



ГАПОУ СО «САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ

КРУГЛЫЙ СТОЛ

НАСТАВНИЧЕСТВО: МОДНЫЙ ТРЕНД
ИЛИ ОСОЗНАННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ



ГАПОУ СО «САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

КРУГЛЫЙ СТОЛ

НАСТАВНИЧЕСТВО: МОДНЫЙ ТРЕНД
ИЛИ ОСОЗНАННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

Самара
2023 год

ББК 74.56

НЗ2

Оргкомитет:

Альтикова Ольга Геннадьевна- заместитель директора по реализации образовательных программ государственного автономного профессионального учреждения Самарской области «Самарский государственный колледж», руководитель РУМЦ, член Оргкомитета.

Акбарова Гулнора Анваровна- методист государственного автономного профессионального учреждения Самарской области «Самарский государственный колледж».

Бабич Ирина Анатольевна- методист государственного автономного профессионального учреждения Самарской области «Самарский государственный колледж», исполнительный секретарь Оргкомитета.

Дикалова Наталья Викторовна- методист государственного автономного профессионального учреждения Самарской области «Самарский государственный колледж».

Миненко Галина Павловна- преподаватель специальных дисциплин и профессиональных модулей.

Писарева Дарья Дмитриевна- преподаватель гуманитарных дисциплин.

Круглый стол Наставничество: Модный тренд или осознанная необходимость». Самара: ГАПОУ СО «Самарский государственный колледж», 2023 с., 55

Сборник подготовлен по материалам, представленным в электронном виде, сохраняет авторскую редакцию. Всю ответственность за содержание несут авторы

СОДЕРЖАНИЕ

Наставничество как осознанная необходимость	6
<i>Дикалова Наталья Викторовна, методист ГАПОУ СО «СГК»</i>	
<i>Исак Юлия Юрьевна, старший методист ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Роль педагога-наставника в раскрытии способностей обучающихся в системе СПО ...	9
<i>Забелина Джемма Игоревна, преподаватель гуманитарных дисциплин ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Формирование работы по направлению «Наставничество: педагог-педагог» (из опыта работы ГБПОУ ТК №21. Центра социальной адаптации и профессиональной подготовки)	12
<i>Галина Валентиновна Селедкова, мастер производственного обучения ГБПОУ ТК №21</i>	
<i>Инга Геннадьевна Леонова, мастер производственного обучения ГБПОУ ТК №21</i>	
Опыт работы наставнической деятельности с обучающимся ОВЗ и инвалидностью....	16
<i>Степанова Наталья Ивановна, почетный работник СПО РФ, преподаватель высшей категории ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Опыт реализации формы наставничества «педагог-педагог» в Поволжском государственном колледже	19
<i>Мезенева Ольга Васильевна, старший методист ГБПОУ «ПГК», кандидат педагогических наук</i>	
Классный руководитель – наставник молодежи	24
<i>Бабич Ирина Анатольевна, старший методист ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Наставничество как элемент качественной подготовки квалификационных кадров в учреждении среднего профессионального образования.....	28
<i>Бачерова Наталья Владимировна, старший методист ГАПОУ СО «СГК»</i>	
<i>Хорошилова Мария Сергеевна, старший методист ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Система дистанционного наставничества как средство профессионального развития педагогов.....	34
<i>Скупова Наталья Дмитриевна, ГБПОУ «Московский техникум креативных индустрий Л.Б.»</i>	
Система наставничество в рамках подготовки студентов к чемпионатам профессионального мастерства «Абилимпикс»	36
<i>Нилова Светлана Сергеевна, преподаватель ГАПОУ СО «СГК»</i>	
<i>Яковлева Татьяна Александровна, преподаватель ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Как наставничество может помочь вашим коммуникативным навыкам?.....	38
<i>Мехрабова Сабрина Рагимовна, преподаватель ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Формирование работы по направлению «Педагог- Педагог» в ГАПОУ «СГК».....	40
<i>Писарева Нина Васильевна, преподаватель- наставник ГАПОУ СО «СГК»</i>	
<i>Михальков Николай Вячеславович, преподаватель- наставляемый ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Наставничество- путь к успеху!	42
<i>Миненко Галина Павловна, преподаватель- наставник ГАПОУ СО «СГК»</i>	
<i>Писарева Дарья Дмитриевна, преподаватель- наставляемый ГАПОУ СО «СГК»</i>	

Отработка модели «Педагог-студент» при подготовке участников регионального и национального чемпионатов конкурса «Абилимпикс»	44
<i>Глазова Ирина Владимировна, преподаватель ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Роль наставника в обучении смысловому чтению молодых преподавателей-филологов в сфере среднего профессионального образования (СПО).....	46
<i>Кочергина Анна Сергеевна, преподаватель- наставник ГАПОУ СО «СГК»</i>	
<i>Азаров Александр Викторович, преподаватель- наставляемый ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Роль преподавателя-наставника по физической культуре в системе среднего профессионального образования	49
<i>Кочергин Илья Сергеевич, преподаватель ГАПОУ СО "СГК"</i>	
Наставничество и менторинг в современных условиях управления образовательной организации	51
<i>Зацепилова Лариса Александровна, методист ГАПОУ СО «СГК»</i>	
Флэш-наставничество	55
<i>Акбарова Гулнора Анваровна, методист ГАПОУ СО «СГК»</i>	

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОСОЗНАННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

Дикалова Наталья Викторовна,

методист ГАПОУ СО «СГК»

Исак Юлия Юрьевна,

старший методист ГАПОУ СО «СГК»

Аннотация. В статье рассмотрены ключевые факторы осознанности выбора роли наставника в образовательной среде, вопросы перспективного развития различных форм наставничества

Ключевые слова: наставничество, социализация, адаптация, сотрудничество, взаимодействие, роль.

Наставничество как форма поддержки и помощи более опытным специалистом менее опытного было развито еще в прошлом столетии. На заводах и фабриках проходили обучение школьники, молодые работники были закреплены за профессионалами своего дела. Такое распределение ролей давало хорошие результаты. Перспектива роста в любой сфере деятельности была обусловлена процессом взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставничество набирает обороты с каждым годом все больше и больше. Это и осознанная необходимость, и перспективное направление в современной действительности. Более того 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника.

В системе образования начинающему преподавателю необходима помощь и поддержка опытного профессионала в теоретических и практических вопросах эффективного функционирования и совершенствования педагогического мастерства. Адаптация молодых педагогов в профессиональной сфере, вопрос продуктивного контактирования преподавателя и студентов, конструктивного сотрудничества в студенческой среде и пр. – небольшой список проблемных вопросов, требующих индивидуального подхода в процессе реализации всех форм наставничества. Результаты деятельности наставника отражаются в эффективном построении и организации наставляемым учебной, воспитательной работы, грамотном использовании методов обучения и воспитания, методической культуре, успешных достижениях в профессиональном направлении.

Процедура выбора и назначения наставников нуждается в коррекции, постоянном пересмотре требований, модернизации критериев подбора персонала в качестве наставника.

Каждый человек играет в своей жизни разные роли: роль мамы, жены, мужа, начальника и пр. Женщина может быть доброй, мягкой мамой, но жестким начальником. Так, как это она видит. Роли, которые выполняет индивид, реализуются в системе отношений в деятельности. Также и роль наставника или наставляемого будет продвигаться в зависимости от того, как человек себе ее представляет, как хочет, чтобы его воспринимали. Таким образом, осознанный выбор позиции наставника при реализации будет зависеть от многих факторов: от понимания своей роли, от модели предыдущего опы-

та, от желания. Это тоже очень интересный факт, который нигде не прописан, но имеет место быть во всех сферах деятельности. В образовательной среде стоит острая проблема при распределении этих ролей. Молодой педагог, которому был распределен опытный преподаватель, обращается к руководителю с просьбой сменить наставника. Необходимая помощь оказывалась, но полноценно не воспринималась. Причиной такому инциденту стал проблема отсутствия взаимопонимания двух личностей, точнее их несовместимость. И тут встает вопрос о том, что наставничество – это не только процесс передачи знаний, умений, навыков в профессиональной сфере, а взаимодействие личностей, в процессе которого происходит передача опыта по вопросам социализации, адаптации, выстраивания взаимоотношений.

Человек в процессе общения имеет свои критерии оценки других людей. Познавая другого человека в процессе общения, индивид выстраивает для себя стратегию поведения, которая позволит сформировать у собеседника положительное впечатление и желание к дальнейшему взаимодействию. При этом оценивается и модель поведения партнера по общению. Возникает явление социальной рефлексии (думать за другого). Люди заботятся о том, чтобы их образ занял достойное место во внутреннем мире тех, с кем они активно взаимодействуют. В процессе общения люди стремятся к утверждению своих достоинств. На ход взаимоотношений влияют особенности социальной перцепции, способность партнеров поставить себя в положение другой стороны, учитываются эмоциональные проявления.

Поэтому выбор наставника – это процесс взаимовыгодного сотрудничества. Это как выбор врача, психолога. Высокий рейтинг врача, психолога не означает преимущество выбора в качестве специалиста у всех категорий граждан. Происходит оценка личности с каждой стороны, возникает обратная связь, то есть учитываются реакции партнера, его отношение к содержанию общения.

Конструктивное общение, приносящее удовлетворение - это целое искусство. И таким механизмам взаимодействия тоже нужно учиться. При выборе наставника чрезвычайно важны не только профессиональные навыки и умения, но и коммуникативные способности с каждой из сторон. Как компетенция современного студента. Он может знать наизусть не все, но уметь ориентироваться в огромном информационном потоке, уметь выбирать. И это очень важно. Умение конструктивно мыслить, отвечать на вопросы, выбирать верные стратегии выхода из конфликтных ситуаций, грамотно выстраивать социальные дистанции взаимодействий – необходимые социальные компетенции, которые играют колоссальную роль в любой сфере деятельности. И эта – одна из необходимых задач наставничества.

Личная заинтересованность, осознанность выбора, индивидуальный подход, психологическая совместимость наставника и наставляемого позволит открыть новые перспективы в приобретении опыта, практических навыков, профессионального роста обоих участников процесса взаимодействия.

Список источников и литературы:

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник/ Г.М. Андреева М.: Аспект. Пресс, 2008.- 363 с.
2. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии: Информ.-метод, пособие к курсу «Психология человека». - М.: Педагогическое общество России, 2004. - 276 с.
3. Бороздина Г.В. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — М. : Издательство Юрайт, 2020.
4. Садовская В. С. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. С. Садовская, В. А. Ремизов. — 2 -е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 169 с.
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>
6. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. — СПб.: Речь, 2004. — 256 с.
7. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22.

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В РАСКРЫТИИ СПОСОБНОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ СПО

Забелина Джемма Игоревна,
*преподаватель гуманитарных дисциплин
ГАПОУ СО «СГК»*

Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2463 (ред. от 11.04.2022) «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» предусматривается создание центров выявления и поддержки одарённых детей. Разработанными Правительством РФ Правилами определяется порядок выявления детей, проявивших выдающиеся способности (одарённых детей), федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями, в том числе региональными центрами выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи и региональными центрами спортивной подготовки, а также порядок сопровождения дальнейшего развития одарённых детей. Таким образом категория «одарённые дети» обрела правовое значение [1].

Безусловно, значимых результатов талантливый ребёнок быстрее и полнее добивается при сопровождении его опытным педагогом, который в состоянии рассмотреть и развить его способности. Думается, что в большей степени именно раскрытие способностей обучающихся, а не только выявление одарённых детей в правовом понимании, должен видеть в качестве своего назначения педагог-наставник.

