

Структура описания конкурсной работы «Лучшие практики наставничества»

Наименование практики

Непрерывная технология наставничества в образовательной среде Железнодорожного колледжа

Аннотация

Развитие института наставничества – задача государственного уровня по реализации национального проекта «Образование», это государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию, педагогическая по методам, сложная, многогранная работа. Таким образом, в настоящее время, идет активный процесс по внедрению наставничества в систему образования.

На региональном уровне разработано нормативно-правовое обеспечение целевой модели наставничества, основанное на базовых принципах наставничества с одной стороны, и учитывающее специфику профессиональной образовательной организации – с другой стороны. Система нормативно-правовых документов колледжа представлена в Приложении 1.

Сегодня внедрение системы наставничества в учреждениях ПОО– это не просто практико-ориентированный подход и адаптация в профессии, а совокупность различных проектов, моделей и практик, направленных на подготовку высококвалифицированных кадров и конкурентоспособности экономики региона в сочетании с развитием профессионального мышления человека. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Программа наставничества в Мичуринском Железнодорожном колледже успешно реализуется с 2019г. и направлена на достижение контрольных точек региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в колледже.

Особенностью организации практики наставничества в Железнодорожном колледже является непрерывная технология, ее комплексный синергетический характер, т.е. согласованное взаимодействие в аспекте всех ступеней профессионального образования: от профориентации до закрепления на рабочих местах через взаимодействие субъектов образовательного пространства: старшеклассник – студент, выпускник - молодой специалист - наставник.

Синергетический подход в данном контексте рассматривается как разновидность системного подхода, который позволяет по-новому ставить и решать проблему соотношения опыта, мышления посредством системы наставничества.

Мы представляем позитивный опыт развития системы наставничества на производстве по реализации формы «работодатель-студент». Практика реализуется на 4 предприятиях Тамбовской области.

Данная практика может быть интересна специалистам образовательных организаций и учебных центров, профессиональных сообществ, работающим над повышением эффективности процесса развития и подготовки кадров.

Место реализации практики

ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М.Баранова»

Тамбовская область, г.Мичуринскул.Турбинная, д.3, 393760

Краткое описание участников практики (целевая аудитория) Во внедрении модели наставничества принимает участие широкий круг специалистов из

различных структур и организаций: специалисты органов исполнительной власти в сфере образования, труда и занятости; руководящий и педагогический коллектив колледжа и школ; работодатели и их объединения.

В основе модели наставничества лежит идея синергетики и социального партнерства. Это одновременно и зона ответственности, и обязанность, и взаимосвязанная сфера деятельности при обмене межведомственной информацией.

Наставничество реализуется применительно к следующим категориям участников:

- обучающиеся по основным профессиональным образовательным программам СПО,
- обучающиеся МБОУ СОШ г.Мичуринска и районов.

К реализации подключены:

- Управление образования и науки Тамбовской области;
- Региональный наставнический центр;
- АО «Мичуринский локомотиворемонтный завод «МИЛОРЕМ»;
- Предприятия ОАО «РЖД»;
- ТОГКУ Центр занятости населения №2 г.Мичуринска.

Цель практики

Концептуальная необходимость наставничества прослеживается в проектировании долгосрочного карьерного тренда личности на протяжении всей жизни.

Цель практики - выстроенная система взаимодействия профессиональной образовательной организации и организаций-работодателей при формировании системы наставничества.

Задачи практики

-координация сетевого взаимодействия профессионального образования и предприятий города для развития института наставничества;

-достижение нового качества практической подготовки в соответствии с государственной политикой в сфере образования в рамках непрерывной технологии;

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности;

-создание условий синергетического подхода для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения социально продуктивной профессиональной деятельностью и адаптации на производстве, для успешной личной и профессиональной самореализации.

Средства и способы реализации практики

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как непрерывная технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, метакомпетенций и профессиональных ценностей.

