

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

«ПРАКТИКА И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА»

**СБОРНИК СТАТЕЙ
И РЕГИОНАЛЬНОГО
ПРАКТИЧЕСКОГО
СЕМИНАРА**

**29 сентября
2023 года
Самара**



Практика и механизм реализации программ наставничества: Сборник статей II регионального практического семинара», Самара, 29 сентября 2023 г. – Самара: ГБПОУ «ПГК», 2023. - 187 с.

В сборник материалов регионального практического семинара «Практика и механизмы внедрения программ наставничества», проведенной в ГБПОУ «ПГК» 29 сентября 2023 г., включены статьи педагогических работников, методистов и представителей администрации профессиональных образовательных организаций Самарского региона.

Материалы сборника отражают личный опыт авторов статей по наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях разных Самарской области, систему работы наставников, реализацию форм «студент-студент», «педагог-студент», «педагог-педагог».

Сборник предназначен для руководителей профессиональных образовательных учреждений, преподавателей и методистов образовательных учреждений СПО и школ, студентов и аспирантов педагогических специальностей, а также слушателей курсов повышения квалификации.

Редакционная коллегия:

Директор колледжа, засл. учитель РФ, к.п.н. О.А. Смагина, зам. директора по учебной работе, засл. учитель РФ, к.п.н. Е.М. Садыкова, зам. директора по учебно-методической работе Л.Н. Гисматуллина, методист М.С.Bloшенко.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В АО САМАРА – ЛАДА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

*Абросимова Галина Александровна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» г.о. Самара,
преподаватель.*

На современном этапе развития сферы образования особое значение приобретает наставничество. Сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между работодателем и студентами для достижения общих целей.



Наставничество - это комплекс действий, которые направлены на организацию взаимоотношения наставника и наставляемого в разных формах взаимодействия. Такие взаимоотношения должны быть направлены на устранение дефицита подготовленных к работе кадров, решения определённых проблем.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Интерес к профессии возрастает, когда удается раскрыть перспективные пути, которые пролегают через овладение профессией.

Со многими предприятиями и организациями мы сотрудничаем, и видим их готовность принимать участие в

реализации модели наставничества. Это Скан, АО Самара-Лада, ГЭМБЛ, Автодор и многие другие организации.

Но сегодня мне хотелось поделиться об одной из форм наставничества **«Работодатель – студент»**, которая на протяжении многих лет даёт положительные результаты.



Механизм реализации наставничества «Работодатель – студент», мы рассмотрим на примере АО Самара-Лада.

Первое, что мы проводим с группами это ознакомительные экскурсии и встреча с руководителем отдела сервиса.

С данным работодателем у нас есть несколько видов работы по наставничеству:

Первый вариант по которому мы работаем очень много лет, когда студенты приходят на производство на время прохождения производственной практики .

В это время заключаем договора и студентов закрепляют за наставниками. Большим плюсом является то, что на базе данного официального дилера производится большой спектр ремонтов таких как кузовной ремонт, ремонт агрегатов двигателя (*коробка передач, двигателя различных модификаций, расточка ГБЦ*), мелко срочный ремонт, предпродажная подготовка новых автомобилей, работа с

гарантийными автомобилями. Этот фактор является ключевым и студенты могут выбрать то, что им по душе.

Руководство АО Самара- Лада никогда не препятствует, а даже содействует в распределении студентов по участкам. Студенты после прохождения практики независимо от выбора участка узнают много полезной информации, и у них формируется понимание работы гарантийных служб, формируется понимание различных дефектов и способов их устранения.

За месяц студенты получают максимум полезной информации и минимум практического опыта. Но одного месяца недостаточно чтобы научиться всему, что умеют профессиональные механики, поэтому мы совместно с руководством АО-Самара-Лада разработали второй вариант наставничества.

Второй вариант заключается в том, студент устраивается на работу (*дуальное обучение*) к официальному дилеру АО «Самара-Лада» на ставку ученик его закрепляют за наставником и они вместе работают на протяжении 1-2 месяцев. Когда наставник говорит, что он готов работать самостоятельно, студента переводят на ставку механика, и он работает уже самостоятельно. С обучением у студентов не возникает проблем, так как администрация колледжа с руководством АО Самара – Лада согласовывают график учебы. Всё это оговаривается в договоре. Пока студент работает с наставником, он получает достойную заработную плату и не является бесплатной рабочей силой, как это принято в некоторых автосервисах на практике.

Возникает вопрос , как выглядит портрет работодателя – наставника?

Сегодня работодатель – наставник это равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Он имеет стабильно высокие показатели в работе, способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы. Обладает развитыми коммуникативными навыками,

гибкостью в общении, умением относиться к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Безусловно, организовать данную форму взаимодействия наставничества сложно. Администрация АО Самара- Лада старается создать такую систему взаимодействия наставничества с учебными заведениями СПО, чтобы студенты получили практические навыки, которые будут им необходимы для профессиональной подготовки и трудоустройства, дальнейшей самореализации, а предприятиям - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производства.

Руководство АО Самара – Лада во главе генерального директора Перерва Евгения Павловича встречает нас очень тепло, беседуя со студентами, всегда идёт на встречу их желанию (*что они умеют и чему бы хотели научиться*).

Генеральный директор совместно со своими заместителями: зам.директора по развитию сервиса Климентьевым Сергеем Николаевичем, руководителем отдела сервиса Трифонько Иваном Алексеевичем и начальником отдела кадров Антоновой Лидией Сергеевной принимают непосредственное участие в устройстве студентов на практику и дальнейшее их трудоустройство.

Совместно с руководителем отдела сервиса мы распределяем по постам студентов, закрепляем за наставниками непосредственно на рабочих местах, составляем график перемещения по участкам для получения более глубокого практического опыта и осуществляем контроль посещения практики.

01.09.2023 на нашей базе состоялась встреча студентов с работодателями АО Самара – Лада зам.директора по развитию сервиса Климентьевым Сергеем Николаевичем и руководителем отдела сервиса Трифонько Иваном Алексеевичем. Работодатели рассказали о новом проекте. Ребята с интересом слушали и много задавали интересующие

их вопросы. Встреча закончилась на улице теплым рукопожатием.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЧЕМПИОНАТАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ПРОФЕССИОНАЛЫ»

*Алябьева Наталья Владимировна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о. Самара,
методист по организации образовательного процесса.*

Современные образовательные реформы в России активировали поиск новых концепций и инноваций с деятельности СПО. Сегодня стоит задача перед СПО в совершенствовании подготовки специалистов и повышения уровня профессиональных знаний, формированию у обучающихся системного мышления, ориентированного на эффективное применение приобретенных навыков в будущей практической деятельности [1].

Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы» – чемпионатное движение, представляющее собой соревновательные мероприятия, направленные на демонстрацию компетенций конкурсантами и работу по формированию прототипов «продуктов» в определенной экономической области. На сегодняшний день чемпионатное движение «Профессионалы» в нашей стране набирает все большую силу, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем внедрения лучших практик и профессиональных стандартов, посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства [2].

Наша задача заключается в подготовке компетентных специалистов, способных к успешной личной и профессиональной социализации, т.е. быть востребованным на рынке труда. Обучающиеся ГБПОУ «Поволжский

государственный колледж» являются активными участниками и победителями региональных и отборочных чемпионатов «Профессионалы». Подготовкой участников занимаются наставники из числа преподавателей и студентов – победителей прошлых чемпионатов.

Роль наставника к подготовке обучающего, участвующих в профессиональных конкурсах, очень важна. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [3].

В своей практике я применяю прямое наставничество (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду) [4].

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации [5]:

- обучаемый получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он учится;
- наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения;
- организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки обучающихся.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником,

обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии и высокой профессиональной компетентностью.

Функции наставника в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» [3]:

- вовлечение обучающихся в кружковую работу студенческого объединения по профессиональным компетенциям;
- приобщение обучающихся к избранной профессии;
- возможность удовлетворить интерес к какой-либо области профессиональной деятельности, проявить себя, реализовать свой творческий потенциал;
- отобрать наиболее способных к профессиональной деятельности обучающихся и подготовить их к участию в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

Наставник (руководитель студенческого объединения) ГБПОУ «ПГК» разрабатывает план работы студенческого объединения на один учебный год (табл. 1).

Таблица 1

**План работы студенческого объединения
«Цифровая метрология» на 2023-2024 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные	Отметка о выполнении
1.	Формирование состава участников студенческого объединения	сентябрь	Алябьева Н.В. Нефедов В.М.	
2.	Определение наставников среди студентов – участников чемпионатов и конкурсов профессионального мастерства	сентябрь	Алябьева Н.В. Нефедов В.М.	

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные	Отметка о выполнении
3.	Закрепление наставников из числа студентов за членами студенческого объединения (подготовка служебной записки для издания приказа по колледжу)	сентябрь	Алябьева Н.В. Нефедов В.М., студенты-наставники	
4.	Определение членов сборной ПГК для участия в РЧ (подготовка служебной записки для издания приказа по колледжу)	Сентябрь Февраль	Алябьева Н.В. Нефедов В.М., студенты-наставники	
5.	Подготовка заявок - участников сборной ГБПОУ "ПКГ" для участия в региональных чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс» и комплектования необходимыми инструментами и материалами.	сентябрь	Алябьева Н.В. Нефедов В.М.	
6.	Организация тренировок по подготовке к региональному чемпионату	По отдельному плану/ программе	Алябьева Н.В. Нефедов В.М., студенты-наставники	
7.	Участие в региональном чемпионате «Профессионалы»	В течение года	Алябьева Н.В. Нефедов В.М. Члены сборной ПГК по компетенции	

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные	Отметка о выполнении
8.	Проведение презентаций компетенций «Профессионалы» для студентов нового набора	26.09.2022	Алябьева Н.В. Нефедов В.М., студенты-наставники, члены студенческого объединения	
9.	Корректировка состава членов студенческого объединения (включение в состав студентов 1, 2) и состава наставников из числа студентов (по итогам РЧ)	В течение года	Алябьева Н.В.	
10.	Подготовка конкурсных материалов для проведения олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся ГБПОУ «ПГК» на основе конкурсных заданий регионального этапа «Профессионалы» и заданий региональной олимпиады профессионального мастерства	Декабрь-январь	Алябьева Н.В.	
11.	Разработка плана работы членов студенческого объединения по подготовке	январь	Алябьева Н.В., студенты-наставники	

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные	Отметка о выполнении
	студентов колледжа к участию во внутренней олимпиаде профессионального мастерства.			
12.	Определение состава участников олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся ГБПОУ «ПГК»	Январь	Алябьева Н.В., студенты-наставники	
13.	Организация и проведение тренировок по выполнению конкурсных заданий олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся ГБПОУ «ПГК»	Январь февраль	Алябьева Н.В. Нефедов В.М. студенты-наставники	
14.	Подготовка приглашений к участию в олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся ГБПОУ «ПГК» студентов из ПОО региона	Январь февраль	Алябьева Н.В.	
15.	Определение кандидатур экспертной группы из числа студентов-наставников	Январь февраль	Алябьева Н.В. Нефедов В.М. студенты-наставники	
16.	Подготовка	февраль	Алябьева Н.В.	

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные	Отметка о выполнении
	площадки для проведения олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся ГБПОУ «ПГК»		Нефедов В.М. студенты-наставники	
17.	Проведение олимпиады профессионального мастерства по компетенции «Цифровая метрология»	Февраль	Алябьева Н.В. Нефедов В.М. студенты-наставники	
18.	Включение победителей внутренней олимпиады в состав студенческого объединения (корректировка состава студенческого объединения) и подготовка рекомендаций по включению их в сборную ПГК по подготовке к региональному чемпионату 2025 года	Март	Алябьева Н.В.	
19.	Подготовка к региональному чемпионату «Профессионалы» 2025 г. Отработка практических	Март – май	Алябьева Н.В., студенты-наставники	

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные	Отметка о выполнении
	навыков с победителями и призерами внутренней олимпиады (1,2 место).			
20.	Подготовка к Отборочным соревнованиям и участие в Национальном чемпионате «Профессионалы»	Февраль - июнь	Алябьева Н.В. Нефедов В.М. студенты-наставники	
21.	Участие в профориентационных мероприятиях	В течение года	Алябьева Н.В. Нефедов В.М. студенты-наставники, члены объединения	
22.	Подведение итогов работы студенческого объединений 2023-2024 года.	Май – июнь	Алябьева Н.В.	

Требования, предъявляемые к наставникам при организации студенческого объединения:

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать профессиональные стандарты и регламентирующие документы всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы»;
2. Наставник осуществляет наблюдение, анализ и контроль за деятельностью обучающегося.

Наставляемым может стать любой обучающийся, выразивший желание заниматься в кружке профессиональной направленности. Данный кружок «Цифровая метрология» дает возможность не только в освоении выполняемых работ по компетенции, но возможности передачи опыта и навыков младшему поколению обучающихся. Здесь ребята учатся работать в коллективе, быть наставниками у обучающихся младших курсов.

В ходе работы студенческого объединения наставник наблюдает за деятельностью членов кружка, отбирает наиболее активных, заинтересованных и способных обучающихся путем анализа поведения обучающихся во время занятий и в свободное время. У наставника и наставляемого должна быть одна цель – это победа во всероссийском чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы».

Средства и методы, которые используются для этого, весьма разнообразны. Самым распространенным методом является обучение на рабочем месте, когда наставник показывает правильный пример работы, а ученик должен его повторить. По мере прохождения обучения, наставник обычно все меньше сам показывает конкретный пример работы и все больше дает советы или задает наводящие вопросы, которые побуждают обучающегося мыслить и действовать более самостоятельно.

Список источников

1. Башарина О.В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики [Текст] / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №2 – С. 19-28.
2. Коликова Е.Г. Создание в образовательной организации предметноразвивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.

3. О нас | Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству (figro.ru) (дата обращения 12.09.2023)
4. Наставничество при подготовке участников профессиональных конкурсов и олимпиад. UR <https://infourok.ru/nastavnichestvo-pri-podgotovke-uchastnikov-professionalnih-konkursov-i-olimpiad-2925972.html>. (дата обращения 12.09.2023)

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: РЕАЛИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

*Антоненко Ирина Владимировна,
ГБПОУ «Сызранский политехнический колледж»,
методист.*

Аннотация: в статье рассматривается наставничество, как профессиональная помощь молодым педагогом. Описывается деятельность наставника, перечисляются задачи, которые помогают организовать работу с молодым педагогом. Выделены этапы работы и необходимые качества самого наставника, чтобы справиться с возложенной ответственностью.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, адаптация, навыки, личностные особенности, обратная связь, профессиональное становление.

*«Согласие между учителем и учеником, лёгкость
учения и возможность для ученика думать
самому и составляют то, что зовётся умелым
наставничеством...»*

Конфуций

В настоящее время в век инноваций система образования тоже подвергается значительному реформированию. Роль педагога возрастает, требования к его

личностным и профессиональным качествам высокие, повышаются требования и к его социальной и профессиональной позиции. Трудовые функции одинаковы и у педагогов со стажем, и у молодых специалистов.

Одной из актуальных проблем современного образования является недостаток молодых квалифицированных кадров. Сегодня система образования предъявляет особые требования к преподавателю, т.к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности студента. Но это по силам только преподавателям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту. Но это по силам только преподавателям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту. С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а обучающиеся, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому для того, чтобы молодые педагоги, поступающие в образовательные учреждения, после первых недель душевного подъема и эйфории не начали сомневаться в собственной состоятельности, в профессиональной компетентности и в личностной, не испытывали потребность в общении, более глубоком знании психологии студентов, психологической компетентности, освоении ими новых педагогических технологий, необходимо возрождение наставничества.

Результаты функционирования системы наставничества свидетельствуют о ее успешности и эффективности.

Ключевыми факторами успеха являются заинтересованность наставников в воспитании молодых кадров; желание молодых специалистов закрепиться в профессии и добиться успеха; заинтересованность администрации в сохранении и преемственности поколений,

аккумуляции и трансляции педагогического опыта в профессиональном сообществе на уровне организации. В то же время можно выделить несколько областей, нуждающихся в доработке. Так, необходимо усовершенствовать механизм формирования наставнических пар, поскольку совместимость наставника и наставляемого – это ключевой фактор, определяющий успешность наставничества, и в то же время полностью диагностировать и рассчитать совместимость наставника с наставляемым, новым человеком в коллективе, о котором мало информации, достаточно проблематично.

Сегодня качество образования зависит в первую очередь от того, насколько эффективно работает образовательная организация, и поэтому деятельность каждого педагога в направлении обеспечения качества образовательных услуг играет наиважнейшую роль. Сфера образования постоянно развивается, меняется содержание педагогической деятельности, предъявляются новые требования к педагогам. Изменения в образовательных стандартах приводят к появлению новых компетенций, которыми должны обладать современные педагоги для достижения целей образовательного процесса. Основная задача заключается в достижении высокого уровня квалификации педагогов и эффективности педагогической деятельности.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Система наставничества в образовательных учреждениях вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного

профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Современному образованию нужен профессионально компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий.

В настоящее время происходит возрождение опыта советских времен, а именно вновь актуализируются практики организации наставничества на производстве, в бизнесе и образовании. Без сомнения, это перспективное направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, поскольку наставничество решает многие проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации. Коротко обозначим основные условия, цели, ресурсы и результаты функционирования системы наставничества в конкретной профессиональной образовательной организации.

- **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и действий, направленный на организацию

взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Основными задачами наставничества являются сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждает факт сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

Основным нормативным документом, регулирующим работу системы наставничества, является Положение о наставничестве, согласованное на заседании методического совета. Наставники назначаются для работы с новыми сотрудниками, принятыми на педагогические должности, не имеющими опыта работы в сфере образования. Предметом наставничества являются профессиональные и личностные компетенции педагогических работников, способствующие приобщению к правилам внутреннего трудового распорядка и корпоративной культуре колледжа. Наставник избирается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической,

методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, МДК, практикам;

- контроль за реализацией плана,
- сопровождение, индивидуальные консультации,
- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);
- психологическая помощь в процессе адаптации.

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психотерапевтическая (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами) и др.

Основные функции образовательной организации:

- Разработка и реализация дорожной карты.
- Реализация программ наставничества.
- Работа с наставниками.
- Назначение куратора по наставничеству.
- Персонифицированный учет участников наставничества.
- Предоставление информации о наставниках и наставляемых.
- Мониторинг результативности программ наставничества.
- Ведение баз данных программ наставничества и лучших практик.
- Создание условий для реализации программ наставничества.

Большое внимание педагог-наставник должен уделять методическим формам работы с молодым педагогом. Определенную роль в становлении молодого педагога играет его участие в методических мероприятиях учебного заведения. К ним могут относиться методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие семинарах, конференциях, открытые уроки опытных педагогов и др. При работе с молодым педагогом наставник может подготовить различные рекомендации: требования к

современному уроку; обязанности куратора группы; организация работы с неуспевающими обучающимися; организация работы с одаренными обучающимися; анализ и самоанализ урока; организация работы с родителями; внеурочная деятельность по предмету; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеурочных мероприятий и др.

Взаимопонимание не состоится, если между наставником и учеником не будет доверия. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым педагогом необходимо для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно. Наставничество – процесс долгий и трудный. Педагог-наставник должен быть терпеливым, целеустремленным и коммуникабельным. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога происходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога, поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- мотивационно-целевой – наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;
- главный этап – наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого педагога, помогает разработать программу самосовершенствования;
- итоговый – наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Как только молодой специалист почувствует профессиональную уверенность в своих действиях, тогда он будет нацелен повышать свое мастерство и строить профессиональную карьеру. Таким образом, наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию.

Практика показывает, что наставничество имеет целый ряд преимуществ, среди которых: заинтересованность ПОО в профессиональном росте сотрудников; обучение проходит прямо на рабочем месте под руководством опытного специалиста, которого новичок хорошо знает; оно опирается на рабочие ситуации и на реальные проблемы, работа строится на диагностике, на анализе сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого специалиста; осуществляется постоянный контроль за практической деятельностью наставляемого специалиста; отмечается снижение ошибок молодых специалистов в период вхождения в должность, следовательно, повышение эффективности их деятельности; системный подход в процессе наставничества помогает решить проблему кадрового обеспечения образовательного процесса в колледже, способствует снижению текучести кадров.

Список источников

1. Редлих С.М. Адаптация начинающих педагогов. Профессиональные проблемы образования: концепции и подходы: учебное пособие / С.М. Редлих. – М.: «Академия», 2018.
2. Лабунская Н.Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов / Н.Л. Лабунская. – ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В.А. Волкова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015.
3. Парфенова А.Н. Наставничество как одна из форм методической работы с молодыми специалистами

[Электронный ресурс] / Ведущий образовательный портал России «Инфоурок». – Режим доступа: <https://infourok.ru/statyanastavnichestvo-kak-odna-izform-metodicheskoy-raboti-s-molodimi-specialistami-1488101.html>.

4. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т.Н. Щербакова, Е.В. Щербакова [Электронный ресурс] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>.
5. Сагдеева Р.Л. Методические материалы на тему «Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/index.php/files/mietodichieskiie-matierialy-na-tiemu-nastavnichies.html>.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НАСТАВНИКА

*Артюшкина Е.Д.
ГБПОУ «Самарский государственный колледж
сервисных технологий и дизайна»,
преподаватель.*

Наставничество - это один из самых эффективных форм взаимодействия в процессе обучения.

На мой взгляд, у каждого человека должен быть наставник и каждый человек должен быть наставником для другого человека.

Наставничество - это длительные отношения, в которых более опытный человек передает менее опытному человеку свои знания и умения, а так же опыт, используя принцип «смотри, делай как я и делай сам».

Наставничество в педагогическом коллективе – это передача знаний и умений от более опытного педагога вновь прибывшему сотруднику, который в процессе осуществления педагогической деятельности на практике осваивает профес-

сиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. При определенной подготовке у каждого педагога есть чему обучить менее опытного коллегу.

Основным законодательным актом в сфере педагогической работы является Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а так же государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», федеральные государственные образовательные стандарты.

Методология наставничества «Профессиональное развитие наставника» подразумевает составление четкого алгоритма действий. Наставничество - это не просто разговоры, а системный способ достижения целей. Благодаря системе наставничества достигается существенная экономия времени при достижении многих целей в профессиональной деятельности педагога.

Для начала образовательной организации необходимо сформировать базу наставников из числа педагогических работников, имеющих достаточный опыт в профессиональной деятельности и квалификационную категорию. В результате у образовательной организации сформирована база наставников из числа активных педагогов: педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития среду.

Наставник делится знаниями, опытом и наработками и разрабатывает стратегию движения для подопечного сотрудника-педагога.

Первым этапом в работе наставника является изучение и анализ характера подопечного для определения наиболее оптимального подхода к работе с конкретным сотрудником.

Вторым этапом составляется план совместной работы, включающий подготовку к проведению занятий, а так же к участию в мероприятиях (семинарах, конференциях, открытых уроках).

Третьим этапом является теоретическое описание возможного результата совместной деятельности, определение «горизонта» достижения поставленных целей, эффективности работы наставника и наставляемого.

Четвертая стадия - это переход к практическому действию, осуществление запланированных мероприятий за обозначенный период.

Пятым и заключительным этапом является оценка работы наставника и наставляемого, критерием которой выступает количество выполненных мероприятий, согласно составленному плану, а также качество выполнения работы педагога, определяемого с помощью экспертного мнения наставника и наблюдателей, а также полученными документами, подтверждающими результаты работы (грамоты, дипломы).

В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, педагога-наставника и учебного заведения.

Работа в новом коллективе, как правило, сопровождается повышенным уровнем стресса. Наставничество помогает наиболее комфортно преодолеть период адаптации в коллективе и снизить социальную напряженность. Кроме того, снижение уровня стресса на работе в значительной мере сказывается на состоянии сотрудника, его здоровье и удовлетворенности окружающим миром за пределами работы.