Выявление способных, в том числе, одарённых детей предполагает целый комплекс мероприятий, проводимых при тесном взаимодействии педагога-наставника, психолога и других специалистов образовательной организации СПО.

При поступлении в колледж на каждого обучающегося формируется личное дело, из материалов которого можно получить первичную информацию о результатах обучения в школе. Нужно иметь в виду, что это поверхностная информация, и она не даёт полного представления о способностях ребёнка. К сожалению, в нашем обществе сложился стереотип, что в образовательные организации СПО поступают учиться только те ребята, которые плохо учатся в школе и не могут поступить в вуз. Но, этот стереотип мы стараемся опровергнуть.

При знакомстве с первокурсниками очень важно выяснить, чем каждый из них увлечён, где принимал участие, какие учебные предметы вызывают больший интерес. Именно с учётом индивидуальных интеллектуальных и психологических особенностей стоит вовлекать обучающихся в творческую деятельность, развивающую в дальнейшем их способности. Успешному освоению обучающимися необходимых научных методов, овладению общими и профессиональными компетенциями способствует их вовлечение в проектную деятельность.

Для развития интереса к обучению и своих способностей студентам предлагается участие в различных конкурсных мероприятиях, среди которых конкурсы эссе, кроссвордов, презентаций, видеороликов, проектов, научных работ и др.

Наиболее простыми и оправданными на начальных этапах отбора способных ребят формами работы является привлечение их к участию в проектной деятельности, которая предполагает участие как групповое, так и индивидуальное.

Более сложным для педагога-наставника и студента является подготовка и участие в ежегодном очном конкурсе «Worldskills», который проходит в два этапа. Для участия в этом конкурсе представляется научно-исследовательская работа студента, которая должна отличаться новизной и возможностью её применения на практике. Допущенные к участию во втором этапе конкурса студенты должны очно представить и защитить свою работу.

Участие в этом конкурсе предполагает совместную поэтапную работу педагога и студента: выбор темы; научный поиск, сбор, анализ, обработка информации; оформление работы и подготовка сопроводительных документов для участия в конкурсе. В случае, если студент проходит во второй тур, необходима его подготовка к очному выступлению и защите своего проекта. Поэтому отбор студентов для участия в этом конкурсе должен планироваться педагогом заблаговременно до его объявленного начала.

Всё начинается с выбора темы. Важно, чтобы тема не навязывалась педагогом. Интерес к работе возникает у студента, когда он сам активно участвует в её выборе и видит перспективы этой работы. Педагог-наставник должен направлять, координировать деятельность начинающего исследователя и поддерживать его интерес к работе.

Формат этого конкурса позволяет повысить уровень подготовки не только студента, но и педагога-наставника. В ходе подготовки и участия в этом конкурсе у студента развивается большинство общих и профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС СПО. Студент развивает необходимые навыки по организации собственной деятельности, умение выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности; ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы; самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития [2].

Одарённого человека В.А. Сухомлинский сравнивал с маленьким росточком, требующим к себе огромного внимания. И только, когда лелеешь, ухаживаешь и делаешь все необходимое, росточек вырастает и даёт обильный плод.

Опыт показывает, что, раскрывая способности и таланты в обучающихся, развиваешься и совершенствуешься сам.

Список источников и литературы:

1. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2463 (ред. от 11.04.2022) «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» // СПС «КонсультантПлюс»
2. Приказ Минобрнауки России от 12.05.2014 N 508 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2014 N 33324) // СПС «КонсультантПлюс»

**ФОРМИРОВАНИЕ РАБОТЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «НАСТАВНИЧЕСТВО: ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»
(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГБПОУ ТК №21,
ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ)**

Галина Валентиновна Селедкова,
мастер производственного обучения ГБПОУ ТК №21

Инга Геннадьевна Леонова,
мастер производственного обучения ГБПОУ ТК №21

Ключевые слова: наставничество, РАС, ментальные нарушения, профессиональное обучение, адаптация, Абилимпикс.

2023 год объявлен годом наставничества.

ГБПОУ ТК №21 входит в десятку лучших учебных заведений среднего профессионального образования города Москвы по данным рейтинга Учебно-методического центра по профессиональному образованию Департамента образования города Москвы. Хорошая материально-техническая база, а это лаборатории, кабинеты и мастерские оснащены высокотехнологичным оборудованием, используемым не только для повышения качества профессионального образования, но и для выпуска полезной продукции. Колледж включает в себя на сегодняшний день шесть структурных подразделений, одним из которых является Центр социальной адаптации и профессиональной подготовки (ЦСА и ПП).

В 2010 году Департамент образования г. Москвы выделил специальное здание для реализации проекта по обучению молодых людей с тяжелыми ментальными нарушениями и РАС. Был создан центр ремесел, в котором сделан упор на профессиональном обучении гончарному, швейно-ткацкому, художественно-полиграфическому и столярному мастерству. За последнее десятилетие спектр специальностей расширился, теперь у нас есть мастерские: цветоводческая, ремонт обуви, операторы ЭВМ и кулинарное дело. Полиграфическая мастерская разделилась на оформителей полиграфической продукции и брошюровщиков.

Большинство воспитанников ЦСА и ПП - это люди с нарушениями эмоционально-волевой сферы, поведенческими проблемами, РАС, тяжелыми формами аутизма, нарушением слуха, зрения, слепоглухонемые, УО и НОДА.

При создании ЦСА и ПП для молодых людей с ограничениями жизнедеятельности в штат колледжа перешли специалисты из Центра лечебной педагогики (ЦЛП), которые ранее работали с ребятами, ставшими первыми обучающимися нового подразделения колледжа. С увеличением набора обучающихся в штат колледжа стали принимать новых сотрудников, повышению профессионального уровня которых уделяется большое внимание. Не менее сложно подобрать кадры мастеров производственного обучения для мастерских. Это должны быть не про-

сто профессионалы в своем ремесле, но и очень творческие личности, открытые для сотрудничества с педагогами-психологами и другими педагогами команды, работающими в мастерской, способные понять особенности обучающихся. И в этом случае наставничество – это основное направление в привлечении и возвращении педагогических кадров.

Министерство Труда и социальной защиты РФ определяет наставничество как форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Определено, что основу наставничества составляет общение. Одной из важных сторон нашего современного мира как раз и является повседневное общение с людьми, которое в профессиональной деятельности преобразуется в общение деловое, и способствует установлению и развитию отношений сотрудничества, партнерства между педагогом-наставником и педагогом-стажером.

Доказано, что только при грамотно выстроенным деловом общении процесс наставничества проходит эффективно. Статистика показывает, что система наставничества сегодня активно применяется в современных образовательных учреждениях.

На сегодняшний день выделяют следующую **цель наставничества**: обеспечение профессионального становления и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Правительство РФ еще в мае 2017 года дало поручение детально проработать вопрос о создании системы наставничества.

Таким образом, при общественной и государственной поддержке система наставничества может и должна активизироваться для профессионального и социокультурного развития молодых педагогов профессионального образования.

Реализация форм наставничества «педагог-педагог» в случае наставников для нашей категории с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья подразумевает следующее:

- наставником педагога для контингента с инвалидностью и/или ОВЗ может быть назначен педагог с опытом работы и знаний взаимодействия;

- наставник выбирается на добровольной основе, главным критерием здесь служит доступность взаимопомощи;

- взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется на основании индивидуального графика сопровождения в учебно-воспитательном процессе (на учебных занятиях, во время внеучебных групповых и внутриколледжных мероприятий, практики на производстве);

главной задачей наставника по отношению к наставляемому является оказание необходимой практической помощи обучения, привитие навыков, в технической помощи во время учебных занятий и практики;

Наставник-педагог для данной формы наставничества является куратором, который наблюдает за взаимодействием между обучающимися и педаго-

гом, культурой общения. Оказывает необходимую помощь при возникновении трудных ситуаций во время сопровождения.

Что касается взаимодействия, и передачи опыта по направлению педагог-педагог, мы уже давно работаем в этой связке, где опытные педагоги передают свой опыт и знания тем, кто тоже брал для себя эту нелегкую стезю.

В нашем случае, этот опыт необходим, так как мы работаем с особой категорией лиц с тяжелыми ментальными нарушениями, с РАС и сочетанными психическими расстройствами.



В нашем случае, только опыт, многолетние наработки дают результат. Педагоги, к которым попадают обучающиеся со схожими проблемами, часто обращаются к нам за помощью, и мы всегда рады делиться своим опытом, своими специально разработанными пособиями по обучению, развитию, контролю, и критериям оценки лиц с множественными нарушениями. Опытном созданием специальных технологических карт и пособий для освоения отдельных навыков и целых технологических цепочек. В нашем случае, период наставничества может длиться от двух месяцев до полугода. Заинтересованные преподаватели задают много вопросов и часто просят поддержки в сложных ситуациях. У нас, за последнее десятилетие, сложилась команда единомышленников, готовая прийти на помощь в приобретении профессиональных навыков для нашей категории обучающихся.

Среди реализуемых мероприятий можно отметить такие, как посещение учебных занятий наставляемых. Цель – формирование успешности обучающихся; тренинги, круглые столы, мастер-классы. Данные формы работы направлены на формирование активной жизненной позиции, повышение

социальной активности и успешности обучающихся с ОВЗ, инвалидностью в процессе получения профессионального образования в колледже. Большое значение приобретает включение наставляемых в конкурсное движение «Абилимпикс» на региональном уровне для формирования у обучающихся с ОВЗ, инвалидностью эффективной профессиональной ориентации, мотивации к получению профессионального образования и выводом победителей в Национальный чемпионат «Абилимпикс».

Принимая во внимание выше изложенное, особое значение наставничества приобрело в сфере развития движения «Абилимпикс». Так как наше наставничество имеет более широкий спектр влияния, к нам обращаются за консультацией наставники и педагоги из разных регионов.

При личной встрече и в онлайн консультациях, они задают вопросы по выполнению конкурсных заданий и разработке различных подходов к обучению лиц с ментальными нарушениями, профессиональным навыкам.

Взаимодействие со специалистами по нашей теме, знакомыми с проблемами аутизма, сурдологами, тиффологами – это огромное подспорье в нашей работе. Так как наставниками обучающихся с инвалидностью и лицами с ОВЗ часто становятся педагоги и специалисты, ранее не имеющие опыта работа в этой области, главной задачей наставника по отношению к наставляемому, является оказание необходимой технической помощи (применение технических средств, во время проведения кураторских занятий и т.д.). Наставник наблюдает за культурой взаимодействия, формированием профессиональных компетенций, оказывает необходимую помощь при возникновении трудных ситуаций. Побуждая наших обучающихся к самосовершенствованию, творческому созидательному действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности (в соответствии с требованиями чемпионата «Абилимпикс») тема наставничества педагог-педагог наравне с инновационными технологиями не теряет свою актуальность. А в современном мире преемственность наставничества как методу и способу адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности уделяется большое значение.

Таким образом, совместная деятельность наставника и наставляемого ускоряет процесс вхождения педагога в работу, обучающегося с ОВЗ, инвалидностью в образовательную среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе будущей профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни обучающегося с инвалидностью, мы считаем, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участникам образовательных отношений, понимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности стоит наставник. Люди, передающие свои знания, умения и навыки другим, вызывают особое уважение. Перед наставниками стоит задача сформировать условия при которых выстраивается четкая логика и смысл добиваться высоких результатов.

ОПЫТ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ОБУЧАЮЩИМСЯ ОВЗ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Степанова Наталья Ивановна,
*почетный работник СПО РФ,
преподаватель высшей категории, ГАПОУ СО «СГК»*

«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков». Президент Российской Федерации В.В. Путин (Москва, Кремль, 22.09.2016 г.)

