МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ВЛАДИКАВКАЗСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

**Доклад**

на Всероссийскую конференцию

«Современные образовательные технологии»

на тему:

**«Роль наставничества в развитии навыков мастерства в международном движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills)»**

Подготовил: мастер производственного обучения Кобаидзе Э.Т.

**Владикавказ**

**2018**

Наставником является мастер производственного обучения, который занимается подготовкой обучающихся к олимпиадам, конкурсам или соревнованиям. В моем случае мы будем рассматривать «Наставничество в период подготовки к чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) и Кружковое движение по направлению «Карвинг»).

Разработка системы мотивации наставника. Внедрение системы наведения всегда встает вопрос о мотивации: будь оплачиваемую работу информация? Проблема в том, что каждая организация является независимой и в большинстве случаев зависит от следующих факторов:

Материальные ресурсы. Не все организации, особенно небольшие, могут позволить себе выделить отдельные средства на оплату своего учителя.

Вопрос о том, как платить за консультацию должна быть сделана для каждой организации отдельно. Помните, что каждое решение имеет положительные и отрицательные стороны. Таким образом, отсутствие оплаты может снизить мотивацию преподавателей и с большим количеством постоянного места работы может негативно повлиять на качество выполнения функций наставничества. В свою очередь, оплата наставничества может привести к тому, что потеряно, случайный элемент связи от наставника и его подопечного.

*Варианты материальной мотивации наставников*

Единовременная выплата материального вознаграждения в размере 10 — 15% к должностному окладу за каждого подопечного после прохождения им аттестации;

Регулярные доплаты в течении всего периода наставничества в размере 5% к должностному окладу;

Ежеквартальные и годовые премии, в случае достижения подопечным заданных показателей или по итогам успешного прохождения им испытательного срока;

*Варианты нематериальной мотивации наставников*

Публичное признание значимости работы наставников для образовательного учреждения, повышение их авторитета в коллективе;

Повышение статуса в текущей должности, присваивание новой категории;

Наставники дают возможность участвовать в разработке решений, связанных с развитием образования данного права; Предоставление возможности для самореализации;

Использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в компании (грамоты, благодарственные письма и т.п.);

Проведение конкурса на определение лучшего наставника;

Вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников;

Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в сообществах образовательного учреждения в социальных сетях;

Предоставление дополнительных дней к отпуску;

Составление ежемесячного рейтинга наставников и подопечных;

Предоставление права пользования конференц-залом и учебными классами.

На самом же деле лучшим мотивирующим фактором будет создание такой корпоративной культуры, в которой наставничество воспринимается сотрудниками как почетная миссия, а не как обременительная повинность.

В буквальном смысле слова супервизия расшифровывается как "надзор". Но сегодня профессионалы понимают этот термин несколько по-другому: ныне супервизия стала синонимом наставничества. Супервизию не случайно называют "терапией терапии", ведь она является смысловым и ценностным ядром любой профессиональной психотерапевтической подготовки.

Руководитель принимает ее в защищенном корпусе, и полностью несет ответственность. Посессионно, анализируя его индивидуальные навыки, стиль, методы работы, надзорный орган пытается решить проблемы, которые возникают во время конкретного сеанса и, если требуется, ориентирует, супервизирумого индивидуальной терапии. В любом случае, часы-это всегда терапия рук в руки: сегодня рассматриваются как две стороны одной медали. Прошлое и настоящее

Еще в середине прошлого столетия супервизия ограничивалась устным изучением избранных записей психоаналитических сессий. Сегодня супервизия использует все современные технологии: звуковые записи сеансов, общение с супервизируемым по скайпу, видеосъемку… Супервизия XXI века не только опирается на индивидуальное внутреннее мировосприятие супервизора и его персональную философию, но и акцентирует внимание на чувствах и ощущениях, которые происходят "здесь и сейчас".

