихся

1. Порядок организации практической подготовки обучающихся устанавливается *Положением о практической подготовки обучающихся конкретной ПОО*, разработанным на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации»; приказа Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»; Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования; приказа Минобрнауки России, Минпросвещения России от 05.08.2020 № 885/390 «О практической подготовке обучающихся»;

2. Практическая подготовка *может быть организована* в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (далее - профильная организация), в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между техникумом и профильной организацией.
3. Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.
4. Практика по профилю специальности направлена на формирование у обучающегося общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей ОПОП СПО по каждому из видов профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС СПО по специальности.
5. Направление обучающихся в профильную организацию для прохождения практики осуществляется на основании договора, заключаемого между техникумом и профильной организацией
6. Для руководства практикой, проводимой в профильной организации, назначаются руководитель (руководители) практики из числа педагогических работников техникума (далее – руководитель практики от техникума), и руководитель (руководители) практики из числа работников профильной организации (далее – руководитель практики от профильной организации).

Обязанности руководителя практики от профильной организации:

- согласовывает рабочий график (план) проведения практики, индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;
- предоставляет рабочие места обучающимся;
- обеспечивает безопасные условия прохождения практики обучающимся, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;
- проводит инструктаж обучающихся по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка;
- дает характеристику обучающемуся и ставит свою оценку по результатам проведения практики.

Производственная практика - по своей сути непростой управленческий процесс, требующий исполнения основных функций менеджмента.

Планирование – одна из важных функций успешного управления. Известный американский специалист в области планирования Рассел Акоф назвал его проектированием будущего и желаемых путей его достижения, одним из самых сложных видов умственной деятельности, доступных человеку. На практике реализация данной функции менеджмента осуществляется через формирование производственной программы. Деятельность студента в производственных условиях должна быть четко определена и спланирована преподавателем и согласована заранее с руководителем практики от предприятия исходя из требований учебного процесса и возможностей базы практики.

Реализация планов требует исполнения организационной функции, которая в ходе практического обучения раскрывается через выполнение основных операций. Необходимо организовать процесс прохождения практики через составление индивидуального задания. Тематику индивидуальных занятий для студентов лучше подбирать совместно с руководителями практики от образовательной организации и предприятия.

В индивидуальных заданиях необходимо нацеливать внимание на привитие навыков практического решения управленческих и технологических задач. В процессе выполнения индивидуального задания студент знакомится с сущностью вопроса, с

решением этого вопроса на предприятии, вырабатывает свои рекомендации и предложения и тем самым приобретает навыки самостоятельной работы с использованием теоретических и практических знаний и умений, полученных в ПОО. Выполнение индивидуального задания пригодится студенту в дальнейшем для написания курсового или дипломного проекта.

Мотивация представляет собой процесс побуждения к активной деятельности для достижения конкретных целей.

Для побуждения обучающихся могут применяться как административные, так и социально-психологические методы. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как чувство долга, стремление трудиться в организации. К социально – психологическим методам относится создание для студента нормального морально – психологического климата на базе прохождения практики: благоприятные взаимоотношения коллектива являются одним из важных факторов эффективной деятельности.

Заключительный контроль осуществим через осознанное заполнение студентом дневника практики и составление отчета, опорой при составлении которого служит индивидуальный план, составленный совместно с руководителем практики, и утвержденный еще до начала процесса практического обучения.

Сценарий. Встреча, направленная на развитие менти

➤ Подготовка Ментора к встрече

Коротко просмотрите и вспомните те темы, которые вы обсуждали в ходе предыдущих встреч и какие темы планировали обсудить сегодня.

➤ Шаг 1: Приветствие

Попросите менти кратко напомнить, о чем вы беседовали на прошлой встрече.

Какие ключевые темы мы обсуждали на прошлой встрече? К каким выводам мы пришли?

➤ Шаг 2: Обсуждение прогресса в достижении цели и выбор 1-2 тем для проработки на встрече

Попросите менти рассказать о прогрессе в достижении поставленной им цели развития (насколько он сам доволен/не доволен успехами).

Поделитесь с менти, как вы сами оцениваете его успехи, а также насколько его усилия были направлены на достижение цели.

Узнайте у менти, какие профессиональные или управленческие задачи стоят на текущий момент перед ним (как направленные на достижение поставленной цели развития, так и нет) и какие из них вызывают у него наибольшие затруднения.

На основании полученной информации, совместно с менти выберите 1-2 ключевые ситуации, которые подробно разберете на сегодняшней встрече.

