

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

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

# «ПРАКТИКА И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА»

СБОРНИК СТАТЕЙ  
IV МЕЖДУНАРОДНОГО  
ПРАКТИЧЕСКОГО  
СЕМИНАРА

30 сентября 2025 года

Самара



Практика и механизм реализации программ наставничества: Сборник статей IV Международного практического семинара», Самара, 30 сентября 2025 г. – Самара: ГБПОУ «ПГК», 2025. - 161 с.

В сборник материалов IV Международного практического семинара «Практика и механизмы реализации программ наставничества», проведенной в ГБПОУ «ПГК» 30 сентября 2025 г., включены статьи педагогических работников, методистов и представителей администрации профессиональных образовательных организаций России, Республики Казахстан, Республики Беларусь, Приднестровской молдавской республики.

Материалы сборника отражают личный опыт авторов статей по наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях, 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, Шуваткин А.В., зам. директора по учебно-методической работе Гисматуллина Л.Н., старший методист Манахова Н.М.

# РАЗДЕЛ 1

## ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ





## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ГБПОУ «ПГК»**

*Анциферова М.Б., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

В настоящее время педагоги стали уделять огромное внимание развитию исследовательской деятельности обучающихся в в нашем колледже и в других образовательных организациях. Трудом многих энтузиастов создается система исследовательской деятельности обучающихся, объединившая разнообразные формы ее организации, от олимпиад и конкурсов до научных конференций. Организация исследовательской деятельности способствует формированию методологической компетентности обучающихся как уровня образованности, достаточного для самостоятельного решения мировоззренческих задач теоретического или прикладного характера в разных сферах жизнедеятельности. Создание в ГБПОУ «ПГК» определенных организационно-педагогических условий для развития исследовательской деятельности обучающихся позволяет максимально учитывать их способности и потребности ,содействует формированию их исследовательской культуры, ведет к повышению качества образования.

**Наставничество** — процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. Наставничество в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования. Как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к научно-исследовательской деятельности педагог не всегда может оказать поддержку учащемуся в научно-исследовательской деятельности. Не потому, что профессионально не готов, нет возможности уделить достаточно время качественной,

успешной подготовке каждого обучающегося. Если и идет подготовка учеников к научно исследовательской деятельности, то для данного вида работы особое внимание уделяется инициативным, одаренным учащимся группы .

Чтобы привлечь внимание к научно исследовательской деятельности всех обучающихся первого курса на уроках Естествознания и Астрономии, необходимо внедрить в практику работы обучающихся старших курсов. Обучающиеся 2,3 и 4 курса уже защищали свои работы на уроках астрономии и естествознания. По результатам защиты своих исследовательских работ они могут консультировать и создавать свой план работы с обучающимися младшего курса. Для наставнического взаимодействия можно выделить следующие этапы:

1) **адаптационный**— предполагает диагностическое исследование по определению возможности реализации наставничества, заинтересованности учащихся в тесном сотрудничестве со обучающимся-наставником. Выявление проблем, которые испытывает младший товарищ в научно-исследовательской деятельности. Выявляются недостатки в сформированности исследовательских умений и навыков, и на этой основе производится построение новой программы работы с обучающимся 1 курса;

2) **основной** - определяется типология самостоятельных творческих работ обучающихся, в которых они будут принимать участие. Важным элементом работы на данном этапе является ознакомление учащихся с планом исследовательской деятельности. В нее входят:

- постановка исследовательского вопроса;
- сбор информации о том, что уже известно по данной теме;
- выдвижение гипотезы, построение модели;
- выбор методики исследования;
- получение результатов;
- анализ результатов и получение ответа на поставленный вопрос.

Темы исследовательских работ выбираются участниками самостоятельно или по рекомендации обучающихся-наставника.

**3) контрольно-оценочный**— на данном этапе усилия наставников – старших курсов направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности юных исследователей, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Одной из форм рефлексии собственных достижений в программе является заполнение анкеты исследователя, которую предлагается заполнить ученикам после того, как исследовательская работа завершена;

**4) итоговый этап.** Для юного исследователя значимо увидеть конкретный результат своей работы. Обучающийся-наставник должен быть готов поделиться навыками по созданию мультимедийных презентаций, публикаций, электронных таблиц, работы в текстовом редакторе. Организация исследований младших курсов диктует необходимость в сформированном особым способом педагогическом сообществе, где обучающийся-наставник выступает как «адаптор», связующее звено между учителем и учащимися младшего курса. Поэтому необходимо, чтобы либо он сам обладал достаточной квалификацией в области исследований и имел связь с научным консультантом-преподавателем.

