

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
Ленинградской области  
«Киришский политехнический техникум»

**Концепция**  
**ресурсного центра**  
**по наставничеству**  
**на базе ГБОУ СПО ЛО**  
**«Киришский политехнический техникум»**

г. Кириши  
2011 год

## **Введение**

В современных условиях, когда работодатель предъявляет высокие требования в отношении уровня профессиональной подготовки работников, их умения использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию труда, найти работу выпускникам достаточно сложно.

Выходом из этой ситуации является обучение молодых специалистов из числа выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, на рабочем месте под руководством опытного наставника. Основной целью такого обучения является приобретение ими практического опыта работы по полученной профессии, а также освоение новых технологий, форм и методов организации труда.

В рамках данного направления работодателю возможно возмещение расходов на заработную плату выпускникам (исходя из минимального размера оплаты труда). Кроме того, дополнительно к возмещению затрат на заработную плату выпускников работодателю могут возмещаться затраты на доплаты работникам старшего возраста за наставничество выпускников. Наставнику может устанавливаться доплата за каждого стажирующегося под его руководством выпускника.

Концепция ресурсного центра по проблеме наставничества государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ленинградской области «Киришский политехнический техникум» (далее – Концепция) разработана в соответствии с Региональной комплексной программой развития профессионального образования в Ленинградской области на 2011 – 2013 годы"

Концепция ресурсного центра является документом, определяющим общую стратегию, основные направления, приоритеты, задачи развития Центра и механизмы их реализации.

Задачей ресурсного центра по проблеме наставничества, как структурного подразделения техникума, заключается в подготовке специалистов, отвечающих требованиям и перспективам развития рынка труда, передаче достижений науки и производства, с конечной целью

подготовки конкурентоспособных профессионалов-практиков и духовно развитых личностей.

### **Актуальность проблемы и анализ ситуации.**

Сегодня для большинства промышленных предприятий России характерны такие проблемы, как недостаточное количество персонала среднего возраста (преобладают «старрики» и молодежь), несоответствие качества профессионального образования требованиям бизнеса. В такой ситуации наставничество жизненно необходимо для передачи знаний и опыта от старшего поколения молодому. Наставничество дает максимальные результаты когда в компании запланирован приток большого количества новичков (например, в связи с расширением производства) или, наоборот, наблюдается резкое падение качества и других производственных показателей. По статистическим данным, уже более 25% российских предприятий успешно применяют «хорошо забытую старую» систему обучения персонала непосредственно на рабочем месте без отрыва его от рабочей деятельности.

Мера и качество образовательных услуг в сфере профессионального образования заключаются в достижении соответствия уровня подготовки специалиста запросам работодателя; профилю и специальности конкретного образовательного учреждения потребностям рынка труда.

Актуальность темы ресурсного центра по проблеме наставничества заключается в организации учебного процесса по распределённой системе с единым центром управления и ответственности и определяется необходимостью модификации деятельности образовательного учреждения среднего профессионального образования применительно к рыночным условиям, к требованиям работодателей. Это означает, что организация учебного процесса должна быть такой, чтобы готовить то количество кадров, которое бы находило спрос на рынке труда. При этом рыночный спрос и предложение должны стремиться к совпадению.

Федеральная программа модернизации российского образования нацелена на совершенствование системы профессионального образования, где особое и пристальное внимание уделяется среднему профессиональному образованию.

Когда наставничество необходимо?

- Если на предприятии недостаточное количество персонала среднего возраста. Сегодня эта проблема характерна для большинства промышленных предприятий в России, которые столкнулись с последствиями «демографической ямы». В такой ситуации **наставничество** жизненно необходимо для передачи знаний и опыта от старшего поколения молодому.
- Если качество среднего и высшего профессионального образования не соответствует требованиям бизнеса. К сожалению, эта проблема также знакома многим российским компаниям — вузы не успевают за технологиями, выпускников приходится «доучивать» уже в процессе работы. **Наставничество** помогает решить эту задачу с наименьшими затратами.
- Если в организации внедрены и функционируют системы работы с молодыми специалистами, которые без наставничества не имеют смысла.
- Если на предприятии запланирован приток большого количества новичков (например, в связи с расширением предприятия). Наставники понадобятся, чтобы поставить новобранцев в строй.
- Если наблюдается резкое падение качества или других производственных показателей (например, высокий травматизм). **Наставничество** может стать действенным инструментом исправления и упреждения ситуаций такого рода.

### **Обоснование идеи реализации ресурсного центра по проблеме наставничества**

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

**Наставничество** – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

**Наставничество** – в СССР форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т. д. передовыми опытными

рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось с 70-х годов.