Переход от модели трансляции знаний обучающихся к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов, интенсивность и продуктивность усвоения нового делают наставничество моделью, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Новизна практики определяется несколькими факторами:

1. Синергетический подход - компетентностная модель специалиста

Система производственного обучения стала основой для создания новейшей методики и дидактики профессионального образования, позволяющей не только сформировать общие и профессиональные, но и дополнительные компетенции

WorldskillsRussia, а также базовые soft-компетенции, которые являются основой для эффективного поведения в различных жизненных и рабочих ситуациях (особенно в изменяющемся мире). Изменение ментальности, самого способа мышления, формирования у работников soft-компетенций обеспечивающих социальную мобильность - одна из важнейших задач синергетического подхода и наставник в этом отношении должен стать «на голову» выше.

С синергетической точки зрения процедура обучения – это создание условий, при которых становятся возможными процессы приобретения знаний и навыков самим обучающимся, его активное и продуктивное творчество. Благодаря совместной активности наставник и наставляемый начинают функционировать с одной скоростью, включаются в один взаимосогласованный темп, взаимообучаются и взаимообогащаются. Обучение становится интерактивным.

Синергетический метод работает, когда обучающиеся учатся у других людей и вместе с ними. В данной ситуации они учатся у наставника, у которого есть соответствующий опыт и знания. Они также учатся у других студентов, которые предлагают объяснения или сами выступают в этой роли.

Синергетическое обучение предоставляет каждому студенту возможность самостоятельного и неординарного движения к успеху путем создания условий для выбора и альтернативы, понимания себя, свои возможностей, сильных и слабых сторон, профессиональных и жизненных приоритетов.

Специфика синергетики наставничества состоит в том, что в отличие от педагогической синергетики она направлена на закономерности профессиональной самоорганизации.

2. Непрерывная технология-стратегия реализации наставничества

Непрерывная технология наставничества прослеживается с ранней профориентации школьников до закрепления молодых специалистов на рабочих местах.

Непрерывный процесс, в котором деятельность, направленная на достижение целей и заведомо продуктивного результата, рассматривается не как совокупность единовременных действий, а как серия непрерывных взаимосвязанных функций управления.

Проактивное наставничество на всех ступенях Старшеклассник-Студент-Молодой специалист помогает ставить и достигать цели, позволяет полностью контролировать свою жизнь, ориентироваться на свои принципы и ценности, поиск решений, управлять окружающей реальностью.

Непрерывная технология обретает черты персонифицированного процесса, обслуживающего образовательные потребности личности, то есть каждый человек сам вправе решать каким образом он будет самоопределяться в выборе, осваивать ту или иную специальность, выборе места трудоустройства.

Старшеклассник

Ключевая задача- обеспечение прозрачности и доступности образовательных и профориентационных услуг колледжа в рамках единой профориентационной и трудовой среды.

Проектная идея- внедрение модели наставничества посредством расширения участников и привлечения к этой деятельности педагогов, специалистов-практиков, работников предприятий из реального сектора экономики, а также студентов старших курсов.

В колледже разработан и реализуется проект по использованию модели наставничества в работе по профориентации «От профессиональной пробы – к

профессиональному выбору», цель которого – предоставление возможности попробовать себя в профессиональной деятельности под руководством наставника. Участники федерального проекта ранней профориентации «Билет в будущее», который реализуется на основании перечня поручений Президента РФ от 23.02.2018 года по итогам встречи с участниками всероссийского форума «Наставник».

Проведение практических профориентационных мероприятий в онлайн-формате «Try-a-skill» в режиме реального времени с удаленным присутствием наставника.

В августе 2020г старшеклассники страны прошли онлайн диагностику. Железнодорожный колледж провел и еще предлагает принять участие в практических мероприятиях по компетенциям «Экспедирование грузов», «Управление локомотивом», «Электромонтаж». Особенностью проекта ранней профориентации «Билет в будущее» в этом году стала свободная регистрация детей и родителей на цифровой платформе <https://bilet.worldskills.ru/>.

Мы лауреаты Всероссийского конкурса практик профессиональной ориентации школьников-2019 в рамках проекта «Билет в будущее»: «Сетевая модель сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в образовательных организациях общего и среднего профессионального образования (на примере профпробы по компетенции Электромонтаж)» с наставником, имеющим дипломы и сертификаты профессионального мастерства в компетенции, руководитель подготовки дипломанта 1 степени регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Тамбовской области 2018.