Главным в работе с обучающимися 1 курса является педагогический аспект: во-первых, его образовательная сторона, предусматривающая овладение детьми современными методами исследований, а во-вторых, воспитательная, т.е. адаптационная сторона этих исследований. Следовательно, перспективу научной проектно-исследовательской деятельности обучающихся нашего колледжа необходимо строить, прежде всего, как перспективу педагогическую, конечно, акцентируя внимание на фундаментальных, устойчивых, долгоживущих знаниях. Именно такого рода исследования способны помочь ребенку, подростку в социальной и психологической адаптации к условиям реальной

жизни, воспитанию в нем положительного мировосприятия, умения гибко перестраивать направление деятельности.

Старшекурсник должен присутствовать на защите исследовательской работы своего подопечного, оказывать ему помощь и поддержку при необходимости. В нашем учебном заведении мы только начинаем использовать такой вид наставничества в проектных и исследовательских работах обучающихся, но можно предположить, что в дальнейшем он будет развиваться.

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.

### **Список использованных источников.**

1. Гончарова Н.А., Сергеева А.Н. Наставничество как форма сопровождения профессиональной подготовки будущих педагогов // Педагогическое образование в России. – 2020. – № 5. – С. 25–31.
2. Карпов И.С. Роль наставника в формировании компетенций учащихся среднего профессионального образования // Среднее профессиональное образование. – 2022. – № 1. – С. 41–45.
3. Коробкова О.Б. Формирование научного мировоззрения обучающихся в условиях среднего профессионального образования // Вестник Казанского технологического университета. – 2019. – Т. 22, № 2. – С. 143–147.
4. Федеральный портал "Российское образование" \Наставничество как эффективный инструмент воспитания молодых исследователей. URL: <https://www.edu.ru/articles/nastavnichestvo-kak-effektivnyj-instrument-vospitaniya-molodyh-issledovatelej/> [дата обращения: указывается при цитировании]
5. Сайт Министерства просвещения РФ Методические рекомендации по сопровождению научных исследований



студентов СПО. URL: [http://minprosvet.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=123456](http://minprosvet.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=123456) [дата обращения: указывается при цитировании]

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ**

*Блошенко М.С., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»  
Блошенко Л.М., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

**Аннотация.** Объявление Года педагога и наставника обусловлено тем, что общество постепенно приходит к осознанию: служение учителя 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 (softskills) 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, а также наставничество в рамках выполнения обучающимися индивидуальных, курсовых и дипломных проектов;
- 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 «ППК» 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.

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТА ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Вильдина И.Н., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам актуальности и проблемных аспектов наставничества в подготовке студентов к

конкурсам, чемпионатам и олимпиадам. Рассматриваются причины возрастающей роли наставничества в современном высшем образовании, такие как необходимость формирования профессиональных компетенций, развитие личностных качеств студентов, устранение разрыва между теорией и практикой, повышение мотивации и стрессоустойчивости. В статье предлагаются пути решения обозначенных проблем, включая привлечение практикующих специалистов, создание межвузовских центров подготовки, внедрение эффективных методов психологической поддержки и систематизацию лучших практик наставничества.

**Ключевые слова:** педагог-наставник, актуальность наставничества, проблематика наставничества, конкурсы, конференции.

Практика наставничества в подготовке студентов сегодня приобрела особую значимость благодаря ряду факторов, обусловленных изменениями в образовательной среде, потребностях рынка труда и ожиданиями работодателей.

Актуальность наставничества обусловлена несколькими ключевыми аспектами:

1. Формирование профессиональных компетенций.

Современные работодатели ожидают от молодых специалистов не только глубоких теоретических знаний, но и практических навыков, готовности быстро адаптироваться к новым условиям и решать нестандартные задачи. Наставничество позволяет студентам развивать эти компетенции через непосредственное взаимодействие с профессионалами, имеющими реальный опыт работы в отрасли.

2. Развитие личностных качеств и социальной адаптации.

Педагоги-наставники помогают студентам развивать лидерские качества, коммуникативные навыки, способность брать на себя ответственность и проявлять инициативу. Это

важно не только для успешного трудоустройства, но и для дальнейшей карьерной самореализации.