➤ Шаг 3: Подробный разбор 1-2 ситуаций, вызывающих сложности у менти

Попросите вашего менти подробнее описать ситуацию, которая вызывает у него сложности.

Постарайтесь «сфокусировать проблему»: определить ключевые барьеры, которые мешают вашему менти: неэффективные установки, отсутствие мотивации, нехватка знаний, навыков, отсутствие возможности применить знания и навыки.

Опираясь на свой опыт, помогите менти сформулировать способы преодоления существующего барьера:

- *Отсутствие мотивации (не хочет)*: Помогите найти смысл, покажите значимость, убедите попробовать; помогите определить, почему он считает невозможным, укажите на возможности;

- *Отсутствие знаний и/или навыков (не знает или не умеет)*: Подскажите действия по приобретению недостающих знаний; объясните, как действовать эффективно (подход, теория), приведите практические примеры из личного опыта; разберите пример из практики вашего менти, подскажите, как бы вы действовали в данной ситуации.
- *Внешние барьеры*: помогите найти/поручите проект или задачу, в которой можно получить/отточить необходимые знания и умения, приобрести опыт.

Вопросы/ожидания ментора:

- Какие ключевые темы мы обсуждали на прошлой встрече? К каким выводам мы пришли?
- Каковы ваши успехи в выполнении целей развития?
- Что из запланированного удалось выполнить?
- Чему новому вы научились, что поняли, что осознали за прошедший период?
- Как вы оцениваете свои успехи в достижении поставленных целей?
- Какие профессиональные или управленческие задачи стоят сейчас перед вами?
- Какие из них вызывают наибольшие трудности?
- Какие из них нам следует подробнее обсудить сегодня? (наиболее критичные/важные/сложные)

➤ ШАГ 4: Завершение встречи

Попросите менти резюмировать итоги встречи (в т. ч. обозначить те темы, которые он предлагает обсудить в следующий раз)

Поблагодарите менти за встречу и назначьте дату следующей (точную или ориентировочную).

➤ *Действия Ментора после встречи*

Уделите 5 минут тому, чтобы письменно зафиксировать свои мысли после встречи (что удалось/не удалось на данной встрече, что необходимо обсудить в следующий раз), какие домашние задания вы дали менти.

Сценарий. Встреча по подведению итогов программы

➤ Подготовка Ментора к встрече

Коротко просмотрите ваши договоренности. Оцените результаты, достигнутые менти в течение цикла программы.

➤ Шаг 1: Приветствие

Поздравьте подопечного с успешным окончанием программы Менторинга.

➤ Шаг 2: Обсуждение результатов Развития менти

– Обменяйтесь с менти заранее заполненными бланками

Опросник участника менторской программы (заключительный контроль)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – низкий балл, 10 – самый высокий:

Фактическая эффективность программы менторства?										
Фактический уровень комфорта при участии в программе менторства?										
Фактическое качество организационных мероприятий										
Фактическая полезность программы										
Фактическая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных навыков?										
Фактическое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний?										
Фактическое качество передачи Вам необходимых практических навыков?										
Насколько Вы остались довольны совместной работой?										

Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Рады ли Вы участвовать в программе? ДА/НЕТ

– Обсудите поставленные оценки и комментарии друг друга, уделите особое внимание тем пунктам, где в оценках есть максимальные расхождения.

- Выслушайте мнение менти о результатах его развития за период программы Менторинга.
- Дайте свою оценку его достижениям, отметьте их значимость для повышения эффективности его работы в Компании.
- Совместно обсудите, какие уроки следует извлечь из выполнения плана развития за прошедший период.

Вопросы/ожидания ментора

- Как вы оцениваете свои успехи в выполнении поставленных целей? Достижение каких целей давалось легче/тяжелее? С чем это связано? Как вы считаете, чем вызваны расхождения в поставленных оценках? Могли бы вы за программу достичь большего количества целей? Что помешало?
- Каких ресурсов не хватило, чтобы более эффективно выполнять запланированные действия?