Студент, выпускник

Ключевая задача- мотивация колледжа и предприятий к повышению качества трудовых ресурсов и достижению карьерного роста выпускников

Проектная идея - путем реализации системного подхода к управлению качеством трудовых ресурсов:

- для студентов - вовлечение в производственную деятельность при прохождении практики через индивидуальные ученические проекты дуального обучения с поддержкой наставников (устойчивая мотивация к профессии у студентов);
- для выпускников - трудоустройство выпускников по профилю подготовки на предприятие, где проходил практику с учетом характеристики наставника, как передового работника предприятия (сокращение сроков адаптации и «переучивания» на предприятии);
- для предприятий - подготовка кадров, сокращение расходов, предусмотренные на поиск и подбор работников, их переучивание и адаптацию.

Технология сопровождения подготовки обучающихся колледжа к конкурсам профессионального мастерства: студенты-старшекурсники, призеры и победители конкурсов прошлых лет (в данной роли наставники) помогают психологически настроить младших товарищей, подсказывают решения по рациональному распределению времени, организации труда, участвуют в контроле качества выполнения работ. При этом закрепляются несколько наставников, их состав меняется в ходе углубленной подготовки групп студентов. Например, участника регионального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkillsRussia по компетенции «Управление локомотивом» в 2020 году сопровождали при подготовке три наставника. Именно их советы помогли выбрать темп работы, распределить последовательность действий, психологически настроиться и стать победителем в финальном этапе.

Молодой специалист

Ключевая задача- формирование целостного механизма в сфере труда и образования с учетом построения локальных процессов обучения, адаптации и устойчивой мотивации, включая повышение качества обучения и оценку достигнутых результатов посредством независимой оценки квалификации.

Проектная идея- индивидуально направлять заинтересованных молодых специалистов на протяжении всех ступеней обучения и дальнейшей трудовой деятельности, обеспечивать профильную преемственность образования и отрасли;

- продвижение рабочих кадров, закрепление молодых специалистов на предприятии (стабильное развитие личностно-корпоративных качеств, мобильность).

Будучи гибким, практическим и экономически эффективным методом, наставничество может одинаково успешно «работать» в компаниях любого масштаба, в т.ч. компаниях РЖД с высокоразвитой инфраструктурой. Скоординированная разработка отраслевых документов о системе наставничества (Распоряжение ОАО «РЖД» от 29.12. 2015 года N 3128р «Об утверждении Положения об адаптации работников в ОАО "РЖД"»), эффективная возможность комплектования единой информационной базы выпускников и наставников (межведомственный документооборот) и единой отчетной документации (анкета оценки деятельности наставника, руководителя практики, отзыв о практиканте) сохраняет принцип преемственности.

Мы приняли участие во Всероссийском конкурсе и форуме «Лучшие практики наставничества-2018» с опытом практики наставника от предприятия - Развитие механизма наставничества: от профориентации до карьерного роста специалиста железнодорожного транспорта.

3.Базовая кафедра- расширение структуры сетевого партнерства

Несомненным достижением в работе колледжа является тесная связь с работодателями, с организациями ОАО «РЖД» через базовые кафедры.

Главное преимущество базовых кафедр состоит в возможности приближения учебного процесса к потребностям предприятия. При таком подходе студенты получают умения решать реальные производственные задачи, формировать готовность к профессиональной деятельности после завершения обучения в колледже без адаптационного периода. Уже в период обучения работодатель может определиться с дальнейшим трудоустройством студента, вплоть до конкретного рабочего места. При этом важно, что ведущие специалисты предприятия становятся наставниками, это существенно помогает сокращать разрывы между теоретической подготовкой будущего молодого специалиста и его последующей профессиональной деятельностью после окончания обучения. Таким образом, сокращается необходимость профессиональной адаптации выпускника.

В сентябре 2019 года был подписан Договор об организации базовой кафедры на производстве, который предусматривает проведение производственной и преддипломной практики студентов, лабораторно-практических занятий. В состав кафедры вошли сотрудники предприятия и колледжа.