Практика обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в условиях общеобразовательной школы – не нова. Раньше для этого не создавалось каких-либо специальных условий, в том числе, не было организовано должного психолого-педагогического сопровождения.

Для того, чтобы процесс адаптации, интеграции и социализации ребенка с особенностями развития в СПО проходил успешно, «особому» обучающемуся, нужно сопровождение педагога (помощника, наставника).

На сегодняшний день включение сопровождающего лица в образовательный процесс с правовой точки зрения регулируется рядом нормативно-правовых актов.

В первую очередь это Федеральный закон «Об образовании», где в ст. 79 закреплена следующая норма «...использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий, дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь...».

Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения ребенка с ОВЗ, непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию. Наставник помогает поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью.

Наставник помогает войти в социум, учит овладевать социально-жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую, при смене образовательного маршрута.

В нашем колледже ГАПОУ СО «Самарский государственный колледж» обучается 80 обучающихся с разными нарушениями, 6 человек на домашнем обучении (по заключению ВК). Педагогический опыт показывает, что у обучающихся отмечается пониженная работоспособность, неустойчивость внимания, наблюдаются недостатки памяти. Обнаруживается отставание в развитии мыслительной деятельности таких операций, как анализ, синтез, в неумении выделять существенные признаки и делать обобщение, на низком уровне развитие абстрактного мышления. Обучающиеся не контролируют свою эмоционально волевою сферу, не всегда умеют общаться со сверстниками и взрослыми. Таким образом, образовательная деятельность и воспитательный процесс детей с ОВЗ приводит к не усвоению программы.

Важным моментом при работе с детьми ОВЗ является работа с родителями. Самой правильной формой работы с родителями является индивидуальная работа: беседы, консультирование, анкетирование. Свою работу я начала с доверительных и честных отношений с родителями, выстраивала тесную и непрерывную работу – педагог-классный руководитель - родитель-ребёнок. Родители всегда в курсе работы и результатов работы с их детьми, они видят динамику продвижения в обучении, в развитии. Особенности взаимодействия заключались и базировались на взаимодействии с родителями, на участии их в планировании конкретных мер помощи ребёнку с учётом его индивидуальных особенностей развития, трудностей в общении.

Цитата Антона Макаренко полностью характеризует тот факт, что особенные дети требуют особого внимания и отношения со стороны взрослых: «Наша методика воспитания должна основываться на общей организованности жизни, на повышении культурного уровня, на организации тона и стиля всей работы, на организации здоровой перспективы, ясности, особенно же на внимании к отдельному человеку, к его удачам и неудачам, к его затруднениям, особенностям, стремлениям».

Исходя из выше сказанного, я взаимодействую с родителями, соблюдаю смену видов деятельности, так как дети с ОВЗ характеризуются быстрой истощаемостью, утомляемостью, снижением работоспособности. В процессе работы с детьми, применяю физкультурные минутки, артикуляционную гимнастику, дыхательные упражнения, упражнения на развитие мелкой и общей моторики. Активные методы обучения и воспитания – это игровые методы, игра остается той деятельностью, в которой раскрываются возможности детей с наибольшей полнотой. Обучающиеся с ОВЗ демонстрируют наибольшую заинтересованность, организованность.

В своей работе я применяла следующие технологии:

- Здоровье сберегающие технологии (динамические паузы, подвижные игры, гимнастика для глаз, пальчиковая гимнастика);
- Кейс технология (обучающемуся преподносится ситуация в результате активной исследовательской, творческой деятельности приобретаются знания по разработке и решения проблемы);

- Информационно-коммуникационные технологии (использование презентаций, интерактивной доски, работа с интернет ресурсами);

- Технология проблемного обучения (я на занятии предлагала проблемную ситуацию, а к решению приходили в одном случае совместно с обучающимся, в другом случае достигается ребенком самостоятельно).

Классный руководитель, как наставник играет важную роль в вопросах профориентации подростков с ОВЗ. Большую роль в этом вопросе играет не столько наличие дипломов и статусных регалий, сколько личностная и мотивационная готовность взрослого человека протянуть руку помощи тому, кто в ней нуждается. Только тот, кто способен стать значимым взрослым для подростка, способен найти подход, раскрыть его возможности и интересы сможет оказать социально-психологическую помощь и поддержку.

Моя работа наставника доказала свою эффективность на основании положительной динамики в развитии и активизации участия, обучающегося на занятиях, усиления интереса к результатам собственного творчества и целесообразность в формировании социального опыта ребенка с ОВЗ, воспитания гуманности и морально-нравственных ценностей у него и его окружения, развития мышления.

За данный промежуток времени у обучающихся существенно снизилась тревожность, замкнутость, установлены и сохранены дружеские отношения со сверстниками, растет мотивация к творчеству и саморазвитию, стала проявляться уверенность в собственных силах.

Список источников и литературы:

1. Гуровец Г.В., Ленюк Я.Я. Коррекционно – развивающие игры как метод обучения в специальной педагогике// Обучение и воспитание детей с нарушениями в развитии. – 2019. 2. Епифанцева Т. Б. и др. Настольная книга педагога-дефектолога. – Ростов н/Д: Феникс, 2019.

3. Метиева Л.А., Удалова Э.Я. Сенсорное развитие детей с отклонениями в развитии: Сборник игр и игровых упражнений. – М.: Издательство «Книголюб», 2020.

4. Тихомирова Л. Ф. Развитие познавательных способностей детей. Популярное пособие для родителей и педагогов. — Ярославль: Академия развития, 2018.

5. Хижнякова О. Н. Современные образовательные технологии в начальной школе. – С. 2018.

6. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации. Ст. 3, п.8; п. 27) .» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В ПОВОЛЖСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КОЛЛЕДЖЕ

Мезенева Ольга Васильевна,
*старший методист ГБПОУ «ПГК»,
кандидат педагогических наук*

С 1 сентября 2021 года в Поволжском государственном колледже начала работу региональная инновационная площадка «Центр профессионального развития педагогов – инновационный элемент в организационной структуре профессиональной образовательной организации».

Цель проекта - отработка эффективной модели Центра профессионального развития педагогов.

Задачи проекта:

- Разработать методологию организации наставничества в педагогической среде ПОО и апробировать ее.
- Популяризировать среди профессионального сообщества ПОО эффективную практику организации наставничества.
- Разработать и апробировать модель Центра профессионального развития педагогов, актуальные программы повышения квалификации и переподготовки для преподавателей ПОО.

В 2021-2022 учебном году практически все задачи проекта были выполнены:

- разработана графическая модель Центра (см. рис. 1);
- разработана и апробирована методология организации наставничества в педагогической среде;

с целью популяризации среди профессионального сообщества ПОО эффективной практики организации наставничества колледж принял участие во многих мероприятиях: в международной научно-практической конференции (г. Минск, апрель 2022 г.); в региональном научно-практическом семинаре «Практика и механизмы внедрения программ наставничества» (г. Самара) 29.09.2022 г.; в 1-ом областном форуме наставников 9-10 ноября 2022 г., в областном форуме инноваций 15.12.2022 г., в областном Фестивале методических идей молодых педагогов 22.10.2022 г., в работе Круглого стола с межрегиональным участием на тему «Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость» 28.02.2023 г..

**ГРАФИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ПОО**

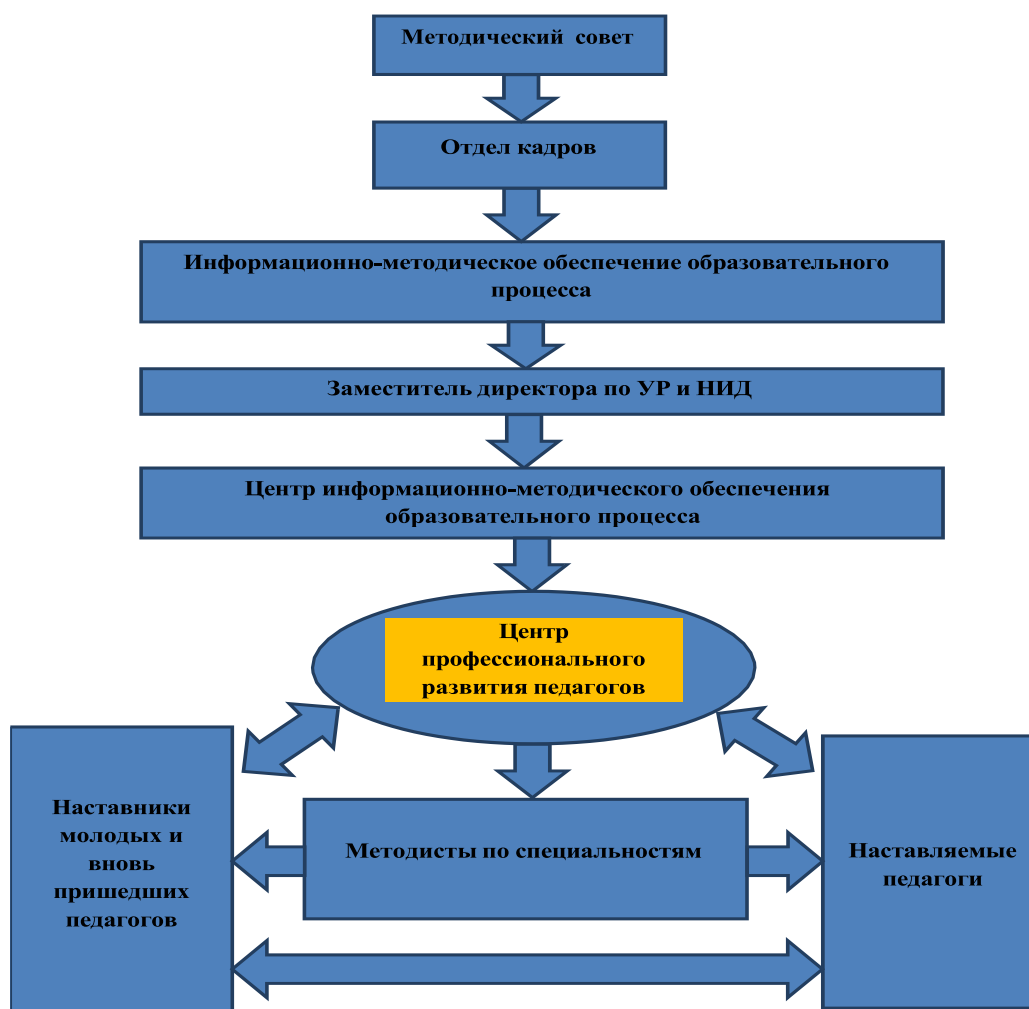


Рисунок 1 – Графическая модель Центра профессионального развития педагогов

С 1 сентября 2022-23 учебного года мы продолжили совершенствование организации наставничества в педагогической среде. Для этого разработали программы Школы наставника педагогов и Школы молодого педагога, рассчитанные на 20 часов каждая. Ежемесячно стали проводить занятия и тренинги для молодых педагогов и их наставников, освещать эти мероприятия на сайте колледжа и в электронном методическом кабинете ЦПО г. Самара (см. рис. 2, 3, 4).



Рисунок 2 – Тренинг для наставников



Рисунок 3 – Занятие для наставников с участием администрации колледжа



Рисунок 4 – Занятие для молодых педагогов



Рисунок 5 – Тренинг для молодых педагогов

Планирующие и отчетные документы по наставничеству в ГБПОУ «ПГК»:

Индивидуальный план работы наставника на полугодие.

Индивидуальный план работы молодого педагога на полугодие.

Отчет наставника за семестр.

Анкета наставника.

Анкета обратной связи с наставляемым педагогом.

Бланки анализа посещенных уроков молодого педагога (не менее 2-х в семестр).