Для образовательной организации грамотно организованное наставничество приводит к закреплению молодых специалистов в образовательной организации и повышению их профессиональной компетентности.

Молодые педагоги развивают свои способности, обретают уверенность в профессии, заинтересованы в карьерном росте. Демонстрируют положительные результаты своего педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (педагогических советах, семинарах, днях открытых дверей, конкурсах). Повысилось качество образования в классах, где преподают молодые педагоги.

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности: развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами.

Педагог-наставник развивает свои профессиональные качества: методические, психологопедагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшает взаимоотношения между коллегами.

Главной целью наставничества является становление педагога, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью обучающихся, создавать условия для развития личности каждого обучающегося, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

Система наставничества дает большой потенциал развития педагогов-наставников и молодых специалистов, а также способствует наибольшему успеху образовательной организации.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» В ГБПОУ «ПГК»

*Блошенко Марина Сергеевна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» г.о. Самара,
методист.*

*Блошенко Любовь Михайловна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» г.о. Самара,
преподаватель.*

Аннотация: объявление Года педагога и наставника обусловлено тем, что общество постепенно приходит к осознанию: служение учителю государству и народу бесценно. Настоящий педагог и подлинный наставник вкладывает в свой каждодневный труд не только знания, но и душу, формирует личность. Наставничество является удобным и эффективным

способом передачи знаний, умений от опытного и знающего представителя старшего поколения молодым людям. Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью.

Ключевые слова: наставничество, образовательная организация, среднее профессиональное образование, инновационные технологии, форма наставничества, цели, задачи.

В конце 2018 года был утверждён национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации.

Главные цели заявленного нацпроекта:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Поставленные цели воплощаются в рамках десяти проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого». Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников образовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Чтобы понять, кто такой наставник в образовательной организации и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных

условиях выпускники школ, колледжей и ВУЗов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA — то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки. Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех.

Следуя тенденциям, российское образование меняет модель работы. Пока что сохраняется, но постепенно уходит в прошлое, модель 1.0, в которой учитель транслирует информацию, а ученики запоминают ее и воспроизводят в точках контроля. Мы уже близко знакомы с моделью коллективного кейсового обучения 2.0. Образование стремится к модели 3.0, она предусматривает постановку персональных целей для каждого ученика и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Характеристика педагога-наставника. Существует много списков компетенций, которыми должен обладать педагог-наставник. Списки разнятся и включают от 4 до 22 пунктов. Для примера рассмотрим одну, состоящую из 10 контекстных (soft skills) навыков (представлена «Институтом будущего»):

- 1) Способность к отбору информации
- 2) Социальный интеллект
- 3) Способность мыслить проектно
- 4) Межкультурная компетентность
- 5) Способность мыслить нестандартно и глубоко

- 6) Способность понимать смыслы
- 7) Универсальные навыки мышления
- 8) Способность вычислять
- 9) Сотрудничество в виртуальном пространстве
- 10) Способность работать с современными СМИ

Ожидается, что в работе с подростком наставник будет общаться на равных, выслушивать его, давать обратную связь, вдохновлять. Если говорить непосредственно об учебе, то наставник должен помочь составить индивидуальную образовательную программу.

Чтобы эффективно организовать систему наставничества, образовательной организации важно разобраться, какие конкретные цели она преследует. Например, одним образовательным организациям нужно выстроить отношения с проблемными учениками, другим — поднять общую успеваемость. В зависимости от целей выбирается форма наставничества: индивидуальная или групповая.

Мы хотим рассказать о форме наставничества «педагог - студент», практикующейся в нашем колледже. Эта форма предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся одной профессиональной образовательной организации.

Цель реализации наставничества в форме «педагог - студент» - создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в ПОО.

Задачи реализации наставничества в форме «педагог - студент»:

- 1) создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческой активности;

- 2) содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
- 3) помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- 4) совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- 5) повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- 6) формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- 7) мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

Наставниками в нашей образовательной организации являются педагогические работники образовательной организации, обладающие организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующие высокие показатели в подготовке студентов ПОО, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающие активное участие в деятельности образовательной организации. Наставляемые - студенты ПОО: социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ПОО; с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах, одарённые студенты.

Механизм реализации наставничества в форме «педагог - студент» в ГБПОУ «ППГК» осуществляется по следующей схеме:

- 1) закрепление наставников производится приказом образовательной организации;
- 2) наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

Направления работы наставника:

- 1) учебно-профессиональное наставничество: наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;
- 2) социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.;
- 3) индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание

одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся, например классное руководство); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи. Мотивирующими факторами для наставников в ГБПОУ «ПГК» являются:

- 1) возможность приобретения опыта наставнической деятельности;
- 2) возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;
- 3) пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- 4) повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

С целью осуществления наставнической деятельности наставник:

- 1) разрабатывает Индивидуальный план развития наставляемого, контролирует его выполнение, оценивает фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- 2) в соответствии с Программой наставничества лично встречается с наставляемым для осуществления мероприятий контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- 3) выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- 4) передает наставляемому накопленный опыт, обучает наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывает наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- 5) своевременно реагирует на проявления недисциплинированности наставляемого;
- 6) принимает участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ПОО.

Оцениваемыми результатами наставничества являются:

- 1) Доля победителей и призеров областных олимпиад профессионального мастерства в общем количестве участников от ПОО.
- 2) Доля победителей и призеров чемпионатов профессионального мастерства, в общем количестве участников из числа студентов ПОО.
- 3) Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность молодежных организаций, объединений (пользующихся государственной поддержкой), в общем количестве обучающихся.
- 4) Доля обучающихся, вовлеченных в волонтерскую деятельность, в общем количестве обучающихся в ПОО.
- 5) Доля обучающихся, сдавших нормативы ГТО, в общем количестве обучающихся в ПОО.
- 6) Доля обучающихся, участвующих очно в областных конкурсах, входящих в Календарь областных мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности), в общем количестве обучающихся в ПОО.
- 7) Доля победителей и призеров в числе участвующих в конкурсах, входящих в Календарь областных мероприятий (за исключением конкурсов профессиональной направленности)

- 8) Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях по гражданско-патриотическому воспитанию, в общем количестве обучающихся.
- 9) Доля обучающихся, совершивших правонарушения и стоящих на внешнем учете, в общем количестве обучающихся.
- 10) Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления, в общем количестве обучающихся. При индивидуальной форме наставничества в целях планирования, мониторинга, оценки результатов наставник ведет дневник (индивидуальный план), в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по программе индивидуального наставничества.

Показателями оценки эффективности работы наставника также является достижение обучающимся либо группой обучающихся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества. Результаты деятельности наставника оценивает куратор направления наставничества «педагог-студент» 1 раз в семестр (на 01 января и 01 июня текущего учебного года) при подведении итогов рейтинговой оценки деятельности педагогов. Результатом реализации программы «педагог-студент» является динамика оцениваемых показателей. Все это позволяет увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

Указом Президента Российской Федерации 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Работа педагогов и наставников закладывает основу кадрового потенциала и технологического суверенитета страны. Как отметил Владимир Путин, вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему.

Эффективность проекта «Наставничество» в нашем колледже объясняется его индивидуальным характером,

никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Каждый, выполняя свою функцию, работает на результат – профессиональное становление обучающихся, сохранение и развитие кадрового потенциала ПОО, имидж ПОО, повышение престижа и статуса педагога-наставника.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ПРИ СОДЕЙСТВИИ НАСТАВНИКА

Бороденко Наталья Валерьевна.

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» г.о. Самара,
преподаватель, кандидат филологических наук.*

Роспьер Надежда Валериевна.

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» г.о. Самара,
преподаватель, кандидат филологических наук.*

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные вопросы методической, научной, педагогической и психологической помощи молодому педагогу при содействии наставника. Молодой педагог, начинающий свой профессиональный путь, испытывает определенные трудности на начальном этапе своего трудового пути. В данной ситуации наставник играет ключевую роль в формировании профессиональной компетентности молодого педагога.

Ключевые слова: наставник, молодой педагог, преподаватель, наставничество, тьютор, программа наставничества.

В последнее время наблюдается довольно радостная картина: в образование стали приходить молодые специалисты. Но если им не помочь на первых порах, не протянуть руку помощи, их пыл быстро угаснет, и молодые педагоги покинут стены учебного заведения. Чтобы этого не происходило и возрожден институт наставничества.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Для начала приведем две главные цели заявленного нацпроекта:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. [8]

Существуют различные виды и типы наставничества, но мы поговорим лишь об одном из них. В данной статье мы порассуждаем на тему наставничество педагог – педагог. Это так называемая традиционная модель наставничества: передача опыта, знаний, умений, навыков от опытного, давно работающего специалиста молодому, только начинающему свой путь в образовании педагогу. Попробуем сначала разобраться в определениях.

Наставничество в системе образования – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3 лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставничество становится одним из требований образовательной и кадровой политики. [9]

По мнению другого источника, Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и

профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. [2, С. 72] Эти мнения и определения, на наш взгляд ни в коей мере не противоречат друг другу, а лишь дополняют друг друга.

Поскольку мы являемся преподавателями иностранного языка, зачастую вместо слова наставник мы употребляем слово тьютор. Слово «тьютор» пришло к нам из английского языка и имеет несколько значений – преподаватель, воспитатель, репетитор, наставник, попечитель, опекун. Как мы видим, это понятие несколько шире, чем просто наставник. В современной образовательной системе наставник (тьютор) совершенно незаменимый человек для вновь прибывшего молодого специалиста, так как тьютор находит индивидуальный подход к каждому из своих наставляемых. Он должен стать не просто наставником, но и страшим другом. Мы убеждены в этом. Тогда успехи не заставят себя ждать.

В отношениях наставник – наставляемый необходима четко выстроенная стратегия, то есть пошаговый план действий, который приведет к намеченной цели и не даст потерять мотивацию по пути к ней. Тьютор на современном этапе – это человек, который сопровождает своего подопечного на его пути, поддерживает и стимулирует его стремление быть самостоятельным, помогает работать с имеющимися ресурсами, осознавать свои желания, обнаруживать слабые и сильные стороны, развивать скрытые потенциалы, определяться с целью и маршрутом движения к ней.

Любой человек, придя на новое место работы, испытывает волнение, как примут его в коллективе, как сложатся отношения, как он справится с профессиональными задачами. А уж молодой педагог тем более сталкивается с различного рода

проблемами и трудностями. Испытывает напряжение. Помимо адаптации в коллективе необходимо учитывать множество нюансов, связанных с профессией, как то ведение различной документации, организация рабочего места и учебного процесса, поурочное планирование и т.д. Кроме того, ни для кого не секрет, что заработная плата начинающего специалиста оставляет желать лучшего (большого). Поэтому молодой педагог стремится, как можно скорее, наработать материалы, иметь достижения в различных сферах внеурочной деятельности, позволяющие сдать на категорию. И это желание похвально. Но это не так просто и легко осуществить. В этом, конечно, тоже должен помочь наставник.

Опытные педагоги-наставники должны помочь начинающему специалисту пройти весь путь становления легко и без излишней напряженности, без эмоциональных всплесков, которые будут только нервировать и мешать.

Ни для кого не секрет, что преподаватели стараются брать нагрузку побольше. В связи с этим свободного времени остаётся меньше. Преподаватель устаёт. Одна из трудностей для молодого педагога заключается в том, что времени вхождения в новую сферу деятельности у него нет. Он должен сразу приступать к своим обязанностям. И искусство наставника как раз заключается в том, чтобы окружить заботой и вниманием молодого коллегу с первых же минут знакомства, не ссылаясь на занятость или усталость.

Педагог-наставник является для своего наставляемого старшим другом. Только тогда будет успех, когда между педагогами устанавливаются спокойные дружелюбные отношения, царит с психологической точки зрения здоровый климат, когда наставляемый не испытывает негативных эмоций, страха перед своим наставником.

На этапе адаптации молодой педагог осваивает нормы профессии, постепенно приобретая профессиональную компетентность.

Выше мы упомянули, как важно установить благоприятный психологический климат в отношениях между педагога-

ми. Мы уверены, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога составляет образовательную педагогическую среду. Педагог не чувствует себя брошенным, предоставленным самому себе, становится увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Чтобы появлялись и внедрялись качественные изменения в жизни учебного заведения, самым важным, по нашему мнению, является умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

В нашем колледже успешно работает система наставничества. Любой молодой педагог может рассчитывать на квалифицированную и своевременную помощь закрепленного за ним наставника. Наставник назначается путём тщательного отбора, с учётом психологической совместимости, комфорта для обоих участников процесса. В колледже продумана любая деталь, любая, казалось бы, мелочь в схеме работы наставник – наставляемый. Во-первых, на что следует опираться, прежде всего, – это нормативная документация. Разработано Положение о наставничестве, в котором прописаны все действия наставника и наставляемого.

Положение о программе наставничества в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» разработано в целях достижения результатов регионального проекта Самарской области «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, а также федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программы наставничества в Колледже, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Положение является организационной основой для внедрения региональной модели наставничества, определяет формы программы наставничества в соответствии с методологией (региональной моделью) наставничества, устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества. [10]

Наставник должен разработать индивидуальный план работы с наставляемым на семестр. Общая программа наставничества рассчитана на 3 года. В колледже работает школа молодого педагога, направленная на оказание необходимой помощи, в том числе психологической, на сплочение коллектива, успешного вливания нового педагога в сложившийся коллектив. Существует также школа и для наставников, включающая в свою работу различного рода тренинги, обучающие семинары, направленные на лучшее взаимодействие наставника и наставляемого. В конце каждого семестра и наставник, и наставляемый оформляют отчёты, в которых отражаются успехи и достижения как самого наставника (это важно для наставляемого, чтобы было на кого равняться), так и наставляемого. Разработаны критерии эффективности работы наставника.

И всё это успешно функционирует. Так наставляемый наставника Роспшер Н.В. за шесть месяцев своей работы проявил себя как неравнодушный, заинтересованный в своей работе специалист. Молодой преподаватель под руководством своего наставника принял участие в XVI Российской межвузовской научно-практической конференции преподавателей и студентов «Юность. Творчество. Прогресс» и имеет публикацию в сборнике статей по итогам данной конференции. Его студенты приняли участие в конкурсе презентаций «Моя будущая профессия – системный администратор» и заняли призовые места.

Очень жаль, что в то время, когда мы сами были молодыми, начинающими преподавателями, такой системы наставничества не существовало. Старшие коллеги зачастую

ограничивались только тем, что указывали на наши ошибки, которые были (и есть) неизбежны в начале профессионального пути.

Современная школа наставничества (тьюторства) направлена на раскрытие талантов молодого специалиста. С нашей помощью, помощью опытных педагогов, происходит реализация и расширение потенциальных возможностей наставляемого педагога. Молодой преподаватель учится находить новые горизонты в своей деятельности.

Список источников

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда, 2019 – № 3 – С. 4–18.
2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] // Академический вестник. Вестник СПб АППО, 2022 – №2. – С. 71-74.
3. Даммерер Й., Циглер В., Бартонек С. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей (пер. с нем. Л.Н. Даниловой). – Текст: непосредственный // Ярославский педагогический вестник, 2019 – № 1 (106). – С. 56–69.
4. Журавлева Н.Н. Талышинская И.А. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] // Вестник педагогических инноваций, 2022. – №2. – С. 14-22.
5. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] // Методист, 2022. – №7. – С. 2-4.
6. Коняева А.П. Руководство для наставников // Организационная психология, 2022. – Т. 2. – № 3. – С. 67–89.
7. <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>

8. <https://multiurok.ru/files/rabota-piedaghogha-nastavnika-v-shkolie-s-molodym-spietsialistom.html>
9. https://pgk63.ru/assets/storage/1385/o-programme-nastavnichestva_2021.pdf

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Буланкина Екатерина Владимировна.
ГБПОУ СО «Технологический колледж
имени Н.Д. Кузнецова», г. Самара,
заместитель директора по УПР, к.и.н., доцент.*

Аннотация: в статье анализируются основные направления наставничества в профессиональной образовательной организации, рассмотрено влияние внедрения модели наставничества на критерии эффективности работы организации в целом и на участие в конкурсах профессионального мастерства.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное образование, критерии эффективности работы организации, конкурс профессионального мастерства, Абилимпикс.

Развитие современных технологий и их внедрение в образовательный процесс является процессом необратимым, того требует современная промышленность, появление новых профессий и специальностей, стремительно изменяющиеся потребности человечества. Одной методикой обучения может рассматриваться взаимодействие обучающегося и наставника. Наставничество очень давно используется в системе профессионального образования [1].

Ценность профессионального образования обучающихся состоит в том, что оно усиливает вариативную составляющую



среднего образования, способствует реализации навыков и профессиональных компетенций, стимулирует познавательную мотивацию обучающихся. А главное - в условиях профессионального образования обучающиеся могут развивать свои потенциальные способности, адаптироваться в современном обществе и получать возможность полноценной организации свободного времени.

В современном мире работа с талантливыми обучающимися приобретает все новые направления, следовательно, системе профессионального образования приходится постоянно совершенствовать методы работы с такими обучающимися, чтобы колледжи и техникумы могли предоставлять предприятиям качественно подготовленных специалистов, которые с первых дней смогут вливаться в профессиональную деятельность промышленных предприятий [1].

Наставничество - это практическая передача знаний, которая является не только более эффективной, чем изучение теоретического материала, но и познавательной, психологически помогающей обучающемуся быстро влиться в коллектив, приобрести специфические навыки, присущие только определенному кругу людей.

При действии системы наставничества в системе профессионально образования, обучающиеся обучаются гораздо быстрее и имеет возможность всегда обратиться к наставнику по возникающим вопросам. Наставничество является, возможно, самым важным и успешным методом обучения.

Для того чтобы осуществлять наставническую деятельность, наставнику необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах работы и межличностных коммуникациях. [1,2].

Исследования и разработки по проблеме наставничества имеют несколько этапов. В советский период разработаны проблемы наставничества на производстве (С. Я. Батышев, А.

А. Вайсбург, Н.М. Таланчук и др.). В постсоветский период активно разрабатывались вопросы повышения квалификации (В. В. Краевский, Н. В. Кузьмина, В. И. Загвязинский и др.), образования взрослых (Е.М. Дорожкин, С. И. Змеев, А.А. Кузнецов). В современный период рассматриваются проблемы наставничества во внутрифирменном (С. В. Бродский), корпоративном (А. Р. Масалимова) образовании, вопросы педагогических компетенций наставников и мастеров производственного обучения (И. И. Соколова) [2,3].

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров. В открытых источниках информации появилось описание разнообразных моделей наставничества, используемых как в российской, так и в зарубежной практике [3].

Одним из наглядных примеров наставничества как инструмента позитивного влияния более успешного во всех сферах жизни и деятельности человека (наставника) на того, кому необходима на данном этапе соответствующая поддержка (наставляемого); повышения качества подготовки специалистов; популяризации престижа рабочих профессий и профессий будущего являются конкурсы профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс», а так же национальный чемпионат по профессиональному мастерству DeafSkills [4].

Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства – ответственное и значимое направление деятельности профессиональных образовательных организаций, требующее определенных учебно-методических, материально-технических, кадровых, организационно-управленческих ресурсов. Роль наставника, мастера производственного обучения образовательного учреждения в развитии конкурсного движения проявляется в различных аспектах: организации подготовки обучающихся к конкурсам и соревнованиям, повышение квалификации педагогических работников, подготовка и обеспечение работы конкурсной площадки [1,3].

Опыт подготовки и проведения региональных этапов чемпионатов на базе ГБПОУ «Технологический колледж им. Н.Д. Кузнецова» позволяет выделить следующие преимущества:

- развитие мотивации и творческой активности педагогических работников и обучающихся;
- формирование экспертного сообщества;
- рост качества профессиональной подготовки;
- повышение престижа рабочих профессий;
- повышение престижа профессиональной образовательной организации.

Результаты участия обучающихся колледжа в конкурсах и чемпионатах являются показателями эффективности проведенной работы.

Еще одной интересной формой наставничества в колледже стала работа пары наставник и наставляемый молодой педагог. Так в 2021-2022 году работали 2 пары наставников и молодых преподавателей, а в 2023-2024 году таких пар стало 4. Например, можно отметить положительную динамику наставляемой Писаревой А.И. и наставника Буланкиной Е.В.

Вместе с наставником Писарева А.И. прошла обучение на курсах повышения квалификации «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях» от Академии Минпросвещения в Цифровой экосистеме ДПО с 21.02 по 23.03.2023г.

В ходе совместной работы Писарева А.И. приняла участие и подготовила своих первых студентов Ситникова Р.В., Скулачева Р.В. к участию 28.03. 2023 года в I Окружной научно-практической конференции обучающихся и молодых педагогов образовательных организаций общего и профессионального образования «Обучение – дело сердца», посвященной Году педагога и наставника, организованное ГБПОУ «Самарский социально-педагогический колледж».

30 марта 2023 года наставническая пара Буланкина Е.В. и Писарева А.И. как профессиональные историки успешно приняли участие в региональной научно-методической конференции «Советский проект: к 100-летию образования СССР», организованной Самарским социально-педагогическим университетом.

Празднование Дня победы для преподавателя истории является не только государственным, но личным, профессиональным праздником. Совместное изучение исторических документов наставника к.и.н., доцента Буланкиной Е.В. и наставляемой Писаревой А.И. позволило достойно принять участие в круглом столе «Социально-экономические причины возникновения нацизма и фашизма» 04 мая 2023 года в ФГБУ «Дом Офицеров Самарского гарнизона».

Таким образом, мы видим, что наставническая деятельность важна не только в работе с обучающимися в процессе формирования их как специалистов, но и не менее значима для организации педагогического коллектива колледжа и перехода к качественно новому уровню преподавания.

Список источников

1. Статья на тему "Наставничество-путь к успеху!" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-na-temu-nastavnichestvo-put-k-uspehu-4262837.html?ysclid=ldvzvvcqg1778041098> (Дата обращения 18.09.2023 г.);
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh->

[organizacziyah-2/?ysclid=ldsurlpv5k3226831049](https://www.organizacziyah-2/?ysclid=ldsurlpv5k3226831049)

(Дата

обращения 18.09.2023 г.);

3. Реализация целевой модели наставничества педагогов в образовательных организациях Московской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cppm.asoumo.ru/media/attachments/2022/02/19/10.02_karpeeva.pdf?ysclid=ldsurlpv5k3226831049 (Дата обращения 18.09.2023 г.);
4. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2021/07/metodicheskie-rekomendacii-po-vnedreniju-regionalnoj-celevoj-modeli-nastavnichestva.pdf> (Дата обращения 18.09.2023 г.).

ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ - СТУДЕНТАМ ВУЗА

Ибрагимова Анися Айсеевна.

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» г.о. Самара,
преподаватель, председатель ПЦМК
социально-гуманитарных дисциплин.*

Аннотация: в статье представлен практический опыт работы с молодыми педагогами, студентами педвузов, проходящими практику в стенах колледжа. Описаны формы работы с наставляемыми, показаны конкретные приемы работы, которые позволяют получить необходимые результаты.

Актуальность программы развития Наставничества определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной системе среднего профессионального образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Молодые специалисты имеют затруднение при начальной стадии трудоустройства, дискомфорт, отношение между коллегами, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации вновь прибывших педагогов. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

В нашей комиссии и в прошедшем и в этом учебном году работают и проходят практику студенты Самарского социально-педагогического университета. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя СПО. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональную помощь молодым педагогам оказывает председатель ПЦМК и наставник, закрепленный за ним. Начинается работа со знакомства с нормативно – правовой базой колледжа (ФГОС по специальностям подготовки, учебные планы, УМО), правилами внутреннего распорядка колледжа, требованиями к оформлению учебно-планирующей документации. Знакомство с нормативной базой по данному вопросу и оказания помощи в составлении планирующей документации, знакомство с типами, видами, формами уроков, с требованиями к анализу урока и

методической помощи при проведении уроков, а также деятельности преподавателя на уроке. Посещение уроков преподавателя-наставника является обязательным для наставляемого.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности

представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества в колледже обеспечивает системность и преемственность наставнических отношений, а также организованной Школы молодого педагога и Школы наставников, где разбирались проблемные вопросы, давались практические советы, а также происходил обмен опытом. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, с которыми сталкиваются молодые педагоги.