### 3. Повышение мотивации и уверенности в себе.

Поддержка педагогов значительно повышает мотивацию студентов к обучению и самостоятельной исследовательской деятельности. Чувство поддержки и признания успехов укрепляет уверенность в собственных силах и способствует профессиональному росту.

### 4. Устранение разрыва между академическими знаниями и практикой.

Часто возникает разрыв между теоретическим образованием и требованиями реальной профессиональной среды. Преподаватель-наставник помогает студентам увидеть прикладную сторону изучаемых дисциплин, адаптируя теорию к практике и показывая, как применять знания в реальных рабочих ситуациях.

### 5. Поддержка инновационных подходов и инициативности.

Наставничество способствует созданию условий для развития креативного мышления и инициативы. Студенты получают возможность реализовывать собственные идеи и проекты, получать обратную связь и корректировать свои действия, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

### 6. Профессиональная социализация и формирование профессиональной идентичности.

Через общение с преподавателями-наставниками студенты быстрее усваивают нормы и ценности профессии, понимают этические стандарты поведения, развивают чувство принадлежности к профессиональному сообществу.

### 7. Готовность к изменениям и стрессоустойчивость..

Преподаватель помогает студентам осваивать навыки управления временем, планирования, принятия решений в

сложных ситуациях, что крайне важно в условиях постоянно меняющейся рабочей среды и высокой конкуренции.

Таким образом, практика наставничества становится неотъемлемым элементом современного образования, обеспечивая комплексное развитие личности студента, повышение его конкурентоспособности на рынке труда и успешную интеграцию в профессиональное сообщество.

Проблематика наставничества в подготовке студентов к конкурсам, чемпионатам и олимпиадам связана с рядом специфических особенностей и ограничений, которые требуют внимательного рассмотрения и учета при организации такого рода мероприятий. Рассмотрим основные аспекты данной проблематики подробнее:

Одной из главных проблем является нехватка опытных преподавателей и специалистов, обладающих необходимыми компетенциями и знаниями для подготовки студентов к таким мероприятиям. Многие преподаватели имеют хорошие теоретические знания, однако не обладают достаточным практическим опытом участия в соревнованиях или проведения эффективной подготовки.

Решение:

- Привлечение практикующих профессионалов и экспертов из соответствующих отраслей.
- Проведение специализированных тренингов и курсов повышения квалификации для преподавателей-наставников.

В своей работе я регулярно привлекаю авторитетных специалистов из сферы юриспруденции, чтобы мои студенты смогли непосредственно услышать реальные истории профессионального успеха и перенять полезные практические советы, основанные на многолетнем опыте работы в юридической практике.

Подготовка к соревнованиям требует значительных временных, финансовых и технических ресурсов. Не все учебные заведения располагают необходимой материально-

технической базой (оборудованием, лабораториями, специализированными площадками), а также финансовыми возможностями для обеспечения полноценного тренировочного процесса.

Решение:

- Создание межколледжных центров подготовки, где студенты могли бы объединяться и совместно использовать ресурсы.
- Активное привлечение грантов, спонсоров и партнеров для финансирования подготовки.

Участие в конкурсах, чемпионатах и олимпиадах связано с высоким уровнем стресса и давления, что может негативно сказываться на психоэмоциональном состоянии студентов. Некоторым участникам сложно справляться с нагрузкой, страхом неудачи и ожиданием высоких результатов.

Решение:

- Психологическая поддержка студентов со стороны педагогов-наставников и психологов.
- Формирование позитивной атмосферы и акцент на развитии навыков самоорганизации и стрессоустойчивости.

Исходя из собственного опыта, при подготовке студентов к участию в конференциях и конкурсах я ставлю во главу угла формирование комфортной и поддерживающей среды, стимулирующей развитие уверенности и внутренней мотивации обучающихся. При подготовке студентов акцент делается не только на раскрытии важности и актуальности изучаемой проблемы, но и на развитии у них ключевых профессиональных навыков: самостоятельного проведения исследований, критической оценки источников, грамотной организации и структурирования исследовательского материала, а также убедительного представления собственных выводов и аргументов. При этом, важнейшее место занимает работа над развитием навыков публичной речи, эффективного

общения и аргументированного взаимодействия с аудиторией и экспертами. Не менее значимо формирование личностных качеств, таких как способность грамотно планировать своё время, рационально использовать ресурсы и сохранять эмоциональное спокойствие даже в сложных и ответственных ситуациях.