Впервые в январе 2023 г. нами рассчитан личный рейтинг наставников на основании отчетной документации и профессиональных достижений наставников и молодых педагогов. Приняты важные управленческие решения. В настоящее время совершенствуется методика расчета рейтинга наставников.

За 1 полугодие 2022-23 учебного года методисты и наставники посетили 68 уроков молодых педагогов, оказали методическую помощь в их разработке.

Всего на 28.02.2023 г. в Поволжском государственном колледже движением наставничества в педагогической среде охвачены 66 преподавателей, что составляет около 1/3 педагогического коллектива.

В нашем колледже на регулярной основе проводятся курсы профессиональной переподготовки (256 часов) для молодых и вновь принятых преподавателей, не имеющих педагогического образования. В прошлом году дипломы о профессиональной переподготовке получили 19 человек педагогов ГБПОУ «ПГК» и 3 педагога сторонних ПОО. В этом учебном году на курсах переподготовки обучаются 16 человек наших преподавателей, из них 15 человек – молодые, 1 человек – вновь принятый преподаватель с высшим техническим образованием.

23-24 марта 2023 года мы планируем принять активное участие в городском Форуме «Наставничество: ресурс адаптации и развития».

В ближайшем будущем планируется корректировка содержания программ Школы молодого педагога и Школы наставника педагогов с учетом актуальных требований к современному уроку и внеклассным мероприятиям, а также новых тенденций в профессиональном образовании РФ. Кроме того, мы собираемся создать программу развития наставничества в ГБПОУ «ПГК» и приступить к ее реализации с целью повышения качества учебно-воспитательного процесса, совершенствования кадрового потенциала и снижения текучести кадров.

КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – НАСТАВНИК МОЛОДЕЖИ

Бабич Ирина Анатольевна,
старший методист ГАПОУ «СГК»

Классный руководитель – это первый в образовательном учреждении человек, с которым встречается студент после зачисления в колледж.

Помочь обучающимся в индивидуальном развитии, научить общению, умению ценить дружбу, взаимопонимание, формировать культуру поведения, общения, уважения к окружающим, научить его жить в коллективе может и должен, прежде всего, классный руководитель.

Может ли классный руководитель стать наставником для студента?

Несколько лет назад про наставника больше говорили в плане формирования и развития профессиональной деятельности, как о человеке, который обучает навыкам и умениям в профессиональной деятельности. Но в любом коллективе профессионал не существует в замкнутом пространстве, он живет в обществе и должен уметь общаться с людьми, окружающими его, решать вопросы, возникающие в процессе выполнения производственных заданий.

Что же общего и в чем различие между наставником и классным руководителем?

	Наставничество	Классное руководство
Определение	Наставником -называют лицо, которое передает знания и опыт. Поскольку наставничество направлено на развитие всей личности, в нем могут быть применены самые разнообразные техники, чтобы дать надлежащий результат.	Классный руководитель - это педагогический работник, в чьи должностные обязанности входит: создание благоприятных условий для индивидуального развития и формирования личности обучающегося; создание благоприятной микросреды и морально психологического климата для каждого студента; внесение (при необходимости) корректив в систему воспитания студента; помощь в решении проблем, возникающих у студентов при общении между собой, с учителями и родителями.
Цель	Максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.	Формирование и развитие личности в соответствии с семейными, общественными и духовно-нравственными и социокультурными ценностями.
Задачи	Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся.	Повышение дисциплинированности и академической успешности каждого обучающегося, в том числе путем осуществления контроля посещаемости и успеваемости.

	<p>Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном нестабильном мире.</p> <p>Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.</p>	<p>Содействие социализации обучающихся путем организации мероприятий и видов деятельности, обеспечивающих формирование у них опыта социально и личностно значимой деятельности, в том числе с использованием возможностей волонтерского движения, детских общественных движений, творческих и научных сообществ;</p> <p>Обеспечение включенности всех обучающихся в воспитательные мероприятия по приоритетным направлениям деятельности по воспитанию и социализации.</p>
Синонимы	<p>Синонимы к слову «Наставник» (51 синоним)</p> <p>руководитель, учитель, мастер, преподаватель, педагог, инструктор, воспитатель, мэтр, магистр, репетитор, ментор, супервайзер, наставитель, Тюдор, вожатый, маэстро, вожак.</p>	<p>Синонимы к слову «класный» (64 синонима)</p> <p>талантливый, высококвалифицированный, отличный, хороший, превосходный, великолепный, настоящий, славный, замечательный, перворазрядный, мировой, стоящий, крутой, отменный, перwokлассный.</p>

Во ФГОС СПО прописаны кроме профессиональных компетенций, которые должны быть сформированы у выпускника, еще общие компетенции и личностные результаты, которые формируются в урочной и внеурочной деятельности.

Общие компетенции	Личностные результаты
<p>ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.</p> <p>ОК 2 Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</p> <p>ОК 3 Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.</p> <p>ОК 4 Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.</p>	<p>ЛР4.1 Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда.</p> <p>ЛР15. Стремящийся к саморазвитию и самосовершенствованию, мотивированный к обучению, к социальной и профессиональной мобильности на основе выстраивания жизненной и профессиональной траектории. Демонстрирующий интерес и стремление к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями социально-экономического развития</p> <p>ЛР19 Демонстрирующий навыки анализа и интерпретации информации из различных источников с учетом нормативно-правовых норм</p> <p>ЛР18 Демонстрирующий умение эффективно взаимодействовать в команде, вести диа-</p>

<p>ОК 6 Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p> <p>ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p> <p>ОК 9 Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности.</p>	<p>лог, в том числе с использованием средств коммуникации.</p> <p>ЛР20 Демонстрирующий готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности.</p>
--	--

Преподаватель, выполняя функции классного руководителя в процессе обучения студента не должен забывать и о формировании этих составляющих.

Если обратим внимание на личностные результаты, то становится ясно, что у преподавателя те же задачи, что у наставника и классного руководителя:

- Создание благоприятных психолого-педагогических условий, формирование навыков общения обучающихся, основанных на принципах взаимного уважения и взаимопомощи.

- Формирование высокого духовно-нравственного развития, основанного на принятии общечеловеческих и российских духовных ценностей.

- Формирование у обучающегося активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности российского народа и судьбе России.

- Формирование способности у обучающегося реализовать свой потенциал в условиях современного общества

Всем известно, что личность развивается под руководством наставника.

Классный руководитель, выполняя функцию наставника взросления, должен помогать подростку на всех этапах его студенческой жизни, а часто так получается, что первый наставник остается важным человеком для бывшего ученика и уже во взрослой жизни.

Сравнительный анализ понятий наставник и классный руководитель показывает, что задачи наставника и классного руководителя очень тесно переплетаются, и, наверное, не зря в дореволюционной России преподаватель гимназии или реального училища, несший ответственность за воспитание обучающихся и осуществлявший надзор за их поведением назывался «Классный наставник»

В последнее время пересматриваются функции классного руководителя и появляются новые названия для этой должности, например, наставник, воспитатель.

С 1 сентября 2020 года вступил в силу этот закон, о воспитательной составляющей образования. Согласно поправкам, внесенным в ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в РФ», воспитание определено как деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самопре-

деления и социализации обучающихся в интересах человека, семьи, общества, государства, формирование у обучающихся нравственных, патриотических чувств, гражданственности, бережного отношения к культурному наследию многонационального народа нашей страны, к природе и окружающей среде.

С 1 сентября 2021 года все колледжи начали работать на основе единых рабочих программ воспитания, включая единый календарь важных событий и памятных дат на всей территории РФ. Это важно, это объединяет всю молодежь нашей страны, создает не только единое образовательное пространство, но и единое пространство для воспитания.

Теперь воспитательная работа становится частью образовательных программ, и еще большую важность в этой работе приобретает классное руководство, в котором классный руководитель является наставником обучающихся колледжа.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Бачерова Наталья Владимировна,
старший методист ГАПОУ СО «СГК»

Хорошилова Мария Сергеевна,
старший методист ГАПОУ СО «СГК»

Аннотация. Охарактеризованы особенности наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования как технологии организации индивидуальноориентированного образовательно-воспитательного процесса, трансляции социального и культурного опыта, профессионально значимых знаний, умений и навыков. Аргументирована потребность в пересмотре видов и способов организации наставничества, вызванная необходимостью адаптации его компонентов к актуальным психолого-педагогическим условиям, сложившимся в системе отечественного среднего профессионального образования.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, наставничество, педагогическая деятельность, взаимодействие между наставником и обучающимся, взаимодействие между работодателем и студентом, профессиональные компетенции.

Важным условием развития современной экономики является подготовка высококвалифицированных кадров. Сегодня учреждениям среднего профессионального образования необходимо учитывать направления и перспективы научно-технического развития современного производства. В данных условиях особенное значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания, умения и передавать их наставляемым.

Наставник восполняет тот или иной образовательный дефицит наставляемого, поэтому его деятельность подобна педагогической помощи в преодолении ряда внешних барьеров.

Следует отметить, что система наставничества обучающихся в учреждении среднего профессионального образования разрабатывается и реализуется в соответствии с рядом документов федерального и регионального уровней:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

3. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

4. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. пре-

зидиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Регламентируют деятельность наставничества в образовательной организации такие документы, как:

1. Локальные акты образовательной организации (Приказ о внедрении целевой модели наставничества; Приказ о назначении наставников; Приказ об утверждении Положения о наставничестве; Приказ о формировании наставнических пар).

2. Информационно-методическое сопровождение работы наставника (диагностический инструментарий; индивидуальные планы работы; индивидуальные планы пар «студент – студент», «работодатель – студент»; заключение по итогам работы пар).

3. Методическое сопровождение: ведение журнала наставника, в котором отражается ряд позиций (формат и форма встречи; цель встречи, содержание, результат и другие важные для наставника моменты).

Это лишь примерный перечень локальных актов, регулирующих процесс наставничества организации, которые сама образовательная организация разрабатывает и утверждает.

На первом этапе определяются потребность и эффекты от внедрения системы наставничества в деятельность учреждений среднего профессионального образования; формулируются цели и задачи, которые будут реализованы в рамках системы; определяются критерии успешности.

В рамках второго этапа разрабатываются и утверждаются документы: Положение о наставничестве, приказ «О назначении наставника», «О назначении наставников лицам, в отношении которых осуществляется наставничество», план мероприятий по наставничеству, порядок отбора наставников, инструкции для наставника и наставляемых, отчеты наставника и наставляемого. Также возможно создание советов или комиссий по наставничеству.

На третьем этапе необходимо определить наставляемых и назначить для них наставников. Отбор наставников включает определение лиц, согласных ими стать, а также наличие у них тех профессиональных знаний и навыков, которые потребуются для передачи их наставляемому. Необходимо также учитывать психологическую совместимость наставника и обучающегося, их мотивацию и формы взаимодействия.

На четвертом этапе определяются те мероприятия, которые необходимы для осуществления наставничества. Для эффективной реализации этих

мероприятий нужны инструменты: памятки, инструкции, проведение индивидуальных занятий и другие.

На пятом этапе определяются эффективность реализации и развития системы наставничества: осуществляется контроль за реализацией программы, обобщается, анализируется и дается оценка результатов наставничества.

Для качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования мы считаем одними из наиболее эффективных реализуемых форм наставничества формы «студент – студент» и «работодатель – студент».

Поступая в организацию среднего профессионального образования, подростки зачастую испытывают затруднения в личностной и профессиональной адаптации к новым условиям жизнедеятельности даже при достаточно высоком уровне готовности к учебной, творческой, научной, спортивной деятельности. Для обучающихся первого курса вступление в незнакомую деятельность влечет за собой сильные эмоциональные переживания.