Технологии, с которыми знакомились молодые педагоги, подобраны исходя из практики работы опытных преподавателей колледжа с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи с особенностями работы колледжа. Применяемые в работе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная деятельность.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить

чаще как очно так и дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью, они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы со студентами, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт педагог-психолог и социальный педагог, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

Хорошая практика использования анкетирования молодых педагогов для сбора запросов наставляемых и анализа потребностей педагогов, выявления профессиональных затруднений наставляемых в работе, а также анализа соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе колледжа.

Применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получение консультации, обмен опытом, взаимное посещение мероприятий в неделю предмета, открытых уроков коллег в единый методический день (ЕМД), совместно подготовленное мероприятие позволяет наставляемым обогатить свой опыт, получить навыки, необходимые в работе педагога, научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности, сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.

Таким образом, наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на

доверии и партнерстве, которое поможет студенту педвуза, утвердиться в выборе своей профессии.

ТЕХНИЧЕСКИЙ МУЗЕЙ КОЛЛЕДЖА КАК ПЛОЩАДКА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Карабанова Светлана Владимировна,
ГБПОУ «Самарский машиностроительный колледж»,
преподаватель.*

Внедрение системы наставничества в проектной деятельности в системе среднего профессионального образования актуально. Особенно эффективно оно используется в музейной педагогике. Результатом применения таких форм наставничества как «преподаватель-студент» и «студент-студент» в реализации проектов в области технического творчества является формирование профессиональных знаний, умений и навыков, личностных качеств, социальной адаптации и профессионального опыта.

Ключевые слова: наставничество, проектная деятельность, музейная педагогика, профессиональное самоопределение, самореализация, индивидуальная образовательная траектория

Традиции наставничества сейчас крайне востребованы. Для этого вы и передаете секреты мастерства, успеха и через воспитание сохраняете связь поколений и единства нашей страны.

В.В.Путин
/на открытии Года педагога и наставника 2 марта 2023 года/

В настоящее время тема наставничества является не просто модным трендом. В современных условиях стремительных изменений в сфере производства и технологий

именно личный контакт позволяет быстрее передавать знания и опыт от наставника к наставляемому, учит принимать решения в нестандартных ситуациях за партой, за станком и в целом в жизни. Значительную роль наставничество играет в образовании, предоставляя уникальные и ценные возможности для роста и развития как наставляемых, так и наставников.

Мой собственный педагогический опыт наставничества тесно переплетается с дополнительной воспитательно-образовательной деятельностью. Четыре года назад в рамках технического кружка «Электрон» был реализован проект «Музей развития электронной техники». Именно технический музей Самарского машиностроительного колледжа стал площадкой для организации наставничества в проектной деятельности.



1. Музей развития электронной техники в СМК

Проект успешно реализуется, когда правильно поставлена цель и решаются конкретные задачи. Само наставничество не является целью, цель- подготовка профессионально и культурно ориентированной личности, обладающей способностями к профессиональному, интеллектуальному и социальному творчеству посредством привлечения к проектно- исследовательской деятельности в

области выбранной профессии. Наставничество является методами достижения важных задач:

- формирование сознательного отношения к выбранной профессии, профессиональному долгу,
- воспитание чувства ответственности за уровень знаний и качество труда,
- формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения,
- воспитание гордости и любви к своей профессии,

При поступлении в колледж студенты часто сталкиваются с трудностями как личностного, так и профессионального характера при адаптации к новым условиям жизнедеятельности, которые могут возникать даже при высоком уровне подготовки к творческой и учебной видам деятельности. Первокурсники могут испытывать выраженные эмоциональные переживания в связи с изменением учебной среды, вступлением в незнакомую деятельность. Проблему социальной адаптации и профессионального самоопределения наиболее эффективно решает система наставничества в форме «студент- студент».



2. Проектная деятельность в творческих группах

При наборе обучающихся в музейную группу технического кружка я не устанавливаю возрастные и интеллектуальные рамки для желающих заниматься- такой принцип приносит свои замечательные плоды. Именно в

творческой неформальной обстановке в процессе работы над реставрацией музейных экспонатов и изготовлением макетов электронных устройств развивается наставничество между студентами- образуются пары «студент- студент». Это взаимообогащающий процесс! Наставники-студенты передают опыт, знания, помогают сформировать практические навыки через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. Обычно они обучаются на той же специальности, обладают выраженными организаторскими способностями и обладают высоким уровнем коммуникационных навыков, зачастую владеют общими знаниями о мотивации – могут сделать выводы о результатах наставляемого и вдохновить его на успех, что является ощутимым стимулом к самосовершенствованию. Признание и авторитет наставников являются стимулом к их дальнейшему профессиональному и творческому росту.



3. Обсуждение эскиза новой экспозиции

Важным моментом в организации работы технического музея является созданию ситуации успеха благодаря дифференцированному подходу, когда каждый может выбрать и выполнить свою часть в работе над проектом в соответствии с индивидуальными потребностями и возможностями, при этом бывает, что роли наставника и наставляемого могут

меняться. Это создает благоприятные условия для самореализации и творческого развития всех участников, формирования их индивидуальной образовательной траектории, а организация коллективной творческой деятельности способствует формированию активной жизненной позиции.

Воспитание гордости и любви к своей профессии начинается с воспитания гордости и любви к своей родине, Именно музей- благоприятная среда для передачи связи поколений, секретов мастерства и успеха. А эффективной формой наставничества для решения этой задачи является «преподаватель-студент».



4. Освоение навыков измерения мультиметром под руководством преподавателя

Я как наставник организую проектную деятельность посредством музейной педагогики. Ежегодно провожу конкурс технических проектов «Взгляд изнутри», участники которого изготавливают макеты электротехнических и электронных устройств. В течении года музейная экспозиция пополняется новыми образцами электроники, которые мои наставляемые восстанавливают внешний вид и, по возможности, работоспособность. Каждый макет, каждый экспонат- это проект, кропотливая работа и каждый раз

определенная победа! За каждым проектом начинается профессиональный путь и профессиональный успех.



5. Награждение победителей и участников конкурса проектов

«Взгляд изнутри»

В своей наставнической деятельности я активно использую нетворкинг, в ходе которого организую взаимодействие наставляемых с актуальными и перспективными социальными партнерами. С региональным Союзом машиностроения наш музей объединяет успешное плодотворное сотрудничество.



6. Традиционная «Неделя без турникетов» в музее СМК

Как наставник я обладаю успешным опытом в достижении жизненного, личностного и профессионального результата. Имею высшее техническое образование, производственный стаж на заводе полупроводниковых приборов и 18-летний педагогический стаж с системе СПО. Но с каждым новым погружением в проект остро ощущаю потребность не только в новых педагогических приемах, но и в технических решениях. И тогда мои воспитанники становятся моими наставниками, ведь современная молодежь технологична, креативна и динамична.

Я - гражданин, специалист и преподаватель, чтущий историю своей страны, желающий будущим поколениям успеха и процветания, поэтому с радостью готова делиться с ними жизненным и профессиональным опытом и знаниями, необходимыми на пути к их успеху.

Список источников

1. 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
2. Малыгин С.Ю. Проектная деятельность как инструмент профессионального самоопределения детей и подростков. [Текст] / С. Ю. Малыгин // Методист. – 2014. - №5. –С.33
3. Петрова С.Н. Научно-исследовательская деятельность студентов как фактор повышения качества подготовки специалистов. [Текст] / С.Н. Петрова // Молодой ученый.- 2011. - № 10 (33). - Т.2. - С.173-175.

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ

Королева Татьяна Анатольевна.

*ГБПОУ «Самарское областное училище культуры и искусств»,
преподаватель.*

Маланичева Марина Владимировна.

*ГБПОУ «Самарское областное училище культуры и искусств»,
преподаватель.*

Аннотация: объявление Года педагога и наставника обусловлено тем, что общество постепенно приходит к осознанию: служение учителю государству и народу бесценно. Настоящий педагог и подлинный наставник вкладывает в свой каждодневный труд не только знания, но и душу, формирует личность. Наставничество является удобным и эффективным способом передачи знаний, умений от опытного и знающего представителя старшего поколения молодым людям. Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду.

Ключевые слова: наставничество, учебное заведение, среднее профессиональное образование, инновационные технологии, социально - культурная сфера.

Учебное заведение - это место наставников, соратников, которые будут поддерживать в дальнейшем. Наставничество - это большая ответственность, это нелегкий процесс. Наставничество принимается и закрепляется творческим сообществом, которому интересно творить и интересно созидать. Это некий процесс, когда никто не бросает своего протеже, а ведут и дальше.

2023 год объявлен президентом РФ годом педагога и наставника (указ от 27 июня 2022 года). Люди, занимающиеся проблемами художественного образования в сфере искусств, непременно сталкиваются с такими понятиями, как педагогическая школа и педагогические традиции. Наставник - это че-

ловек, который в профессии и в поисках тебя поддержит, это этическое начало творческого процесса, неотъемлемого от эстетического.

В нашем учебном заведении в рамках национального проекта «Образование» реализуется программа по направлению «Наставничество» (студент - студент), (преподаватель - преподаватель), (школа молодых специалистов).

Подготовка кадров является составляющей профессионального образования как единого целенаправленного процесса воспитания и обучения и направлена на формирование навыков с целью применения полученных в образовательных организациях теоретических знаний в конкретной производственной ситуации. Перемены, происходящие в общественном развитии, изменяют спрос на квалификационную структуру профессиональных кадров, требуя от них профессиональной мобильности и совершенства, необходимости постоянно обновлять свои знания.

Изменения в квалификационной структуре профессиональных кадров влияют на совершенствование целей и доступа обучения, содержание образовательных программ, определение их типа и продолжительности, формы организации учебного процесса и технологии обучения, формирование стратегии ресурсного обеспечения сферы образования, в том числе, кадровую политику. Важным государственным нормативным документом, регламентирующим развитие системы СПО в Российской Федерации, является «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования». Данным документом предусмотрено внедрение практико-ориентированной модели обучения в СПО, которая требует новых форм работы и форматов взаимодействия. Развитие практики создания структурных подразделений профессиональных 40 образовательных организаций и в организациях, обеспечивающих совмещение теоретической подготовки с практическим обучением [1].

Изменения, которые происходят сегодня в системе профессионального образования, направлены, в первую очередь,

на приведение в соответствие квалификации выпускника требованиям рынка труда. На сегодняшний день состояние современной экономики требует от специалиста среднего звена профессиональных и личностных качеств, среди которых следует выделить системное мышление, экологическую, правовую, информационную, коммуникативную культуру, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, приобретению новых знаний, творческую активность и ответственность за выполняемую работу. Происходит изменение роли преподавателя от транслятора знаний к позиции руководителя, менеджера, которому необходимо владеть всеми методами обучения, уметь организовать процесс освоения студентом профессиональных и общих компетенций. Студент осваивает различные формы учебной деятельности и делает изучение привычной, осознанной потребностью, необходимой для саморазвития и адаптации в обществе [1].

Для повышения эффективности образовательного процесса в учебном заведении внедряются современные подходы, новые методы и инновационные технологии в подготовке конкурентоспособного специалиста социально - культурной сферы для реализации на рынке труда. Внедряется социальное партнёрство во время прохождения учебной, производственной и преддипломной практики на базах, соответствующих профилю учебного заведения. Сотрудничество с разными учреждениями социально - культурной сферы дает возможность для реализации наставничества. Ведется система целевого и дуального обучения студентов дневного и заочного отделения. Это организации различного рода направленности: учреждения дополнительного образования, школы искусств, учреждения культуры и образования, организации по проведению и организации досуговой деятельности. Постоянно изменяющиеся требования работодателей, вызванные появлением новых производственных технологий, требуют изменения содержания обучения в средних профессиональных заведениях.

В образовательном учреждении откорректированы и разработаны план и положение по реализации программы. В нашем регионе ведется активная работа по направлению деятельности наставничества, регулярно проводятся форумы, конференции, создана школа по распространению опыта среди учебных заведений среднего профессионального образования, трансляция опыта по направлению «Наставничества» в средствах массовой информации. Главное программы «Наставничества» - организация среды партнёрского взаимодействия в образовательном и воспитательном процессе.

Список источников

1. Скамницкий А.А. Модульно-компетентностный подход и его реализация в среднем профессиональном образовании. Москва - 2019.

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В СФЕРЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Купряшова Любовь Владимировна.
ГБПОУ СО "Губернский колледж г. Сызрани",
преподаватель.*

*Киреева Марина Владимировна
ГБПОУ СО "Губернский колледж г. Сызрани",
преподаватель.*

Аннотация: современные условия всегда требуют от нас достаточной развитости в различных сферах деятельности. Однако не все новое дает везде и всегда положительный результат. В настоящее время появилась реальная возможность выбора типов заведений, профиля и уровня обучения. Сейчас России нужны люди, способные принимать нестандартные решения, умеющие творчески мыслить. В связи с вышеизложенным возникают иные акценты и в теории построения обучения на профессиональной ступени. Одним из таких путей является

использование современных возможностей информационных технологий, опора на которые позволит обучающимся с ОВЗ быть подготовленными к условиям и моделям профессионального образования.

Ключевые слова: система образования, современные условия и требования в сфере образования, инновационное развитие, педагогические задачи, новшества в образовании, образование в России, государственная политика в образовании, вариативность образования, инклюзивный образовательный процесс, электронное обучение.

Системы образования в любой стране призваны способствовать реализации основных задач социально-экономического и культурного развития общества, ибо именно школа, колледж и вуз готовят человека к активной деятельности в разных сферах экономики, культуры, политической жизни общества. Поэтому роль профессионального образования как базового звена образования чрезвычайно важна и выражается через способность достаточно гибко реагировать на запросы общества, сохраняя при этом накопленный положительный опыт, имеет чрезвычайно важное значение.

На рубеже 70-80-х годов положение дел в профессиональном образовании резко ухудшилось, стали появляться признаки кризиса и застоя. Они обнаруживались в спаде интересов обучающихся к учебе, в упадке дисциплины и требовательности к ним, в ослаблении воспитательной ответственности семьи и во многом другом. Причиной всему этому послужили возрастающие, с каждым годом, требования общественной жизни к человеку, а также устаревшие программы содержания и организацией жизни, форм и методов воспитания и обучения.

Современные условия всегда требуют от нас достаточной развитости в различных сферах деятельности. Поэтому для того чтобы быть всесторонне развитым, человечество вступило в стадию инновационного развития.

Новшество, новация – конструирование, разработка не известных ранее процессов, объектов, способов, средств или же использование ранее известного в новом качестве или в существенно изменившихся условиях.

Однако не все новое дает везде и всегда положительный результат в силу следующих причин:

- новое не всегда является средством решения актуальных для конкретных задач;
- каждое новое средство рождается во вполне конкретных условиях и ориентировано на решение вполне определенных педагогических задач, которые могут не совпадать с личными вкусами и интересами руководителей учреждений;
- эффективность всякого новшества требует экспериментальной проверки, так как каждый раз увеличивается число тех, кто использует какое-то новшество.

Разработанное новшество должно пройти экспериментальную апробацию, в результате которой в него могут быть внесены коррективы. Опираясь на выше изложенное, можно сформулировать основную закономерность классификаций инноваций: инновации и нововведения всегда будут востребованы в педагогической деятельности. Их развитие помогает достичь большего успеха в развитии образования. Благодаря этому развитию произошел переход к разнообразию типов, уровней, профилей образования. Появилась реальная возможность выбора типов заведений, профиля и уровня обучения.

Среди основных критериев оценки развития общества центральное место занимает образование. Сейчас России нужны люди, способные принимать нестандартные решения, умеющие творчески мыслить. Однако, к сожалению, традиционная массовая школа еще не сохраняет творческий подход к усвоению знаний. Целью средней школы является лишь дать ученику минимальный набор знаний, необходимый

человеку в обыденной жизни, при общении с другими людьми, для получения необходимой профессии.

Принципы государственной политики в области образования основываются на конституционных нормах, являясь базовыми не только для подготовки правовых законодательных актов, но и для непосредственной реализации в отдельно взятых учебных заведениях [1. С. 146].

В связи с вышеизложенным возникают иные акценты и в теории построения обучения на профессиональной ступени: необходимость создания системы специализированной подготовки обучающегося уже в условиях СПО, опирающейся в основном (а иногда и целиком) на индивидуальные склонности, интересы, запросы. При этом существенно расширяются возможности выстраивания обучающимся индивидуальной образовательной траектории и индивидуального образовательного маршрута [2, с. 28].

Профессиональное обучение обеспечивает более тонкую ориентацию на личностные характеристики и особенности обучающегося, исходя из общих объективных закономерностей развития общества и современного состояния педагогической науки, а главное, из необходимости социализации личности и реальных потребностей рынка. Профессиональное обучение корректирует все эти требования, приводя их в соответствие с возможностями, способностями, склонностями учащегося. Так формируется индивидуальная образовательная программа, которая представляет собой интеграцию общих задач профессионального обучения, веер возможностей, предлагаемых конкретным образовательным учреждением, и целостный набор учебных курсов, позволяющий реализовать тот или иной профиль. Выбор определенной индивидуальной образовательной программы и позволяет обучающемуся в рамках избранного им профиля обеспечивать движение по своей собственной, индивидуальной образовательной траектории.

Вариативность образования – это один из основных принципов и векторов развития современной системы образования в Российской Федерации. Результат вариативности образовательной системы состоит способности предоставить обучающимся достаточное количество полноценных, качественных, уникальных и интересных вариантов образовательных направлений и программ, а также возможность выбора направлений образовательного процесса, соответствующего запросам обучающихся. Образовательные программы по внутреннему содержанию могут отличаться от стандарта по широте и глубине заложенных в них знаний. При этом все они обязаны соответствовать уровню, не ниже определенного ФГОС. Оценить качество и уровень образовательных программ можно только в процессе реализации.

Для реализации принципа вариативности в образовании необходима слаженная работа всего педагогического коллектива образовательного учреждения. Только постоянный контроль и анализ, применяемой программы, позволит оценить ее качественные характеристики и эффективность реализации. Вариативность образования проявляется также в формах организации обучения. Выбор педагога должен быть обусловлен уровнем развития обучаемых и готовности их к восприятию знаний в той или иной форме.

Представляется необходимым задуматься не только о подходах к разработке адаптированных образовательных программ для рассматриваемых этапов инклюзивного образования, но и о модернизации технологий инклюзивного образования в системе среднего профессионального образования. Одним из таких путей является использование современных возможностей информационных технологий, опора на которые позволит обучающимся с ОВЗ быть подготовленными к условиям и моделям профессионального образования, где в основе инструментов обучения также лежат информационные технологии, подготавливающие выпускников к работе в условиях цифровой экономики. В

настоящее время уже разрабатываются и внедряются в инклюзивный образовательный процесс адаптированные образовательные дистанционные консультации педагога.

Работа на базе платформы в ряде случаев освобождает обучающегося от получения дополнительной организационной помощи тьютора, делая его более самостоятельным. Этому же способствует и возможность формирования персонального отчета о своей успеваемости с целью самоконтроля. Преподаватель, ориентируясь на особые образовательные потребности обучающихся, получает возможность индивидуализировать процесс обучения, управлять учебным контентом, настраивая порядок и объем изучения разделов курса, выполнения интерактивных практических заданий, контрольных работ и тестов. Система электронного обучения в режиме реального времени отображает процесс работы каждого обучающегося с учебным материалом, показывает время, затраченное на изучение каждой темы, выводит на экран результат выполнения тестов в процентах с детализацией по отдельным вопросам (темам) и затраченному для этого времени [4, с. 131].

Использование средств электронного обучения в организации образовательной деятельности позволяет быстро выявить сложные для конкретного обучающегося с ограниченными возможностями темы, организовать дополнительные консультации или повторное изучение проблемных разделов дисциплины. Встроенная в платформу специальная программа, позволяющая учителю, педагогу системы СПО разрабатывать собственные электронные образовательные ресурсы, незаменима при реализации адаптированных образовательных программ. Педагог получает возможность подобрать развивающий материал, включить дополнительные пояснения, опорные конспекты и схемы, тренировочные и коррекционные упражнения, необходимые в образовательной деятельности обучающихся с особыми образовательными потребностями.

Сервисы образовательной платформы позволяют реализовать различные модели индивидуальной образовательной траектории для лиц, имеющих тот или иной вид нарушений или ограничений жизнедеятельности. Функциональные возможности информационных систем, составляющих образовательную платформу, позволяют организовать сетевое взаимодействие с целью обеспечения освоения адаптированной образовательной программы обучающимися с ограниченными возможностями с использованием ресурсов нескольких организаций [3, с. 304].

Подобная образовательная платформа может быть использована и педагогами для повышения квалификации, так как в нее может быть включен курс повышения квалификации, предусматривающий возможности разного уровня подготовки и повышения квалификации для учителя, педагога системы СПО, могут быть представлены рекомендации по адаптивному образовательных программ и методов обучения данной категории обучающихся. Использование специализированных информационных технологий в обучении лиц с особыми образовательными потребностями в условиях профессионального образования создает новые возможности для осуществления непрерывного инклюзивного образования, обеспечивая охват обучением всех этапов и сфер жизни человека с ограниченными возможностями, содействуя его самомотивации к образованию, сознательному и самостоятельному стремлению к достижению все более высокого уровня образования, открывающего для него возможности повышения качества жизни и социальной интеграции.

В заключение необходимо подчеркнуть, что оценка успешности инклюзивного образования должна базироваться не только на анализе отдельных составляющих этого процесса, но и на его конечном результате, высокое качество которого возможно лишь при условии видения инклюзивного образования как непрерывного процесса, в котором начиная с самой первой ступени жизни человека с ограниченными

возможностями – младенческого и раннего возраста и на протяжении всей жизненной вертикали каждый новый жизненный и образовательный этап строится на прочном образовательном фундаменте этапа предыдущего.

Список источников

1. Евладова Е.Б. Дополнительное образование детей: Учебное пособие/ Е.Б. Евладова — М.: «Владос», 2005.
2. Загвязинский, В.И. Теория обучения в вопросах и ответах/ В.И. Загвязинский- Москва, 2006.
3. Пальтов А.Е. Реальные возможности инклюзивного образования // Вестник Владимир. гос. пед. ун-та им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. – Владимир. – 2017. – № 12.
4. Яковлева И.М., Титова О.В. Состояние коррекционно-педагогической помощи ребенку с особыми образовательными потребностями в условиях инклюзивного образования // Сборник научных статей материалов VII Международного теоретико-методологического семинара (2–3 марта 2015 г.). – М.: МГПУ. – С. 128–134.

ПУТЬ В ПРОФЕССИЮ СУРДОПЕДАГОГА

*Куревлева Наталья Васильевна.
ГБОУ школа-интернат №117 им. Т.С.Зыковой, г.о. Самара,
сурдопедагог.*

Аннотация: в статье повествуется о роли наставника в становлении молодого поколения в профессиональной деятельности. *Описывается организация наставничества в специальной школе-интернате для детей с нарушениями слуха.* Предъявлен личный опыт работы с молодым специалистом (учителем-дефектологом). В результате сделан вывод о ключевой роли наставника во взаимодействии с молодым поколением.