В 2019г колледж принял участие во Всероссийском конкурсе лучших практик подготовки рабочих кадров в номинации Наставничество на производстве с темой «Базовая кафедра - площадка наставничества для построения локальных процессов качества обучения студентов, адаптации выпускников и решения кадровых задач работников РЖД». В настоящее время выстроено тесное взаимодействие колледжа с ведущими отраслевыми предприятиями Юго-восточной железной дороги: Сервисное локомотивное депо «Мичуринск» филиал «Южный» ОАО РЖД,

Мичуринский центр организации работы железнодорожных станций по реализации образовательных программ в рамках деятельности Базовой кафедры.

Эти способы внедрения наставничества различны, но уникально дополняют друг друга, что доказывает: в идеале наставничество может происходить непрерывно при построении локальных процессов качества обучения и развития.

Этапы реализации наставничества

Подготовительный этап (2020-2021гг)

- Анализ условий и возможностей колледжа для внедрения наставничества
- Создание условий для внедрения системы наставничества
- Разработка локальных нормативных актов

Реализация(2022-2023гг):

- Формирование базы наставляемых
- Формирование базы наставников
- Отбор и обучение наставников
- Формирование наставнических пар
- Организация работы наставнических пар

Заключительный этап(2024г):

- Мониторинг результативности. Корректировка.
- Подведение итогов внедрения системы наставничества.
- Тиражирование практики, медиа-сопровождение.

Основные этапы процесса управления постоянно пополняются, обновляются в предвидении требований будущего.

Условия реализации практики

Структура наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации.

Материально-техническая база

–обновлена учебно-лабораторная база колледжа, соответствующая современным стандартам и передовым технологиям, в том числе инфраструктурным листам «WorldSkillsRussia», предназначенная для проведения всех видов практической подготовки;

-аккредитованы конкурсные площадки чемпионата «Молодые профессионалы»WorldSkillsRussia по компетенциям «Управление локомотивом», «Экспедирование грузов, «Электромонтаж». В наличии три актуальных тренажерных комплекса;

-расширена инфраструктура колледжа: функционируют Центр деловой карьеры для внедрения механизма карьерного роста выпускников и продвижения кадров и Бюро по содействию трудоустройства выпускников;

- оснащен высокотехнологичным оборудованием и материалами отраслевой кабинет при поддержке наставников от предприятия;

-созданы Базовые кафедры на предприятии по профилям подготовки.

Кадровый потенциал

В реализацию целевой модели наставничества вовлечены специалисты предприятий, имеющие высшее либо среднее профессиональное образование, прошедшие стажировку по программе психолого-педагогической направленности и соответствующие основным требованиям. Сертифицированные эксперты WorldSkillsRussia прошли обучение в Академии WSR.

В свою очередь мастера производственного обучения прошли двухнедельную стажировку на предприятиях с целью совершенствования дополнительных

профессиональных компетенций под руководством опытного специалиста-наставника.

В рамках реализации проекта «Билет в будущее» наставники, задействованные в проведении практических мероприятий, освоили программу повышения квалификации на базе Московского ГППУ.

Перечень ведущих специалистов, осуществляющих наставничество в колледже представлен в Приложении 2.

Образовательно-методические ресурсы

Перечень методических разработок, используемых для внедрения модели наставничества представлен в Приложении 3.

Информационно-коммуникационное обеспечение

-Отраслевые программы профессионального тестирования и оценки компетенций;

-Информационные и электронные ресурсы;

-Профпробы и мастер-классы в онлайн-формате;

-Медиа-сопровождение проекта представлено на сайте колледжа:

информация об образовательных и профессиональных стандартах

<http://zdcollege.ru/soo-edustandard.html>)

информация о вакансиях и трудоустройстве <http://zdcollege.ru/trud.html>)

деятельность Базовой кафедры на предприятии

<http://www.zdcollege.ru/duedu.html>, <http://www.zdcollege.ru/metod-kafedra.html>,

внедрение целевой модели Наставничества <http://zdcollege.ru/nauka-sq3.html>

Алгоритм внедрения практики

Для реализации модели наставничества разработана дорожная карта с четким планированием межведомственных мероприятий. Это подразумевает:

- постановку реальных задач и путей их достижения (корреляция задача-результат);

- методологическое, информационное, технологическое обеспечение (что, где и как);

- взаимную заинтересованность сторон (преемственность и долгосрочные партнерские отношения);

- административный контроль за процессом наставничества и наличие методики оценки результатов (мониторинг, оценочный инструментарий).