Ежегодная смена участников часто приводит к утрате ценного опыта и знаний, накопленных предыдущими поколениями студентов. Из-за частого обновления состава студентов, новый состав вынужден начинать подготовку фактически заново, повторяя ошибки предшественников и тратя значительное количество времени на освоение базовых элементов подготовки. Это снижает эффективность и результативность будущих выступлений, замедляет процесс достижения высоких результатов и усложняет поддержание стабильного уровня успеха на протяжении нескольких сезонов. Молодые участники зачастую начинают подготовку практически с нуля, теряя время и упуская важные детали.

Решение:

- Создание базы лучших практик и методик подготовки.
- Передача опыта от старших студентов младшим через наставнические программы внутри университета.

Иногда подготовка ведется недостаточно целенаправленно, и студенты оказываются неподготовленными к специфическим задачам и формату конкретного конкурса. Это происходит из-за недостаточной информированности о требованиях организаторов или отсутствия опыта участия в аналогичных мероприятиях.

Решение:

- Тщательное изучение регламентов и требований конкретных соревнований.
- Участие в пробных испытаниях и тестовых заданиях, приближенных к реальным условиям.

Проблематика наставничества в подготовке студентов к конкурсам, чемпионатам и олимпиадам требует комплексного подхода, включающего улучшение кадрового потенциала, расширение ресурсной базы, создание механизмов психологической поддержки и интеграции теории с практикой. Эффективное решение указанных проблем позволит повысить уровень подготовки студентов, улучшить их результаты на соревнованиях и укрепить престиж учебных заведений.

### **ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В СОЦИАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ МОЛОДЕЖИ**

*Глоба Ю.С., руководитель по военно-патриотическому воспитанию  
УО «Могилевский государственный  
технологический колледж»*

***«Если мы хотим видеть Беларусь сильной и процветающей державой, то должны, прежде всего, думать об идеологическом фундаменте белорусского общества...»***

***А.Г.Лукашенко***

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности применения практики наставничества в социально-общественной деятельности обучающихся учреждений образования Республики Беларусь. Подчеркивается значение наставничества как эффективного инструмента формирования гражданской позиции, социальной ответственности и патриотизма. Особое внимание уделено разработке и внедрению оригинальной модели наставничества в сфере военно-патриотического воспитания, основанной на

преемственности поколений и интеграции образовательного процесса с практиками сохранения исторической памяти.

**Ключевые слова:** наставничество, социально-общественная деятельность, военно-патриотическое воспитание, Республика Беларусь, образование.

**Введение.** В условиях современных вызовов система образования Республики Беларусь выполняет не только образовательные и воспитательные задачи, но и служит важным институтом социализации подрастающего поколения.

Молодое поколение зачастую больше сосредоточено на материальных благах и личном успехе, нежели на общественном благе и интересах страны. Ценность патриотизма снижается, уступая место стремлению к комфорту и потреблению. Такое положение вещей разрушает дух коллективизма и сопричастности к судьбам своей страны.

Проблема воспитания патриотизма среди современной молодежи приобретает особую остроту в условиях современного мирового сообщества, характеризующегося ускоренными темпами социальных изменений, информационной перегрузкой и растущим влиянием глобализационных процессов.

Факторов снижения патриотического воспитания много, однако, они тесно связаны друг с другом. Преодолеть негативные тенденции можно путем повышения внимания государства к вопросам патриотического воспитания, улучшения образовательного процесса, популяризации исторических героев и важных моментов истории, укрепления социального доверия и вовлеченности молодежи в активную жизнь общества.

Одним из эффективных инструментов реализации воспитательных задач является практика наставничества. Она обеспечивает процесс передачи социального опыта, ценностей, норм поведения и навыков от более опытных субъектов к менее опытным. Наставничество в образовании сочетает личностный и коллективный подход, способствует формированию у молодежи социальной зрелости, а также



является ресурсом укрепления института воспитания в условиях глобальных вызовов и трансформаций.

Особое значение в белорусской практике имеет наставничество в сфере военно-патриотического воспитания, где соединяются задачи национальной идентичности, укрепления исторической памяти, социальной активности молодежи и подготовки к служению Отечеству.