Ключевые слова: наставник, наставничество, молодой специалист, дети с нарушениями слуха, сурдопедагогика, дефектология, образование, учитель-дефектолог, обучение, развитие, воспитание.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе ГБОУ школы – интерната №117 им.Т.С.Зыковой г.о. Самара в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным среднего и профессионального образования, в целях организации национальных проектов.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике

роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Данная программа актуальна для нашей организации, так как с августа 2021 года в методическом объединении учителей - дефектологов начал работать молодой специалист, выпускница «Самарского государственного социально-педагогического университета» по направлению подготовки Специальное (дефектологическое) образование (направленность образовательной программы «Дошкольная дефектология»). Обучение по данному направлению включало изучение основных направлений, в зависимости от типа нарушений у детей с ОВЗ, таких как: это логопедия, логопедия, сурдопедагогика, тифлопедагогика, олигофренопедагогика, ортопедика.

Вхождение молодого специалиста в профессию очень важный период для его профессионального развития. От того, как пройдет этот период зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в системе образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Совместно с молодым специалистом, наставником были определены основные задачи работы:

- помощь в адаптации в новых условиях трудовой деятельности;
- определение уровня профессиональной подготовки;
- выявление затруднения в педагогической практике и оказание методической помощь;
- создание условий для развития профессиональных навыков молодого специалиста,
- обучение и воспитание, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развитие потребность к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

На первоначальном этапе вхождения в профессию у всех начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Проблема заключается в недостатке практического опыта

молодого специалиста, недостаточного количества знаний по данной специальности. Обучение в «Самарском государственном социально-педагогическом университете» по направлению «Сурдопедагогика» проходило всего два семестра, с обязательной производственной практикой по получению первичных профессиональных навыков, длительностью один месяц. Теоретические знания, полученные в университете по направлению «Сурдопедагогика», после анкетирования молодого специалиста, нуждались в дополнительных уточнениях и практических советах.

Для осуществления профессиональной деятельности сурдопедагог должен знать: анатомио-физиологические основы нарушений слуха, методы их профилактики; аудиологические основы реабилитационной работы и слухопротезирования; методы психолого-педагогического изучения детей с нарушениями слуха; методики общеразвивающей и коррекционной работы с детьми, имеющими различную степень снижения слуха, а также комбинированные нарушения; приемы консультирования родителей детей с нарушениями слуха; современные достижения в области отечественной и зарубежной сурдопедагогики.

Вся работа в рамках наставничества, работа с молодым специалистом, была разделена на три этапа:

1 этап диагностический

На этом этапе был сформирован индивидуальный план развития компетенций молодого специалиста, включающий анализ имеющихся профессиональных трудностей и способы их преодоления, направления профессионального развития педагогического работника.

Молодой специалист был ознакомлен: с основополагающими документами учреждения: уставом учреждения; АООП школы; с целями и задачами годового плана, направлениями текущей деятельности школы. Совместно с наставником изучались должностные инструкции учителя - дефек-

толога; документация учителя - дефектолога. Молодой специалист получил рекомендации по комплектации кабинета наглядными дидактическими и методическими пособиями, ознакомился со специализированными компьютерными программами.

2 этап - коррекционно-развивающий

На этом этапе молодой специалист был ознакомлен: с методикой построения и организацией учебного процесса в специальной школе для детей с нарушениями слуха; со специальными методиками формирования речи, развития слухового восприятия, обучения произношению; научился создавать рабочие программы и осуществлять календарно-тематическое планирование по учебному предмету; составлять технологическую карту урока; разрабатывать учебно-диагностические материалы. Дополнительные знания в области достижений медицинских наук (аудиологии, сурдологии и др.), технических достижений (сурдотехника) полученные на семинарах и конференциях проводимых на базе ГБОУ школы-интерната №117, позволили молодому специалисту грамотно вести работу с родителями, правильно ориентировать их в современных методах слухопротезирования и обучения детей.

3 этап - контрольно- оценочный, завершающий

На этом этапе был проведен анализ результатов работы наставника и молодого специалиста. Произведена оценка динамики профессионального роста молодого специалиста за период с 2021 по 2023 год.

С помощью анкетирования были выявлены трудности в работе молодого специалиста. По итогам результатов работы молодого специалиста был выявлен уровень профессиональной компетентности и готовность к выполнению своих функциональных обязанностей. Намечены перспективы дальнейшей работы с молодым специалистом. Промежуточные результаты молодого специалиста рассматривались на заседаниях М/О учителей –дефектологов

в конце каждого учебного года по результатам отчета наставника.

Показателями и критериями оценки результативности наставничества стала успешная аттестация на 1 категорию молодого специалиста в 2023 году.

Итогами совместной работы учителя-наставника и молодого специалиста-сурдопедагога стали достижения наставляемого:

- Присвоение первой квалификационной категории учителя-дефектолога.
- Выступление на педагогических советах.
- Выступление на методическом объединении.
- Проведение открытых уроков на школьном и городском уровнях.
- Участие во II Всероссийской научно-практической конференции «Научные основы здоровьесбережения детей с особыми образовательными потребностями» ИКП РАО
- Участие в областном семинаре по теме: «Сопровождение профессионального самоопределения детей с ОВЗ через реализацию национального проекта «Образование». «Доброшкола»
- Прохождение курсов повышения квалификации по дополнительному профессиональному образованию «Институт слуха и речи» «Современные аспекты комплексного междисциплинарного сопровождения детей с нарушением слуха, в частности, после кохлеарной имплантации»

Воспитанники школы-интерната активные участники в предметных олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях разного уровня. Учащиеся школы, под руководством молодого специалиста, стали лауреатами и победителями окружных, всероссийских и региональных конкурсов.

Работа в рамках наставничества, проводимая с молодыми педагогами, в ГБОУ школе-интернате №117

им.Т.С.Зыковой г.о.Самара, способствует развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приёмов работы с детьми, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать свое образование и профессиональную компетентность.

КЛАССИЧЕСКИЙ ВАРИАНТ «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ» В ГБПОУ «ПГК»

*Латицкая Мария Александровна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о.Самара,
преподаватель.*

В ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» наставничество это одна из форм работы «Школы молодого педагога», которая является коллективной формой. «Школа молодого педагога» функционирует на добровольной основе и наставниками в образовательной организации выступают заместители директора, методисты, заведующие учебной частью, председатели цикловых методических комиссий, педагоги-психологи и ведущие педагоги. При этом каждый специалист – наставник занимается своим направлением деятельности, где помогает молодому педагогу пройти все этапы профессиональной адаптации [1].

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку [2].

Ежегодно наставник составляет индивидуальный план работы своего наставляемого. Для примера представляю Вашему вниманию один из индивидуальных планов работы наставника с молодым специалистом в нашем колледже, разработанный мною.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
Раздел I. Изучение личности наставляемого				
1.	Беседа (изучение уровня притязаний)	В течение года		
2.	Наблюдение	В течение года	Адаптация молодого педагога в коллективе колледжа	
Раздел II. Нормативно-организационная деятельность				
1.	Ознакомление с Колледжем, его уставом, структурой, задачами структурного подразделения, особенностями работы в подразделении (содержание работы в составе предметно-цикловой методической комиссии)	Сентябрь	Соблюдение устава Колледжа, выполнение работы в составе ПЦМК	
2.	Разъяснение функциональных обязанностей преподавателя	Сентябрь	Выполнение функциональных обязанностей преподавателя	
3.	Разъяснение требований ФГОС СПО по преподаваемым дисциплинам	Сентябрь	Выполнение требований ФГОС СПО по преподаваемым дисциплинам и МДК	
4.	Разъяснение требований локальных нормативных актов по организации образовательного процесса <ul style="list-style-type: none"> – Документированная процедура «Обеспечение безопасности образовательного процесса колледжа» – Положение о нормах профессиональной этики педагогических ра- 	Сентябрь, октябрь	Выполнение требований локальных нормативных актов по организации образовательного процесса	

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
	<p>ботников</p> <ul style="list-style-type: none"> – Правила внутреннего трудового распорядка – Положение о зачетной книжке студента – Положение о структуре основной профессиональной образовательной программы по специальности/профессии и комплексного методического обеспечения дисциплин/профессиональных модулей – Положение о проведении аттестации педагогических работников ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования ГБПОУ "ПГК" 			

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
	<ul style="list-style-type: none"> – Положение об организации учебных занятий с использованием активных и интерактивных форм и методов обучения студентов ГБПОУ "ПГК" – Шаблоны КТП, РП, КОС – Бланки: анализ урока, урок производственного обучения – Инструктаж по заполнению листа самоанализа – Ознакомление с работой АСУ РСО, платформой Moodle 			
5.	<p>Ознакомление с порядком и особенностями ведения документов в соответствии с локальными актами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ведение журнала учета учебных занятий – Оформление зачетной книжки – Периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся 	Сентябрь, октябрь	Выполнение требований по организации ведения документов в соответствии с локальными актами	
6.	Ознакомление с электронной базой локальных нормативных актов, шаблонах учебно-методической,	Сентябрь, октябрь	Владение электронной базой локальных нормативных актов,	

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
	учебно-планирующей документации и контрольно-оценочных средств		учебно-методической документации, КОС и т.д.	
7.	Консультирование по общим вопросам.	В течение года	Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса; повышение качества преподавания; совершенствование методов работы молодого педагога	
Раздел III. Организационно-методическая работа				
1.	Консультирование по разработке индивидуального плана наставляемого в соответствии показателями результативности на каждый учебный год по процессам «Учебная работа», «Проектирование содержания программ подготовки», «Научно-исследовательская деятельность сотрудников и студентов»	Сентябрь	Выполнение индивидуального плана наставляемого	
2.	Консультирование и совместная разработка учебно-планирующей документации и КОС	Сентябрь, октябрь	Разработать КОС по МДК, УП и ПП.	
3.	Разработка планов уроков/технологических карт	В течение года	Разработать планы уроков и технологические	

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
			карты (30%)	
4.	Проведение открытых уроков и мастер-классов наставником.	2 семестр	Провести открытый урок в рамках недели ПЦМК	
5.	Посещение уроков наставляемого.	В течение года	Анализ посещения урока	
6.	Совместное посещение уроков опытных преподавателей колледжа с последующим анализом	В течение года	Анализ посещения уроков	
7.	Консультирование по работе с неуспевающими студентами, организация приёма задолженностей у студентов	Ноябрь, декабрь	Составление графика дополнительных занятий для неуспевающих студентов	
8.	Консультирование по организации работы со студентами – потенциальными участниками конкурсов, конференций, олимпиад	Ноябрь, декабрь	Дипломы, сертификаты, грамоты студентов-участников в конкурсах	
9.	Проверка учебно-планирующей документации, КОС	Сентябрь, октябрь	Наличие учебно-планирующей документации, контрольно-оценочных средств	
10.	Консультирование по разработке учебно-методических материалов по преподаваемой дисциплине/МДК/ПМ, проектировать нужные средства обучения (карточки-задания, раздаточные дидактические материалы, деловые и ролевые игры, тестовые задания, плакаты, макеты, модели, шаблоны	В течение года	Составление (разработка) документов для папки КМО по МДК и учебной практики	

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
	документов, инструкционные карты, презентации, комплекты оценочных средств и иные учебные материалы (формирование КМО);			
11.	Проверка сформированности КМО наставляемого	Февраль, июнь	Папка КМО	
12.	Проверка заполнения листа самооанализа результативности и качества работы (эффективности труда) преподавателя	Декабрь	Лист самооанализа	
Раздел IV. Внеаудиторная работа				
1.	Разработка и совместное проведение внеаудиторных мероприятий в рамках недели ПЦМК.	По плану ПЦМК	Совместное проведение внеаудиторного мероприятия	
Раздел V. Дополнительное образование				
1.	Участие наставляемого в обучающих семинарах в колледже	По плану проведения семинаров	сертификат	
2.	Участие наставляемого в ЕМД в качестве слушателя	1 семестр	сертификат	
3.	Участие наставляемого в ЕМД «Практика молодых и вновь принятых преподавателей», открытый урок на тему: «Программирование токарной обработки в CAD/CAM системе»	2 семестр	сертификат	
4.	Обучение наставляемого в рамках тематических педсоветов на уровне колледжа	По плану работы педсовета	Участие в качестве слушателя	
Раздел VI. Профессиональное развитие				
1.	Подготовка и проведение мастер-класса в рамках ЕМД «Практика молодых и вновь принятых преподавателей»,	2 семестр	сертификат	

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
	урок на тему: «Программирование токарной обработки в CAD/CAM системе»			
2.	Участие в конференции ПГК «Бережливое управление в ПОО: проблемы внедрения и практика применения»	1 семестр	сертификат	
3.	Участие в конференциях различного уровня за пределами колледжа	В течение года	Сертификат, диплом	
4.	Подготовка материалов к методической выставке по номинациям	Май	Диплом, грамота	

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В данном случае представляется классический вариант «опытный педагог – молодой специалист».

Занятия в «Школе молодого педагога» проводят методист колледжа, заведующая учебной частью, педагог-психолог, председатели цикловой методической комиссии или ведущие педагоги, они же на протяжении месяца проводят индивидуальные консультации и контролируют результативность выполнения определяемых видов работ [2].

Для начинающих педагогов разработаны: «Памятка начинающего преподавателя», включающая в себя знакомство с нормами организации образовательной деятельности в колледже, перечень законодательных и нормативно-методических документов, регламентирующих образовательную деятельность, содержание педагогической работы преподавателя; инструкции по заполнению журнала учебных занятий; рекомендации по разработке и оформлению рабочих программ и календарно-тематических планов; рекомендации по разработке индивидуального плана работы преподавателя; ре-

комендации по разработке и оформлению методических указаний к лабораторно-практическим занятиям, самостоятельной работе; рекомендации по разработке комплекта контрольно-оценочных средств; памятки по подготовке к уроку; рекомендации по оформлению методических разработок; памятки в помощь молодому педагогу по работе с обучающимися и т.д.

Администрация колледжа совместно с психологической службой и ведущим педагогом-наставником, выстраивает систему работы с молодым специалистом, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

По окончании учебного года проводится анкетирование для начинающего педагога по выявлению профессиональных компетенций в педагогической деятельности.

Система наставничества в нашем колледже за последнее время дополнялась и улучшалась, но результаты видны уже сейчас. Хотелось бы отметить, что молодые педагоги активно вливаются в педагогический состав колледжа, повышают свою квалификацию, обучаясь на разных курсах и семинарах, растут как профессиональные личности, сами принимают участие в различных конкурсах и олимпиадах и подготавливают студентов, ведут кружки студенческих объединений, занимаются профориентационной работой. Положительные результаты целенаправленной системной работы можно увидеть и по результатам аттестации на первую квалификационную категорию, наличию публикаций у большинства молодых специалистов.

Список источников

1. 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. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> / (дата обращения: 16.09.2023).

2. Положение о программе наставничества в ГБПОУ «ПГК». URL: https://pgk63.ru/assets/storage/1385/o-programme-nastavnichestva_2021.pdf (дата обращения 17.09.2023).

ФОРМУЛА НАСТАВНИЧЕСТВА

*Мишин Алексей Анатольевич.
ГАПОУ СКСПО,
преподаватель общетехнических дисциплин.*

С недавнего времени в российской системе образования стала возрождаться традиция наставничества. Толковый словарь определяет это понятие как учитель, воспитатель. В дореволюционной России в гимназиях была должность – классный наставник, т.е. воспитатель, классный руководитель. В советский период это понятие перекочевало на производство, тогда наставником называли опытного профессионала, обучающего молодого специалиста, который пришёл работать на предприятие без опыта работы. И это не было новым словом в производстве. Испокон веков в разных странах обучение ремеслу длилось достаточно долго, и ни один подмастерье или ученик не мог стать мастером без наблюдения за работой опытного профессионала. Интересно, что именно в средневековом ремесленном производстве обучение происходило по принципу «Делай как я», главным методом обучения был личный профессионализм мастера.

В современной системе образования наставничество вбирает в себя лучший опыт прежних поколений. Современный наставник – это и учитель, и профессионал, и воспитатель. Ключевым моментом в наставничестве является содержание опыта, который наставник передаёт начинающему специалисту.

Наставник как учитель делится секретами мастерства – применение наиболее эффективных технологий, методов и

приёмов в реальных условиях с реальными учениками. В арсенале современного преподавателя имеется опыт проведения открытых уроков, участие в конкурсах профессионального мастерства, подготовка методических разработок. Зачастую весь этот богатый опыт построен в рамках конкретной образовательной организации, где свой педагогический путь начинает молодой специалист. Поэтому наставник может дать ценные подсказки начинающему педагогу не только в организации своей профессиональной деятельности, но и в проведении открытого урока, подготовке методической разработки и даже в подготовке своего подопечного студента к различным конкурсам и конференциям.

Наставник как профессионал является примером для молодого коллеги. Любому начинающему специалисту необходим наставник для оттачивания профессиональных компетенций. В реальных условиях в процессе профессионального взаимодействия опытный наставник видит положительные моменты и недостатки в работе подопечного. Благодаря наставнику начинающийся профессиональный рост становится более целенаправленным и эффективным. И ещё немаловажен взгляд со стороны, даже для виртуозного профессионала. Именно поэтому ценным фактором профессионального роста является обмен опытом. В этом и проявляется, на мой взгляд, главная суть наставничества – поделиться опытом с молодым коллегой.

Но важнейшим направлением в деятельности наставника является его воспитательная роль. Лично для меня приоритетом в наставничестве являются личные качества – патриотизм, взаимоуважение, ответственность, дисциплинированность. Примерно четверть века назад у меня тоже были наставники – Худяков Юрий Андрианович и Недошивин Владимир Евграфович. И, прежде всего, они были для меня примером как человек должен относиться к своей семье, к своим друзьям, к своим коллегам, к своим профессиональным обязанностям. У своих наставников я

уяснил, что учитель – это, прежде всего, профессионал, виртуозно владеющий предметом и методикой его преподавания. Уже тогда я понял, что профессиональные компетенции – это фундамент, без которого невозможен профессиональный рост. Но главная мысль, которую я для себя уяснил благодаря своим наставникам – невозможно быть профессионалом, если систематически не повышать свой профессиональный уровень. Поэтому наставничество – это двусторонний процесс. Но начинается он с того, что наставник своим примером мотивирует подопечного на профессиональный рост, на значимые достижения в профессии.

Поэтому наставничество для наставника это стимул для профессионального роста и творческой активности.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (на примере технологического колледжа им. Н.Д. Кузнецова)

*Писарева Анастасия Ильинична,
ГБПОУ "Технологический колледж им. Н.Д. Кузнецова",
преподаватель истории.*

Аннотация: В статье рассматривается организация наставничества в системе СПО. Автор статьи анализирует понятие "наставничество" и основные формы его реализации в Технологическом колледже им. Н. Д. Кузнецова. В статье значительное внимание уделено организации наставничества с использованием инновационных форм работы. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности наставляемых.

Ключевые слова: наставничество, формы наставничества, наставник, образование, профессиональное совершенствование молодых педагогов.

Эффективный результат в процессе подготовки квалифицированного специалиста достигнутый при помощи наставничества объясняется его индивидуальностью подхода в обучении [4, с.79]. Наставничество, как форма обучения позволяет совмещать гибкость и практичность обучения с экономичностью и эффективностью процесса обучения [1, с. 24].

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку [3, с. 32].

Целевая модель наставничества обучающихся, осваивающих программы СПО, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- студент-студент;
- педагог-студент;
- педагог-педагог;
- работодатель-студент [5, с.117].

Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого.

Основными целями реализации данной формы наставничества являются разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/ социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым

условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ); адаптация членов академической группы 1 курса к студенческой жизни, учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию [4, с.82]. Данная форма наставничества способствует процессу социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемого гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах [4, с.83].

С целью закрепления молодого специалиста, повышения его профессионального уровня и создания комфортной профессиональной среды для его адаптации в образовательной организации традиционно существует проверенная временем форма наставничества, такая как педагог-педагог [2, с.76].

Организационное взаимодействие наставника с молодым педагогом зависит от количества последних. Данная форма наставничества нашла широкое применение в колледже им. Н.Д. Кузнецова. В образовательном учреждении применяются преимущественно индивидуальные формы работы: посещение занятий и их совместный анализ, индивидуальное консультирование, помощь в методической работе, организации открытых уроков и т.д. Стоит отметить, что данная форма наставничества является востребованным направлением развития образования, поскольку своевременная квалифицированная помощь для самих специалистов является залогом сохранения и повышения качества подготовки студентов. Кроме того система наставничества позволяет активизировать потребности молодых специалистов в профессиональном и личностном совершенствовании, развить их стремление к самореализации, решить задачу профессионального становления [2, с.77-78].

Форма наставничества «работодатель-студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Система наставничества при грамотно выстроенном взаимовыгодном сотрудничестве колледжа и предприятия способствует формированию не только hard skills, поскольку реализуется на рабочем месте, в рамках практического обучения, профессионалом, заинтересованным в передаче профессиональных умений и навыков, но и soft skills, позволяющих адаптироваться в профессиональном коллективе, проявить себя инициативным, творческим, ответственным специалистом [4, с. 83].

Образовательное учреждение среднего профессионального образования Технологический колледж им. Н.Д. Кузнецова имеет положительный опыт организации наставничества, представленный в виде взаимодействия работодателей со студентами образовательного учреждения. Нашими сетевыми партнерами являются крупные предприятия региона, такие как ПАО-ОДК Кузнецов, ООО "Тепличный", ЕПК и др. На заводах наставники из ведущих мастеров сопровождают обучающихся весь период практики с последующим трудоустройством. Студенты, получающие практический опыт под руководством наставника - работника предприятия, имеют возможность овладеть конкретными трудовыми навыками, необходимыми при дальнейшем трудоустройстве на данное предприятие.

Целями реализации формы наставничества «педагог-студент» являются создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также

профилактика правонарушений в профессиональной образовательной организации [5, с. 119].

Самое яркое проявление формы педагог-студент можно проиллюстрировать на примере подготовки к научно-практическим конференциям, конкурсам профессионального мастерства и олимпиадам, когда педагог работает непосредственно со студентом во всех сферах на достижение наилучших результатов. Так, например студенты колледжа принимают участие в конкурсах профессионального мастерства Абилимпикс, Ворлдскиллс. Наиболее мотивированные студенты работают с педагогом-наставником. В процессе подготовки составляется график тренировки, разбираются примеры прошлых лет, отрабатываются примерные задания, изучаются современные тенденции.

Таким образом, эффективная система наставничества, выстроенная в колледже им. Н.Д. Кузнецова, позволила добиться определенных успехов при достижении качества практико-ориентированной подготовки мирового уровня, что подтверждают многочисленные победы обучающихся в чемпионатах "Молодые профессионалы. Кроме того, развитая система наставничества позволила оптимизировать учебный процесс, помогла сформировать имидж образовательного учреждения на российском уровне в качестве конкурентоспособного образовательного учреждения, соответствующего государственным стандартам и требованиям работодателя к качеству подготовки специалистов, востребованных на производстве.

Список источников

1. Вагин И.О. Наставничество. М.: Новая реальность, 2011.
2. Ваганова О.И., Гладкова М.Н., Кобалян А.А. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 4.

3. Витвар О.И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования Российской Федерации // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2019. № 12.
4. Пахневская О.Г., Романченко М.К. Наставничество: опыт применения в среднем профессиональном образовании // Профессиональное образование в России и за рубежом 3(39) 2020.
5. Шашкевич И. Р., Афанасьева С.А. Современные формы наставничества // Материалы XXVII Областной научно-практической конференции «Инновации в системе профессионального образования. Челябинск. 2020.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В НАПОЛНЕНИИ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ГРУППЫ «ВКОНТАКТЕ» РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА «ВЕГА»

*Полежаев Роман Геннадьевич.
ГБНОУ СО «Самарский региональный
центр для одарённых детей»,
заместитель директора по организации
специализированных профильных смен.
Еткарева Екатерина Петровна.
ГБНОУ СО «Самарский региональный
центр для одарённых детей»,
педагог-организатор.*

Практика наставничества в наполнении информационного ресурса группы «ВКонтакте» Регионального центра «Вега» представляет собой метод, при котором опытный сотрудник (наставник) обучает менее опытного сотрудника (наставляемого) навыкам и процессам, связанным с созданием, редактированием и управлением информационным контентом в социальных медиа.