Организованная в учреждениях профессионального образования система наставничества может решить эту проблему. Гибкая система наставничества способствует развитию уровня мотивированности студентов-первокурсников, повышению образовательных результатов по формированию профессиональных компетенций и, как следствие, улучшению эмоционального настроения внутри групп профессиональной образовательной организации.

Для решения этих и других вопросов, в Самарском государственном колледже разработана программа «Наставничество в студенческом самоуправлении». В этой программе отражена необходимость поддержки студентов первого курса обучения опытным наставником из старших курсов, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь при обучении в техникуме.

Для успешной адаптации и самореализации первокурсников и включения их в учебный и творческий процесс привлекаются обучающиеся старших курсов в роли наставников. Студент-наставник – это, как правило, активный обучающийся 3–4 курса того же направления подготовки, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни техникума. Приветствуется, если студент-наставник владеет общими знаниями о мотивации; умеет вести переговоры; реально оценивает результаты наставляемого и вдохновляет его на новые успехи; может поддержать его в случае неудачи. Для развития у студентов-наставников этих качеств проводятся тренинги, семинары, круглые столы, видеопросмотры и прочие мероприятия заданной тематики. Для организации этой работы привлекаются педагог-психолог, заведующий отделением, опытные кураторы групп.

Для реализации программы «Наставничество в студенческом самоуправлении» можно выделить следующие основные направления работы:

1. Составление планов работы со студентами нового набора, которые включают деятельность отдела учебно-воспитательной работы:

- проведение индивидуальных бесед и консультаций со студентами первого курса;
- информирование о проводимых в техникуме мероприятиях;
- оказание практической помощи по участию в мероприятиях, организуемых в техникуме;
- проведение диагностики уровня адаптации и комфортности обучения в техникуме.

2. Проведение анкетирования педагогом-психологом техникума и составление информационной карточки студента-наставника. В данном направлении педагог-психолог проводит анкетирование обучающихся 3–4 курсов, которое позволяет выявить потенциальные возможности студентов в роли наставников в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы со студентами-первокурсниками, а также проводит диагностику их профессионального мастерства.

3. Составление плана работы студента-наставника. Деятельность студента-наставника включает в себя анализ учебной программы студентов-первокурсников, выявление трудных тем; просвещение в правах и обязанностях; составление планов проведения мероприятий, анализ работ студентов; помощь в выборе творческих направлений деятельности студента.

4. Организация наставничества – включает непосредственно закрепление студентов-наставников за обучающимися первого курса и организация их работы. Целью деятельности наставника является содействие быстрой адаптации первокурсников к успешной деятельности в техникуме, выявление трудностей и предоставление методической, психолого-педагогической помощи.

5. Оценка эффективности наставничества. Чтобы оценить степень удовлетворенности наставляемого от наставничества, используются анкеты. Наставляемому предлагают заполнить анкету сразу после завершения каждого из этапов взаимодействия с наставником и по окончании наставнических отношений. Необходимо иметь в виду, что анализ наставничества на промежуточном этапе чрезвычайно важен для коррекции неэффективных наставнических отношений.

При реализации данной формы наставничества нужно особо отметить, что данная форма важна не только для наставляемых. Для студента-наставника открываются широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного роста и повышения уровня сформированности профессиональных компетенций, приобретается новый опыт.

При реализации формы наставничества «работодатель – студент» к опытному работнику предприятия, на котором проходит производственная практика, временно прикрепляются обучающийся или малая группа обучающихся, для включенного наблюдения за особенностями и технологиями работы во время производственной практики.

Наставник в этом случае обеспечивает соответствующее сопровождение наставляемого, делится опытом, знаниями и поддерживает способом, который является эффективным и результативным. Это важный процесс знакомства и привыкания обучающихся учреждений среднего профессионального образования к условиям и содержанию труда, организации рабочих мест, рабочему времени, особенностям мотивации, к работникам предприятия, на котором проходит производственная практика. Положительная социальная и профессиональная адаптация проявляется не только в освоении тонкостей и специфики профессии, приобретении навыков, умении ориентироваться в производственных ситуациях, но и способствует развитию личной мотивации трудовой деятельности и является одним из показателей обоснованности выбора профессии.

Важно отметить, что наставничество во время производственной практики не должно заключаться только в передаче навыков. Задача наставника – познакомить с традициями и нормами, содействовать включению обучающегося в коллектив как равноправного члена, а также выделить тех, кто подходит для дальнейшей успешной работы на данном предприятии.

Необходимо не только определить круг предприятий и лиц, готовых к реализации системы наставничества, но и находить новые формы, тщательно анализировать и отбирать наиболее полезные и эффективные способы взаимодействия.

Педагогами и представителями работодателей было разработано Положение о наставничестве, документы и материалы по организации производственной практики, изданы методические рекомендации.

В рамках программы наставничества в образовательных учреждениях проходят круглые столы, конференции, мастер-классы, организуется ряд ознакомительных экскурсий на предприятия профильной направленности. Использование современного инструментария и новейших технологий способствует быстрому внедрению в профессиональную среду и эффективной адаптации выпускников в реальном производстве.

Наставники в своей работе используют рекомендации для оценки своих личностных качеств наставников, показатели оценок результативности своей деятельности.

В результате реализации данных форм наставничества легче проходит процесс адаптации к новым условиям, происходит развитие профессиональной мотивации к трудовой деятельности у наставляемых. Гибкая и мобильная система наставничества в учреждениях среднего профессионального образования дает возможность приумножить профессиональный уровень всех участников системы, предоставляя дополнительные возможности для качественной подготовки квалифицированных кадров.

Список источников и литературы:

- 1 Кондратьева, О. Г. Региональная система поддержки самоуправления обучающихся в учреждениях профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08. – Москва, 2012. – 500 с.
- 2 Газман, О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема // Новые ценности образования: десять концепций и эссе: сб. ст. – Москва, 1995. – С. 58–64.
- 3 Гиль, С. С. Муниципальная система социально-педагогической поддержки молодёжных инициатив: дисс. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – Оренбург, 2001. – 352 с.
- 4 Крылова, Н. Б. Педагогическая, психологическая и нравственная поддержка как пространство личностных изменений ребенка и взрослого // Классный руководитель. – 2000. – № 3. – С. 92–103. 5. Педагогическая поддержка ребенка в образовании: учеб. пособие д / [Н. Н. Михайлова и др.]; под ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – Москва: Academia, 2006. – 282 с: ил., табл. – (Профессионализм педагога).
- 5 Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3. – С. 18–26.
- 6 Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
- 7 Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога // Наставничество для профессионалов будущего: сб. матер I всерос. науч-практ. конф. (Томск, 21–22 авг. 2020 г.). – Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. – С. 64–67.

СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Скупова Наталья Дмитриевна,

ГБПОУ «Московский техникум креативных индустрий Л.Б.»

Во всем мире система образования перешла на дистанционное обучение, что повлекло за собой массу проблем, связанных с недостаточным уровнем владения педагогами цифровыми и дистанционными технологиями. Эффективным инструментом решения выявленных проблем выступает институт наставничества, который в последние годы существенно изменился. В статье авторы указывают и на ряд других факторов, способствующих развитию дистанционного наставничества.

Ключевые слова: наставничество педагогов, дистанционное наставничество, система дистанционного наставничества педагогов, цифровые технологии.

Понятие «наставничество» на протяжении всего развития цивилизации остается предметом изучения исследователей разных сфер жизнедеятельности человека. Исторически сложилось так, что наставничество воспринимается как передача опыта, прикладных знаний от более старшего поколения к младшему. Наставниками выступали только пожилые люди, которые оказывали помощь, давали советы, делились секретами мастерства с молодыми людьми. Затем механизмы наставничества стали внедрять в деятельность различных организаций для адаптации молодых специалистов при трудоустройстве на работу. В системе образования также широко использовался институт наставничества: когда к молодым педагогам прикреплялся наставник — более опытный учитель и помогал в освоении педагогической деятельности.

В настоящий момент мы наблюдаем, на наш взгляд, коренное изменение в процессе наставничества. Это связано, прежде всего, с бурным развитием цифровых технологий, т. к. именно с целью овладения современными информационно-коммуникационными, цифровыми технологиями более старшее поколение обращается за помощью к молодым людям. И сейчас уже становятся не важными стаж и профессия наставника, его возраст и статус. Главная ценность современного наставника—это наличие у него уникального, профессионального навыка, которым он может поделиться с любым человеком, желающим им также овладеть.

Еще одна особенность института наставничества заключается в том, что наставник и наставляемый не обязательно должны быть сотрудниками одной организации, они могут не знать друг друга и территориально находиться где угодно. В данной ситуации речь идет о дистанционном наставничестве—это удаленный процесс передачи знаний и навыков наставника с использованием современных цифровых технологий.

Мировая пандемия 2020 года, как никогда, актуализировала использование дистанционных технологий в различных сферах жизнедеятельности человека. В условиях жестких ограничений, массового перехода на удаленный способ работы, всеобщего дистанционного обучения возникала

потребность в получении удаленной квалифицированной помощи от различных специалистов. В этой связи появились новые виды наставничества: электронное, дистанционное, digital, цифровое, виртуальное.

В системе образования в этот период сложилась очень серьезная ситуация, т. к. массовый переход на дистанционное обучение потребовал от педагогов новых компетенций, которыми они не владели. Многим руководителям образовательных организаций пришлось массово направлять педагогов на курсы повышения квалификации, организовывать внутрифирменное обучение, связанное с организацией дистанционного обучения. В некоторых организациях были применены методы наставничества: отдельные сотрудники (в основном молодые педагоги), которые достаточно владели современными педагогическими технологиями и давно внедряли дистанционные образовательные технологии, стали помогать коллегам в освоении навыков работы с цифровыми инструментами [3]. К сожалению, это способствовало значительному росту нагрузки на всех педагогов, что привело к психологическому и физическому напряжению в педагогических коллективах.

Несмотря на то, что в системе образования достаточно давно внедряются современные цифровые и информационные технологии, остается проблема низкого уровня владения педагогами цифровыми навыками, а переход на дистанционное обучение лишь обострил данные проблемы.

В этой связи считаем целесообразным применение механизмов дистанционного наставничества, которое предполагает получение педагогом квалифицированной помощи от наставника по решению любой проблемы (даже если для кого-то она окажется незначительной), связанной с применением цифровых технологий, независимо от времени, места, возраста, опыта и других подобных условий.

Исходя из вышесказанного, целью нашей статьи определяем обоснование и описание системы дистанционного наставничества как средства непрерывного профессионального развития педагогов.

Перейдем к рассмотрению структуры и особенностей организации системы дистанционного наставничества педагогов. Данная система состоит из четырех основных компонентов:

- 1) наставники—эксперты в области цифровизации образования;
- 2) педагоги (наставляемые) — педагогические работники образовательных организаций, испытывающие различные трудности применения цифровых технологий;
- 3) платформа для взаимодействия — специально созданный портал для взаимодействия и общения наставников и педагогов;
- 4) организаторы системы — эксперты, организующие отбор педагогов, поиск наставников и выстраивающие их взаимодействие.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ЧЕМПИОНАТАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МА- СТЕРСТВА «АБИЛИМПКС»

**Нилова Светлана Сергеевна,
Яковлева Татьяна Александровна,
преподаватели ГАПОУ СО «СГК»**

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач, стоящих перед преподавателями колледжа, является развитие наставничества, как модели взаимодействия педагог-студент.

Система наставничества существовала всегда, просто сегодня ей придали новый статус и закрепили распоряжением Минпросвещения России.

Наставничество (менторство) – обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи.