В педагогике наставничество трактуется как особая форма межличностного взаимодействия, при которой более опытный участник образовательного процесса оказывает поддержку менее опытному в профессиональном, учебном и социальном становлении.

Основные подходы к пониманию наставничества включают:

- социально-культурный подход — наставничество как способ передачи культурных и исторических ценностей;
- психолого-педагогический подход — наставничество как средство формирования мотивации, самодисциплины, социализации личности;
- деятельностный подход — наставничество как совместная деятельность наставника и подопечного в реальных социальных условиях.

Для белорусской образовательной практики характерно сочетание всех трех подходов, что позволяет рассматривать наставничество не как разовое мероприятие, а как устойчивую систему воспитательной работы.

В социально-общественной деятельности наставничество реализуется через:

- ученическое самоуправление;
- волонтерские отряды и движения;
- студенческие инициативы;
- краеведческие и поисковые объединения;
- военно-патриотические клубы и организации.

Таким образом, наставничество выступает не только формой педагогического взаимодействия, но и инструментом формирования социальной активности молодежи.

В образовательных учреждениях Беларуси традиционно развиваются коллективные формы социально-общественной деятельности: тимуровские и волонтерские отряды, школьные советы самоуправления, студенческие объединения, молодежные инициативы в рамках БРСМ и ОО «Белорусский союз женщин».

Практика наставничества реализуется в нескольких направлениях:

1. «Равный обучает равного» — старшеклассники оказывают помощь младшим в учебе, организации мероприятий, освоении социальных проектов.
2. «Студент — школьнику» — студенты педагогических, медицинских и технических вузов сопровождают деятельность кружков и объединений школьников.
3. «Учитель — ученик» — педагоги помогают учащимся раскрыть лидерские качества, участвуют в подготовке инициативных проектов.
4. «Социальный партнер — молодежь» — представители общественных организаций и предприятий становятся кураторами молодежных инициатив.

Эти формы способствуют укреплению гражданской активности обучающихся, развитию у них ответственности и готовности к социально значимой деятельности.

Одной из инновационных практик является создание трехуровневой модели наставничества в военно-патриотической сфере, которая предполагает включение молодежи в деятельность, связанную с сохранением исторической памяти и подготовкой к службе в Вооруженных Силах.

Структура модели:

1. Первый уровень: ветераны Великой Отечественной войны, воины-интернационалисты, представители силовых

структур передают свой опыт и знания старшеклассникам и студентам.

2. Второй уровень: старшеклассники и студенты становятся наставниками для учащихся средних классов, вовлекая их в военно-патриотические клубы, поисковые и краеведческие отряды.
3. Третий уровень: коллективные объединения (школьные патриотические клубы, поисковые отряды, молодежные организации) выступают наставниками для всех обучающихся, вовлекая их в массовые мероприятия и акции.

Содержание деятельности:

- проведение военно-спортивных игр («Зарница», «Орленок»);
- организация акций «Вахта памяти», «Живи и помни», уход за памятниками и воинскими захоронениями;
- занятия по основам строевой, туристической и начальной военной подготовки;
- проведение дискуссионных и медиа-проектов («История моей семьи в истории страны»);
- создание школьных и студенческих музеев, посвященных героическому прошлому Родины.

Социальный эффект:

- укрепление межпоколенческих связей;
- формирование дисциплины, ответственности, готовности к защите Отечества;
- развитие исследовательских и лидерских качеств молодежи;
- сохранение исторической памяти и национальной идентичности.

**Заключение.** Практика наставничества в социально-общественной деятельности обучающихся в Республике

Беларусь является эффективным механизмом воспитания активной и патриотически ориентированной молодежи.

Оригинальная модель наставничества в военно-патриотической сфере позволяет интегрировать образовательный процесс с сохранением культурного и исторического наследия, обеспечивает воспитание гражданской позиции и готовности к защите Родины.

Наставничество в условиях белорусской образовательной системы выступает не только педагогическим инструментом, но и социальным феноменом, способствующим укреплению национальной идентичности и развитию устойчивого гражданского общества.