В течение последних двух лет в Региональном центре выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» сформированы несколько

наставнических пар, в которых педагоги-наставники оказывают профессиональную помощь молодым специалистам, с целью помочь им развиваться, достигать своих целей и раскрывать свой потенциал.

Поддержка при создании информационного ресурса является важным аспектом процесса разработки и производства в создании качественного и эффективного контента и используется нами в информационных и образовательных целях.

Ниже описаны некоторые ключевые аспекты практики наставничества в Региональном центре Вега при создании информационного ресурса:

1. Выбор наставника: определение опытного и компетентного наставника, который будет управлять группой в «ВКонтакте». Этот человек должен иметь хорошие навыки в области социальных медиа, понимать цели и задачи группы, а также способность эффективно передавать свои знания и опыт наставляемым. Администратор группы отслеживает информацию через отложенные записи.

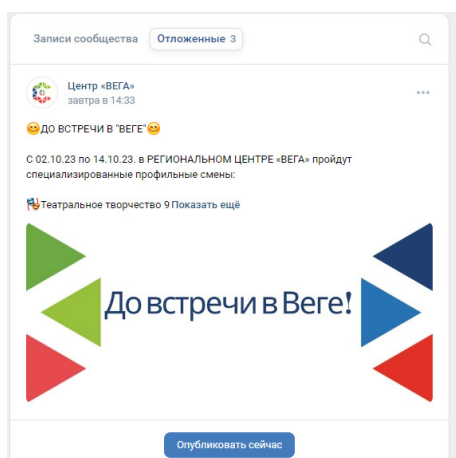


Рисунок 1 – скрин отложенных записей.

2. Обучение основам контент-стратегии: поддержка начинается с разработки идей для контента. Разработка идеи включает в себя определение целевой аудитории, формулирование тем, ключевых сообщений, концепции контентных материалов и стратегию создания и распространения контента.

Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого [1], так и для наставника, поэтому под каждого наставляемого были подобраны рубрики: «КиноВега», «Вега в лицах» и дистанционные курсы.



Рисунок 2 – скрин рубрики «Вега в лицах».



Рисунок 3 – скрин рубрики «КиноВега».

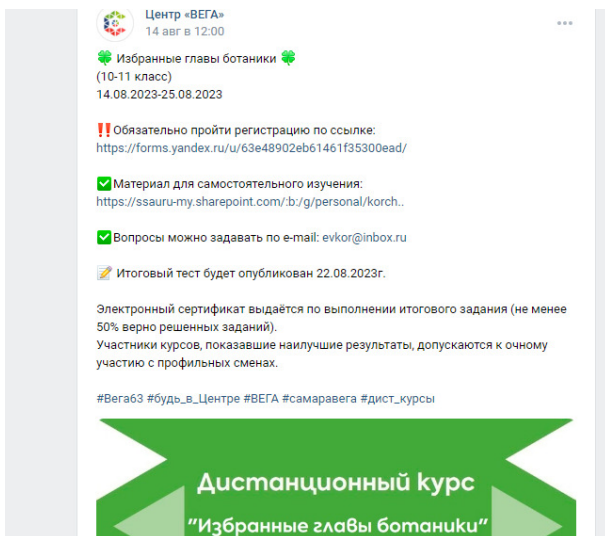


Рисунок 1 – скрин рубрики дистанционных курсов.

3. Поддержка при создании контента: наставники помогают наставляемым при создании текстов, графики, видео, аудио и других форм контента и обеспечивают его регулярное обновление. Это может включать в себя обучение писательскому мастерству, работе с графическими инструментами и монтажу видео.
4. Управление социальными медиа: практика наставничества включает в себя обучение наставляемых управлению аккаунтами в социальных медиа, планированию и публикации контента, а также анализу реакции аудитории. Разработчики и специалисты по информационным технологиям могут помогать в технических аспектах создания контента, таких как интеграция на сайт, оптимизация производительности и безопасность.
5. Взаимодействие с аудиторией: наставники помогают отвечать на вопросы и комментарии участников группы, поддерживает диалог и стимулирует обсуждение, поощряя активное участие участников и создавая среду, где они могут обмениваться знаниями и опытом.
6. Разработка учебных материалов: наставник помогает создавать и обновлять учебные материалы для информационного ресурса. Эти материалы должны быть интересными, актуальными и соответствовать образовательным стандартам.
7. Этика и стандарты контента: наставники должны также обучить наставляемых соблюдению этических норм и стандартов, связанных с контентом, включая авторские права, конфиденциальность данных и борьбу с дезинформацией.
8. Обратная связь и оценка: важной частью процесса наставничества является предоставление наставляемым обратной связи по их работе и помощь в улучшении их навыков. Это помогает улучшить качество и согласованность материалов.

9. Адаптация к изменениям: наставники также могут помогать ученикам адаптироваться к постоянно меняющемуся онлайн-ландшафту, включая новые тренды и технологии.
10. Развитие креативности: практика наставничества способствует развитию креативности и профессионального роста наставляемых, позволяя им находить новые и оригинальные способы создания контента.

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом людей. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества (1). Поэтому существует необходимость как в распространении существующих программ, работающих в соответствии с проверенными передовыми практиками, так и в разработке новых и инновационных моделей.

Наставничество в наполнении информационного ресурса группы «ВКонтакте» для образовательных учреждений помогает создать интересное и информативное образовательное пространство, способствующее созданию высококачественных и целевых материалов, увеличению популярности группы, активности участников, обучению и развитию учеников, улучшению образовательного процесса и формированию информационной компетентности у наставляемых.

Список источников

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — с. 5, 20.
2. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л.Н.Нугуманова, Т.В. Яковенко—

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА СТУДЕНТОВ

*Попова Светлана Владимировна,
ГБПОУ «Самарский техникум промышленных технологий»,
преподаватель.*

Современное среднее профессиональное образование становится все более значимым звеном в системе образования и науки. Оно оказывает влияние на экономическое, культурное и социальное развитие всей страны. Социологи отмечают, что в последние годы количество обучающихся выбирающих направление среднего профессионального образования увеличивается ежегодно по всей стране.

В сложившейся ситуации, при условии использования комплекса мер в процессе учебной, практической и внеучебной деятельности, по мнению большинства исследователей и практиков, решить проблему адаптации первокурсников, возможно при деятельности наставников. Эта форма работы практически сразу позволяет решить ряд таких проблем: как оказание помощи неуспевающим обучающимся, их поддержка в адаптационный период деятельность группы наставников из числа старшекурсников. Многим студентам первого курса сложно привыкнуть к новой системе обучения, они оказываются в стрессовой ситуации.

Такая форма наставничества как «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся колледжей, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и личностными качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого. Наставниками могут быть мотивированные старшие студенты, готовые помочь обучающимся младших курсов в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих результатов учебной деятельности.

Таким образом, такая форма как «студент-студент» - это особый вид партнерского наставничества, направленная на поддержку деятельности студенческого самоуправления, способствующая саморазвитию студента-наставника и его подопечного. Ребятам необходимо привыкнуть к дисциплине, к новым требованиям, к тому, что кроме общеобразовательных дисциплин к ним прибавляются еще и профессиональные, а занятия проходят не в форме обычных школьных уроков, а в формате лекций, семинаров, практических занятий и д.р. С помощью наставника первокурсник имеет возможность окончательно определиться: правильно ли он выбрал свой профессиональный ориентир, или это просто тяга к полюбившимся в школе предметам, и оправдаются ли его личные ожидания от обучения избранной профессии. Справиться с таким большим объемом тревог и мыслей иногда студенту младших курсов весьма сложно и возможность посоветоваться о своим наставником, придает ему уверенности в себе и своих действиях.

Как правило наставниками являются студенты старших курсов, которые успешно освоили общеобразовательные и профессиональные дисциплины и активно участвующие в деятельности органов самоуправления, являющиеся победителями предметных конкурсов и олимпиад. Такие ребята ответственно относятся к учебе и к порученному делу, участвуют во всех мероприятиях своего учебного заведения. Студенты-наставники отличаются такими качествами как целеустремленность и организованность.

Потенциал модели наставничества «студент-студент» огромен. Привлечение студентов к наставничеству идет на добровольной основе. Должно быть равное распределение внимание наставника между контролем учебного процесса первокурсников и их социальной адаптации.

Список источников

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент //

Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3
стр. 4-18

2. Баширина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие образования. 2020 № 4, стр. 18-26.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ КУРСОВОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

*Решеткова Елена Алексеевна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о. Самара,
преподаватель.*

Внедрение практики наставничества в образовании направлено на максимально полное раскрытие возможностей и талантов личности наставляемого. Такая практика позволит подготовиться обучающимся к самостоятельной, осознанной деятельности в условиях современного мира, быстрее адаптироваться на современном предприятии или открыть собственное дело.

Наставничество как нигде лучше реализуется при организации проектной деятельности, в частности в рамках курсового проектирования. Мне хочется поделиться своим опытом общения со студентами в процессе подготовки и выполнения курсовых проектов. Выполнение курсового проекта по шаблону, по единой методике проведения расчетов (хоть и по различным вариантам) уже не интересно для большинства студентов. Поэтому на этапе разработки тематики курсового проектирования я предлагаю студентам самим выбрать тему для разработки проекта.

Я работаю на специальностях, связанных с постоянно обновляющимся и модернизированным оборудованием, таких как Радиоэлектронные приборные устройства и Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств. Чтобы студент был конкурентноспособным

выпускником, он должен освоить профессиональные компетенции, связанные со знанием этого оборудования и умением работать на нем. Поэтому при выборе темы курсового проекта основным является разработка конструкции или компьютерное моделирование схемы этого оборудования.

В нашем колледже много внимания уделяется развитию творческих талантов студентов, создано много кружков и студенческих объединений технической направленности. Итогом деятельности является участие в выставке технического творчества, проводимой в конце учебного года. Мои студенты практически ежегодно принимают в ней участие. Т.е. тему для разработки технического проекта выбираем на этапе курсового проектирования. Поясню, в процессе курсового проекта студент проводит анализ существующих устройств, выбирает схему для своего устройства, рассчитывает ее и потом приступает к изготовлению действующего макета. Главное, чтобы поддержать интерес студента нужно преподавателю выступать в роли тьютера, а не диктатора. Нужно очень внимательно относиться ко всему, что делает студент, «не бить его по рукам», а очень аккуратно подсказывать и направлять его деятельность. В качестве примера, хочу привести проект студента Уськова Евгения по разработке и изготовлению металлоискателя. При чем сначала появился проект несложной схемы металлоискателя для выставки технического творчества. Уськов Женя был студентом 2 курса по специальности Радиоэлектронные приборные устройства. На третьем курсе в рамках курсового проектирования мы с ним задумали более сложную схему, и у нас получилось. В рамках курсового проекта мы описали и рассчитали уже устройство с большими возможностями. На 4 курсе в рамках дипломного проектирования мы продолжили эту тему и на защите был представлен действующий макет металлоискателя, была разработана конструкция и технологический процесс изготовления платы этого

устройства. Полученный опыт позволил студентам раскрыть свой потенциал, в настоящее время Уськов Евгений успешно работает на предприятии НИИ «Экран», на это предприятие выбирают людей после тщательного собеседования, которое Женя успешно прошел.

Второй пример из моей практики наставничества хочу привести по специальности Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств, пример работы со студентом Дроненковым Иваном. По этой специальности предусмотрен курсовой проект по ПМ.01, связанный с компьютерным моделированием систем автоматизации. Студенты должны знать электрические схемы оборудования и уметь работать на нем. Современные средства автоматизации отличаются сложностью и поэтому вызывают затруднения при их техническом обслуживании и ремонте. Компьютерное моделирование позволит быстрее изучить принцип работы устройств электрической схемы и позволит проанализировать правильность работы схемы управления в реальных условиях при проведении технического обслуживания или быстрее отыскать неисправность работы элемента электрической схемы и устранить выявленную неисправность, что позволит уменьшить время на ремонт систем автоматизации. В данном проекте мы исследовали схему компрессорной установки и применили прикладную программу для моделирования работы компрессора. Компьютерное моделирование предполагает умение работать с прикладными специальными программами. В процессе курсового проектирования мы выбрали программу CADeSIMU, освоили ее и затем эту программу внедрили в учебный процесс.

В прошлом году мы с Иваном Дроненковым представили проект на Областном конкурсе теоретических, практических, исследовательских и творческих проектов студентов СПО «Открытие», организатором конкурса является государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской

области Центр профессионального образования. Представленный нами проект получил Диплом первой степени. Этот проект был создан на материалах курсового проекта за 3 курс. Тема стала нам интересна, поэтому в развитии этой темы мы создали проект для участия во в секции «Информационные технологии и программирование» Всероссийской научно-практической конференции «Студенческая наука: от мечты к профессии». Наш проект получил Диплом 3 степени. Компьютерное моделирование стало нашим общим с Иваном интересом, поэтому для Дипломного проекта мы выбрали компьютерное моделирование модернизацию установки на предприятии АО «Данон Россия».

Актуальность данного дипломного проекта заключается в необходимости минимизировать затраты на человеческий труд и фактор на предприятиях. Часто на заводах выпускающих пищевую продукцию в больших объёмах, не устанавливают оборудование для упаковки и транспортировки готовой продукции, из-за этого приходится выделять лишние средства на должности грузчиков, часто жертвуя эффективностью, скоростью и автономностью. Сами по себе фасовочно-упаковочные линии не являются особо редкими или сложными изделиями, но на предприятии АО «Данон Россия», на котором Иван проходил практику и работал по дуальной системе обучения, заметил, что на некоторых линиях розлива не установлены сборочно-транспортировочные машины. Фактор того что оборудование работало регулярно, а необходимость поддерживать скорость и эффективность сборки цельных поддонов ложилась полностью на плечи грузчиков, Дроненков Иван решил разработать концепцию машины по сборке продукции, которая устанавливалась бы на одну из автоматизированных линий предприятия. Данная машина имеет не сложный и довольно примитивный принцип действия, она может быть собрана из отдельных компонентов от разных производителей, а также в случае необходимости может быть

переоборудована под другие форматы продукции схожие по принципу компоновки на поддонах. Также машина разработана с учётом специфики стандартных конвейерных линии и имеет высокую надёжность из-за своей простоты, примитивность в плане ремонта и обслуживания, а также относительно высокую скорость и качество сборки. Проблема исследования настоящего дипломного проекта: «разработка и компьютерное моделирование схемы шкафа управления участка взрослого питания Set2» заключается в излишне большом человеческом факторе и чрезмерно сильной интенсивности эксплуатации работы грузчиков, которые зачастую не могут обеспечить такую же эффективность работы как производственная автоматика.

Данный проект был разработан и представлен в ходе государственной итоговой аттестации и нашел интерес у специалистов предприятия. Но, к сожалению, этот проект пока не внедрен в производство, Ивана в конце июня призвали в ряды Российской армии.

Таким образом, наставничество «преподаватель - студент» в рамках курсового проектирования охватывает следующие критерии: ситуацию применения (консультации в выборе конкретной темы для исследования и адаптации студента); информационное наполнение (консультации в сборе материалов и их анализе); объективно-субъективные отношения (преподаватель профессионал своего дела, который дает советы и рекомендации студентам указывает путь к достижению цели проектирования). Для достижения успеха наставник должен поддерживать доверительные и дружеские отношения со студентами. При компьютерном моделировании той или иной схемы, я просто сажусь за соседний компьютер и мы параллельно прорабатываем какую либо задачу, радуясь успехам друг друга и делимся полученными решениями.

Только в совместном труде можно достичь реальных успехов.

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ КРУЖКОВОЙ И ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ «ВЕГА»

*Полежаев Роман Геннадьевич,
ГБНОУ СО «Самарский региональный
центр для одарённых детей»,
заместитель директора по организации
специализированных профильных смен.*

*Садовникова Светлана Дмитриевна,
ГБНОУ СО «Самарский региональный
центр для одарённых детей»,
педагог-организатор.*

В современной сфере образования возникла необходимость создания системы, своего рода программы формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является практика наставничества.

Наставничество в организации кружковой и внеурочной деятельности – это процесс, при котором опытный человек (наставник) оказывает помощь, поддержку и руководство наставляемым в рамках проведения дополнительных учебных или внеурочных мероприятий для школьников. Эта форма образования может иметь различные цели и форматы, включая клубы, кружки, научные кружки, спортивные секции, художественные студии и многое другое.

Предоставляя наставляемым возможность участвовать в организации и проведении различных внеурочных программ и кружков для школьников, охватывающих разные области знаний и навыков, наставник помогает правильно использовать педагогические подходы и методы в формировании индивидуальной траектории школьника. Поддержка в выборе дальнейшего профессионального пути в рамках внеурочной деятельности в контексте наставничества

может быть важным и вдохновляющим аспектом обучения, работы со школьниками.

Отметим важные аспекты практики наставничества в кружковой и во внеурочной деятельности:

	Аспекты практики	Содержание практики
1.	Обучение навыкам и знаниям	Наставники помогают своим подопечным приобретать новые навыки и знания, связанные с конкретной областью деятельности, например дистанционные формы повышения квалификации на платформах, открытые мероприятия.
2.	Развитие личностных качеств наставляемых	Наставничество также способствует развитию личных качеств обучающихся, таких как лидерство, самодисциплина, уверенность в себе, толерантность (сопровождение детей, тьюторские мероприятия).
3.	Социальная адаптация	Внеурочная деятельность может помочь создать комфортные условия для наставников, научить их работать в команде(график работы 2\2), развивать навыки общения и устанавливать дружеские отношения со школьниками.
4.	Менторство и	Наставляемые играют роль менторов в профессиональном становлении обучающихся, помогают своим подопечным в решении личных проблем и вопросов, связанных с обучением, профессиональном самоопределении и жизнью.
5.	Развитие творчества и самовыражения	Кружковая и внеурочная деятельность направлена на развитие творческого потенциала обучающихся и позволяет им самовыразиться через искусство, спорт, науку и другие области

Важно, чтобы наставники в организации кружковой и внеурочной деятельности были компетентными и

заботливыми, способными создать поддерживающую и мотивирующую атмосферу для наставляемых. Это помогает наставляемым максимально раскрыть свой потенциал и способствует их гармоничному развитию.

Практика наставничества в организации кружковой и внеурочной деятельности для школьников в Региональном центре «Вега» в основном носит профориентационный характер. Она очень полезна для участников профильных смен, помогая им определить свои интересы и цели в будущей профессиональной деятельности, которые несомненно связаны с профилем обучения смены. Для наставляемых проведение мероприятий, экскурсий мастер-классов для школьников в рамках тематических профильных смен позволяет выработать методические и педагогические подходы к выстраиванию профессиональной траектории развития у обучающихся.

Вот несколько шагов и рекомендаций по организации такой практики:

Приведем примеры практик наставляемых для сопровождения участников профильной смены по выбранному направлению.

1. Подбор педагогов смены: поиск опытных и квалифицированных педагогов, которые имеют опыт работы в сфере, связанной с профориентацией. Это могут быть педагоги, специалисты по карьерному консультированию, представители бизнеса, студенты вузов, которые могут поделиться своим опытом и знаниями. Важно выбрать педагогов, которые могут вдохновить и мотивировать обучающихся к участию в смене мы приглашаем высококвалифицированных педагогов ВУЗов России и Самарской области, общественных деятелей, деятелей культуры и искусства, промышленных партнеров, психологов и профконсультантов.
2. Регулярные встречи: регулярное расписание встреч. Встречи могут проходить еженедельно или ежемесячно, в

зависимости от доступности участников. Школьник может участвовать в смежных сменах в рамках выбранного профиля. (в региональном центре «Вега» в группе «Центр Вега» в Контакте и на сайте Самарского регионального центра для одаренных детей можно посмотреть график проведения специализированных профильных смен).

3. Постановка целей и планирование: помощь подросткам определить свои профориентационные цели и разработать конкретные шаги для их достижения. Тьюторы могут помочь разработать план действий и предложить ресурсы для реализации этих целей.
4. Обучение и ресурсы: предоставление участникам смены доступ к информационным ресурсам, курсам и мероприятиям, связанным с их профориентацией. Тьюторы могут оценить их потребности и направить их к подходящим ресурсам. (в нашей группе «Центр Вега» размещены ссылки на дистанционные курсы по модульным направлениям, в рамках профильных смен проходят выездные занятия на распределительных площадках, учебных лабораториях ВУЗов).
5. Оценка и обратная связь: регулярно оценивается прогресс школьников и обсуждается их достижения и трудности. Обратная связь помогает корректировать планы и поддерживать мотивацию.
6. Мероприятия и экскурсии: организуются посещение профильных мероприятий, компаний, университетов или других мест, связанных с будущей профессией участника смены. Это может помочь им лучше понять свои интересы. (в рамках профильных смен ребята становятся участниками, клубов по интересам, секций, различных выставок, мастер-классов и экскурсий от наших промышленных партнеров. В рамках профильных смен мы стараемся организовать мероприятия, на которых ребята могли бы встречаться с профессионалами разных сфер и обмениваться опытом, получать советы и задавать

- вопросы. Это помогает вдохновить и помочь им понять, какие возможности есть в мире труда).
7. Публичные мероприятия: организация мероприятий, на которых обучающиеся могут представить результаты своей работы, например, выставки проекты, презентации и т. д. (в рамках смен ребята создают проекты, в которых применяют свои учебные и практические навыки в реальных условиях. Это помогает им понять, какие области им ближе и какие профессиональные роли им интересны. Большинство участников специализированных профильных смен становятся победителями и призерами различных конкурсов, форумов, конференций, олимпиад различного уровня).
 8. Исследование возможностей и поддержка при поиске учебных заведений: помощь школьникам исследовать разные профессии и учебные программы, предоставив им информацию о доступных вариантах и путях достижения своих карьерных целей. Если школьник выразил интерес к конкретным областям, помогите ему найти учебные заведения, курсы и программы, которые соответствуют его интересам (предложение участия в программах ОЦ «Сириус», стажировки на предприятиях).
 9. Коммуникация с родителями: важно включать родителей в процесс поддержки выбора карьеры (образовательный центр «Вега» проводит родительские собрания и мероприятия, на которых родители узнают о том, как поддерживать интересы своих детей и помочь им в выборе профессионального пути, а также дает психологические рекомендации).
 10. Мониторинг и адаптация: по окончании программы проводится оценка школьников и рефлексия. (По окончании профильных смен мы собираем отзывы от школьников и педагогов, чтобы улучшить программу в будущем).

Практика наставничества в организации кружковой и внеурочной деятельности помогает наставляемым более

осознанно определить свои интересы, цели и амбиции, свой будущий путь и развивать необходимые навыки для достижения успеха в выбранной профессии и получить неоценимый опыт в реализации мероприятий по профилям смены и пополнении методической копилки как будущего педагога - мастера.

МОЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Селиверстова Ирина Валентиновна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о. Самара,
Преподаватель.*

В условиях происходящих изменений национальной системы образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности.

Успешная профессиональная адаптация является очень важным показателем обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому преподавателю понять корпоративную культуру и технологию работы. Очень важным фактом здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество,

предполагающее непосредственное общение с преподавателем в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества в настоящее время несложно.

Глубоко убеждена в том, что если не «подхватить» молодого преподавателя сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и личной компетентности.

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для преподавателя, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить его один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями.

Ввиду того, что наш педагогический коллектив постоянно обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым преподавателям, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Составленный мной план работы наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого преподавателя

Индивидуальный план работы с молодым преподавателем отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составляется таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в

которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

В середине учебного года можно предложить наставнику проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а так же – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы.

В своей работе с молодыми преподавателями я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Молодому преподавателю в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, обучающимися и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний).

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами.

В конце учебного года молодой преподаватель может проанализировать свою деятельность, заполнив итоговую анкету, а так же наметить перспективы на будущий учебный год.

Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к

делу. В нашем коллективе опора на положительные качества преподавателя сочетается с высокой требовательностью к нему, что пробуждает дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом,

единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого преподавателя ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Наставник чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними».

Список источников

1. Башарина О.В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики» / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 2 (18). – С. 19-28.
2. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
3. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
4. Масалимова А.Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая: Учебнометодическое пособие. Казань: «Изд-во КФУ», 2015. – 123 с.
4. Сташенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.

ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ ПОСРЕДСТВОМ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Спирчагов Святослав Юрьевич.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о. Самара,
преподаватель.*

Аннотация: на современном этапе развития технология формирование патриотических ценностей является актуальной темой обсуждения. На государственном, общественном и педагогическом уровнях идёт осознание важности формирования патриотических ценностях подростков. Современное, динамично развивающееся общество предъявляет особые требования к личности подростка. Данный аспект предполагает активную патриотическую деятельность, которая должна базироваться на сформированных патриотических ценностях подростков, чему способствует институт наставника.

Ключевые слова: патриотизм, ценности, патриотические ценности, подростковый возраст, активность, патриотическая активность, Куйбышев, Парад Памяти.

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 5.12.2020 Р-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 в системе образования сегодня получает новый импульс.

Согласно вышеуказанному распоряжению: «Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное

взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.» [1]

Четко в вышеуказанном распоряжении выделены проблемы и региона, которые наставничество призвано решить:

- «трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.» [1]

Из этого списка нас интересует второе и на примере нашей работы мы покажем возможность формирования патриотических ценностей. Ведь наставник в данном случае может помочь во внеурочной деятельности и с участием в конкурсах. Ведь наставник, согласно всё тому же распоряжению, «участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.» [1]

Когда мы узнали о конкурсе детского творчества, посвященного посвященных 80-летию присвоения Куйбышеву статуса «запасной столицы» СССР и 80-летию военного парада 7 ноября 1941 года, проводимых в рамках Международного патриотического проекта «Парад Памяти»,

мы захотели принять участие в нём, однако отвечать требованиям номинаций было изначально нелегко.

Я, как и все мы, часто видим молодых людей в наушниках, мы оборачиваемся на проезжающие автомашины с дрожащими от громкой музыки стеклами или недовольно смотрим на группки молодежи, дефилирующих с орущей колонкой. И, конечно, мы понимаем, что нам навязывают низкопробный безвкусный аудиоматериал.

Я же захотел создать уютную атмосферу с познавательным содержанием, зарисовку из жизни без утомительного морализма. Ведь радио, аудиоподкасты, аудиовещание создают эффект некой «камерности», «семейности». Вспомните хотя бы детские пластинки, радиоспектакли с голосами любимых советских актеров, аудиокниги, радиопередачи-беседы с учеными и врачами, учителями и спортсменами, истории их жизни и достижений. Аудио позволяет отдохнуть глазам, отойти от клиповости видеоряда. А на возросшей популярности винила и стриминговых сервисов концепт обозначился.

Наши студенты с охотой откликнулись на возможность проявить себя в областном конкурсе и приняли решение: участвовать в номинации «специализированные выпуски радиосюжетов (программ)». «Слушай сердцем» – такой девиз выбрала команда.

Таким образом, наставничество в конкретном случае было призвано возродить память о нашем родном городе и огромном вкладе куйбышевцев в Великую Победу.

Радиопередачу мы сделали с привлечением краеведческого ресурса и пусть материал был простым, но он всегда находил отклик у студентов. Ведь когда у них возникали вопросы во время поиска, написания и редактирования материала, то это значит, что им безразлично.

Студенты поняли тот факт, что история — это то окружающее пространство, в котором живут люди, и они сами являются частью исторического процесса. Ведь пока мы

интересуемся прошлым, изучаем свою историю – не прерывается связь поколений. Так любовь к Малой Родине, к людям, живущим на этой земле, гордость за свой город, свою область стали выходить на первый план. И мы должны им помочь в осознании себя, своего места в жизни. Ведь выделить особую роль наставника в процессе формирования патриотических ценностей представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Как и «Ленинградская» симфония Шостаковича, которая была впервые исполнена на сцене Куйбышевского театра оперы и балета, наша аудиопрограмма – была сыгранной работой всего «оркестра»: корреспондентов и редакторов, режиссеров монтажа и диктора.



Рисунок 1 – Вручение диплома.

Что касается последнего, то стоило напомнить студентам, что именно в Куйбышев в то время, как враг рвался к Москве, был переведен голос Советского Союза - Юрий Левитан. Диктор по-прежнему вещал на всю страну знаменитое «Говорит Москва», читал сводки Совинформбюро, однако сам находился на верхнем этаже Куйбышевского радиодома.

Поэтому кандидатура диктора была принципиальна

и здесь не могло быть места для фальши.

Выбор пал на студента, который и занял первое место на областном конкурсе. (рис. 1 и рис. 2)



Рисунок 2 – Диплом за победу в региональном конкурсе детского творчества, посвященного посвященным 80-летию присвоения Куйбышеву статуса «запасной столицы» СССР и 80-летию военного парада 7 ноября 1941 года.

Изучение истории положительно влияет на гражданскую активность сегодняшнего молодого человека. Так не в этом ли состоит формирование патриотических ценностей, которое возложено на нас? Без формализма, без натянутости, студенты впитывают патриотические ценности.

Справедливости ради скажу, что в Самаре и по сей день находятся знаковые места Советского Союза. И нашим студентам будет еще о чем вам рассказать.

Таким образом, на этом примере мы показали одну из возможностей формирования патриотических ценностей посредством наставничества. Ведь патриотические ценности

определяют как «выработанные общественным сознанием и признанные человеком положительно значимые представления о Родине, национальных интересах, общественных идеалах, воплощенные в его жизнедеятельности, выражающиеся в эмоциональном отношении к Отчизне, культуре родной земли. Эмоциональное отношение к Отчизне проявляется в любви, преданности и привязанности к ней, гордости и ответственности за нее. От патриотических ценностей человека (воплощенных в активной жизненной позиции) зависит отношение и к себе, и к другим людям, обществу и государству.» [2]

Как справедливо отметил академик Д. С. Лихачев отмечал: «Воспитание любви к родному краю, к родной культуре, к родному селу или городу, к родной речи – задача первостепенной важности, и нет необходимости это доказывать. Но как воспитать эту любовь?

Она начинается с малого – с любви к своей семье, к своему жилищу, к своей школе. Постепенно расширяясь, эта любовь к родному переходит в любовь к своей стране – к ее истории, ее прошлому и настоящему, а затем ко всему человечеству, к человеческой культуре.» [3]

Таким образом, наша работа полностью отвечает и Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.), в которой ставится задача обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков. Поэтому наша работа попала в список кандидатов в призеры III Всероссийского конкурса лучших практик студенческих организаций ПОО 2022.

Список источников

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 5.12.2020 Р-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». [Электронный ресурс] // URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 20.09.2023).
2. Палаткина Г.В., Шаронов А.А., Джангазиева А.С. Сущность и структура патриотических ценностей подростков. Известия Самарского научного центра Российской академии наук. [Электронный ресурс] URL: http://www.ssc.smr.ru/media/journals/izvestia_hum/2019/2019_1_14_19.pdf (дата обращения: 20.09.2023).
3. Лихачев Д.С. Экология культуры [Электронный ресурс] // Памятники Отечества URL: http://almanac.voorik.ru/htm/1980_2.htm (дата обращения: 20.09.2023).

МОЙ ОПЫТ НАСТАВЛЯЕМОГО: ОТ ПЕДАГОГА К ПЕДАГОГУ

*Стрижакова Екатерина Евгеньевна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о. Самара,
преподаватель.*

Аннотация: В статье рассматривается реальный опыт молодого специалиста, прошедшего программу наставничества. Опыт педагога, побывавшего внутри этой ещё неустоявшейся системы и сменивший двоих наставников за 3 года. В статье представлены сжатое повествование об

ошибках и удачах двух наставников в работе с молодым специалистом, а также даны некоторые рекомендации будущим наставникам в работе с наставляемыми.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, молодой педагог.

*Тем, кто хочет учиться,
часто вредит авторитет тех, кто учит.
(Цицерон)*

Наставничество – это один из методов, который используется как в профессиональном образовании и обучении, так и в трудовой жизни для адаптации новых сотрудников. Наставник – очень важное звено в профессии любого человека. Само явление наставничества не ново и имеет длинную историю, как в нашей стране, так и в мировой истории в целом. Данное явление или социальное проявления затрагивает многие профессиональные сферы и в современном мире, в системе образования, проявляется в различных вариантах и формах: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». В данной статье нас будет интересовать формат «учитель-учитель» или «педагог-педагог».

Указом Президента Российской Федерации №401 от 27.06.2022 г. «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» актуализируются вопросы, связанные с применением технологии наставничества в образовательных организациях.[4] Но для чего это необходимо? Ведь программа наставничества уже была в истории нашей страны, так зачем к ней возвращаться?

На субъективный взгляд автора данной работы дело в том, что, к сожалению, нынешнее положение в системе образования Российской Федерации таково, что молодое поколение учителей боится идти работать по профессии. С чем это может быть связано? Как показывают опросы,

проводимые среди студентов педагогических вузов, представляется возможным выделить 2-х категорий:

1. Боящиеся, то есть те, кто опасается не справиться с той ответственностью, что налагает данная профессиональная деятельность;

2. Сломленные, то есть те, кто не побоялся пойти работать по профессии, но кого система сама перемолола и отбила всякое желание на продолжение пребывания в ней. К этой категории относится большинство, в том числе и я.

Возможно, мне посчастливилось, поскольку в системе наставничества я побывала дважды, в двух разных образовательных учреждениях. Так получилось, что до прихода на работу в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» в 2020 году, мне довелось недолго поработать в школе №18, где формально хоть и была система наставничества, правда не в классическом её понимании, да и называлась эта система «Курирование молодого педагога», но по факту никто ею не занимался. Проработав немного, я поняла почему многие молодые преподаватели не выдерживают и покидают школы и образование в целом. Так вышло, что на всю школу, а также на все параллели с 5 по 11 классы я была единственным учителем истории и обществознания. Тяжело? Да безусловно тяжело, но не это выматывало вчерашних студентов и меня, в частности. Подготовки к урокам, проверка тетрадей и работ, общение с родителем тоже особого дискомфорта не доставляли, а вот методическое сопровождение, учебные планы и рабочие программы были катастрофой. Каждая попытка попросить помощи у коллег заканчивалась тем, что на меня смотрели как на глупого человека, не понимающего элементарных вещей. Одна ошибка влекла за собой другую, ни администрация, ни коллеги, ни куратор, приставленный ко мне, не хотели понимать, или как-то помочь юному специалисту, объяснить или поддержать. Нет, всем было проще крайним оставить человека, который только окончил институт и пришёл впервые на работу. По итогу меня сломали, а именно отбили

всякое желание работать по профессии и в системе образования в целом. Что бы вернуться мне понадобилось 3 года и большой работы над собой.

В 2020 году начался новый этап в моей трудовой карьере. Я пришла на работу в ГБПОУ «ПГК» на должность педагога социально – гуманитарных дисциплин. Было ли мне страшно? Да безусловно. Новое место, новый коллектив, длительный перерыв в педагогической работе и большой подсознательный страх, что опять будут ругать и я опять не справлюсь.

В колледже, как «молодого специалиста», меня включили в программу наставничества в формате «педагог – педагог» сроком на 3 года, и назначили мне наставника. Тут сразу хочется отметить, что в колледже у меня было 2 наставника, что тоже оставило определенные впечатления и опыт, позволив сделать ряд выводов и рекомендаций для программы.

Мой первый наставник, Шишина Татьяна Ивановна, стала для меня весьма неоднозначной персоной. Как специалист она весьма хороша, но как наставник нет. Наше с ней первое знакомство оставило не самое лучшее впечатление, поскольку осознанно или нет Татьяна Ивановна образовала связку не «педагог - педагог», как задумывает программа, а «педагог – ученик». Возможно это только моё мнение и ощущения, но работать мне было крайне некомфортно. Ощущать себя не коллегой, а ученицей крайне неприятно. Вторая проблема с наставником у нас возникла при составлении моего календарно – тематического плана. В данном случае проблема заключалась в том, что мне опять, как и до этого в школе, сбросили целую гору документов и примеров КТП со словами «сделай по образцу, что я прислала». Опять никакой конкретики, помощи или хотя бы словесного объяснения итог один – разбирайся сама. Но тут на помощь мне пришли другие преподаватели из предметно-цикловой комиссии. Именно они объяснили, что делать, как

составлять и даже как заполнять документы. Не наставник, а другие коллеги, которым стало меня жалко видеть, как я тону.

Честно, первый семестр я себя успокаивала тем, что и для моего наставника всё это в новинку, система не отработана, не опробована и надо просто немного подождать и всё устанется. В конце семестра, заполнив анкету обратной связи, я понадеялась, что во втором семестре всё изменится. Однако, когда наступил второй семестр всё стало ещё хуже. Никакого плана работы наставника с наставляемым, а задания сыпались на меня за 2-3 дня до дедлайна. Открытый урок с методистом мне помогали готовить другие преподаватели из ПЦМК. Последней чертой в наших взаимоотношениях наставник – наставляемый, после которой я поняла, что не хочу дальше работать с Татьяной Ивановной в качестве наставника случилась, когда наставник отчитал меня за ошибку при студентах во весь голос, как итог – авторитет педагога в той группе был потерян безвозвратно на весь оставшийся период обучения, а у меня упала уверенность в себе. Тут стало понятно, что нужно что – то менять либо уходить самой, либо менять наставника. Заполнив снова анкету наставляемого и написав предложение о том, что бы по истечению года наставляемый имел право выбирать себе наставника из тех, с кем ему проще и приятнее работать, я стала ожидать решения администрации, правда не надеясь на изменения. Но меня поняли правильно и наставника мне сменили.

Моим новым наставником стала Литвинова Наталья Анатольевна, педагог с большим стажем работы и жизненным опытом. Что меня больше всего поразило в работе с новым наставником так это то, что перед самым началом работы со мной поговорили. Во время беседы были уточнены моменты, от которых мне некомфортно, где у меня возникают наибольшие затруднения и что меня волнует больше всего. Мне было очень комфортно и спокойно с новым наставником, возможно большую сыграл фактор того, что мы с ней в разное время заканчивали один и тот же вуз и учились практически у

одних педагогов, поэтому большая часть моих проблем были ей знакомы. Впервые появился план работы и цели на год, календарь консультативных встреч с наставником, к тому же мне не отказывали в помощи и за пределами колледжа. Мне помогли подготовиться к ещё одному уроку с методистом, который прошёл более спокойно и уверенно, подготовить материал для недели ПЦМК, а на следующей год и полностью провести его самостоятельно, разобрали как составлять рабочие программы и календарно-тематическое планирование. Но самым важным и ценным для меня стала помощь при подготовке к конкурсу «Лучший молодой преподаватель года – 2022», где я заняла 3 место. Наталья Анатольевна присутствовала на каждом этапе подготовки от заявки до открытого урока. Её советы и напутствия были для меня очень ценны и дороги.

С Натальей Анатольевной в формате наставничества мы проработали 2 года, за это время я успешно адаптировалась в коллективе, поняла, что совершать ошибки на первом году работы — это нормально, приняла участие в конкурсе, успешно прошла аттестацию на занимаемую должность, научилась составлять рабочие программы и прочую документацию, а также получила колоссальный опыт и поддержку, что позволило окончательно убедиться я на своём месте. Меня больше не пугает большое количество бумажной работы, составление документации, сессии у студентов и конкурсы профессионального мастерства.

В заключении хочется дать несколько советов будущим наставникам от коллеги, что сама побывала на месте их будущих наставляемых:

1. Молодые педагоги – это вчерашние студенты, у них много энтузиазма и желания работать. Впереди у них, итак, очень сложная работа, поэтому поддерживайте их. Они приходят в незнакомое место, в незнакомое окружение и зачастую боятся, что их никто не будет воспринимать всерьез. Ваша задача как наставника

- помочь им влиться если не во весь коллектив, так хотя бы в коллектив ваших предметно-цикловых комиссий.
2. Молодые педагоги зачастую боятся попросить помощи или спросить совета, ведь это может выставить их не в лучшем свете. Поговорите с ними, выясните что их гложет и не нужна ли им помощь. Не отказывайте в помощи, и не скидывайте на них задание в надежде, что они сами разберутся.
 3. Молодой педагог – это ваш коллега! Да зеленый и не опытный, но коллега. Относитесь к нему уважительно.
 4. Общайтесь со своими наставляемыми вне стен учебных заведений, это помогает выстроить более доверительные и открытые отношения.

Список источников

1. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика. 2014. №4. С. 76–84.
2. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис.... канд. пед. наук. - М., 2007. - С. 12.
3. Осипова Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. 2015. №3. С. 1–9.
4. Указ президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» №401 от 27.06.2022 г. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (Дата обращения 20.09.2023).
5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. 2019. №4. С. 62–70.

ПРАКТИКА НАСТАВНИКА ПО ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСАХ ГРАЖДАНСКО- ПАТРИОТИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

*Тарасов Александр Геннадьевич.
ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»,
преподаватель-организатор ОБЖ.*

Наставничество – это процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, форма взаимоотношений между педагогом и обучающимся, главной задачей которых является раскрытие его потенциала.

Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2463 (ред. от 11.04.2022) «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» важным направлением в развитии образования являются выявление одарённых детей и создание условий для их дальнейшего развития. [1].

Раскрыть свой потенциал обучающийся может быстрее и полнее только при сопровождении его опытным педагогом - наставником, который попадетя на его пути и будет в состоянии рассмотреть и развить его способности. Этот процесс не прост и в рамках современного образовательного учреждения предполагает целый комплекс мероприятий, проводимых при тесном взаимодействии классного руководителя, педагога-наставника, психолога и других специалистов образовательной организации, в том числе и учреждений среднего профессионального образования.

Я, как преподаватель-организатор ОБЖ, хотел бы остановиться на личном опыте работы по подготовке студентов к участию в конкурсах гражданско-патриотической направленности различного уровня.

Такую деятельность педагога-наставника я разделил бы на несколько этапов. Первый из них – общеознакомительный.

При поступлении в колледж на каждого студента формируется личное дело, из материалов которого можно получить первичную информацию о результатах обучения в

школе. Практический опыт показывает, что не всегда такая информация даёт полного представления о способностях, наклонностях и увлечениях студента, вчерашнего школьника.

Только при личном знакомстве, в общении с первокурсниками можно получить информацию о том, что их реально интересует, какому направлению деятельности и учебному предмету они отдают предпочтение, где принимали участие и какой опыт имеют.

Дальнейшее внимательное и активное наблюдение со стороны педагога позволяет выявить склонности обучающихся к той или иной предметной области, виду деятельности. Кто-то раскрывается, как оратор, прекрасно владеющий культурой речи, кому-то больше удаётся уединённая кропотливая работа, требующая особой усидчивости, сосредоточенности, внимания. У одних ярко выражены художественные способности, а у других – склонность к активной трудовой, созидательной деятельности. Индивидуальные интеллектуальные и психологические особенности студентов стоят во основе отбора для вовлечения в созидательную деятельность, развивающую в дальнейшем их способности. Подготовка будущих квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена невозможна без развития у них навыков обобщения, системного анализа, поисковой, исследовательской деятельности. Особое место в требованиях ФГОС среднего общего образования в рамках программы учебного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности» уделяется освоению студентами личностных результатов по таким направлениям, как гражданское, патриотическое, духовно-нравственное воспитание, эстетическое воспитание и ценности научного познания. [2].

Наиболее успешно позволяет студентам решить эту задачу участие в различных конкурсных мероприятиях различного уровня, в том числе гражданско-патриотической направленности, среди которых конкурсы эссе, презентаций,

видеороликов, проектов, научно-исследовательских работ, военно-спортивных соревнований и других.

Вторым этапом является отборочный.

Наиболее простыми и оправданными формами работы на данном этапе работы является привлечение студентов к выполнению пробных заданий, а также к подготовке и участию в конкурсных мероприятиях гражданско-патриотической направленности на уровне образовательного учреждения.

Положительным примером можно назвать организацию и проведение на базе колледжа при моем личном участии в 2023 году цикла военно-исторических олимпиад, посвященных Дням воинской славы: 80-летию Сталинградской битвы и 80-летию Курской битвы. В них приняли участие команды от учебных групп 1 курса, а в программу входили самые разные по содержанию и форме выполнения задания. Здесь и готовность к выполнению тестов на знание истории Великой Отечественной войны, и разработка проектов, посвященных Героям, а также творческий художественный конкурс тематических плакатов.

В ходе командной работы студенты смогли проявить свои способности в том или ином направлении. В проведении олимпиад приняли участие представители Самарской городской общественной организации ветеранов (пенсионеров) внутренних войск МВД России, что так же наложило свой отпечаток на всех участников. Мотивацией стала оценка результата каждого в виде грамот для призеров и именных сертификатов для остальных участников, полученных из рук ветеранов военной службы и боевых действий.

Лучшие команды полученный опыт готовы совершенствовать на других уровнях.

Среди таких примеров можно назвать привлечение мною студентов к участию в отборочных этапах таких широко известных областных конкурсов, как «Куйбышев – запасная столица», «Гражданин Самарской области –

гражданин России», «Моя семейная реликвия», эстафета музеев образовательных учреждений «Листая страницы истории», «Память в сердце, гордость в поколениях», «Скажи терроризму –НЕТ!», «Есть такая профессия», а также к военно-спортивным соревнованиям по стрельбе, спортивному метанию ножа. Такого рода мероприятия позволяют не только повысить уровень знаний, совершенствовать навыки обучающихся, но и выявить студентов, готовых осознанно участвовать в более сложных конкурсных мероприятиях иного уровня.

Следующий этап я бы назвал - индивидуально ориентированный.

На предыдущем этапе, как правило, проявляются те, кто, прочувствовав ситуацию успеха, спрашивают у педагога, в каких мероприятиях они ещё могут принять участие. На данном же этапе задача педагога состоит в том, чтобы не только иметь и постоянно обновлять информацию о проводимых окружных, областных, Всероссийских конкурсах, в моем случае гражданско-патриотической направленности, но и иметь возможность оперативно довести необходимую информацию до потенциального участника, правильно его мотивируя.

Так, совместив возможности и желание студента с решением об участии в конкурсном мероприятии в качестве руководителя педагога-наставника, начинается кропотливая работа по выполнению поставленных целей.

Участие в любом конкурсе предполагает совместную поэтапную работу педагога и студента, которая включает в себя: выбор номинации, тему работы, составление плана ее подготовки, научный поиск, сбор, анализ, обработку необходимых материалов и информации, оформление работы и подготовка заявочных документов для участия в конкурсе.

Очное участие с работой в конкурсе является более ответственным, в условиях живой конкуренции, к чему, к сожалению, готов не каждый студент.

Заочное же участие предполагает лишь качественную подготовку материалов работы, заявочных документов и их своевременную отправку в организационный комитет по проведению конкурса.

Всё начинается с выбора номинации, темы и формы выполнения работы, ведь здесь важно, чтобы они не навязывались педагогом, а были выбраны самим студентом-участником. Педагог-наставник должен лишь направлять, координировать деятельность начинающего исследователя и поддерживать его интерес к работе. Он выступает больше в качестве консультанта, советника, так как обладает опытом участия в подобных конкурсах и знает особенности подготовки материалов и требования к их оформлению.

Ярким примером результативности такой работы стало участие в конкурсах гражданско-патриотической направленности под моим руководством студента Подлесного Максима, обучавшегося в колледже по специальности: «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений».