Будучи сотрудничеством двух профессионалов, более опытного и менее опытного, современная супервизия всегда является творческим процессом. Сегодня она не связывается с какими-то определенными психоаналитическими теориями. Супервизия сегодняшнего дня ориентирована на интеграцию различных терапевтических моделей. На текущий момент всё более и более популярной становится "эклектическая" супервизионная модель, где воедино соединяются техники самых разных школ и направлений.

Стадии супервизии

Так или иначе, супервизия символизирует собой эволюцию от самоидентификации к достижению автономии. Супервизия стадиальна: часто для иллюстрации ее стадий используется аналогия с игрой в шахматы.

В первую очередь, обе стороны будут оценивать друг друга, обозначая, слабые и сильные стороны друг друга. Это этап предвкушения и ожидания, часто сопровождающийся тревогой по поводу их компетенции. Затем, в *миттельшпиле*, происходит постепенное вовлечение супервизора в игру. Подопечный супервизора оказывается крайне зависим от его оценки. Первоначальное чувство всемогущества может смениться чувством вины за собственное несовершенство. Но, так или иначе, в итоге будущий специалист все увереннее и отчетливее формирует для себя ответ на вопрос "кто я такой".

И в конце наступает *эндшпиль*. Наступает фаза сепарации: супервизируемый постепенно отделяется от супервизора. Начинающий специалист обретает возможность действовать самостоятельно, а не полагаться во всем на своего наставника. Главенствующим принципом становится принцип коллегиальности, когда и наставник, и обучающийся ставят во главу угла сотрудничество на равных.

Сегодня супервизия — это не только возможность оценить со стороны себя как специалиста, но и способ сформировать свою профессиональную идентичность. Так или иначе, не зря говорится, что лишь в глазах другого человека можно обнаружить свое собственное отражение.

Постановка проблемы.

В последние десятилетия, как никогда остро, стоит проблема обеспечения образовательных учреждений и предприятий молодыми специалистами. Термин «молодые специалисты» в профессиональной деятельности употребляется, как в узком, так и в широком смысле. В узком смысле — это юридическое понятие, согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 70), «молодой специалист – это лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения»

Для молодых специалистов, в том смысле, что включение молодых людей с более высшим образованием и в возрасте 30 лет. Но, несмотря на это, я думаю, что студенты уже являются частью молодые специалисты, потому что во время периода исследования неоднократно практику в пользу профессионального опыта на предприятиях. Кажется, что часть учебных заведений, - это, в первую очередь, тем, что процесс профессионального и социального самоопределения, имеет ряд специфических особенностей, которые отличают его от других категорий студентов. Кроме того, он заметил, что многие студенты часто имеют хорошую мобильность, знание, инновации и обучение. В частности, имеют значительные знания информатики, иностранных языков, результат может быть образовательное учреждение, большое значение. Поэтому так важно их быстрое «погружение» в новую работу, а также в саму систему работы данного движения(«Молодые профессионалы» WorldSkills), например, через тренинг «Курс молодого бойца».

Терминологический обзор

Несмотря на то, что студенты имеют хорошую мобильность, знание, инновации и образование в большинстве проходят период адаптации: профессиональная, психологическая, социальная. Эксперты адаптации заметили, что этот период разных людей может длиться от одного месяца до шести месяцев и, таким образом, поддержать его прохождения необходимо дифференцированно, с учетом сложности и индивидуальных особенностей учащихся. В связи с вышесказанным, в последние годы, как показывает практика, мы снова столкнулись с проблемой наставничества, так как вращение и необходимой подготовки в подготовительный период и, как правило, в начальный период обучения. Каждый год требования наставничества усложняются или меняются. Сегодня требуется обучение мобильным, гибким, компетентным, но в данном случае, с целью постоянного развития, способным все время учиться; работа с Интернетом, обладание компьютерными программами, быстрая переработка информации; терпимое отношение к межкультурным, этнокультурным и мульти культурным ситуациям в коллективе.