Компоненты Программы:

- ценностно-смысловой - взаимообогащающее общение с наставником, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека от профориентации до закрепления на рабочих местах;

- содержательный - работа с внутренней и внешней средой;

- технологический - интерактивные технологии; тренинговые технологии; проектные технологии; мастер-классы, цифровые платформы;

- оценочно-диагностический - мониторинг и оценка параметров: организационные; научно-методические; личностные (мотивация, удовлетворенность, обратная связь).

Поэтапное формирование профессиональной готовности к осуществлению обучающимися их будущей специальности через выполнение любых видов ученических работ, участия в конкурсах, олимпиадах, профпробах, которые идентичны или аналогичны реальным производственным заданиям, позволяет овладеть трудовой компетенцией в полном объеме и обеспечивает более высокую производительность труда по окончании обучения.

Реализация программы наставничества в колледже производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют представители Управления образования и науки области, региональной власти и органов местного самоуправления; специалисты предприятий, работодатели, которые заинтересованы в реализации программ наставничества. Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки модели наставничества, отслеживании контрольных точек.

Внутренний контур представляют администрация колледжа, студенты и их родители, преподаватели, мастера п/о, педагоги-психологи, методисты, привлекаемые к реализации модели. Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на реализацию практики внутри колледжа, сбора данных о наставниках и наставляемых, обратной связи о ходе программы; взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов.

Оценка качества обучения прослеживается не только в рамках внутриколледжной, но и во внешней экспертизе – высокая доля обучающихся и их родителей, работодателей, удовлетворенных качеством подготовки выпускников представлена на сайте Независимой оценки качества образования

<https://bus.gov.ru/pub/agency/162979?activeTab=3>

Показатели результативности

Для оценки эффективности наставнической работы в колледже выделяется ряд наиболее важных критериев оценки:

- в части оценки внедрения модели наставничества критериями могут быть:
 - соответствие условий организации требованиям модели и программ;
 - соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
 - наличие соответствующего психологического климата;
 - логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
 - положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
- в части определения эффективности всех участников наставнической деятельности:
 - степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
 - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в развитии института наставничества;
 - уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами обучающихся;
 - процент стажеров, достигших по окончании обучения приемлемого уровня адаптации 75-100 %;
 - рефлексия и обратная связь от участников (<http://zdcollege.ru/complaints.html>)
- в части личностного и профессионального развития наставляемых могут выступать:
 - улучшение и позитивная динамика образовательных результатов;
 - изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых, подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
 - максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации;
 - нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
 - повышение уровня самооценки наставляемого и позитивного отношения к учебе;

-активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Данные о результативности.

Качественные результаты

-Руководство колледжа приняло участие в работе Всероссийского форума «Наставник»-2018, организованного Агентством стратегических инициатив с практикой нового проекта «Развитие механизма наставничества: от профориентации до карьерного роста специалиста железнодорожного транспорта».

-Целевая программа дополнительного профессионального образования отмечена дипломом 1 степени в областном конкурсе (приказ ТОГООУ ДПО ИПКРО №99 от 21.12.2020), имеет свидетельства внешней оценки качества (лист согласования, рецензии), была рассмотрена на заседании областной экспертной комиссии.

-Центр деловой карьеры отмечен Почетной грамотой Управления образования и науки области и дипломом 2 степени как участник Международного конкурса «Навигатор»-2018.

-Победитель Всероссийского педагогического конкурса в номинации Управление образовательным учреждением 2 место (2019г).

-Работодатель Баусов Р.А. (инженер-электрик Эксплуатационного депо Кочетовка) награжден благодарственным письмом РКЦ WorldSkillsRussia Тамбовской области «За участие в организации и проведении VII регионального чемпионата»(2018г).

-Наставник Шкуренко А.О. (начальник участка производства Сервисного локомотивного депо «Мичуринск», выпускник нашего колледжа 1999года) отмечен благодарственным письмом Управления образования области за сотрудничество в сфере подготовки кадров (2019г).

-По статистическим данным пенсионного фонда 2017 года Железнодорожный колледж занимает второе место по области по трудоустройству выпускников по профилю и высокой заработной плате.