**Программа проведения стажировки
«Менторство как инструмент повышения качества образования»**

Дата проведения: 23 мая 2024 год

**Место проведения с адресом: Краснодарский край, город Крымск, ул.
Фурманова 40 а.**

Время проведения: 11.00-15.00

10:30-11:00	Регистрация участников стажировки
11:00-12:00	Открытие стажировки, экскурсия по образовательной организации, на базе которой проходит стажировка
12:00-12:15	1-я презентационная площадка: «Опыт внедрения инновационного проекта «Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения качества практической подготовки» в Крымском индустриально-строительном техникуме» Тоноян Соня Сергеевна
12:15-12:45	1-й мастер-класс: «Я ментор» (Алиева Анастасия Викторовна, преподаватель ГБПОУ КК КИСТ)
12:45-13:15	Обед
13:15-13:45	2-й мастер-класс: «Инструменты повышения качества реализации производственной практики» (Алиева Анастасия Викторовна, преподаватель ГБПОУ КК КИСТ)
13:45-14:00	2-я презентационная площадка: «Взаимодействие с социальными партнерами в рамках проекта» (Гавозда Татьяна Владиславовна, преподаватель ГБПОУ КК КИСТ)
14:00-15:00	Круглый стол «Актуальные вопросы организации практической подготовки» (подведение итогов и закрытие стажировки)
15:00	Свободное время: отъезд домой, консультации, работа с заинтересовавшими слушателей документами и т.д.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
Крымский индустриально-строительный техникум

Рассмотрена на
педагогическом совете
Протокол № 19 от
«12» 02 2024г.

Утверждена

И.о. директор ГБПОУ КК КИСТ
«19» 02 2024г.

П.А. Адамов

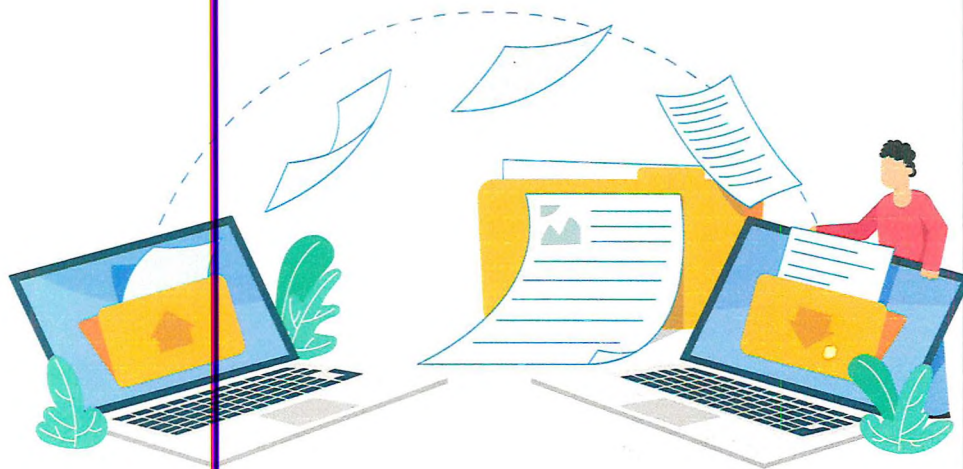
М.П.



Дидактические материалы
Деловая игра «Я - Ментор»

Авторы: Тоноян С.С.

Алиева А.В.



Крымск, 2024

Аннотация

Деловая игра «Я-Ментор» разработана для работы с педагогическими сотрудниками, которые уже проявляли себя в роли наставника(ментора) или только собираются себя проявить в этой роли, а также имеют опыт организации и проведения производственного обучения. В процессе игры участникам предстоит сформировать свое понимание о вопросах, что такое менторство, кто такой ментор, какими качествами он должен обладать и ключевые составляющие успешного взаимодействия менторской пары. Также, с помощью пирамиды ментора, потенциальные менторы проведут самоанализ своих достижений, умений и отработают навык взаимодействия с потенциальным социальным партнером, для понимания того, что ментору необходимо постоянное развитие и самосовершенствование. Методическая разработка «Деловая игра «Я – Ментор» предназначена для ознакомления и углубления знаний педагогических сотрудников в сфере организации и проведения производственного обучения и роль взаимодействия с социальными партнерами.

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация	2
Введение	4
Деловая игра «Я – Ментор».....	5
Заключение.....	10
Список использованной литературы	11
Приложения	12

Введение

Обеспечение экономики страны высококвалифицированными специалистами – задача профессиональных образовательных организаций, в числе которых Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Крымский индустриально – строительный техникум».

Развитие потенциала, знаний, умений и навыков студента является профессиональной направленностью, формирующейся через изучение дисциплин и реализацию различных видов практики, в том числе производственной.

В настоящий момент остро стоит проблема, снижающая качество практической подготовки специалистов – отсутствие у руководителей практики от предприятия педагогического образования и опыта.