В связи со сказанным, меняются подходы и схемы развития и обучения молодых специалистов и новых работников, их оценки, мотивации, оказания помощи в адаптационный период. В частности, в области адаптационного обучения и поддержки обучающихся образовательного учреждения в последнее время в Интернете все чаще предлагаются вместо традиционного наставничества, ротации или обучения на рабочем месте, использование «неформальных» методов, которые пришли к нам с Запада, таких, как: коучинг (Coaching); обучение методом шедоуинга (JobShadowing); методом секондмента (Secondment); методом баддинга (Buddying); скаффолдинга, как особого типа процесса инструктирования, менторинга и др.

В связи с тем, что сегодня в российских образовательных учреждениях адаптивного управления является, на наш взгляд, это не столько новое направление, как новые цели и задачи, упомянуть режим адаптации студентов к новым условиям, ориентации, в образовательных учреждениях. Как показывает практика, особенно в иностранных компаниях, и их многолетний опыт, что, на наш взгляд, не совсем и не всегда правильно. Для того чтобы подтвердить сказанное, попробуем разобраться в сути перечисленных методов.

Баддинг

Следующий метод, способствующий быстрой адаптации, баддинг– (от англ. buddying, buddy – дружище, приятель, товарищ, облегчение вливания в коллектив через приятельские отношения с коллегой) – работа в паре, метод обучения, развития и поддержки обучающихся, основанный на равноправных, даже порой дружественных отношениях. По этой причине баддинг иногда даже называют неформальным наставничеством. Со специалистом устанавливается обратная связь, как при оценке по системе «360 градусов», лишь с тем отличием, что в данном случае он ежедневно общается только с одним человеком, выступающим как бы в роли куратора. Он отличает себя от традиционного наставничества абсолютным равенством участников, где нет "старшего" и "младшего", "наставника" и "кафедры", "образования" и "студента", что позволяет видеть себя со стороны. Два соратника, которые находятся примерно в одной ступени по карьерной лестнице, и они учат друг друга. Без сомнения, это полезный инструмент, помогающий адаптировать новых сотрудников в организации, который позволяет быстро создавать разнообразные контакты. Однако специалисты отмечают, что обеспечение обратной связи и возможность в любой момент обратиться за помощью наиболее эффективны лишь в первые недели работы. Считается также, что этот метод наставничества является полезным для обмена опытом и контактов, позволяет создать платформу для обмена идеями и мнениями, обсудить развитие карьеры и даже на личные вопросы. Тем не менее, анализ этой версии наставничества, трудно представить, что студент сразу получает парень или девушка, с которой поделиться не только мой небольшой опыт, а также личные проблемы. Кроме того, многие люди не экстраверты, а значит, немедленное создание контактов и переход на дружественные отношения для большинства молодых людей является очень серьезной проблемой, и не каждый раз, что этот метод, чтобы облегчить более быстрое восприятие информации, касающиеся работы, студент, на мой взгляд, должны чувствовать дистанцию со своим наставником, и каждый сотрудник, эксперт может адекватно реагировать на желание подружиться.Собственно говоря, стажировка (в русском значении) – это нужная и полезная форма получения опыта, закреплённая в Трудовом кодексе как «стажировка на рабочем месте» и закреплённая в разделе норм охраны труда. Стажировка обычно проводится с различными целями:

освоение новых, в том числе и смежных технологий;

приобретение нового опыта или новых умений и навыков, приобретение новых знаний;

разработка новых или проработка действующих проектов;

улучшение взаимодействия между подразделениями;

участие в разработке новых учебных прграмм и т. д.

Сказанное свидетельствует, что стажировка может применяться не только для развития обучающихся, но и для повышения эффективности работы образовательного учреждения в целом.