Наставник не только формирует практические навыки и умения, но и развивает умения целенаправленно, избирательно использовать знания в сложных, меняющихся условиях практической деятельности. Это и является главным показателем компетентности.

Быть наставником очень непростое дело, в том числе и в эмоциональном плане, требующее много сил и времени. Поэтому важно чтобы человек, который начинает заниматься наставничеством, действительно хотел этим заниматься. Если заниматься наставничеством из-под палки, то ни к какому успеху это не приведет. Необходимо знать несколько важных вещей:

- желание заниматься этим в течении длительного времени;
- уважение к личности студентов, их способностям и праву выбора;
- наставник-тренер не должен считать, что его решения считаются единственно верными.

Работаем мы преподавателями специальных дисциплин в области полиграфии и издательского дела, занимаемся подготовкой студентов по компетенциям «Брошюровка и переплетное дело» и «Обработка текста» к чемпионатам профессионального мастерства «Абилимпикс». За все время подготовки наши студенты стали победителями не только на региональном, но и на национальном уровне.

Чаще всего приходилось готовить ребят с нарушениями слуха. Для полноценной социальной адаптации и социализации студентов с проблемами слуха подготовка проводилась с использованием разнообразного наглядного материала (примеры полиграфической продукции, виды работ), т.е. для получения информации в полном объеме звуковую информацию обязательно дублировали зрительной.

В процессе показа и отработки профессиональных навыков, выявлена необходимость знания преподавателем жестового языка, в рамках профессиональной терминологии, однако не все преподаватели владеют данной терминологией. Вот и мы столкнулись с такой проблемой. Сначала пытались все писать на бумаге, но потом пришли к выводу, что это не эффективно. В ре-

зультате стали воздействовать на плохо слышащих ребят через тех, кто слышит лучше, тем самым применили модель наставничества «ученик-ученик».

Объяснив одному студенту порядок выполнения работы, тот объясняет другому уже с помощью жестового языка. Но тренируя таких ребят, конечно же, и мы стали немного разбираться в языке жестов, что очень помогает в работе.

Так же для подготовки новых участников мы привлекаем бывших участников, на что они с удовольствием откликаются. И здесь, на этом этапе у ребят развивается коммуникация, умение общаться, старшие передают опыт младшим, идет принцип «смотри и делай как я». При возникновении новых вопросов, пытаются найти коллегиально реалистичные решения.

В своих подготовках к чемпионатам мы составляем график тренировок. Хотя строго его придерживаться, конечно же, не всегда получается, т.к. каждый участник индивидуален. При составлении графика мы опираемся на конкурсное задание прописывая содержание работы и планируемые результаты, а именно: что должен уметь участник через две недели, конкретные цели и навыки; определяем критерии, по которым можно будет понять, чему научились, а также определяем время и сроки тренировок.

Прежде чем начать тренировку сначала всем участникам нужно рассказать теорию (в том числе и расчеты), изучить виды продукции, материалы и оборудование, с которым нужно будет работать. Далее на практике показать все виды операций (для компетенции «Брошюровка и переплетное дело»: фальцовка, подборка, шитье нитками и т.п.). Тут может показывать или преподаватель, или участники с чемпионатным опытом. После чего можно подключать новичка к решению возникающих проблем (если что-то не получается), задавать вопросы, направляющие к поиску ответа «сделаем вместе».

Как только новичок выработал определенные навыки и умения, ему можно давать задание сделать полностью и возложить ответственность на самого участника. А тренер-наставник помогает только тогда, когда возникают вопросы по какой-то конкретной операции, либо необходимо оценить готовый продукт.

По истечении некоторого времени тренировок необходимо проверить, как участник усвоил тонкости и этапы работы, сделать срез на время, указанное в конкурсном задании.

На каждом этапе подготовки обязательно должна присутствовать обратная связь, плотное общение тренера с участником – один из залогов успеха. Это всегда приводит к тому, что у ребят появляется чувство уверенности, а это один из шагов к успеху.

За все время тренировок ребята становятся для нас родными людьми и, мы для них должны быть не просто педагогами, психологами, но и, в какой-то степени, старшими товарищами, которые могут подставить плечо в трудную минуту. Одна из таких минут бывает при объявлении победителей, когда участник понимает, что он проиграл, т.к. его фамилию не озвучили. Именно в эту минуту участнику нужна поддержка и мудрый совет наставника, чтобы ребенок не сдался и «не опустил руки», а продолжал бороться за свою медаль на следующих чемпионатах.

КАК НАСТАВНИЧЕСТВО МОЖЕТ ПОМОЧЬ ВАШИМ КОММУНИКАТИВНЫМ НАВЫКАМ?

Мехрабова Сабрина Рагимовна,
преподаватель ГАПОУ СО «СГК»

Без взаимопонимания наставничество превращается, в растущий список дел, которые становятся непосильными и демотивирующими для подопечного и не вдохновляющими для наставника.

Хорошие менторские беседы требуют баланса времени, потраченного на обучение и на отношения между людьми. Если тратить слишком много времени только на обучение, построить доверие и теплые взаимоотношения будет очень трудно. Без доверия подопечные не будут чувствовать себя комфортно, выражая беспокойство, а наставники не будут понимать, что вдохновляет их подопечных - отношения не будут местом, где обе стороны свободно делятся друг с другом.

С другой стороны, если уделять большую часть времени отношениям, можно преуспеть в построении доверия, но потерять фокус на развивающем аспекте наставничества и не получить долгосрочных результатов.

Лучшие беседы в наставничестве происходят тогда, когда обучение, и высокое доверие работают в синергии.

Для улучшения качества наставничества можно выделить несколько развивающих факторов, вот несколько из них:

– Повышение уровня обучения

Сосредоточьтесь на целях. В самом начале уделите время для разработки дальнейших целей и задач, ориентированных на то, чему подопечный должен научиться, чтобы развиваться, а не только на то, что потребуется для того, чтобы он хорошо выполнял свою работу.

Оценивайте прогресс не только по каким-либо достижениям, но и по навыкам, приобретенным во время работы. Регулярно проверяйте прогресс развития умений.

– Поощряйте обратную связь.

В наставничестве обратная связь необходима для того, чтобы максимально извлечь пользу из обучения. Заранее договоритесь, что вы и ваш подопечный будете давать друг другу честную и конструктивную критику на протяжении всех отношений.

Это может принимать различные формы, к примеру, наставник, сообщает подопечному о том, что он сделал хорошо и что можно улучшить в процессе достижения им своих целей. Или же наоборот, подопечный дает знать о том, что необходимо сделать, чтобы улучшить наставничество.

– Укрепление доверия

Уделите время общению. Сובлазн сразу же погрузиться в достижение цели очень силен, особенно когда на вас наваливается столько других дел. Полезно выделять время в начале каждой встречи для общения. Задайте важный вопрос, узнайте о событиях в жизни или поинтересуйтесь последними

проектами. Если вы опасаетесь, что у вас не хватит времени на обсуждение целей, поставьте таймер.

Помните о невербальных сигналах. Невербальные сигналы, которые вы даете своему подопечному, имеют гораздо большее значение для укрепления доверия, чем слова, которые вы произносите. Следите за своим пространством. Уберите свой телефон: Исследования показывают, что даже наличие телефона на столе во время встречи дает понять, что вы не сосредоточены друг на друге.

Стремитесь к тому, чтобы ваши разговоры были диалогом, а не обменом информацией. Диалог — это разговор на высоком уровне, который приводит к трансформационному мышлению, порождающему общее понимание в результате взаимного обучения. Как наставник, не забудьте поделиться тем, чему вы научились со своим подопечным. Часто размышляйте о том, как работа с ним расширила перспективы и способствовала вашему собственному развитию. Открытость в своем желании учиться и расти поможет сбалансировать некоторые различия во власти, присущие наставничеству, и укрепить доверие.

ФОРМИРОВАНИЕ РАБОТЫ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В ГАПОУ «СГК»

*Писарева Нина Васильевна,
преподаватель-наставник ГАПОУ СО «СГК»
Михальков Николай Вячеславович,
преподаватель-наставляемый ГАПОУ СО «СГК»*

«Учитель живет до тех пор, пока учится», – это утверждение К.Д.Ушинского в современных условиях приобрело особое значение. Обмен опытом особенно необходим в профессии учителя, это гарантия повышения педагогического мастерства и распространения методики своей работы.

Профессиональный рост – это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания.

Существуют различные формы организации профессионального роста современного учителя:

1. Повышение квалификации;
2. Чтение популярных образовательных сайтов и педагогических журналов;
3. Посещение уроков своих коллег;
4. Регистрация в профессиональных сообществах;
5. Участие в педагогических конференциях, вебинарах, конкурсах и т.д.

Последние 5 лет мы активно используем участие в творческих конкурсах для своего профессионального роста.

Также повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества. В настоящее время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: педагогических, методических и индивидуальных.

Актуальность внедрения системы наставничества в современных образовательных организациях среднего профессионального образования обусловлена необходимостью обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. Данная модель разработана в рамках реализации федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», которые включены в национальный проект «Образование». Целевая модель призвана регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

Существует несколько форм наставничества: «студент – студент», «студент – ученик», «педагог-педагог», «работодатель – студент».

Варианты взаимодействия могут быть разными:

– взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Результатом правильной организации работы будут:

– высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

– повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

– качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);

– сокращение числа конфликтов;

– рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

В нашем колледже помимо других форм наставничества используют такой вариант как «педагог-педагог». Она подразумевает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Цель – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

Работа по наставничеству началась во время подготовки к конкурсу «Молодые профессионалы». Результаты работы не заставили себя ждать: призовое место в конкурсе, затем работа в нашем колледже, открытие кружка по моделированию промышленных объектов «3d кузница», проведение мастер-классов и конкурсов по созданию промышленных объектов, подготовка к конкурсу «Профессионал».

НАСТАВНИЧЕСТВО- ПУТЬ К УСПЕХУ!

*Миненко Галина Павловна,
преподаватель-наставник ГАПОУ СО «СГК»*

*Писарева Дарья Дмитриевна,
преподаватель-наставляемый ГАПОУ СО «СГК»*

Как научить взрослого человека социализироваться в учебном заведении и передать ему накопившийся опыт? Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией.

Наставничество ценилось во все времена. За каждым успешным человеком всегда стоит наставник. Кто же он, человек, который ведет тебя по жизни? Он, прежде всего, близок тебе по духу, сыскавший уважение в профессии, в отношении к делу. Это профессионал своего дела, готовый поделиться багажом своих знаний, накопившихся за годы в профессии.

Педагог нарабатывает свои знания годами: формирует курс лекций, разрабатывает рабочие тетради, адаптирует под себя различные приемы изучения нового материала, работает в направлении формирования коллектива, сотрудничает с работодателем.

Выпускник вуза или вновь пришедший работник из организации, вступая на трудовой педагогический путь, сталкивается со многими сложностями в первые годы работы.

Наставник необходим каждому специалисту, желающему в кратчайшие сроки достичь высоких профессиональных результатов. Во все времена только самым высококвалифицированным специалистам доверяли быть наставниками, только самые уважаемые профессионалы могли наставлять молодое поколение.

Основной проблемой профессионального образования является незнание молодых специалистов реалий преподавания профессиональных дисциплин. В каждом образовательном учреждении есть свои особенности ведения документации (журналы, отчеты, разработки уроков) У выпускника и пришедшего с производства специалиста есть свои трудности в организации учебного процесса. Один обладает теоретическими знаниями, другой – практическими навыками.

В Самарском государственном колледже работает отлаженная система наставничества. В Колледже существует несколько направлений наставничества: работник-работник, работник-студент, работник-группа студентов, студент-студент. Для индивидуальной и групповой форм работы с молодым специалистом в Колледже применяются различные методы наставничества. Самый распространённый метод: педагог-педагог.