Анализ реализации производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций позволил сделать вывод, что недостаточный уровень подготовки руководителей практики на предприятии отрицательно сказывается на дальнейшем профессиональном становлении специалиста и способствует увеличению периода адаптации к реальному производству.

Эффективным решением данной проблемы является совершенствование системы руководства производственной практикой студентов через внедрение программы менторства, поскольку качественно организованное управление способно повлиять на сокращение адаптационного периода к производственным условиям после выпуска.

В рамках реализации инновационного проекта по теме «Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения качества практической подготовки» был разработан сценарий деловой игры, целью которой является качественная подготовка менторов из числа педагогических сотрудников.

Новизна данной методической разработки заключается в формате работы: участники игры актуализируют свои знания и находят новые пути развития себя в области менторства, детализируют способы и формы совершенствования процесса реализации практического обучения за счет подготовки руководителей практики от профильной организации.

Деловая игра «Я – Ментор» включает в себя три раунда, первый – дискуссионный, в котором участники отвечают на вопросы по теме менторство, второй – индивидуальная работа с «Пирамидой ментора», третий – отработка навыков взаимодействия с социальным партнером.

Деловая игра «Я – Ментор» Описание

Цель: познакомить участников игры с понятиями «менторинг», «ментор», «менти». Дать участникам инструменты для реализации системы менторинга в своих образовательных учреждениях.

Задача: повысить мотивацию потенциальных менторов для дальнейшей работы.

Продолжительность мероприятия: 60 минут.

Методическое оснащение: рабочий лист с вопросами 1го раунда (см. Приложение 1), набор карточек «Идеальный ментор» (см. Приложение 2), презентационный лист (см. Приложение 3), презентация с ходом игры и отдельными заданиями (см. Приложение 4).

Характеристика группы: количество участников одной команды – до 5 человек, состав смешанный (мастера п/о, преподаватели).

Оборудование: экран, компьютер, пишущие принадлежности, черновики, листы с вопросами на тему менторство, набор карточек с характеристиками «Идеальный ментор» на каждую команду, цветные браслеты/бейджи для разделения на команду, 1-2 доски-флипчарт для размещения рабочих листов команд.

Важные примечания для подготовки к игре:

- Большая часть игры подразумевает работу в группах, необходимо подготовить аудиторию и расположить в ней столы и стулья так, чтобы группы могли перемещаться свободно. В каждой команде должно быть 4- 5 человек, в соответствии с числом команд выставляется количество рабочих столов и стульев (4 команды – 4 стола, 3 команды – 3 стола и т.д.).

- Для комфортного проведения игры необходимо 2-3 организатора, так как в некоторых блоках игры участникам может понадобиться помощь.

- В одном из раундов деловой игры обозначены 5 основных критериев ментора:

1. Профессионализм и наличие опыта проведения практической подготовки.
2. Умение взаимодействовать и передавать знания.
3. Лидерство и оказание влияния.
4. Ответственность и организованность.
5. Эмоциональный интеллект.

Данная классификация подобрана командой разработчиков деловой игры как самая оптимальная для работы, однако при необходимости ее можно видоизменять в соответствии с потребностями целевой группы.

Механика деловой игры «Я – Ментор»

№ п/п	Этап, продолжительность	Содержание этапа
1		Организационный этап, 5 мин
1.1	Разбивка на команды	Встреча участников события, выдача цветных браслетов/бейджей для дальнейшего деления на команды всех участников события.
1.2	Приветствие, погружение в тему и план игры	Приветствие участников игры, обозначение темы деловой игры «Я – Ментор». Отслеживать раунды игры помогала презентация с опорными моментами по каждому этапу события и ключевой информацией каждого раунда (см. Приложение 4). Перед началом работы все участники делятся на команды, в зависимости от цвета полученного браслета.
2		Основной этап, 50 мин
2.1.	Первый раунд: точки образовательной активности с вопросами на тему менторства и в области организации и проведения производственной практики. Время такта - 20 минут	Для этого раунда работы в аудитории должны быть подготовлены рабочие места, на которых будет происходить работа участниками игры. Участники будут отрабатывать вопросы в области наставничества/ менторства и организации и проведения производственной практики. Предложенные вопросы (см. Приложение 1): Каждая команда начинает работу, размышляя над вопросами, формулирует свой ответ. Ответ на каждый вопрос занимает по времени 2-3 минуты. По завершению команда готовит небольшое выступление с развернутым ответом на предложенные вопросы. Этап завершается после выступления команд.
2.2	Второй раунд: Самоанализ своих качеств и ресурсов, как ментора Время такта - 10 минут	Ведущий обращает внимание участников на доску, на которой расположен ватман с силуэтом человека. Вверху ватмана надпись: «Идеальный ментор». Задание – перечислить, каким должен быть идеальный ментор: внутри силуэта указать личностные качества ментора, снаружи силуэта – профессиональные качества. По истечении времени каждая группа представляет свой «Идеальный образ ментора». После этого ведущий обобщает и комментирует ответы групп.
2.3	Третий раунд: Отработка навыков взаимодействия с потенциальным	Задание выполняется командой, оформляется в виде буклета - рекламы ПОО (приложение 3), который содержит 3 блока: 1. Презентация образовательной организации; 2. Цель взаимодействия;