Менторинг

Ещё один термин из современных научных методов наставничества – это менторинг. Ментор (от лат. mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель [7]. Этимология слова ментор относится к греческой мифологии. В поэме Гомера Одиссей попросил своего друга Ментора охранять и поддерживать его сына и владения, пока он не вернется из странствий. Богиня мудрости Афина неоднократно говорила устами Ментора, и потому другие считали его вместилищем бесконечной мудрости. Концепция делового менторинга (наставничества) существовала десятилетия, но статус актуальной тенденции менторинг получил только в последние 8-9 лет. Многие образовательные учреждения начали узнать, как мощные преимущества наставничества может привести к их организациям: повысить эффективность восприятия студентами выпустила информацию от наставника, конкурентоспособности в различных конкурсах, соревнованиях, Чемпионатах. Отличительной чертой подхода mentoring является то, что менти (обучающийся) не находится в прямом подчинении у своего ментора, т. е. ментор не является руководителем обучающегося-менти. Д. Клаттербак в своей работе выделил две модели наставничества (mentoringa): североамериканская модель и европейская модель.

*Североамериканская концепция наставничества*

Североамериканская концепция наставничества подразумевает помощь человека, старшего по возрасту или более профессионального молодому обучающемуся (протеже). В рамках данной концепции наставником может являться прямой руководитель: происходит одностороннее обучение обучающегся — он учится у своего наставника, перенимает его опыт, следует его советам и наставлениям. Основа отношений — авторитет и влияние наставника. Его задача — давать советы и направлять поведение обучающегося. Такая модель называется «Спонсорским наставничеством» (Sponsoring mentoring).

Европейская концепция наставничества

Европейское понимание наставничества, наоборот, предполагает, что наставник обладает скорее большим опытом в том или ином вопросе, чем большим влиянием. Эта модель подразумевает «забывание» любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных и отношения были построены на доверии. В данной модели обучаемый называется не протеже, а ученик (mentee). Отношения предполагают двустороннее обучение: наставник и ученик учатся друг у друга, и их отношения являются взаимовыгодными. Задача наставника в этой модели — консультировать обучаемого, применяя коучинг и фасилитацию (от англ. facilitator — посредник, производного от англ. глагола «tofacilitate» — помогать, от лат. facilis — лёгкий, удобный). В европейской модели непосредственный руководитель не может быть наставником своего подчиненного, но, как правило, является участником процесса обучения своего подчиненного. Эта модель получила название «Развивающее наставничество» (Develop mentаl mentoring).

Анализ термина «ментор», таким образом, показывает, что данный метод из числа вышеописанных, в наибольшей степени, имеет отношение к наставничеству, но также отличается спецификой. «Менторство» — это отношения между человеком, не имеющим опыта в какой-либо деятельности и профессионалом в данном виде работы. Сегодня же идея менторинга — это альянс специалистов, созданный, чтобы помочь развитию участников программы или проекта; помочь в создании нового бизнеса. Если посмотреть, как данный термин применяется в образовании, то менторство понимается как личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно.

Наставничество

Наставничество, как показывает анализ теории и практики, процесс обучения, консультаций и оценки новичков и более опытных сотрудников. Он основан на выделении квалифицированных работников квалифицированные наставника. Эту роль может сыграть как в линии для сотрудников и руководителя Отдела. Наставничество предполагает передачу информации, учение элементы корпоративной культуры, формирование и развитие позитивного отношения к профессиональной деятельности, рост самооценки и развития уверенности в себе студент, Наставник может быть поставлен перед новичком задач, от простого к сложному, и для того, чтобы контролировать их реализацию. Кроме того, на основе анализа личного опыта, учитель объясняет все рабочие моменты, и предложения, чтобы избежать возможных ошибок, преодолеть трудности и повысить эффективность работы и дает рекомендации по снижению стресса и психологического дискомфорта. Новый сотрудник может быть старше, чем их наставник, или занять такую же позицию. Но в любом случае, в этот метод, преподаватель играет важную роль для их подопечных. При применении наставничества работников, часто платят, так что наставник должен вести записи о том, как процесс адаптации и как студент готов к самостоятельной работе. Таким образом, проведенный терминологический анализ, по моему мнению, показывает что к российской ментальности подходит два ментора «Менторинг» (в котором следует сначала использовать североамериканскую концепцию наставничества, затем европейскую концепцию наставничества.) и «Наставничество» является наиболее подходящим методом. Вместе с тем, это не означает, что организаторам работы с персоналом и специалистам по обучению и развитию не следует изучать зарубежную и отечественную архитектуру новых трендов и инновационных процессов. Однако, на наш взгляд, теоретикам, прежде всего, и практикам следует «фильтровать» каждый новый зарубежный термин.