**Наставник** – воспитатель, учитель.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей

профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. **Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под **развитием** человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под **воспитанием** – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под **профессиональной адаптацией** понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Итак, наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Таким образом, **наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.** Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – это одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Человек становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставник вводит новых сотрудников в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и ученика не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздники и т. п. – все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить

коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками. Следует признать, что в современном образовательном пространстве «суз – профессиональная сфера деятельности» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послесузовской адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников сузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

### **Потребность в наставничестве.**

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;



- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Решением проблемы **несоответствия профессиональной подготовки специалиста требованиям современного рынка труда** может стать создание ресурсного центра по проблеме наставничества, основными функциями которого являются эффективная и систематическая передача знаний, опыта обучающимся, воспитания уважения к профессии и ценностям предприятия, обеспечение целостности обучения, контроль усвоения знаний, формирование профессиональной мотивации.

Процесс создания ресурсного центра по проблеме наставничества – требование времени. Позитивные изменения в области профессионального образования могут состояться только на основе инновационной деятельности, что означает приобретение конкурентных преимуществ ресурсного центра и в организационной сфере, и в финансово-экономической, и в учебно-методической.

Очевидно, что образование ресурсного центра не может произойти без активной поддержки властей на региональном уровне. Эта поддержка сопровождается принятием административно-юридических актов, наделяющих ресурсный центр соответствующими правами и функциями; выделением материальных и прочих ресурсов из бюджета на соответствующие нужды; содействием процессу реализации инновационных процессов. В любом случае предполагается сочетать поддержку новых форм образовательной деятельности с инвестициями в развитие ресурсного центра со стороны различных фирм, предприятий и организаций.

Рыночные отношения, складывающиеся сегодня в образовательной сфере, формируют ряд проблем взаимодействия между участниками этого рынка:

1. Разбалансированность спроса и предложения на работников с определенным уровнем образования, определенной группы профессий (специальностей) и квалификации;

2. Неэффективность реализуемых подходов и моделей взаимодействия работодателей, бизнеса и субъектов образовательной деятельности по установлению потребностей в подготовке кадров для экономики;

3. Значительное влияние на предпочтение первичного и повторного выбора или смены профессии (специальности) гражданами субъективной

составляющей в виде престижа, моды, некомпетентности.

Это связано как с тем, что спрос на рынке труда «отложен» на период обучения студента в ОУ и требует прогнозного изучения, так и с тем, что спрос на рынке труда подвижен и определяется экономическими процессами, происходящими в обществе.

Проблема соответствия интересов студентов, работодателей и образовательных учреждений особенно ярко проявляется в малых городах. В этой связи поиск решений, учитывающих интересы личности, работодателей и государства, позволяет определить стратегию создания ресурсного центра по проблеме наставничества и развития системы образовательных услуг.

**Объектом** инновационной деятельности является образовательная система ресурсного центра по проблеме наставничества ГБОУ СПО ЛО «Киришский политехнический техникум».

**Предмет** – формы и методы, средства и приёмы формирования инновационной системы образовательных услуг ресурсного центра.

**Цель** - создание, становление и развитие ресурсного центра по наставничеству, разработка технологических основ инновационной деятельности по наставничеству, обеспечение его действенности и эффективности, формирование положительного имиджа.

Научная новизна проекта:

1. Сама идея создания ресурсного центра по проблеме наставничества как структурного подразделения учреждения среднего профессионального образования является принципиально новой формой предоставления образовательных услуг.

2. Совершенствование технологий и методик эффективного управления – новые составляющие образовательного процесса.

3. Опыт работы в ресурсном центре и ключевые показатели результативности, по существу, являются инновационными.

4. Эффективность реализации профессиональных знаний и умений выпускников – инновационный прогнозируемый результат.

5. Профессиональный рост наставников – инновационная задача.

6. Формирование инновационной учебно-методической базы по наставничеству – требование времени.

## **Основные формы и методы, средства и приёмы инновационных технологий обучения наставничеству.**

Ресурсный центр имеет своей задачей формирование облика профессионально компетентного, самостоятельно мыслящего наставника, психологически и технологически способного к реализации знаний, полученных в ресурсном центре, на практике. При этом концепция развития ресурсного центра предполагает осмысленное включение наставника в инновационные процессы.

Развитие системы наставничества как инновационной модели нового структурного подразделения в образовательном учреждении среднего профессионального образования указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В этом смысле наставничество – это социальный проект, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая профессиональной компетенции и закреплению на производстве квалифицированных кадров.