	социальным партнером Время такта - 20 минут	3. Укажите 5 причин, почему менти должен взаимодействовать именно с вами. Итогом этого раунда должно быть выступление капитана команды, который презентует ответ.
3	Итоговый этап, 5 мин	
3.1	Подведение итогов. Время – 5 мин	Ведущий благодарит участников за активную работу и просит поблагодарить друг друга аплодисментами.

Сценарий деловой игры «Я – ментор»

1. Приветствие, погружение в тему и план игры

Ведущий: Добрый день, уважаемые коллеги! Всем нам известно, что по Указу президента РФ 2023 год прошел под эгидой «Года педагога и наставника». Это решение говорит о признании высокого статуса педагога и о важности той работы, которую они проводят.

Практически каждая образовательная организация обеспечивает реализацию целевой модели наставничества в разных его формах, но, к сожалению, мало кто учитывает реализацию наставнического взаимодействия в паре «Преподаватель – Социальный партнер» с точки зрения оказания всесторонней помощи работодателю. В 2022 году Крымский индустриально – строительный техникум принял участие в Краевом образовательном конкурсе «Инновационный поиск». По итогам конкурса, проект «Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения качества практической подготовки» получил высокую оценку, а нашему техникуму присвоен статус Краевой инновационной площадки на 3 года.

И поэтому, мы вас приглашаем принять участие в деловой игре «Я - ментор».

2. Основной этап

2.1 Первый раунд

Ведущий: Уважаемые коллеги! У каждого из нас, конечно, есть навыки, умения и опыт в области наставничества и организации практической подготовки. Я предлагаю сейчас подробнее узнать об этом. Первый раунд будет состоять из выполнения 2х заданий. Вам нужно в течении 10 мин ответить на вопросы, предложенные вашим командам из области наставничества и организации практического обучения, а вторая часть задания состоит в том, чтобы заменить предложенные высказывания на более подходящие. По завершению необходимо подготовить выступление с развернутым ответом на вопросы.

Идет выполнение задания. Заслушиваются ответы команд.

Ведущий: Это упражнение подтверждает, что люди, которые здесь собрались, многое умеют и многое знают и, конечно, вы согласитесь со мной, что вы являетесь потенциальными менторами для социальных партнеров.

2.2 Второй раунд

Приготовьте ватман с силуэтом человека и надписью: «Идеальный ментор», два листа ватмана, набор карточек с личными и профессиональными качествами ментора.

Ведущий: Подумайте, пожалуйста, какими профессиональными и личными качествами должен обладать человек, чтобы стать хорошим наставником/ментором?

Ведущий обращает внимание участников на доску, на которой расположен ватман с силуэтом человека. Вверху ватмана надпись: «Идеальный ментор».

При помощи карточек с определенными характеристиками, определите какими качествами должен обладать идеальный ментор. Внутри силуэта укажите личностные качества, снаружи силуэта – профессиональные качества. Время на выполнение – 10 минут.

По истечении времени каждая группа представляет свой «Идеальный образ ментора». После этого тренер обобщает и комментирует ответы групп.

2.3 Третий раунд

Ведущий: Итак, переходим к завершающему раунду. Пользуясь своими знаниями, опытом и той информацией, которой мы с вами сегодня поделились, необходимо составить буклет-рекламу вашей ПОО. Чтобы выполнить это задание, вам нужно представить себя потенциальным ментором и попробовать привлечь социального партнера для взаимодействия в менторской паре. В буклете нужно отразить следующие разделы:

1. Презентация образовательной организации;
2. Цель взаимодействия;
3. Укажите 5 причин, почему менти должен взаимодействовать именно с вами.

Итогом этого раунда должно быть выступление капитана команды, который презентует ответ.