Когда мы говорим об эффективности обучения, то стоит выделить три основные причины для её оценки:

1) Оправдать существование отдела обучения, показав, какой вклад он вносит в достижение целей и задач образовательного учреждения.

2) Принять решение о продолжении или прекращении той или иной обучающей программы.

3) Получить информацию о возможном улучшении обучающей программы в дальнейшем.

Важное преимущество наставничества – простота в использовании, отсутствие больших затрат для реализации и возможность незамедлительного применения: для осуществления этого метода не требуется наличие особых материальных и технических ресурсов.

Одним из основных этапов применения наставничества является этап оценки его эффективности. Учебные заведения имеют четкие критерии для проведения оценки его эффективности, а без этого нельзя составить полное представление об успешности данного метода и понять, насколько он полезен для конкретной организации.

Для определения эффективности наставничества наиболее важны экономические и социально-психологические показатели. Поскольку наставничество является одним из методов обучения и развития персонала, то для оценки этих показателей эффективности применимы (с определёнными поправками), некоторые общие методы оценки эффективности корпоративного обучения.

При определении эффективности наставничества надо помнить о его особенностях, которые напрямую влияют на экономическую и социально-психологическую составляющую эффективности. К этим особенностям относятся:

1) Степень достижения цели наставничества – главный критерий его эффективности. Цель должна быть ясной, чётко сформулированной по срокам и дополнительным критериям (например, конкретные количественные или качественные показатели для обучающихся).

2) Объектом оценки выступает не только обучающийся и его навыки, но и сам наставник. Оцениваться они могут по разным критериям и разными способами.

3) Наставничество как социальный институт, влияет на всю систему управления обучающихся. В связи с этим, при оценке эффективности наставничества, необходимо обратить внимание на изменения в управлении окружающей средой, чтобы понять, что явления, положительные и отрицательные появились в период подготовки.

4) Так как наставничество часто регламентировано заранее определённым планом, то оценка эффективности должна осуществляться не только в целом, по конечным результатам, но и поэтапно, по мере прохождения обучения.

Эти особенности должны быть учтены для определения эффективности наставничества в любой организации: коммерческой, общественной или государственной.

Принимая во внимание эти аспекты наставничества, будем понимать под эффективностью наставничества полноценность достижения запланированных экономических и социально-психологических показателей наставничества по сравнению с теми результатами, которые проявились по завершению обучения. То есть, если мы считаем, что обучающийся по итогам наставничества должен овладеть определёнными навыками, то судить об эффективности наставничества можно по результату тестирования данного навыка, а так же по действительным результатам работы обучающегося в компании и по тем изменениям, которые произошли в организационной культуре в процессе осуществления наставничества.

Для оценки эффективности наставничества могут быть использованы только те методы, которые отражают его характерные особенности. К таким методам можно отнести:

-компетентность наставника по данному направлению, так как для работы с обучающихся в период подготовки конкурсантов (к конкурсу, олимпиаде и т.д.);

- владение свидетельством на право проведения регионального чемпионата на протяжении двух лет.

Эти особенности должны быть приняты во внимание для определения эффективности наставничества в любой организации: коммерческой, общественной или государственной.

Оценка результатов будет зависеть от того, что является объектом измерения. Если мы говорим о технических навыков, таких как: использование программного обеспечения (один из критериев оценки деятельности), изменения могут быть легко обнаружены с коллегами или руководителем, через наблюдение.