В 2022-2023 году в ГАПОУ СО «Самарский государственный колледж» был принят новый педагог – Писарева Дарья Дмитриевна. Дарья Дмитриевна выпускник ГАПОУ «СГК». Для адаптации в сфере образования, для улучшения труда в качестве наставника была выбрана преподаватель специальных дисциплин и профессиональных модулей Миненко Галина Павловна. Писарева Д.Д. – преподаватель гуманитарных дисциплин.

В нашей работе используется традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (от нескольких месяцев до 3 лет).

Нас объединила любовь к своей профессии, а также поиск новых форм обучения в передаче информации на занятиях по такой интересной и многогранной специальности, где важно иметь широкий кругозор, высокий уровень культуры, уметь чувствовать слово. В результате совместной реализации проектов, проведения активных лекций, уроков-практикумов, мне удалось передать опыт молодому преподавателю, который сумел успешно отразить его, преобразовав с учетом современных тенденций, в результатах своей педагогической работы.

Вся работа с Писаревой Дарьей Дмитриевной была разбита на несколько этапов:

На первом этапе (теоретическом) нами были обозначены основные обязанности преподавателя общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей, а также мы обратили внимание на умения и навыки Дарьи Дмитриевны в составлении учебно-методического комплекса: рабочих программ, контрольно-оценочных средств и др. Мы разработали график посещения занятий опытных преподавателей.

На втором этапе (практическом) нами были разработаны программы по преподаваемым дисциплинам, контрольно-оценочные средства, методические указания по практическим и самостоятельным занятиям.

На третьем этапе (контрольном) проведен открытый урок, в котором открыто была видна работа как наставника, так и наставляемого.

Наставничество будет всегда использоваться в любых профессиях, особенно в педагогическом профиле. Не нужно бояться передавать свой опыт, ведь ты не только даешь, ты и получаешь новые эмоции и зачастую новые знания в своей профессии. Опыт наставника поможет тактично указать на ошибки молодого коллеги и помочь воспитать профессионала своего дела, избегая ошибок, допущенных тобою.

ОТРАБОТКА МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОГО И НАЦИОНАЛЬНОГО ЧЕМПИОНАТОВ КОНКУРСА «АБИЛИМПИКС»

Глазова Ирина Владимировна,
преподаватель ГАПОУ СО «СГК»

«Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать, - он будет лучше того учителя, который прочёл все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель...»

(Л. Толстой)

Я осуществляю подготовку студентов для участия в Региональных и Национальных Чемпионатах профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс». На соревнования «Абилимпикс» мною были подготовлены студенты по компетенции «Предпринимательство».

В 2020 г. Игнатьева Виктория заняла 1 место на Региональном чемпионате и 1 место на Национальном чемпионате.

В 2022 г. Манихина Ксения заняла 1 место на Региональном чемпионате и 3 место на Национальном чемпионате.

Отбор участников осуществляется задолго до начала подготовки. Каждый преподаватель понимает ответственность и возможные риски. Ведь все участники имеют проблемы со здоровьем. Их участие может в любой момент отмениться по медицинским показателям.

Эффективность проведения конкурсов зависит от многих факторов, в том числе от:

- Уровня подготовки обучающихся, профессионализма педагогов;
- Качества учебно-методического обеспечения конкурсов;
- Наличия благоприятной атмосферы, комфортной среды.

Мероприятия, проводимые в рамках этапов подготовки:

- Анализ выполнения конкурсных заданий, выявление слабых сторон в подготовке;
- Анализ содержания и уровня сложности конкурсных заданий;
- Составление плана работы.

Сама модель педагог-студент при подготовке участников регионального и нац. Чемпионатов включает следующие этапы:

1. Составление индивидуальных планов, позитивно ориентированных и учитывающих навыки и умения обучающегося;
2. Игнорирование незначительных поведенческих нарушений;
3. Применяются методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;
4. Производится большое количество повторений (тренировок) подлежащих освоению трудовых действий и трудовых функций

Для себя при подготовке участника к региональному или национальному Чемпионатам я придерживаюсь следующего алгоритма:

- Использование указаний, как в устной, так и в письменной форме;
- Поэтапное разъяснение заданий;
- Последовательное выполнение заданий;
- Повторение обучающимися инструкции к выполнению задания;
- Демонстрация уже выполненного задания (проведение маркетингового исследования, составления портфеля заказов, расчет сметы затрат и т.д.);
- Акцентирование внимания на хороших оценках;
- Ориентирование на более позитивное, чем на негативные проблемы при выполнении задания.

В заключении хотелось бы отметить, что подготовка для участия студентов в конкурсе «Абилимпикс помогает в дальнейшем обеспечению эффективной профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к получению профессионального образования, содействию их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Список источников и литературы:

1. Слизкова Е. В., Астаева С. С. Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства как фактор качества образования в СПО // Молодой ученый. — 2016. — №6.2. — С. 101-105.
2. <http://profartnso.ru/index.php/abilympics/abilympics-nso> официальный сайт Абилимпикс Новосибирск.
3. <http://abilympics.ru/about/> - официальный сайт Абилимпикс Россия;
4. <http://www.gks.ru/> - официальный сайт министерства статистики РФ Общие принципы и правила работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
5. <http://edu-open.ru/> - информационно-методический портал по инклюзивному и специальному образованию.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ОБУЧЕНИИ СМЫСЛОВОМУ ЧТЕНИЮ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ-ФИЛОЛОГОВ В СФЕРЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (СПО)

Азаров Александр Викторович,
преподаватель – наставляемый ГАПОУ СО «СГК»

Кочергина Анна Сергеевна,
Преподаватель-наставник ГАПОУ СО «СГК»

В современном обществе умение читать и понимать тексты является неотъемлемой частью коммуникативной компетенции, которая необходима в различных сферах жизни: от повседневного общения до работы в профессиональной среде. В сфере среднего профессионального образования (СПО) преподаватели-филологи играют важную роль в обучении студентов чтению, включая смысловое чтение. Однако многие молодые преподаватели-филологи могут испытывать трудности в выборе эффективных методов обучения смысловому чтению и организации процесса обучения.

В этом контексте, роль наставника, который может помочь молодым преподавателям-филологам развивать свои профессиональные навыки в обучении смысловому чтению, становится очень важной.

Целью данного исследования является выяснение роли наставника в обучении смысловому чтению молодых преподавателей-филологов в СПО и выработка рекомендаций по улучшению процесса обучения.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи исследования:

1. Изучение современных методик обучения смысловому чтению в СПО.
2. Определение роли наставника в процессе обучения смысловому чтению молодых преподавателей-филологов в СПО.
3. Изучение мнения молодых преподавателей-филологов о роли наставника в обучении смысловому чтению.
4. Разработка рекомендаций по улучшению процесса обучения смысловому чтению в СПО.

В рамках исследования были использованы различные методы, включая анализ литературы, опросы молодых преподавателей-филологов и экспертов, а также интервью с наставниками, работающими в СПО.

Современное образование требует от преподавателей высокой компетентности и умения эффективно проводить уроки. В особенности это касается молодых преподавателей, которые только начинают свой путь в профессии. Часто они сталкиваются с трудностями в поиске эффективных способов обучения, особенно при работе со слабыми студентами. В такой ситуации роль наставника неопределима.

В СПО одним из ключевых направлений является развитие навыков смыслового чтения. Это важный компонент общей культуры и языкового развития студентов. Смысловое чтение помогает учащимся лучше понимать

тексты, быстрее находить нужную информацию и эффективнее работать с учебным материалом.

Исследования по теме показывают, что наставничество играет важную роль в формировании компетенций молодых преподавателей-филологов в области смыслового чтения. Наставники помогают молодым специалистам развивать свои профессиональные навыки и расширять свой кругозор.

В одном исследовании, проведенном С. Н. Тепляковой и Н. М. Шаргалиной [1], было выявлено, что наставничество является важным элементом процесса обучения молодых преподавателей-филологов смысловому чтению в СПО. Авторы отмечают, что наставники должны иметь хорошие знания в области смыслового чтения и быть готовыми к передаче своего опыта. Кроме того, наставники должны уметь работать с разными типами учащихся и находить подходы, которые помогут им развиваться в данной области.

В другом исследовании, проведенном Л. Л. Тарасенко и О. А. Григорьевой [2], было обнаружено, что наставничество может помочь молодым преподавателям-филологам в развитии навыков смыслового чтения, а также в повышении качества обучения студентов. Авторы указывают на важность наставничества в формировании практических навыков и в развитии профессионального мышления молодых преподавателей-филологов.

Таким образом, исследования показывают, что наставничество играет важную роль в обучении молодых преподавателей-филологов смысловому чтению в сфере СПО. Наставники должны иметь определенный опыт и знания в данной области, а также уметь работать с разными типами учащихся.

Но как обучить студентов смысловому чтению и как справиться со сложностями, которые возникают при работе со слабыми студентами? В этом случае наставник может стать незаменимым помощником и наставить на правильный путь.

Роль наставника в обучении молодых преподавателей весьма важна. Во-первых, наставник имеет большой опыт работы с учащимися и знает, какие методы и подходы к обучению эффективны. Во-вторых, наставник может помочь молодому преподавателю развить навыки работы с трудными студентами и преодолеть сложности, возникающие на пути обучения.

Что касается способов обучения смысловому чтению, здесь наставник может поделиться своим опытом и предложить различные методы и приемы работы с текстами. Важно помнить, что подходы к обучению могут различаться в зависимости от уровня подготовки студентов и их возраста. Также важно учитывать особенности каждого конкретного студента и его потребности. Один из эффективных способов обучения смысловому чтению – это работа с текстами разной тематики и сложности. Например, можно использовать тексты из учебников, научно-популярной литературы или даже художественной литературы. Также можно использовать такую методику, как чтение вслух и обсуждение текста в классе. Это помогает студентам лучше понимать тексты, расширять свой словарный запас и развивать логическое мышление. Кроме того, для повышения эффективности работы с текстами

можно использовать различные игры и упражнения, например, составление планов и резюме, анализ текстов на наличие ключевых идей и т.д. Важно, чтобы эти игры и упражнения были интересными и захватывающими для студентов. Наставник также может помочь молодому преподавателю оценить успехи студентов и найти способы улучшения их результатов. Для этого можно использовать различные методы оценки, например, тестирование, проверка письменных работ и т.д.

Безусловно, роль наставника в обучении молодых преподавателей-филологов весьма важна. Наставник может поделиться своим опытом, помочь развить навыки работы с трудными студентами и предложить эффективные методы обучения смысловому чтению. Важно помнить, что каждый студент уникален, и методы обучения должны быть индивидуальными и адаптированными к потребностям каждого конкретного учащегося.

Список источников и литературы:

1. Теплякова С. Н., Шаргалина Н. М. Роль наставника в обучении смысловому чтению молодых преподавателей-филологов в сфере среднего профессионального образования // Инновационные технологии в науке и образовании. 2019. Т. 5. № 30. С. 12-15.

2. Тарасенко Л. Л., Григорьева О. А. Наставничество в формировании навыков смыслового чтения молодых преподавателей-филологов в сфере среднего профессионального образования // Сборник научных трудов международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы современного образования и науки». 2021. С. 128-131.

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Кочергин Илья Сергеевич,
преподаватель ГАПОУ СО «СГК»

Физическая культура является одним из важнейших компонентов здорового образа жизни и активного долголетия. В связи с этим, в системе среднего профессионального образования преподаватель-наставник по физической культуре играет важную роль в формировании здорового образа жизни обучающихся и развитии их физических качеств.