При этом, работая в тесном контакте с предприятиями, следует учитывать, что подбор кадров для наставнической деятельности должен происходить с учётом их высоких профессиональных качеств, коммуникативных способностей, авторитетной позиции в коллективе. Рекомендуется также принять во внимание обоюдное согласие наставника и обучающегося в совместной работе.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Ресурсный центр открывает возможности для самообразования и повышения квалификации наставника, поддерживает и развивает его стремление к овладению инновационными технологиями по следующим направлениям:

1. Практическое и теоретическое овладение основами педагогического общения (подготовка, проведение и анализ собеседования с обучающимся; формы и методы, средства и приёмы обучения; основы управления наставнической деятельностью).
2. Разработка программы собственного профессионального роста.
3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования.
4. Освоение инновационных тенденций в профессиональном образовании.
5. Анализ траекторий профессионального роста обучающегося как результат наставнической деятельности.

### **Формы работы с начинающими наставниками.**

1. Вводное анкетирование.
2. Тестирование или собеседование.
3. Составление совместной программы работы.
4. Деловые или ролевые игры.
5. Работа в «малых группах».
6. Самоанализ.

Работа по подготовке наставников – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, форма постоянного взаимодействия, развивающая следующие деловые качества:

1. Личное лидерство.
2. Способность принимать решения.
3. Умения аргументировано формулировать мысли.

Управленческая модель ресурсного центра основывается на неформальном подходе к эффективному развитию навыка наставничества: «обучаясь – делаю; делаю – обучаясь».

Наряду с использованием традиционных форм работы (беседы, консультации, анализ и самоанализ) планируется внедрение новых нетрадиционных или модернизированных:

1. Психологические тренинги.
2. Диспуты.
3. Мастер-классы.
4. «Круглые столы».
5. «Мозговые штурмы».
6. Обобщение и презентация опыта.

Одна из задач управления ресурсным центром – контроль качества и результативности наставнической деятельности. В этих целях создаётся портфолио по наставничеству, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами о работе. Это даёт возможность увидеть динамику процесса наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения мастерства наставника, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы начинающим наставником, адекватно оценивать результаты его наставнической деятельности.

### **Методы организации наставничества.**

Процесс организации наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие следующих функциональных и личностных компонентов деятельности наставника:

1. Проектировочный.
2. Организационный.
3. Конструктивный.
4. Аналитический.

Деятельность наставника выстраивается в три этапа:

1. Адаптационный. Определяется круг задач наставнической деятельности, выясняется потребность в развитии необходимых умений и навыков, чтобы выработать программу адаптации.

2. Основной (проектировочный). Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений наставника, которому оказывается методическая помощь в построении программы самообразования.

3. Контрольно-оценочный. Проверяется уровень психолого-педагогической компетентности наставника, определяется степень его готовности к осуществлению наставнической деятельности.

Подобная этапность при управлении процессом формирования наставнического корпуса целесообразна, т.к. отражает тенденцию восхождения начинающего наставника от репродуктивного (нормативного) уровня к инновационному.

Основным методом работы на первом этапе является опрос с целью выявления возникающих у наставника затруднений.

На «проектировочном» этапе в зависимости от цели определяются следующие формы методической работы:

1. Координационно-методический совет.
2. Экспериментальная работа.
3. Групповые, коллективные методы работы: семинары, методические совещания, информационные собрания, научно-практические конференции.
4. Индивидуальные методы: консультации, обобщение опыта, составление программ.
5. Информационные методы: лекции, устные журналы.
6. Творческие методы: решение проблемных задач, моделирование ситуаций общения.

В целях повышения психолого-педагогической компетенции наставников планируется создание целевой программы сотрудничества с ними, где чётко сформулированы цели и задачи, определены «болевые точки» в деятельности начинающих наставников с целью предупреждения типичных ошибок в обучении.

Данная программа даёт возможность:

1. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставника.
2. Повышать профессиональный уровень наставника с учётом его потребностей, затруднений, достижений.
3. Развивать творческий потенциал наставников, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику наставнической работы.

4. Повышать продуктивность процесса наставничества.

5. Создать условия для удовлетворения запросов АО самообразованию начинающих наставников.

На «контрольно-оценочном» этапе основные усилия направлены на активизацию и закрепление мотивации, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

В этих целях подобран арсенал методов обучения наставников в процессе их инновационной деятельности:

1. Проблемно-деловая игра.
2. Рефлексивно-деловая игра.
3. Семинар-практикум.
4. Профессиональная дискуссия.

Прогнозируемый результат методической работы состоит в том, что она должна стать стимулом для наставников к самосовершенствованию, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение и анализ эффективности системы наставничества позволит быстро и качественно решать задачи профессионального утверждения наставников.