Немного другой подход будет применяться, когда речь идёт об исполнительских навыках. В данном случае будет выясняться, применяются ли обучающимся навыки, которые были приобретены в процессе обучения. (Здесь можно использовать опросники или анкеты для заполнения).

Важно отметить, что в данном случае в оценке участвует сам обучающийся, его наставник и коллеги (клиенты).

Сама процедура напоминает оценку «360 градусов». Наблюдение за изменением поведения в нём надо проводить до начала курса наставничества, через две недели после его завершения и повторно через 2–3 месяца. Две недели – это тот период, за который обучающийся может опробовать новые знания, а через 2–3 месяца эти знания могут или стать устойчивыми, или перестанут применяться.

4. Оценка результатов для образовательного учреждения. Этот этап наиболее сложный. Он подразумевает проведение мини чемпионатов внутри учебного заведения, вовлечение независимых экспертов для объективной и субъективной оценки работы обучающегося.

Данная оценка, по сути, позволяет выявить взаимосвязь наставника и обучающихся. Впоследствии это позволяет заинтересовать руководителей и обучающихся в обучении.

Например, она наглядно показывает руководителям, какими были знания обучающихся до наставничества и, то, как они выросли после.

В отношении наставничества критерии будут вырабатываться для нескольких ситуаций:

− оценка результатов обучения;

− оценка результатов практики;

− текущий мониторинг.

Обычно такая оценка проводится или ежеквартально, или ежегодно и в ней участвуют сотрудник, руководитель и кадровая служба.

Принимая во внимание особенности наставничества, имеет смысл разрабатывать критерии эффективности по трём направлениям: для наставника, для обучающихся и для наставнического процесса в целом. Для наставничества можно отнести:

− владение определёнными навыками на конкретном уровне;

− время, затраченное на принятие решения обучающимся;

− снижение времени затраченного на восприятие всей информации;

− повышение мотивации у сотрудников к участию в наставничестве.

Важно понимать, что ключевые показатели эффективности должны

соответствовать стратегическим целям организации и быть понятными для сотрудников.

Выводы.

Оценка эффективности наставничества – одна из составляющих всей системы оценки эффективности обучения и развития обучающихся организации.

Чтобы правильно её измерить, прежде всего, необходимо выявить, как она определяется в рамках данного образовательного учреждения, какие критерии являются главными и как эти критерии измерять.

Наставничество, как форма обучения, имеет свои особенности, и поэтому его измерение возможно только с помощью методов, которые могут отражать. Каждый метод имеет свои положительные и отрицательные стороны.

Использование одного из них влечет за собой холдинговую компанию группы процедур, необходимых, чтобы собрать и оценить информацию. Таким образом, любой метод, используемый для оценки эффективности наставничества, вы должны четко понимать, что измерить и как оценить результат.

Методикой, которая может наиболее адекватно и разносторонне оценить эффективность наставничества, является модель Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по четырём уровням и использовать для каждого уровня во многом специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдение, конкурсы, олимпиады и др).

Такой подход даёт возможность оценить не только количественные изменения, но и качественные, что очень важно для оценки эффективности.

Говоря о модели Дональда Кирпатрика, стоит отметить, что каждый из этапов оценки применяется с определенной долей периодичности. Более того, образовательное учреждение вправе определять степень полноты оценки. Следует иметь в виду, что первый уровень обязателен и, если не проводить его, то последующая оценка не будет иметь смысла.

По второму уровню оценивается наставничество, если в него были включены тренинги и технические курсы, когда есть возможность количественно и качественно измерить приобретённые знания.

По третьему уровню обычно оценивается наставничество, если конечной целью планировалось измерение навыков и поведения.

Для измерения по четвёртому уровню модели Кирпатрика применяются ключевые показатели эффективности (KPI). Они, по сути, являются основными показателями оценки всей программы наставничества и их выделение – одна из задач образовательного учреждения.