3. Подведение итогов

Ведущий: Уважаемые коллеги, вот и подошла к концу наша встреча. Надеемся, она была полезна для вас, и вы взяли для себя, для работы с коллективом что-то новое. В завершении нашей работы я хочу поделиться с вами всеми материалами, всеми нашими наработками в области взаимодействия с социальными партнерами. Это ссылка на раздел сайта нашего техникума, посвященный реализации инновационного проекта.

Ведущий благодарит участников за активную работу и просит поблагодарить друг друга аплодисментами.

Спасибо за внимание!

Заключение

На сегодняшний день профессиональные образовательные организации заинтересованы в новых технологиях и методах работы, позволяющих сделать процесс получения результата быстрее, качественнее, эффективнее. В свою очередь, для разработки таких технологий необходимы подготовленные, высококвалифицированные специалисты.

Очевидно, что такая подготовка должна быть основана на интеграции науки, образования и производства, и согласовываться с обновлением сущности этапов подготовки квалифицированных кадров.

Для этого необходимо определить учебно-методические и научно-практические принципы реализации такой системы, которые в совокупности образуют подход, называемый персонифицированным.

Персонифицированный подход реализует разработку индивидуальных образовательных маршрутов, что является необходимым условием, удовлетворяющим познавательные интересы и потребности обучающихся.

Зачастую социальные партнеры образовательных организаций не обладают пониманием того, как сделать процесс прохождения практики максимально эффективным для всех заинтересованных в этом сторон.

Таким образом, разработанная в ГБПОУ КК КИСТ программа менторства направлена на повышение эффективности управления практическим обучением на предприятии, а методическая разработка деловой игры «Я – ментор» направлена на мотивацию потенциальных менторов для взаимодействия с социальными партнерами.

Список используемых источников (литературы)

1. Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования;
4. Приказ Минобрнауки России, Минпросвещения России от 05.08.2020 № 885/390 «О практической подготовке обучающихся»;
5. Инновационный проект ГБПОУ КК КИСТ «Менторская поддержка социальных партнеров как инструмент повышения качества практической подготовки».

Рабочий лист 1го раунда

А. Блиц- опрос

Ответьте на вопросы, касающиеся наставничества/менторства и организации производственного обучения.

1. Соедините линией форму наставничества и ее определение

Форма наставничества	Определение формы наставничества
Руководитель ОО - педагог	Форма наставничества, при которой для педагогов образовательных организаций СПО, преподающих профессиональные дисциплины, в качестве наставников могут выступать узкие специалисты из различных областей науки, техники, культуры, производственной и социальной практической деятельности
Педагог – педагог	Форма наставничества, при которой оказывается помощь педагогу в разработке индивидуального образовательного маршрута, осуществляется персональное сопровождение педагогических работников в ходе повышения квалификации в форме курсовой подготовки в тесном контакте с куратором по реализации наставнических программ
Тьютор	Форма наставничества, при которой руководитель ОО осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества, и при этом может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника или управленца
Социальный партнер – педагог образовательной организации	Форма наставничества, при которой целью наставнической деятельности является успешное закрепление молодого педагога на месте работы, повышение профессионального мастерства сотрудников образования, имеющих длительный перерыв в работе

2. Часть урока практического обучения, которая проводится непосредственно перед выполнением практических заданий и задач?

3. Кем должен быть подписан договор на производственную практику?

Б. Замени правильно

Замените предложенные выражения на более подходящие в общении ментора и менти.

1. У тебя не получится

2. Поймешь, когда наберешься опыта

3. Не лезь, я сам



Набор карточек с личными и профессиональными качествами ментора

Личные качества	Профессиональные качества
Доброта	Работоспособность
Нравственность	Дисциплинированность
Сдержанность	Умение постановки целей
Агрессивность	Педагогический такт
Равнодушие	Знание психологии
Мстительность	Владение методикой
Чувство юмора	Владение передовыми технологиями

Уверенность в себе	Высокомерие
Любознательность	Некомпетентность
Вспыльчивость	Беспринципность

Буклет – реклама ПОО

Презентация образовательной организации

Название ПОО: _____



ЛОГОТИП

Направления обучения

Наши достижения

Цель взаимодействия ПОО и работодателя

Цель: _____

Задачи:

1. Сформировать у работодателя основные понятия и представления о важнейших концепциях обучения и образования;
2. Получить студентами актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации;
3. Помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.

5 причин взаимодействия работодателя именно с вашей ПОО

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____