### **Список использованных источников**

1. Концепция воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edu.gov.by>. – Дата доступа: 20.09.2025.
2. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы. – Минск: Министерство образования Республики Беларусь, 2021. – 64 с.
3. Педагогика: учебник / под ред. И. А. Зимней. – Минск: Вышэйшая школа, 2020. – 452 с.
4. Белорусская молодежь: ценности, установки, ориентиры: социологический отчет / НАН Беларуси, Институт социологии. – Минск, 2022. – 118 с.
5. Шляхова Л.В. Наставничество в образовательной среде: теоретические основы и практика реализации / Л. В. Шляхова // Педагогика и психология. – 2021. – № 4. – С. 55–62.
6. Сафронова Е.И. Социальное наставничество как ресурс воспитания гражданской активности молодежи / Е. И. Сафронова // Образование и воспитание. – 2020. – № 3. – С. 27–34.
7. Лукашенко А.Г. О приоритетах государственной молодежной политики: Послание Президента Республики

Беларусь белорусскому народу и Национальному собранию. – Минск, 2023. – 42 с.

## **ОТ БОЙЦА ДО ЧЕМПИОНА: ИСКУССТВО НАСТАВНИЧЕСТВА В МИРЕ WORLDSKILLS**

*Есеева Б. Т., преподаватель  
НОУ «Высший инженерно-технологический колледж»  
Республика Казахстан*

**Аннотация.** В статье раскрывается многогранная роль наставника в подготовке студентов к чемпионатам WorldSkills. Рассмотрены ключевые этапы работы: отбора конкурсантов на основе потенциала, погружения в регламенты, разработки индивидуальных траекторий и методов отработки навыков. Особое внимание уделено трансформации роли наставника от инструктора к партнёру, а также вызовам процесса: борьбе с выгоранием, страхом ошибок и нехваткой ресурсов. Подчёркивается, что результат подготовки выходит за рамки медалей и заключается в формировании профессионалов мирового уровня, развитии образовательной среды и укреплении престижа учреждения.

**Ключевые слова:** WorldSkills, наставничество, подготовка конкурсантов, профессиональное мастерство, индивидуальный план подготовки (ИПП), стрессоустойчивость, образовательные стандарты, компетенции, мотивация, карьерный рост, развитие образования, экспертное сообщество.

WorldSkills — это не просто конкурс профессионального мастерства. Это мощнейший драйвер развития среднего специального и высшего образования, задающий новые стандарты подготовки кадров. В центре этого урагана технологий, стресса и высочайших требований находятся двое: конкурсант и его наставник. Если студент — это боец, то наставник — его стратег, тренер, психолог и опора. Сегодня я, как наставник и эксперт WorldSkills, хочу рассказать, из чего

складывается этот сложный и невероятно увлекательный процесс.

### **Этап 1: Не поиск таланта, а распознавание потенциала**

Первый и один из самых ответственных этапов — отбор. Успеваемость в зачетке часто бывает обманчива. Я ищу не отличника, а «горящие» глаза. Ключевые качества для меня:

Трудолюбие: Готов ли он к сотням часов монотонной отработки навыков?

Часто самый скромный студент обладает нераскрытым внутренним стержнем. Задача наставника — увидеть этот потенциал и дать ему шанс.

### **Этап 2: Погружение в стандарты. Мы — команда**

Подготовка к WorldSkills кардинально отличается от подготовки к экзамену. Здесь нет места «примерно» и «как-нибудь». Есть жёсткий регламент и список заданий. Моя задача на старте — не дать готовые ответы, а научить студента самостоятельно читать и интерпретировать эти документы. Мы вместе разбираем каждый критерий, каждую строчку.

### **Этап 3: Индивидуальная траектория и «дробление» навыка**

Универсальных планов не существует. Для каждого студента мы разрабатываем Индивидуальный План Подготовки (ИПП), который включает:

- Теорию: Углублённое изучение нормативов, технических регламентов, материалов.
- Практику: Здесь ключевую роль играет метод «дробления». Сложнейшая операция разбивается на десятки мелких элементов. Каждый элемент отрабатывается до автоматизма, а затем собирается в единое целое. Это напоминает подготовку спортсмена или музыканта.
- Физическую выносливость: Концентрация внимания в течение нескольких конкурсных дней требует серьезных физических сил.

Путь к пьедесталу редко бывает гладким. Главные трудности:

- Выгорание: Многомесячный марафон истощает. Важно вовремя заметить усталость, дать возможность переключиться, поддержать словом.
- Страх ошибки: Для молодого специалиста провал на тренировке может выглядеть как катастрофа. Важнейшая задача — научить воспринимать ошибку не как поражение, а как самый ценный урок.
- Гонка за ресурсами: Часто для подготовки необходимо оборудование или материалы, которых нет в колледже. Здесь наставник становится переговорщиком и менеджером, ищущим партнёров в реальном секторе.