### **Общая методология решения проблемы.**

Методология создания ресурсного центра по проблеме наставничества как нового структурного подразделения учреждения среднего профессионального образования предполагает постановку цели, подцелей, сбор стратегических данных и их обработку, формализацию исходных данных, разработку модели, формирование источников финансирования и включает в себя организационные, финансовые, экономические, учебно-методические, социальные и кадровые вопросы с этапами их создания, использования и анализа.

Наиболее актуальным в процессе создания ресурсного центра является сочетание методов прогнозирования с формально-логическим методом.

Основная идея состоит в концентрации кадрового потенциала, эффективного управления и финансового обеспечения.

## **Базовые методологические принципы создания и функционирования ресурсного центра по проблеме наставничества.**

1. Концентрация ресурсов для воспроизводства квалифицированных кадров и повышения качества профессиональной подготовки.
2. Расширение доступа к образовательным ресурсам на основе выбора учебной программы, вида профессиональной деятельности, способа обучения.
3. Корпоратизация деятельности ресурсного центра на основе овладения методами эффективного управления, которые стимулируют переход от директивных к договорным отношениям.
4. Непрерывность профессионального обучения на основе определения экономической и образовательной эффективности дополнительных образовательных программ.

### **Ведущие идеи, определяющие пути создания ресурсного центра.**

Ресурсный центр по проблеме наставничества объединяет на основе общности интересов предприятия и учреждения, не являющиеся конкурентами по отношению друг к другу, на основе интеграции научного и интеллектуального потенциала, создать условия для собственного развития в рамках ресурсного центра, руководствуясь принципами самостоятельности, добровольности, равноправия, самоуправления, законности и гласности.

Таким образом, формируется корпоративная сеть, которая интегрирует различные образовательные учреждения, академии, институты, колледжи, а также школы и иные учреждения, общественные организации, связанные договорной деятельностью о сотрудничестве и признающие Положение о ресурсном центре по наставничеству.

### **Концептуальные положения решения проблемы.**

1. Координация деятельности предприятий, образовательных учреждений и организаций различных организационно-правовых форм, работающих в системе наставничества как единое распределённое образовательное пространство.
2. Формирование, развитие и реализация принципов и технологий наставничества, обеспечивающих эффективность деятельности ресурсного центра.



3. Информационная поддержка предприятий, организаций, учреждений-партнёров, распространение результатов деятельности ресурсного центра.

### **Заключение.**

#### **Основные направления реализации идеи ресурсного центра по проблеме наставничества:**

1. Создание благоприятных условий для развития системы наставничества.
2. Организационно-методическое взаимодействие с образовательными учреждениями-партнёрами разных уровней.
3. Формирование имиджа ресурсного центра, как структуры, обеспечивающей эффективность деятельности по наставничеству.

### **Обобщающие выводы.**

Создание ресурсного центра в образовательном учреждении среднего профессионального образования предполагает развитие новых форм организации деятельности:

1. Сеть различных предприятий, организаций и учреждений, работающих в рамках ресурсного центра, позволяет координировать их наставническую деятельность и мобильно перераспределять их усилия в зависимости от потребностей работодателей.
2. В ресурсном центре формируется информационная среда профессионального обучения, которая является инфраструктурой, позволяющей организовывать и проводить образовательный процесс с использованием инновационных технологий.
3. Реализуется тенденция к преобразованию периодических видов работ по наставничеству в постоянно действующую систему с перспективными формами развития, которые комбинируются в соответствии с требованиями времени.

Настоящий подход к решению задачи создания ресурсного центра по проблеме наставничества рационален и реалистичен, т.к. содержит цели, которые можно достичь, опираясь на имеющиеся и выделенные для реализации данного проекта целевые средства.

Сама идея развития такого нового структурного подразделения, как ресурсный центр, подвижна, вариативна, даёт возможности для корректировки путей его развития.

Собственно процесс создания ресурсного центра представляет собой ряд системных действий, являющихся своевременными, необходимыми, значительными, т.е. актуальными для сегодняшнего состояния среднего профессионального образования.

### **Прогнозируемый результат.**

Результатом реализации проекта будет укрепление позиций профессионального образования и формирование положительной динамики его совершенствования. Прогноз позитивного развития идеи связан с ожидаемым совершенствованием профессиональной подготовки специалистов вовлечением квалифицированных трудовых ресурсов в сферу экономики и управления в соответствии с потребностями и запросами рынка.

В результате формируется универсальный конкурентоспособный спектр образовательных услуг.

В условиях поступательного развития экономической и социальной сфер района доступность, демократичность и качество подготовки специалиста должны стать одним из факторов, обеспечивающих решение целого ряда проблем, в том числе профессиональной реализации и социальной адаптации личности. В целом это оптимистичный кадровый резерв региона.