Модель Кирпатрика позволяет самостоятельно выбирать те уровни оценки, которые являются приоритетными для компании. Возможность подстраивать модель под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель Кирпатрика крайне удобной для использования в учебных заведениях любого типа и масштаба. Ключевые показатели практики является количество наставников и наставляемых на данный момент.

Как показывает практика наиболее лучший результат дает, лишь тогда когда группа наставляемых не превышает 5 человек. Так как много времени уходит на индивидуальное объяснение каждого из модулей конкурсного задания. Более эффективным для конкурсантов являются отдельные наставники по различным модулям конкурсного задания (наставничество в период подготовки к чемпионату «Молодые профессионалы» WorldSkills) или отдельным дисциплинам учебной программы.

В наставничестве кружкового движения по направлению «Карвинг». Для более продуктивного обучения и освоения обучающимися полученной информации количество обучающихся не должно превышать 10-15 человек.

Количество наставников не должно превышать одного человека. Так как в данном направлении у каждого наставника своя специфика обучения. В помощь наставнику лучше использовать видео материалы своих работ (процесс приготовления изделия и непосредственно само изделие).

Ключевые факторы успеха-это роль воспитателя в подготовке конкурса, Олимпиады, чемпионаты. Шанс выиграть абсолютное доверие; осуществлять объективный контроль не только формирование знаний, умений и навыков, но также и способ, с помощью которого они применены; быть примером мужества, выносливости, настойчивости, способности убеждать и т. д. потому что каждая ситуация обучения уникален и требует своего педагогического подхода. Тем не менее, можно выделить группы компетенций, которые должны быть у каждого преподавателя. Они включают в себя:

инструктивно - способность донести до обучающихся содержание после исследования материал в доступной форме, ясно, четко, понятно и интересно. Возбуждая их активность и самостоятельность мышления и познавательный интерес; умение четко, эффективно, убедительно продемонстрировать работу методов работы, а затем эффективно организовать практическую и самостоятельную работу студентов; объективно оценивать успеваемость обучающихся, чтобы использовать после оценки в качестве средства, чтобы улучшить эффективность обучения;

коммуникативные - умения, помогающие устанавливать с обучающимися нормальные деловые взаимоотношения на основе учета их возрастных и индивидуальных особенностей; педагогический такт;

перцептивные - умения проникать во внутренний мир обучающегося, адекватно воспринимать и понимать его психологию; тонкая наблюдательность, позволяющая понимать личность обучающегося, его психические состояния и переживания.

Главной задачей наставничества в обучении на сегодняшний день является выявление детей с признаками актуальной или потенциальной общей одаренности, и прежде всего тех, чья любознательность и потребность в познании выходит з рамки традиционной программы обучения.

Вот почему методы и формы работы преподавателя должен помочь решить проблему. Для этой категории студентов, предпочтительным методом исследования является исследование частично, проблемный, проективный. Немало важную роль имеет мотивации наставничества для обучающихся.

Мотивация-это комплекс мульти-регулятор уровня поведения и деятельности человека. При работе со студентами важно сосредоточить внимание на внутренней мотивации, потому что это, направленных на обеспечение образовательного процесса и высокой мощности привода. В любом возрасте, в основе должны быть разные, намерения студентов. На нижнем уровне интерес в получении новых знаний, фактов, знания, опыт и навыки на среднем уровне, позиция и решимость (желание защитить свою позицию в отношениях с окружающими, получить их одобрение, льготы и т. д.). Высокий уровень – социальные мотивы (социальное положение, профессия, семья). Методы, которые способствуют формированию мотивации, различных. Они направлены на создание благоприятной психологической атмосфере, которые поддерживают познавательной деятельности студентов, в том числе:

- включение в коллективные формы деятельности,

- привлечение обучающихся к оценочной деятельности и формирование адекватной самооценки.