**Итог:** что мы получаем в финале? Даже если медаль не завоёвана, результат колоссален.

Для образовательной организации: Это обновление материальной базы, актуализация образовательных программ и рост престижа.

В этом учебном году моя миссия как наставника была особенно амбициозной и вдохновляющей. Я вела студентов по двум фундаментальным, неразрывно связанным компетенциям, которые образуют замкнутый цикл современного инженерного творчества: «Инженерный дизайн CAD» и «Мобильная робототехника».

Инженерная графика: где рождается мысль

Здесь, в мире САПР, мы создавали не просто чертежи. Каждая линия, каждая сопряженная поверхность, каждая



сборка — это был язык, на котором мы говорили с машиной. Моя задача заключалась не в том, чтобы научить студентов просто работать в программе.

Мобильная робототехника: где идея обретает плоть и интеллект

А затем начиналось самое волшебное. Наши виртуальные модели оживали. Мобильная робототехника — это та сцена, где наш цифровой проект проходил проверку реальностью. Здесь теория сталкивалась с практикой, а идеальный чертеж — с законами физики.



В компетенции Инженерная графика заняли 2 место, Мобильная робототехника 3 место

Быть наставником в этих компетенциях — значит не просто готовить к конкурсу. Это значит быть проводником в мир высоких технологий, где красота инженерной мысли, выраженная в идеальном чертеже, встречается с мощностью и интеллектом созданной своими руками машины. Это тяжелый путь, полный проб и ошибок, ночи за пайкой и отладкой кода. Но когда твой робот точно и уверенно выполняет задание, а ты понимаешь, что от первой линии на экране до этого момента пройден огромный путь, — все это окупается сторицей. Мы не просто собирали роботов. Мы создавали будущее, по одному винтику, одной строке кода за раз.

Быть наставником WorldSkills — это призвание. Это искусство вести за собой, вдохновлять на тяжёлый труд и верить в своего студента даже тогда, когда он сам в себе



сомневается. Мы делаем гораздо больше, чем готовим к конкурсу. Мы воспитываем новое поколение профессионалов, которые уже завтра будут определять лицо нашей экономики. И в этом — главная победа!

### **Список использованных источников.**

1. Бойко Н.В. Наставничество в профессиональной подготовке студентов: теория и практика. — М.: Профессиональное образование, 2020.
2. Кузнецов С.И. Педагогика наставничества: опыт и перспективы. — СПб.: Питер, 2019.
3. Гальперин П.Я. Психология обучения и развития профессиональных навыков. — М.: Просвещение, 2018.

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТА**

*Зимарев А.А., преподаватель  
ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»*

В условиях быстро меняющегося мира и трансформации рынка труда система образования сталкивается с новыми вызовами. Одним из наиболее эффективных ответов на эти вызовы становится возрождение и модернизация древней практики — наставничества. Это не просто передача опыта от старшего младшему, а комплексная технология поддержки и развития, которая находит применение в решении самых актуальных проблем педагогического состава и студенчества.

#### **Расширенный спектр проблем, решаемых технологией наставничества**

##### **Для педагогов:**

- Адаптация и интеграция: Для молодых специалистов наставник становится «проводником» в новый коллектив, помогая преодолеть неуверенность, понять внутренние процессы и быстрее приступить к полноценной работе.

- Преодоление профессионального «застоя»: Педагоги с большим стажем часто сталкиваются с рутинной, выгоранием и сопротивлением инновациям. Наставник (которым может быть и более современный коллега) помогает освоить новые цифровые инструменты и образовательные технологии.

### **Проблемы студентов, решаемые через наставничество:**

- Низкая учебная мотивация и плохая успеваемость.
- Неосознанность выбора будущей профессии и карьерных путей.
- Сложности с совмещением работы и учебы.
- Неразвитость soft skills (гибких навыков), культуры, отсутствие навыков планирования и целеполагания, пессимистичный взгляд на будущее.
- Недостаток профессиональных компетенций, ведущий к невостребованности на рынке труда.
- Нежелание или невозможность участвовать в программах поддержки молодежи.
- Нереализованный предпринимательский или профессиональный потенциал из-за нехватки опыта и ресурсов.