Еще на 1 курсе он был привлечен к участию в областном конкурсе краеведческих исследований учащихся Самарской области «Мой край – земля Самарская» в номинации: «Историческое наследие родного края» с работой: «Село Русская Селитьба – малая Родина семьи Подлесновых». При первом знакомстве на уроках ОБЖ выяснилось, что в семье Максима трепетно относятся к историческим корням семьи, а привил интерес к этому его дедушка. Исследовательская работа об исторической малой Родине – селе Русская Селитьба привлекла его живое внимание, хотя и принесла ему лишь сертификат участника. Но его первым шагом были очень довольны в семье и по-своему высоко оценили эту работу. Следующим шагом к успеху было участие в конкурсе музеев образовательных организаций в рамках Парада Памяти в номинации «Экспозиция», на который Максим представил работу, посвященную видам вооружения, выпускавшимся в запасной столице – городе Куйбышеве, которые представлены в Народном музее колледжа имени Героя СССР Гарнизова

М.Т. Материал получился интересным, и, как результат – диплом призера.

Приобретенный им опыт, помог ему достигнуть высоких результатов в дальнейшем. Так за время учебы он становился победителем областного конкурса творческих работ учащихся «Гражданин Самарской области – гражданин России» в номинации: «Гордость Самарской земли» с работой: «Металлургический гигант Самары», которую посвятил своим родным, стаж работы которых на данном прославленном предприятии составил более 200 лет. Именно поэтому работа вызвала живой интерес у жюри и была высоко оценена. При подготовке к ней Максим собирал материал об истории завода у родных, вместе со своим наставником посетил музей истории завода. Тщательно готовил саму исследовательскую работу, видеопрезентацию к ней и текст выступления. Свою работу он представлял очно в здании областного парламента и был награжден дипломом 1 степени министерства образования и науки Самарской области и благодарственным письмом Самарской Губернской Думы. Данное событие стало значимым и памятным не только для Максима, но и его родных. Затем последовало его участие в региональном конкурсе творческих проектов студентов «Моя семейная реликвия» в номинации «Мультимедиа». На него студент Подлеснов представил уже видеопрезентацию, посвященную музею своего рода, который они с участием всех членов большой и дружной семьи создали на базе частного дома в селе Русская Селитьба, наполнив его экспонатами. Каждый из них нес историческую ценность и являлся семейной реликвией. Теперь в его экспозиции среди свидетельств о достижениях находится и диплом 1 степени, который Максим получил по итогам участия в конкурсе.

Работа в тандеме с этим студентом была интересной, увлекательной и эффективной. Особое внимание здесь хочется уделить роли его семьи, в которой трепетно относятся к сохранению исторического наследия, пропаганде самых необходимых качеств для настоящего гражданина и патриота

России, которая не оставалась безучастной и оказывала значительную помощь как моральной поддержкой и одобрением, так и в практической подготовке материалов для конкурсных работ.

Заключительный этап – этап трансляции опыта участника конкурса, который также заслуживает особого внимания. Результаты участия в таких мероприятиях нужно не только обсудить, отметив положительные моменты, но и создать условия для трансляции опыта другим участникам образовательного процесса с целью передачи опыта и рассмотрения новых возможностей. Формы здесь могут быть различные: от групповых встреч-бесед с потенциальными участниками конкурсов до размещения на сайте образовательного учреждения информации об участнике и достигнутых результатах.

И, примеров результативной совместной работы в звене: наставник-студент при подготовке к участию в конкурсах гражданско-патриотической направленности, подобных со студентом Максимом Подлесным в моей работе немало. Так, особо среди хочется отметить студента Илью Филиппова, который неоднократно под моим руководством становился призером патриотических литературно-творческих конкурсов различного уровня, в том числе лауреатом 1 степени областного литературного конкурса, посвященного историческому Параду 7 ноября 1941 года в г. Куйбышев. Больших успехов добился студент Денис Николаев, на счету которого заняты призовые места в таких областных конкурсах, как «Есть такая профессия», «Мой вклад в историю губернии», «Мой наставник», всероссийском конкурсе видеопрезентаций «Юнармеец-надежный защитник Отечества». Студентка Любовь Кирсанова становилась призером таких конкурсов, как «Моя семейная реликвия», «Скажи терроризму –нет!» и научно-практической конференции студентов «Навыки будущего» в рамках VI Всероссийского фестиваля науки и техники.

Радует то, что такие студенты становятся успешными в учебе, работе и более уверенно шагают по жизненному пути.

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

Успех наставляемых – это всегда моральное удовлетворение педагога результатом своего труда и затраченного времени, а опыт показывает, что, раскрывая способности и таланты в обучающихся, развиваешься и совершенствуешься сам.

Список источников

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. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (ФГОС СОО), утвержденный Приказом Минпросвещения от 12.08.2022 № 732. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 12.08.2022 № 732 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012г.№413».

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

*Токарева Наиля Абдурахмановна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»,
преподаватель.*

В России наставничество в образовании – давно забытая практика, которая сейчас обретает новое дыхание. При этом в

зарубежных образовательных учреждениях такие понятия, как тьютор или ментор, никуда не исчезали. Наставничество можно вкратце описать как передачу опыта от старшего к младшему, где речь идет не о возрасте, а о накопленных знаниях.

Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективного обучения наставником молодого педагога профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Каждый человек, который делает первые шаги в своей профессии, не зависимо от своего желания - испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Считается, что становление преподавателя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии [3].

Сегодня молодые специалисты не всегда готовы к работе с детьми. В большинстве случаев к проблемам, с которыми молодой специалист сталкивается, на практике относится не метод преподавания урока, а эмоциональное общение.

Как ни странно, большинство молодых специалистов испытывают трудности в общении с подростками; с их родителями; с коллегами по работе. Поэтому в первые два года работы профессиональная адаптация молодого преподавателя характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Неудачи и радость от первых самостоятельных шагов переживаются глубоко.

Практика показывает, что молодые специалисты уходят из колледжа не потому, что они профессионально непригодны, а потому, что напряжение их внутренней жизни не может быть постоянным, к чему спокойно относятся опытные преподаватели.

Важно заметить, что в последние годы состав преподавателей «состарился», основная часть, что называется «старой закалки». Несомненно, эти преподаватели имеют глубокие знания и большой опыт. Но, готовы ли они передать свой опыт молодому поколению? Как выяснилось, не всегда.

Большой разрыв в их возрасте может напротив иногда являться определенной преградой в организации наставничества. Да и способы наставнической работы требуют обновления. Классические виды и формы изжили себя [2].

Я считаю, что главной причиной является несоблюдение принципа добровольности, когда обучаемого «прикрепляют» к наставнику и молодой педагог принужден таким образом перенимать опыт старшего коллеги. Но такая формальная организация педагогического наставничества уменьшает его эффективность. Отсюда, на мой взгляд, снижение интереса к наставничеству.

В колледже существует традиционная система «классического наставничества», когда за молодым специалистом закрепляется определенный наставник.

Хочется предложить, как альтернативный в качестве эксперимента вариант «желательный наставник». В данном случае выбор наставника будет определяться именно его предпочтениями молодого специалиста.

Такую возможность можно было бы предоставить, например, через полгода или через год работы в учебном заведении.

«Достоинством» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами начинающие преподаватели; обучающие программы подбираются на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

И, что самое главное, наставников можно было бы выбирать не один раз.

Первый год работы, как правило, связан с появлением трудностей в овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса, овладении новыми формами и методами оценивания учебных достиже-

ний обучающихся, освоении новых цифровых инструментов ведения занятий.

Основным методом работы педагога-наставника является посещение уроков молодого специалиста и организация их самоанализа.

Опыт посещения уроков наставляемого позволил выделить следующие типичные ошибки молодых специалистов.

1. Неверно формулируются цели и задачи уроков или совсем их не формулируют.
2. Не подготавливается доска к уроку (на ней часто записи, не относящиеся к уроку).
3. Не актуализируется изученный ранее материал.
4. Нет обратной связи с обучающимися на уроках. Весь урок – монолог (говорит только преподаватель).
5. Не подводятся итоги уроки (что мы сегодня узнали, чему научились?).
6. Не объявляются оценки студентам за урок.
7. В группу студентов скидывается теоретический материал, после чего предлагается переписать его в тетрадь с готовых телефонов.
8. До конца урока остается 10-15 минут, а преподаватель говорит: «Кто закончил писать, просто тихо сидите. Больше на нашем уроке ничего не надо делать».
9. Не используются средства письменного инструктирования студентов на уроках: инструкционные карты, опорные алгоритмы действий. А устные инструкции преподаватель успевает давать не всем. Студентам приходится долго ждать, когда педагог к ним подойдет.

Очень важно правильно выстроить взаимоотношения с наставляемым.

С целью эффективного взаимодействия педагога-наставника с молодым специалистом необходимо соблюдать такие правила общения как:

- не навязывать свою точку зрения, не использовать подобные выражения «вы должны», «вам необходимо», «вы обязаны» и т.д.;
- не давать готовых решений «На Вашем месте я бы поступил следующим образом...»
- эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, а ущемляют самолюбие молодого педагога.

Педагог-наставник в любой затруднительной ситуации для молодого специалиста должен найти слова ободрения и поддержки, помочь ему найти правильное педагогическое решение данной проблемы.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, принимающий на себя роль наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Цель, которая ставится перед ним, – сделать, как правило, за короткий период из молодого педагога грамотного специалиста, провести его через профессиональную адаптацию, которая представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков.

Также, в данном процессе важно своевременно оказать помощь - наладить коммуникативные связи с коллегами и руководством организации.

В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, педагога-наставника и учебного заведения. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности: развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами [1].

Опыт наставничества дает возможность развивать свои профессиональные качества: методические, психолого-педагогические, информационные.

Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшает взаимоотношения между коллегами.

Наставничество необходимо не только при работе с молодыми педагогами.

С помощью наставничества можно решить проблемы педагогов со стажем, которым тяжело приспособиться к стремительному развитию техники и новых образовательных технологий, также оно помогает педагогам, которые испытывают профессиональное выгорание.

Главное правильно выстроить взаимоотношения, диалог и непосредственно получить не только практический, но и личностный опыт передающийся от человека к человеку. Важную роль играет и мотивационные механизмы.

Наставник может увлечь, заинтересовать коллегу так, что повысится результативность процесса обучения.

Система наставничества дает большой потенциал развития педагогов-наставников и молодых специалистов, а также способствует наибольшему успеху образовательной организации.

Список источников

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – М.: Перспектива, 2020. –108 с.
3. <https://www.prodlenka.org/metodicheskie-razrabotki/344171-problema-adaptacii-molodogo-uchitelja-v-obraz>

НАСТАВНИЧЕСТВО - КАК ОБУЧАТЬ И МОТИВИРОВАТЬ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

*Фатеева Анжелика Николаевна.
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о. Самара,
преподаватель.*

***Самое трудное в учении — научиться чтить
учителя. Но лишь чтя наставника, смо-
жешь перенять его правду. И лишь перени-
мая правду, народ способен почитать науки.
Конфуций***

В образовательном процессе в наше время очень хорошо развито наставничество.

Наставничество-процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. Наставничество существовало уже в первобытном обществе в виде обряда инициации – имя наречения. Для подготовки к этому обряду выделялись специальные наставники, которые обучали молодых людей определённым ритуальным правилам и умениям. С разделением труда наставничество длительное время существовало в форме профессионального обучения - подмастерья (мастер - ученик). Наставничество в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования. В отечественной практике получило развитие массовое движение –наставничество- в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). Наставничество осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание. [1]

Как научить чему-либо молодого специалиста, как передать ему знания? Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти» в квадрат «Могу, хочу», то есть, позволить ему кроме желания приобрести, и возможности для продуктивной деятельности.[2]

Принимая во внимание развивающий и образовательный потенциал наставничества, рассмотрим его как особый вид педагогической деятельности. Согласно отечественной теории деятельности, компонентами структуры деятельности являются мотив, цель, средства, результаты.

Компоненты структуры наставнической деятельности:

- субъекты наставнической деятельности, их характеристики, роли, мотивы, факторы и принципы успешного взаимодействия;
- цели и результаты наставнической деятельности;
- характеристики наставнической деятельности и основные контексты её реализации;
- этапы наставнической деятельности;
- методы наставнической деятельности.

Субъектами наставнической деятельности являются наставник и подопечный или наставляемый; часто потребность в наставничестве актуализируется в «переходные» и даже кризисные периоды, связанные с учебой, личностным или профессиональным развитием). В наставниках, как правило, могут особенно нуждаться молодые специалисты, новые сотрудники, специалисты, переходящие на новую более высокую должность; подростки (чаще «сложные», входящие в группы риска, из неблагополучной среды); одаренные дети, подростки и молодежь; школьники и студенты всех уровней среднего и высшего образования в период перехода на следующую образовательную ступень. Наставничество-это двусто-

ронный, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем наставляемому.

Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов, а также готовность к наставническому взаимодействию.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также преподаватели, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Целью наставнической деятельности как создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному и (или) профессиональному развитию, удовлетворению потребности в признании и принятии, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих развитию подопечного.

Этапы наставнической деятельности:

- этап знакомства, формирования основ взаимодействия;
- этап развития деятельности, направленный на удовлетворения потребностей субъектов;
- этап достижения результатов, их осмысления и оценки.

Для каждого этапа характерна специфика трансформации ролей субъектов наставнической деятельности (от начальных: «учитель – ученик», «мастер – подмастерье», до «старший и младший коллега, друг, товарищ»).

Среди методов наставничества можно выделить:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- консультирование;
- инструктирование;
- демонстрация действий и поведения;
- «научение через наблюдение»;
- наблюдение и анализ деятельности наставника;
- персонализированная имитация;
- анализ практических ситуаций;
- рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Качество подготовки молодых профессионалов зависит от педагогического мастерства работников коллектива. В самом начале педагогической деятельности молодому педагогу необходима помощь и поддержка более опытных сотрудников.

Поволжский государственный колледж одно из первых учреждений СПО, реализующее систему наставничества в подготовке новых педагогических кадров. Содержание работы с молодыми педагогами берет истоки из программы наставничества, утвержденной в колледже.

Я не однократно была наставником у молодых педагогов. В этом учебном году я стала Наставником у молодого педагога, выпускника нашего колледжа Нефедова Вадима Михайловича. Я уверена, что наша совместная работа будет залогом поставленных задач. Так, с первых дней нашей работы мы начали строить взаимоотношения в совместной работе. Молодой педагог познакомился с нашим дружным коллективом, ознакомился с организацией образовательного процесса, нормативными и локальными актами. Совместно составили индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. У нас только все начинается в работе, ведь прошло так мало времени с начала учебного года, но мы постепенно шаг за шагом идем к поставленным целям и у нас с Нефедовым В.М. еще все впереди.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый результат, мне, как педагогу-наставнику необходимо-это не подсказывать решения, не «учить жизни» молодого учителя.

Ну а начинающим педагогам помнить, что быть учителем трудно, но возможно. Главное, надо учиться быть счастливым. Ведь несчастный учитель никогда не воспитает счастливого ученика. У счастливого педагога ученики в школе испытывают состояние счастья: они действуют, творят, ощущают, что их любят и желают им добра. Еще Сократ более двух тысяч лет назад сказал: «В каждом человеке есть солнце, только дайте ему светить». Каждый из нас может подарить частичку своего тепла, любви другим.

Главной своей задачей в организации работы с молодым педагогом считаю формирование «личности» квалифицированного специалиста в профессиональной и общественной деятельности, чтобы взаимодействие с молодыми педагогами было конструктивным и результативным, и, конечно, приносило удовлетворение от того, что делаешь [3].

Список источников

1. Педагогический энциклопедический словарь.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
3. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Nastavnichestvo.doc>.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ», «ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ»

Фисенко Жана Вячеславовна.

*ГБПОУ «Поволжский государственный колледж», г.о. Самара,
преподаватель.*

В учреждениях среднего профессионального образования реализуются различные формы наставничества. В контексте собственной педагогической деятельности одни из наиболее эффективных форм наставничества – «преподаватель – студент», «студент – студент», «преподаватель – преподаватель».

При поступлении в колледж студенты часто сталкиваются с трудностями как личностного, так и профессионального характера при адаптации к новым условиям жизнедеятельности. Данные затруднения могут возникать даже при высоком уровне подготовки к различным видам деятельности: творческой, учебной, спортивной и другим. Студенты-первокурсники могут испытывать выраженные эмоциональные переживания в связи с изменением учебной среды, вступлением в незнакомую деятельность. Данную проблему как раз и решает система наставничества. Если она мобильна, обладает гибкостью, то сложности с развитием уровня мотивированности, повышением образовательных результатов студентов первых курсов могут быть преодолены. Также, эмоциональный фон внутри учебных групп колледжа может значительно улучшиться.

Наставничество важно не только для наставляемых, но и для самих наставников, так как именно наставники обретают обширные возможности развития своих индивидуальных особенностей и способностей, своего потенциала, приобретения нового опыта, личностного роста.

Поэтому приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов.



Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание *системы наставничества* в рамках образовательного учреждения.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под *развитием* человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов

Под *воспитанием* – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.



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

Реализуемая в колледже система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Кроме того, мы считаем, что наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.



НАСТАВНИЧЕСТВО - ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Реализация процесса наставничества в колледже непосредственно связана с работой методической службы. Наставничество - одна из форм методической работы. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». Современный словарь по педагогике понятие «наставничество» трактует как: это одна из форм передач педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Награждение участников XXIII научно-практической конференции преподавателей и студентов «80-летие колледжа. Люди, события, факты»



Наставничество существовало в нашей стране с 30-х годов 20 века в различных формах и реализовывалось как форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в ПТУ и т. д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками.



Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика.



Уроки мудрости «Живые знания от ветеранов» в ГБПОУ "ПГК"

К.Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта.



Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту. В поисках **инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами** изучены и внедрены в практику работы системный, деятельностный, а также **андрагогический** подход(. Андрагогический подход направлен на реализацию непрерывности образования и повышение его эффективности через учет личностных и возрастных особенностей, жизненного и профессионального опыта, культуры, ценностей и идеалов обучающихся).

В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров, учитывается уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы и др.

Обучение взрослых должно начинаться с диагностики их потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, должна быть предусмотрена возможность осуществления обратной связи и корректировки учебного содержания ответ на пожелания взрослых обучающихся. Технологией обучения взрослых характерна интенсивность, максимальная индивидуализированность, выраженная деятельностная и прагматическая направленность, что способствует максимальному проявлению и развитию активности педагога.

- решая задачи наставничества выработан алгоритм (Приложение №1) и руководствуемся **«Положение о наставничестве опытных педагогов над молодыми специалистами»** (Приложение №2), приказом о закреплении наставников за молодыми педагогами и другими нормативными актами колледжа.
- педагогической реальности существуют *различные виды наставничества*, но в основном оправдали себя *прямое, коллективное и открытое наставничество*

ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Любая система работы должна быть целенаправленной. План работы наставника) - конкретные мероприятия, шаги, соотношенные к *цели*, поставленной через ожидаемый результат на основе *диагностики* (Приложение №3.)

Проектировочная деятельность наставника по планированию и реализации работы с молодым педагогом на

различных этапах адаптации в новом коллективе представлена в таблице 1.

Цель работы наставника: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении

Таблица 1

Планирование работы наставника с молодым педагогом

Содержание работы	Этапы		
	адаптационный	проектировочный и основной	контрольно-оценочный
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя(план самообразования, индивидуальный план развития)	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее	Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Диагностика	<i>Входная:</i> на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений	<i>Текущая:</i> с целью своевременной корректировки работы	<i>Итоговая</i> (Приложение № 5): для анализа результативности наставничества

Содержание работы	Этапы		
	адаптационный	проектировочный и основной	контрольно-оценочный
Средства, методы	<p>Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в ВОП; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.</p> <p>Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа</p>	<p>Внесение изменений в индивидуальный план работы. Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио", работа с психологом.</p> <p>Методы: информационные (работа в "Школе молодого педагога" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование</p>	<p>Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности.</p> <p>Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)</p>

На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога проводится входная диагностика (Приложение № 4 «Анкета для молодого педагога»), с помощью анкетирования, тестирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной

грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе и пр.

На основе интерпретации диагностических материалов, наставник совместно со своим подопечным разрабатывает индивидуальный план профессионального становления и развития (Приложение № 5 «План самообразования, индивидуальный план развития»). При этом, учитывая конкретные результаты диагностики, возможно как краткосрочное планирование (на год), так и длительное (до трех лет). Мы считаем важным на этапе планирования именно совместную работу педагога и его «ученика», что позволяет обеспечить принятие целей работы, понимание поставленных задач и способов их решения молодым специалистом. Что в свою очередь положительно сказывается на результатах наставничества.

В то же время на начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна еще и их **целенаправленная подготовка к самостоятельной работе**. Это — активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде. Немало важную роль на этом этапе играет взаимодействие наставника с психологом колледжа. Поэтому мы формируем запрос **психологической службе** на проведение психологических гостиных: «Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога в роли классного руководителя», «Созидательная сила конфликта»; тренингов: «Страх публичного выступления», «Способы снятия эмоционального напряжения», а также на проведение индивидуальных консультаций и диагностики по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время, в период практицизма и переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает

процесс профессионального самоопределения, нельзя пренебрегать апробированным положительным отечественным опытом наставничества и зарубежным опытом «тьюторства». В то же время, сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников.

Учитывая возможности нашего педагогического коллектива (в коллективе почти 50% педагогов - стажистов) и преимущества наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации, отдаём этому методу значительное предпочтение. Работа наставников поощряется администрацией техникума, методическая служба оказывает информационную поддержку не только непосредственно молодым специалистам, но и наставникам (Приложение № 19). Именно эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате наши молодые коллеги показывают высокие учебные результаты в группе, имеются значительные достижения в конкурсном движении, своевременно проходят *аттестацию* на подтверждение занимаемой должности и на присвоение квалификационной категории.

Вопросов, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система моральных наград и поощрений, методическая подготовка. Некоторые вопросы (например, финансовые или проблема престижа профессии учителя в обществе) не находятся в компетенции наставника. А вот проблемы адаптации в коллективе, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки грамотного специалиста вполне

можно решить в стенах учебного заведения посредством реализации системы наставничества.