-В рамках проекта мероприятия по наставничеству включены в работу Управляющего совета колледжа, деятельность Базовых кафедр.

-Апробировано рассредоточенное прохождение лабораторно-практических занятий 2019-2020 учебном году обучающимися группы 31, 41, 33,43, 36,46, (в цехах и подразделениях предприятия при чередовании с теоретическим обучением вколледже).

-Повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг за счет высокого качества подготовки специалистов по отзывам работодателей.

Количественные результаты

Для предприятия	Для колледжа	Для наставляемых
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставника-12 %	Востребованность реализуемых колледжем программ СПО в регионе растет, что подтверждается возросшим числом абитуриентов из других областей (Липецк, Пенза, Москва - 15% от общего числа контингента). Перевыполнение контрольных цифр приема -1,2%	Обеспечение доли обучающихся колледжа, вовлеченных в различные формы наставничества: не менее 20%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества-	Повышение качества обучения за счет возможности использовать потенциал опытных	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества- 75

65 %	специалистов, представителей предприятий на 17%	%
Увеличение доли молодых специалистов, готовых практически сразу приступить к выполнению должностных обязанностей на 18%	Наличие баз практик с последующим трудоустройством для студентов (заключено 8 договоров)	Увеличение доли студентов, принятых с целевым направлением (с 2017года 191 чел. увеличилась до 213 человек);
По запросам работодателей только за последние три года в подразделения железной дороги Мичуринска трудоустроены 541 человек, 278 человек сразу после обучения, вернулись на рабочие места после службы в армии 263 человека. Снижение текучести кадров на 33%	Проведение демонстрационного экзамена и регионального чемпионата «Молодые профессионалы» по стандартам WSR (аккредитованы площадки по компетенциям: «Электромонтаж», «Управление локомотивом», «Экспедирование грузов»).	активное вовлечение студентов в чемпионат профессионального мастерства WorldSkillsRussia, в которых колледж с 2014 года занимает призовые места (золотая медаль в полуфинале ЦФО 2016год, серебряная медаль полуфинал ЦФО– 2017 год, 1 место региональный этап-2018,2019 год, полуфинал ЦФО–в 10 лучших по России). http://www.zdcollege.ru/v-wsr.html ,
Увеличение доли наставников, вовлеченных в профессион. подготовку участников чемпионатов WorldSkills на 8%	Выстроена сетевая модель профессиональной ориентации на основе наставничества с тремя школами города	Ранняя профессиональное самоопределение и производственная адаптация (участники федерального проекта «Билет в будущее»-45 чел)
Уменьшение срока адаптации работников первичного уровня на рабочем месте на 24% Снижение экономических затрат на переобучение молодых специалистов на 16%	Улучшение показателей по программам СПО в образовательной, (качество обучения -4,2 ср.балл, выпускников с дипломом с отличием-8, поступление в организации ВПО-10) социокультурной, спорт. сферах	Увеличение числа студентов-активистов с правительственными и именные стипендиями, которые не уехали в другие города, а остались работать на родном предприятии (2018г 3 человека, в 2019 -5 человек);

Возможность тиражирования

1.Эффективная результативность работы позволяет тиражировать лучшие практики наставничества на предприятиях Тамбовской области.

2.Возможности тиражирования практики обусловлены рядом факторов, являющихся общими для ПОО среднего профессионального образования:

- единая государственная и региональная образовательная политика;
- единые приоритеты профессионального образования и ФГОС СПО;
- ориентация на профессиональные стандарты в обучении;
- сходство организационных, кадровых проблем, условий материального обеспечения образовательного процесса;
- заинтересованность всех участников практики наставничества в ее результативности, поддержка предприятий;

2.При условии незначительной содержательной корректировки практика может быть использована в условиях высшего и среднего общего образования:

- выстраивание единой системы сетевого взаимодействия школа-колледж-ВПО-предприятие;
- общие правила проведения чемпионатов WorldSkills и JuniorSkills.

Примеры тиражирования и успешного применения практики

ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М.Баранова» представил опыт распространения практики путем участия в семинарах, вебинарах, публикациях статей, участия в подготовке учебно-методических изданий представлены в Приложении 4.