- сотрудничество обучающегося и наставника,

- поощрение познавательной активности обучающихся, создание творческой атмосферы,

- занимательность изложения учебного материала (необычная форма преподнесения материала, эмоциональность речи наставника, познавательные игры, занимательные примеры и опыт).

Развитие когнитивной сферы и мотивации учащихся способствует умелое сочетание различных методов, средств и организационных форм используется наставника при обучении. Для получения информации методы обучения включают в себя демонстрации, экзамен, видео-проекция, формирование, анализ различных средств массовой информации, экскурсий и интервью. Режим эксплуатации – работа со студентами, режимов, поддержка, технология, бумага, обучение, программирование, обучение, тестирование. Самостоятельная работа – студенты активизировались во время подготовки различных элементов. Использовать различные творческие формы обучения, исследования и дизайн.

В соответствии с требованиями ФГОС ООО мастера производственного обучения должны обладать высоко развитой компетентностью в области мотивирования обучающихся. Уровень развития этой компетентности определяется на основе следующих критериев:

демонстрация обучающимся возможности использования тех знаний, которые они освоят на практике;

демонстрация знаний приёмов и методов, направленных на формирование интереса обучающихся к преподаваемому предмету и теме урока;

использование знаний об интересах и потребностях учащихся в образовательной деятельности, в формулировке образовательных целей и задач, выборе методов и форм работы;

планирование использования различных заданий так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех;

предоставление возможности обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи в рамках изучаемой темы.

В своей практике я использовала среднюю степень мотивации т.к. работаю с обучающимися 15-19 лет. Считаю в данном возрасте необходимо обучающимся занять свою позицию в отношениях с окружающими, получить их одобрение, заслужить авторитет. Данная мотивация способствует подготовке обучающихся в различных конкурсах, олимпиадах, конференциях. В моем случае это помогло, и студентка заняла 1 место в региональном чемпионате Worldskills молодые профессионалы по компетенции «Хлебопечение». Во время подготовки студентов с оперативными методами работы используются различные программы поддержки, новые рецепты хлеба в разработке и технологических карт, подготовка. Конкурс на подготовительные работы для разработки самостоятельной работы, учитывая возможности. Человек самооценку и способствует ее верить в себя и дает больше возможностей. Независимые исследования, а также эти методы используются:

-*включение в коллективные формы деятельности* мастера производственного обучения и обучающихся (составление композиции из теста);

- *занимательность изложения учебного материала* (познавательные игры)

* Декоративное оформление поверхности хлеба
* Отработка формования хлеба
  + Соревнование между обучающимся и преподавателем в изготовлении хлеба на время.

Результаты движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills)) по компетенции «Хлебопечение». За время моего наставничества у обучающихся по данной компетенции

12 января 2017 я начала подготовку обучающейся к чемпионату WorldSkills по компетенции «Хлебопечение, где гелиева Диана Альбертовна заняла I- место», 2 октября 2017 г. я начала подготовку двух студентов к чемпионату Worldskills по компетенции Хлебопечение. В период подготовки я использовала все вышеперечисленные виды и способы мотивации, которые способствовали попаданию в первую тройку. Где Лоскутова Диана Руслановна обучающаяся 3-го курса заняла I- место, Валиев Владимир Леванович обучающийся 1-го курса занял П-место.

Таким образом, можно сказать, что мотивация современного сша является ночью она частью работы со студентов. Процесс обучения не может проходить без намёк интереса и желания учащихся. Таким образом, учителя должны постоянно мы с и искать новые методы привлечения учащихся к нажмите обучения. Большое внимание следует удалить части терроризм атмосферу в группе, использовать авторитет устал для решения проблем и достижения целей они могли. Ошибка заключается не в том, чтобы в дом отдельных студентов, а вы отвечать на самые моменты и обсудить их с группой. Важно обеспечить детей наиболее передадут из ситуации успеха, продуман и их талант. Наряду с перевод мне форме и работы, необходимо использовать питание формы учебных уроков в своей устал деятельности: уроки, конкурсы, уроки-лето знаний.