Наставничество - форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

Основными задачами наставника являются:

- передача и обмен опытом по дисциплине «Физическая культура»;
- раскрытие профессионального, личностного и творческого потенциала обучающихся;
- формирование у обучающихся потребности в непрерывном образовании и самореализации;
- создание условий для развития знаний, умений и навыков обучающихся;
- создание психологически комфортной учебной/рабочей атмосферы;
- создание условий для успешной адаптации обучающихся в колледже.

Одной из главных задач преподавателя-наставника по физической культуре является формирование интереса обучающихся к занятиям спортом и физической активности в целом. Для этого преподаватель должен уметь создавать комфортную атмосферу на занятиях, уметь объяснять пользу занятий физической культурой и мотивировать обучающихся на регулярные занятия.

Так же преподаватель-наставник по физической культуре должен обладать широкими знаниями в области спортивной подготовки, методике преподавания и психологии обучения. Он должен уметь адаптировать программу занятий под уровень физической подготовки каждого обучающегося, учитывать их индивидуальные особенности и психологические особенности.

Преподаватель-наставник по физической культуре также должен уметь организовывать соревнования и различные спортивные мероприятия, чтобы обучающиеся могли показать свои достижения в спорте и развить навыки командной работы. Это помогает обучающимся не только развиваться физически, но и формировать такие качества, как ответственность, настойчивость и целеустремленность.

Кроме того, преподаватель-наставник по физической культуре должен следить за здоровьем своих обучающихся и помогать им развивать здоровый образ жизни. Он должен объяснять, как правильно питаться, как избегать вредных привычек и как поддерживать физическую форму после окончания учебы.

Важно отметить, что роль преподавателя-наставника по физической культуре в системе среднего профессионального образования не ограничивается только преподаванием теории и практики. Он также должен быть своего рода наставником, советчиком и примером для своих обучающихся. Преподаватель-наставник по физической культуре должен быть образцом здорового образа жизни и демонстрировать примеры правильного поведения, чтобы обучающиеся могли поучиться у него и брать с него пример.

Таким образом, роль преподавателя-наставника по физической культуре в системе среднего профессионального образования очень важна. Он помогает обучающимся формировать здоровый образ жизни, развивать физические и командные навыки, повышать самооценку и настойчивость. Он является образцом для обучающихся и помогает им расти основные принципы спортивной этики, такие как справедливость, уважение к соперникам, дисциплина и самоконтроль.

Преподаватель-наставник по физической культуре также играет важную роль в профессиональной подготовке обучающихся. Он помогает им развивать навыки, необходимые для работы в профессиональной области, связанной с физической культурой и спортом, например, умение разрабатывать и проводить тренировки, управлять спортивной командой и организовывать спортивные мероприятия.

Кроме того, преподаватель-наставник по физической культуре может помочь обучающимся найти свое место в жизни и выбрать профессию, связанную с физической культурой и спортом, если это соответствует их интересам и способностям.

В целом, роль преподавателя-наставника по физической культуре в системе среднего профессионального образования очень важна для успешной подготовки квалифицированных специалистов в области физической культуры и спорта, а также для формирования здорового образа жизни и развития личностных качеств обучающихся.

Список источников и литературы:

1. Безрукова В.С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога), - г. Екатеринбург, 2000 г.

2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

НАСТАВНИЧЕСТВО И МЕНТОРИНГ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Зацепилова Лариса Александровна,
методист ГАПОУ СО «СГК»

Тема наставничества была очень популярна в 70-90-е годы прошлого века, и сегодня, в век инноваций, к ней возвращаются снова — причем на самых высоких уровнях (например, в нацпроекте «Образование»). Корпорация «Российский учебник» совместно с почетным работником образования РФ Ольгой Пополитовой провела несколько вебинаров о наставничестве в школах. Представляем главное, что нужно знать о наставничестве и менторинге с точки зрения руководства организацией.

Наставничество можно назвать одним из ресурсов развития человечества, и альтернативу этому подходу придумать сложно. Еще древние философы размышляли над ролью наставника. Сократ, например, считал: она состоит в том, чтобы пробудить мощные душевные силы ученика. А поскольку древнегреческий философ жил по принципу «я знаю, что ничего не знаю», то с учениками он взаимодействовал в том формате, который и сегодня кажется весьма прогрессивным – поддерживая равноправие и рождая истину в споре.

Из Древней Греции перенесемся в СССР, где наставничество стало важной частью коммунистического воспитания. В стремлении к трудовым подвигам на производствах было не обойтись без передачи опыта от старших мастеров к младшим. В 90-е годы наставничество, как и многое другое, было на время забыто. Сегодня система возрождается: ей посвящают свои выступления бизнес-тренеры, о ней говорится в исследованиях, ее указывают в нормативных документах.

Когда заходит речь о наставничестве в сфере образования, в первую очередь на ум приходят отношения *учитель – ученик*. Однако немаловажную роль играет и *передача опыта, знаний между коллегами*.

Цели наставничества:

- Помощь новым учителям в адаптации, чтобы они как можно скорее вышли на плановые результаты работы.
- Реализация обучения на рабочем месте.
- Понимание и принятие всеми сотрудниками норм корпоративной культуры.

Принципы наставничества в педагогическом коллективе:

Система условно делится на три составляющие: адаптацию, обучение и сопровождение. Опыт показывает, что в разных российских компаниях, в том числе в сфере бизнеса и образования, применяется системный подход, в котором используются все три вида воздействия.

Наставничество реализуется по классическим принципам педагогики.

На всех этапах важна поддержка наставником и доверительное общение. Конечно, нужно учитывать, что в любом обучении и сопровождении присутствует человеческий фактор, и каждый эксперт работает в своей манере: кто-то является

мастером объяснений, кто-то прекрасно передает кейсы, а кто-то блестяще организует практику. Специалисты выделяют три модели общения между наставником и подопечными: общение-коррекция, общение-поддержка и общение-снятие психологических барьеров.

Чтобы ввести наставничество в образовательную организацию, нужно выполнить два шага:

1. Назначьте координатора.
2. Создайте документацию, регламентирующую действия наставников и обучаемых сотрудников: положение, план мероприятий, оценочные бланки, тесты и т.д. (да, это новый объем бумажной работы, но без управленческой прозы здесь не обойтись).

Австрийско-российский проект, посвященный наставничеству и реализованный при поддержке межвузовского исследовательского центра

«Новая дидактика» — утвердил, что **сопровождение молодых учителей должно ориентироваться на их потребности:**

— **Введение в школьные будни** (передача рабочего места, знакомство с пространством школы).

— **Включение в учительское и ученическое сообщество** (все основано на уважительном отношении).

— **Испытание самого себя** (самостоятельный выбор методик, первые успехи на уроках).

— **Самореализация себя как учителя** (полное проявление своего потенциала в решении профессиональных задач).

Как выбрать эксперта, который проведет новичков по этим этапам становления? Ориентиром могут послужить следующие качества:

- Высокий уровень лояльности к организации.
- Понимание всех внутренних систем работы.
- Большой профессиональный опыт.
- Желание быть наставником.
- Готовность инвестировать свое время в развитие коллег.
- Умение давать обратную связь и конструктивную критику.

Менторинг — это техника передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления определенного вызова. Первый менор — точнее Ментор (имя заботливого учителя-новатора) — упоминается аж в гомеровской «Одиссее». Важно: менторинг главным образом направлен на подготовку сотрудника (менти) к руководящей должности.

Менторинг проходит в формате личных встреч, совместного выполнения рабочих заданий, совместной реализации проектов, в неформальном общении. Он подразумевает не только подготовку своего преемника. Можно готовить специалиста на другую высокую должность, сопровождать сразу нескольких человек. Разница в возрасте здесь не имеет принципиального значения: важен профессионализм и желание передавать знания. По сути, менторинг есть проявление лидерства, и во многих компаниях он становится частью образа жизни руководящих сотрудников.

Сегодня профессиональное обучение и ведение называется разными словами: менторинг, тьюторство, коучинг. Каждый из этих подходов имеет собственную теоретическую и методическую основу. При этом многие профессионалы бьют в колокол о том, что все эти понятия — надуманные и пришлые явления. Мол, наставничество — оно наставничество и есть. Но если вы хотите быть в тренде и действительно разбираться в современных управленческих методах, стоит все же иметь в виду разведение понятий, которое активно используется в бизнес-литературе.

Отличия менторинга от наставничества:

— Подготовка не просто рабочих кадров, но высококлассных специалистов.

— Нет явного разделения на обучающего и обучаемого. Ментор, как правило, только задает тон «благородного профессионализма», делает направляющие замечания и подталкивает менти к управленческим выводам и значимым решениям.

— Акцент на долгосрочном личностном развитии (а не краткосрочных задачах), помощь в определении направления этого развития.

— Передача не только профессиональных лайфхаков и корпоративных стандартов, но также ценного личного жизненного опыта. Это помогает менти понять свое место в компании, в профессии.

Как посчитать успешность наставничества

Наставничество ради наставничества, разумеется, никому не нужно. В процессе внедрения системы возникают логичные вопросы: Придерживается ли наставник разработанного плана работы? Достаточно ли разработанной документации? Что делать, если наставник не справляется? Для начала нужно определиться с критериями эффективности программ, и после проводить по ним оценку, исходя из целей, особенностей своей организации, своего коллектива.

Основные критерии эффективности наставничества:

— Достижение поставленных целей.

- Одобрение и позитивный настрой всех участников.
- Высокие рабочие показатели подопечных.
- Полное соответствие поведения подопечных с занимаемой должностью.

- Экономическая эффективность.

Достичь высоких результатов по всем критериям невозможно без простоты, активности и показательности внутри системы.

Как выразился знаменитый профессор, писатель и эксперт в области управления Дэвид Майстер, наставничество является инвестицией в долгосрочное развитие организации, ее «здоровьем». Мировая позитивная практика это подтверждает.

- Способность обучаться самому и стремление к личностному, профессиональному росту.

- Умение находить общий язык с коллегами.

- Проявление лидерства.

- Бесконфликтность.

Разумеется, наставников нужно мотивировать, и, как в любой другой мотивации педагогов, есть материальные и нематериальные стороны во-проса.

Материальное поощрение может предусматривать, например, единовременную выплату в размере 10-15% к окладу за каждого подопечного, регулярные выплаты в размере 5% к окладу, ежеквартальные премии. Все это, разумеется, в случае демонстрации подопечным высоких результатов. Вариантов нематериального поощрения — множество: повышение авторитета, должностные повышения, дополнительные отпускные дни и многое другое. В идеале создается такая корпоративная культура, в которой наставничество воспринимается не как обременение, а как почетная миссия.

ФЛЭШ-НАСТАВНИЧЕСТВО

Акбарова Гулнара Анваровна,
методист ГАПОУ СО «СГК»

*«Наставник — это секретное «оружие» самых успешных людей планеты»
Николай Латанский*

Флэш-наставничество (от англ. Flash Mentoring) — это новая концепция наставничества, описанная в обзоре независимого агентства по управлению персоналом при Правительстве США. Суть состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, — должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

Флэш-наставничество имеет различные модификации:

– *Стандартная сессия флэш-наставничества* предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

– *Последовательное флэш-наставничество*: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например еженедельно в течение месяца.

– *Скоростное флэш-наставничество* — это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.

– *Групповое флэш-наставничество*: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

Для мудреца наставник всяк,
Кто Истину порой глаголет!
Не важно Кто, не важно Как,
А важно, Что из уст исходит!
Омар Хайям

Этапы наставничества:

1. «Я расскажу-ты послушай!»
2. «Я покажу-ты посмотри!»
3. «Сделаем вместе!»
4. «Сделай сам-я подскажу!»
5. «Сделай сам и расскажи, что сделал!»