Следует признать, что в современном образовательном пространстве не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной адаптации молодых специалистов. К примеру, почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

На начальном этапе, именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Мы считаем что возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов статистики, согласно которой, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в ОУ, к тому же часть из них, это те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще печальнее тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Алгоритм работы наставника с молодым специалистом

Этапы	Шаги	Деятельность, мероприятия
Адаптационный	1.	<i>Беседа /интервью:</i> Знакомство с молодым педагогом, с достижениями молодого педагога, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела- образование, курсы и пр.
	2.	Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: Совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве, понимание сущности и задач совместной деятельности)
	3.	<i>Входная диагностика:</i> Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений(через анкетирование, собеседование, изучение документов);
	4.	<i>Мотивация</i> подопечного через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива;
	5.	<i>Совместное целеполагание:</i> выработка целей и задач работы на год
Проектировочный	6.	<i>Планирование:</i> Составление план индивидуального развития и путей совместных действий.
	7.	<i>Анализ</i> индивидуального плана развития молодого специалиста на предмет достижимости целей через мероприятия плана: путем сопоставления поставленных целей и содержания плана
	8.	<i>Диагностика</i> по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога, планирование работы с психологом
	9.	<i>Проектировочная</i> работа по подготовке основных документов педагога (планы уроков, РУПД, КМО, КОС)

Этапы	Шаги	Деятельность, мероприятия
	10.	<i>Координационная</i> деятельность в процессе реализации плана индивидуального развития
Основной этап		<i>Текущая совместная работа:</i> подготовка, проведение и посещение уроков, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.
	12.	<i>Итоговая диагностика:</i> контрольные посещения уроков, тестирование, анкетирование.
	13.	Отчет молодого педагога: по предложенной форме, через участие в выставке наработок педагогов за год, и др.
	14.	<i>Совместный анализ</i> результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. <i>Рефлексия.</i>
Контрольно-оценочный		

Приложение № 3

Примерный план работы наставника с молодым педагогом

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым педагогом. Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации.	Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки молодого педагога. Изучение "Закона об образовании", документов Министерства образования, ФГОС, локальных актов ОУ, Устава техникума и др. Составление календарно-тематического планирования, заполнение журналов,	Сентябрь

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
	дневников наблюдений; личных дел учащихся.	
Разработка индивидуального плана (самообразования) профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях: "Декада молодого педагога", в работе методического объединения парикмахерское искусство, уроки мастера п/о: - просмотр планов; - консультации по составлению индивидуального образовательного маршрута; - помощь в составлении программ по учебному предмету или адаптация имеющихся образовательных программ к особенностям группы; - посещение уроков.	Сентябрь Октябрь,
Проверка работы молодого педагога с целью оказания помощи	Практикум по разработке тематических и поурочных планов молодого мастера п/о.	Ноябрь
Работа с психологом	<i>Психологическая гостиная: «Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога»;</i> <i>Дискуссия "Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё". Анализ педагогических ситуаций.</i> <i>Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</i> <i>Лекторий: Функция общения на занятии.</i> <i>Эмоциональная стрессоустойчивость молодого мастера.</i> <i>Тренинг: «Страх публичного выступления»,</i> <i>«Способы снятия эмоционального напряжения».</i> <i>Индивидуальные консультации</i>	В течение года

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Секреты мастерства. «Как подготовить современный урок».	<i>Круглый стол</i> «Как провести эффективно занятие». Педагог – наставник делится опытом: (общие вопросы <i>методики</i> проведения уроков, наставник совместно с молодым педагогом готовят <i>планы занятий</i> , проговаривают каждый этап и элемент занятий, затем педагог <i>проводит</i> занятие в присутствии наставника, после занятий идёт <i>анализ</i> т.е. детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее) Изучение методических разработок «Требования к анализу урока» и локальных актов «Положение об уроке» и др.	Ноябрь и в течение года
Имидж педагога	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Сентябрь
Педагогическая ситуация.	Советы "бывалого".	Декабрь или др.
Копилка интересных занятий.	Разработка или описание интересных занятий производственного обучения силами молодого специалиста.	Постоянно
Самообразование начинающего педагога	Выбор методической темы. Предлагаются примерные темы по самообразованию, проводятся консультации и даются рекомендации как спланировать работу над методической темой на год	В течение года
Работа с основными документами мастера п\о	Как составить ПЕРЕЧЕНЬ производственных работ; как разрабатывать ОПОПы, КОС ы к ПМ и дисциплинам	В течение года
Подготовка к участию в научно-практической конференции или другом мероприятия	<i>Изучение</i> памятки по подготовке доклада, рекомендаций как подготовить презентацию. Знакомство с основами научного подхода	Сроки по положению
Курсы повышения	<i>Беседа</i> «Что дают курсы повышения	Апрель

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
квалификации	квалификации, посещения семинаров, участие в научно-практических конференциях ». Обмен опытом о взаимопосещении занятий, совместное обсуждение возникших проблем на уроке.	
Как написать обобщение педагогического опыта	Подготовка отчета по выбранной методической теме, технология описания опыта	Ноябрь-декабрь
Аттестация.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Март
Требования к квалификации	Папка достижений педагога-ПОРТФОЛИО	
Методическая выставка достижений молодого мастера.	Уровень профессионализма молодого мастера п/о – систематизация наработок профессиональной деятельности.	Конец учебного года
Диагностика воспитанников	Знакомство с методикой проведения обследования. Совместно с психологом	Май
Наставник: _____		

АНКЕТА

ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА _____

Уважаемый педагог!

- целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в техникуме ?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах;
2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности;

3. Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
 4. Боязнь ГРУППЫ и страх перед обучающимися;
 5. Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
 6. Страх в общении с администрацией учебного заведения;
 7. Другое
-

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

1. Да, изменилось в лучшую сторону;
 2. Да, изменилось в худшую сторону;
 3. Нет, осталось прежним;
 4. Затрудняюсь ответить;
 5. Другое
-

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

1. Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога;
 2. Консультации и помощь, оказываемое молодому специалисту со стороны педагогов со стажем;
 3. Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения;
 4. Другое
-

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

1. Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности;

2. Нет, трудностей практически не возникает
3. Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

1. Неожиданное посещение урока завучем или директором техникума;
2. Разговор с заместителем директора или директором по поводу возникающих проблем;
3. Знакомство с родителями обучающихся, проведение родительского собрания;
4. Индивидуальная беседа с родителями обучающихся по поводу дисциплины и успеваемости;
5. Взаимодействие с учащимися (установление оптимальной дистанции);
6. Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
7. Применение порицания и наказания по отношению к учащимся;
8. Разработка документации и проведение урока;
9. Другое _____

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да.
2. Нет.
3. Частично.

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

8. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

1. проведении уроков;
 2. в календарно-тематическом планировании;
 3. проведении внеклассных мероприятий;
 4. общении с коллегами, администрацией;
 5. общении с учащимися, их родителями
 6. другое (допишите)
-

9. Представляет ли для вас трудность:

1. подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
2. формулировать цели урока
3. организовывать сотрудничество между учащимися
4. выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
5. мотивировать и активизировать деятельность учащихся
6. формулировать вопросы проблемного характера
7. организовывать само и взаимоконтроль учащихся
8. организовывать своевременный контроль и коррекцию учащихся
9. развивать творческие способности учащихся
10. другое (допишите) _____

10 Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

1. самообразованию
2. практико-ориентированному семинару
3. курсам повышения квалификации
4. мастер-классам
5. творческим лабораториям
6. индивидуальной помощи со стороны наставника
7. школе молодого педагога
8. другое (допишите) _____

11. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

1. типы уроков, методика их подготовки и проведения;
2. методы обучения и их эффективное использование;
3. приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
4. учет и оценка знаний, умений, навыков, компетенций обучающихся;
5. психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
6. урегулирование конфликтных ситуаций;
7. формы работы с родителями;
8. другое (допишите) _____

Приложение №5

Индивидуальный план профессионального становления (Индивидуальный план развития, план самообразования)

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.
- уровень профессиональных потребностей педагога;
- уровень профессионального становления (этап, стаж работы);
- результаты диагностики.

Приведем для примера план самообразования молодого специалиста- мастера производственного обучения .

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН САМООБРАЗОВАНИЯ

на _____уч. год.

Тема: «Совершенствование педагогической деятельности в условиях реализации ГОС ЛНР»

Документ. Содержание работы.	Где используется материал	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
1. Изучение Государственных и нормативно – правовых документов.				
Изучить Государственный образовательный стандарт по профессии	Для работы с обучающимися	Составление комплекта УПД по профессии	Сентябрь	
Изучить педагогику и локальные акты колледжа	При проведении уроков и во внеурочной деятельности	Роспись в соответствующем документе.	Сентябрь	
Изучить новый ЗАКОН об образовании	В своей педагогической деятельности	Обсуждение с наставником	Октябрь	
2.Повышение педагогической уровня и квалификации.				
Изучить методику составления: докладов, рефератов, методических разработок	При подготовке к совещаниям, для пополнения портфолио, и для итогового отчета	Оформленные доклады, рекомендации, методические разработки	В течении года	
Принять участие: в конкурсах	При подготовке к конкурсам	Оформление методической разработки	Согласно плана	
Подготовить выступления на тему	В работе с наставником	Оформленные доклады, выступления	Согласно плана	
Изучить: - методическое пособие	При подготовке к урокам	План урока.	До января.	

Документ. Содержание работы.	Где используется материал	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
«Нестандартные уроки» А.Ф. Романова, издательство «Учитель»; - В.А. Скакун. Учебное пособие «Методика преподавания предметов». М.; 2007; - Г.И. Кругликова. Учебное пособие «Методика работы мастера профессионального обучения». М.; 2010	При подготовке к совещаниям	Конспект Конспект	В течение года	
Выступить с докладом на заседании цикловой комиссии по проблеме: «Внедрение новых профессиональных технологий на уроках п/о»	Согласно единого плана работы ОУ	Составление отчета за учебный год		
Посетить уроки производственного обучения других мастеров п/о	При подготовке к урокам	Запись в книге взаимопосещений.	В течении года	
Провести открытый урок	При проведении уроков п/о			

Документ. Содержание работы.	Где используется материал	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Изучать опыт работы базовых предприятий.	Полученные знания и умения использовать на уроках по для формирования ПК обучающихся.			
Пройти обучение на курсах повышения квалификации	В своей педагогической деятельности	Составление отчета преподавателя о работе за год Удостоверени е	По графику	
4.Повышение культурного уровня.				
Посещения театра, цирка, просмотр кинофильмов и т. д.	Для повышения культурного уровня	При составлении отчета по самообразован ию	В течении года, по плану	
Посетить краеведческий музей	Для проведения внеклассных мероприятий		В течении года, по плану	

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Наставнику при работе с молодым специалистом необходимо:

- сообразовываться с исходным образовательным уровнем молодого специалиста; мало ли, что тот «сам должен знать и понимать» – слишком часто мы встречаемся с ситуацией «должен, но не знает и не понимает»;
- учитывать небольшой пока жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей; они и в самом деле даже не подозревают, насколько мало знают;
- обязательно подключать молодого специалиста к планированию его карьеры и составлению

индивидуального плана развития (ИПР), непременно интересоваться его точкой зрения на происходящее – ведь как бы прекрасно не распланировал наставник будущее, если оно молодому специалисту не понравится – начнется саботаж;

- помнить тот факт, что все люди – разные, и нельзя с одной меркой подходить к двум разным молодым специалистам; следовательно, надо считаться с особенностями характера каждого ученика;
- не выполнять за молодого специалиста его работу, чаще предоставлять ему возможность выполнить ее под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

На начальном этапе работы Вам следует:

1. Вместе с начинающим молодым коллегой глубоко проанализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним.
2. Помогите составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала.
3. Оказывайте помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися – группой. Наиболее трудные темы постарайтесь разрабатывать вместе. В своей группе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому педагогу увидеть возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого преподавателя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.
9. Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.
- практическое и теоретическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Работа с молодым специалистом будет более эффективной, если наставник подготовит им различные "памятки". Например:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- примерная схема плана урока производственного обучения
- правила поддержания дисциплины на занятиях и др.

Чтобы увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности целесообразно создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

НАСТАВНИЧЕСТВО новых специалистов С ЭЛЕМЕНТАМИ КОУЧИНГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (на специальности «Банковское дело»)

*Харитонова Елена Викторовна.
ГБПОУ «Самарский торгово-экономический колледж»,
преподаватель.*

Аннотация: наставничество - это тот инструмент, который поможет начинающему педагогу преодолеть психологический барьер неуверенности в себе. Необходимо всемерно способствовать развитию наставничества, применяя апробированные в России методологию и подходы.

Ключевые слова: наставничество, коучинг, эффективный педагог, ресурсы, преподавательский состав, адаптация.

В образовании наставничество играет немаловажную роль, так как на должности преподавателей приходят молодые начинающие педагоги, педагоги из других учебных заведений, где процесс образования может быть построен в несколько иной форме, также на преподавательскую должность по ведению специальности может быть принят специалист в профессии, который не являлся ранее преподавателем.

Для быстрой и без стрессовой адаптации такому человеку необходим помощник в виде наставника.

Наставничество является необыкновенно мощным инструментом для людей, которые хотят учиться и расти внутри организации. Переход или подготовка к переходу на новую позицию, принятие на себя новых обязанностей, укрепление уверенности в способности развивать свою карьеру дальше, или работа в новой среде — все это окажется намного проще с наставником, который поддерживает тебя [1].

Наставничество - это помощь человеку в постановке и достижении целей, что постепенно вносит позитивные изменения в области личностного и профессионального развития.

Наставник – это человек, который является своего рода образцом для подражания. Подопечный под наблюдением наставника принимает позицию ученика, который видит в нем авторитет.

Удержание сотрудников на 25% выше в образовательных организациях, практикующих наставничество.

Бытует мнение, что наставником может быть преподаватель, имеющий стаж работы по специальности не менее 10 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

На мой взгляд это не совсем верно, преподаватель, имеющий опыт, категорию может не являться авторитетом для учеников, в то время как более молодой преподаватель или преподаватель имеющий меньший стаж работы, может зарекомендовать себя как эффективный педагог, умеющий сделать свои занятия интересными и завоевать любовь и авторитет у детей.

В классической интерпретации вариант наставничества выглядит как непосредственно обучение на собственном примере и передача информации от более опытного молодому наставнику.

Несомненно, изначально необходимо предоставить необходимую вводную информацию об учебном заведении, местах размещения необходимой информации на ресурсах, менеджерском составе учебного заведения и преподавательском составе.

На мой взгляд последнее удобно осуществлять на совместном посещении педагогического совета, где присутствует весь коллектив.

Далее отношения опытного преподавателя и молодого могут происходить по типу коучинга, на партнерском уровне.

Бывает, что наставник воспринимается как тренер-специалист более высокого ранга. Наставник с опытом часто является отличным учителем или психологической поддержкой для новичков [2].

Наставничество похоже на запуск проекта, в котором есть исходная точка и желаемый результат. Условно этот процесс можно разделить на следующие этапы.

1. Знакомство со специалистом и изучение его запроса.
2. Совместное формулирование целей и разбор проблем, которые могут помешать в процессе работы.
3. Активный этап. Наставник вместе с подопечным ставит промежуточную цель, а на следующей встрече они обсуждают прогресс в продвижении. Можно разбирать и конкретные рабочие случаи — как справиться с нагрузкой или как решить определенную задачу.

Наставник делится своим опытом и рассказывает, что он делал в аналогичной ситуации.

Но не происходит навязывания личного опыта, есть возможность придумать и осуществить иную линию решения проблемы.

4. Этап «зеркала». Когда наставник видит, что специалист сам справляется с поставленными задачами и его вмешательство не требуется, то начинает просто наблюдать за ним.
5. Финальный этап: наставник и подопечный оценивают совместно проделанную работу, а в конце наставник дает ориентиры на будущее.

В тоже самое время опытный педагог может получить свою выгоду от работы с молодым специалистом в плане свежих тенденций в обучении, новых технологий при обучении молодых специалистов, если педагог из другого учебного заведения можно перенять интересные практики преподавания, если это специалист банка, изучить и понять последние изменения и тенденции работы в банковской сфере.

Наставник получает возможность оценить молодого специалиста в реальной рабочей обстановке и понять уровень его навыков, умений и знаний.

Таким образом через наставничество можно избежать ситуации, когда образовательной организации приходится самостоятельно переучивать молодых педагогов.

Важно раскрытие потенциала наставляемого, выявление его сильных сторон.

Программы наставничества представлены на рисунке 1 [3].

Таким образом можно подвести итогу коуч-наставничества для всех заинтересованных сторон.

Выгоды наставничества для СПО:

1. предоставляет личностно-ориентированное развитие;
2. предоставляет способы организации личности к организационной культуре;

3. повышает процент сотрудников, остающихся в компании на протяжении длительного времени;
4. организует передачу опыта между преподавателями;
5. поддерживает другие развивающие виды деятельности.



Рисунок 1- Программы наставничества

Выгоды для наставника:

1. развитие новых навыков и понимания;
2. удовлетворение для наблюдения за развитием других людей;
3. использование своих знаний и навыков.

Выгоды для наставляемого:

1. поддержка со стороны более опытных коллег;
2. возможность обучения с использованием ролевой модели;
3. развитие уверенности в себе, самоуважения и умения полагаться на свои силы.

Наставничество и коучинг можно использовать вместе, поскольку эти два направления не исключают друг друга. При

грамотном сочетании таких методик эффект будет значительно заметнее. Наставник существенно расширит свои возможности применяя элементы коучинга в своей деятельности.

Список источников

1. Парлслоу Э., Лидхед М. Коучинг и наставничество, Практические методы обучения и развития - Издательство Библос, – 2020г
2. Кларин М.В. Корпоративные тренинги, наставничество, коучинг.- Москва: Издательство Юрайт, 2023г.
3. Сайт <https://www.kpilib.ru/> - [Электронный ресурс]. (дата обращения: 18.09.2023)

«НАСТАВНИЧЕСТВО СТУДЕНТА, КАК ОПЫТ САМАРСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА им. БАРТЕНЕВА В.В.»

*Чуваева Валентина Александровна.
ГБПОУ СО «Самарский
многопрофильный колледж им. Бартенева В.В»,
советник директора по воспитанию и по взаимодействию с
детскими общественными объединениями.*

Формирование наставничества – одна из преобладающих на сегодняшний день задач в работе с молодежью.

Создание условий для развития у студентов гражданственности, ответственности, формирования профессионально значимых качеств и готовности к их активному проявлению в различных сферах жизни общества и социального окружения – обязательная функция каждой образовательной организации Российской Федерации.

Наставничество - это лучший способ передачи опыта через личный контакт и творческое взаимодействие единомышленников разных поколений. Задачи

наставничества: привить молодым специалистам интерес к профессиональной деятельности.

В данной статье рассмотрим форму наставничества «студент — студент», как опыт Самарского многопрофильного колледжа им. Бартенева В. В.

Форма наставничества «студент-студент» является одной из наиболее эффективных форм обучения и развития студентов. Она основана на том, что один преподаватель передает свои знания и опыт другому студенту, который затем становится его помощником или ассистентом.

Основной принцип этой формы заключается в том, что студент получает не только теоретические знания от преподавателя, но и практические навыки работы с компьютером, программами и другими техническими средствами. Это помогает ему лучше понимать материал и запоминать его на более длительный период времени.

Кроме того, форма наставничества «студент-студент» способствует развитию коммуникативных навыков между преподавателем и студентами. Преподаватель может использовать эту форму для того чтобы помочь студентам лучше понять друг друга и наладить контакт со своими коллегами по учебе. Именно этот стимул и стал основополагающим для создания группы наставников. Второй курс группы 22-139 специальности «Компьютерные системы и комплексы» взяли шефство над группой первого курса 23-139 специальности «Компьютерные системы и комплексы».

За каждым второкурсником закреплен первокурсник для помощи, поддержки и наставничества. Студентов познакомили на специальном организационном собрании, объяснили цели и задачи программы, а дальше студентам было предложено разбиться на пары: второй курс – первый курс.

В целом можно сказать, что форма наставничества "студент-студент" является очень полезной для всех участников процесса обучения. Она позволяет студентам получать новые знания и навыки, а также улучшает качество

преподавания благодаря активному участию студента в процессе обучения.

Сама форма предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи формы. Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенци;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, наставляемые получают стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию в том числе и профессиональных компетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри студенческой группы и Колледжа;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- сокращение числа конфликтов со студенческим, педагогическим и родительским сообществами.

Портрет участников:

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер студенческой группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность и пр.). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся, особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом или видом творческой деятельности, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «студент старшего курса – студент младшего курса», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «сильный – слабый», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Форма наставничества «студент-студент» осуществляется в режиме внеурочной деятельности. Возможны: совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах, волонтерство, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), совместная проектная деятельность.

На практике доказано, что форма наставничества «студент-студент» является одной из наиболее эффективных форм обучения и развития студентов в Самарском многопрофильном колледже им. Бартенева В. В. Она позволила студентам получить опыт работы под руководством опытного классного руководителя, а также учиться от него новым методам и подходам к решению задач.

Основной принцип этой формы заключается в том, что студенты работают над проектами вместе со своим наставником. Это помогает им не только развивать свои навыки в конкретной области знаний, но и укреплять отношения между собой. Кроме того, такой формат обучения способствует формированию командного духа и повышению мотивации для достижения общих целей.

Одним из ярких примеров стал проект «Посвящение в студенты», где обе группы сплотились, совместно разработали сценарий, участвовали в репетициях и выступили на традиционном мероприятии Колледжа. Ребята показали качественное и нетривиальное выступление.

Важным аспектом данной формы является индивидуальный подход к каждому студенту. Наставник учитывает его потребности и интересы при выборе проектов или заданий для выполнения. Он также может помочь своему подопечному разобраться с трудными вопросами или проблемами, которые могут возникнуть во время работы над проектом.

Когда в Колледже прошел легкоатлетический кросс – студенты второго курса по собственной инициативе пришли поддержать первокурсников.

Кроме того, форма наставничества «студент-студент» предоставляет возможность для постоянного общения между студентами и их наставниками. Они могут обсуждать свои успехи и неудачи, делиться опытом работы и помогать друг другу развиваться как профессионалы.

Студенты второго курса проводили с наставляемым курсом игры на знакомство и взаимодействие. Классный руководитель проводил с обоими группами тренинги на командообразование.

В целом, форма наставничества «студент-студент» является эффективным способом обучения и развития студентов. Она помогает им получить ценный опыт работы под руководством опытного специалиста, укрепить отношения между собой и повысить мотивацию для достижения общих целей.

СОДЕРЖАНИЕ

Абосимова Г.А. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В АО САМАРА – ЛАДА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ».....	4
Алябьева Н.В. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ЧЕМПИОНАТАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ПРОФЕССИОНАЛЫ»	8
Антоненко И.В. НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: РЕАЛИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ.....	17
Артюшкина Е.Д. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ НАСТАВНИКА	25
Блошенко М.С., Блошенко Л.М. ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» В ГБПОУ «ПГК»	28
Бороденко Н.В., Роспшер Н.В. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ПРИ СОДЕЙСТВИИ НАСТАВНИКА	37
Буланкина Е.В. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	44
Ибрагимова А.А. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ - СТУДЕНТАМ ВУЗА	49
Карабанова С.В. ТЕХНИЧЕСКИЙ МУЗЕЙ КОЛЛЕДЖА КАК ПЛОЩАДКА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	53
Королева Т.А., Маланичева М.В. МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ	60

Купряшова Л.В., Киреева М.В. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В СФЕРЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	63
Куревлева Н.В. ПУТЬ В ПРОФЕССИЮ СУРДОПЕДАГОГА	70
Лапицкая М.А. КЛАССИЧЕСКИЙ ВАРИАНТ «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ» В ГБПОУ «ПГК».....	76
Мишин А.А. ФОРМУЛА НАСТАВНИЧЕСТВА.....	85
Писарева А.И. НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	87
Полежаев Р.Г., Еткарева Е.П. ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В НАПОЛНЕНИИ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ГРУППЫ «ВКОНТАКТЕ» РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА «ВЕГА»	92
Попова С.В. ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА СТУДЕНТОВ.....	98
Решеткова Е.А. ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ КУРСОВОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	100
Садовникова С.Д., Полежаев Р.Г. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ КРУЖКОВОЙ И ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ «ВЕГА»	105
Селиверстова И.В. МОЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	110
Спирчагов С.Ю. ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ ПОСРЕДСТВОМ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	115
Стрижакова Е.Е. МОЙ ОПЫТ НАСТАВЛЯЕМОГО: ОТ ПЕДАГОГА К ПЕДАГОГУ.....	121

Тарасов А.Г. ПРАКТИКА НАСТАВНИКА ПО ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСАХ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ	128
Токарева Н.А. ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.....	135
Фатеева А.Н. НАСТАВНИЧЕСТВО - КАК ОБУЧАТЬ И МОТИВИРОВАТЬ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	141
Фисенко Ж.В. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА. В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ», «ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ».....	146
Харитоновна Е.В. НАСТАВНИЧЕСТВО НОВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ЭЛЕМЕНТАМИ КОУЧИНГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (на специальности «Банковское дело»).....	172
Чуваева В.А. «НАСТАВНИЧЕСТВО СТУДЕНТА, КАК ОПЫТ САМАРСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА им. БАРТЕНЕВА В.В.».....	177

**«ПРАКТИКА И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА»**

Сборник статей II регионального практического семинара

Ответственные за выпуск:

Перепелов В.В. – инженер КМБ;
Перепелова Е.Р. – техник ИВЦ.

Изготовлено в ГБПОУ "ПГК",
бумага офсетная, объем 11,75 усл. п.л.
Сдано в печать 04.10.2023. Подписано в печать 05.10.2023
443068, Самара, ул. Луначарского, 12