### **Задачи, которые решает программа наставничества:**

- Раскрытие личного и профессионального потенциала наставляемого.
- Помощь в преодолении подросткового кризиса, самоидентификации и формировании жизненных ориентиров.
- Облегчение адаптации в новом учебном коллективе.
- Повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов через участие в конкурсах, проектах, стажировках и профориентации.
- Помощь в выборе оптимальной образовательной траектории.

- Формирование активной гражданской позиции и ценностей.
- Развитие гибких навыков (мягких навыков), лидерских качеств и метакомпетенций для успешной жизни в современном мире.
- Формирование предпринимательского мышления через участие в акселераторах и конкурсах.
- Осознанный выбор профессии и построение успешной карьеры.
- Плавная интеграция молодого педагога в профессию через взаимообогащающее сотрудничество с опытными коллегами.

### **Ожидаемые результаты реализации программы:**

- Рост вовлеченности студентов в жизнь учебного заведения.
- Повышение интереса к образовательному процессу и понимание его практической ценности.
- Подготовленность выпускников к трудовой деятельности.
- Развитие у студентов и педагогов навыков XXI века, преодоление изолированности образовательного процесса.
- Становление культуры наставничества как новой нормы, где выпускники сами возвращаются в роли наставников.

### **Концептуальная основа программы:**

1. Наставничество развивает личность, способную раскрывать потенциал в условиях неопределенности.
2. Это перспективная технология для перехода от передачи знаний к формированию метакомпетенций.
3. Технология вносит значительный вклад в достижение целей нацпроекта «Образование».

**Цель программы:** раскрытие потенциала личности для успешной самореализации и создание условий для эффективной системы поддержки, самоопределения и профориентации студентов.

### **Ключевые задачи:**

- Создать открытое сообщество наставников внутри и вне колледжа.
- Обеспечить успешную адаптацию и социализацию молодых специалистов.
- Способствовать раскрытию личностного и творческого потенциала студентов и педагогов.
- Подготовить обучающихся к осознанной профессиональной деятельности.

**Реализация программы** осуществляется последовательно по двум направлениям:

#### **1. Работа с внешней средой (привлечение поддержки):**

- Информационное освещение на всех этапах.
- Взаимодействие с партнерами на конференциях, форумах, встречах выпускников.
- Привлечение внешних экспертов и ресурсов для отбора, обучения наставников и оценки результатов.

**2. Работа с внутренней средой (поддержание программы внутри колледжа):**

- Взаимодействие с администрацией, педагогами и студентами для формирования команды и базы наставников.

**Мотивация для наставников** создается через поддержку системы на государственном и муниципальном уровнях, а также формирование среды, где наставничество считается почетной миссией и важным делом.

### **Список использованных источников.**

1. Гоголева И. И. Опыт организация деятельности педагогических классов / И. И. Гоголева // Образование и воспитание. – 2022. – № 4.1 (40.1). – С. 17-22. – URL:

<https://moluch.ru/th/4/archive/231/7503/> (дата обращения: 18.11.2022)

2. Грецов А. Г. Введение в педагогическую деятельность жизненного успеха: для старшеклассников и студентов / А.Г. Грецов. – Санкт-Петербург: Питер. – 2007. – 298 с.
3. Сластенин В.А. Введение в педагогическую деятельность / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М. – 2008. – 576 с.

**РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ СРЕДНИХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ К УСПЕШНОМУ УЧАСТИЮ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСАХ, ЧЕМПИОНАТАХ  
И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ОЛИМПИАДАХ**

*Игнатова А.С., преподаватель  
ГБПОУ «Самарский торгово-экономический колледж»*

**Аннотация.** Данная статья раскрывает многолетний опыт наставничества в колледже среднего профессионального образования (СПО), посвященный подготовке студентов к успешным выступлениям на конкурсах, чемпионатах и олимпиадах регионального, национального и международного уровней. В статье рассматриваются концептуальные основы наставничества, его значимость в развитии профессиональных компетенций студентов, а также приведены результаты собственного опыта и выработанные рекомендации по эффективной организации подобного процесса.

**Ключевые слова:** наставничество, среднее профессиональное образование, конкурсы, чемпионаты, олимпиады, подготовка студентов.

Профессиональное становление студентов колледжей тесно связано с возможностью быстрого реагирования на требования рынка труда и способностью проявлять инициативу и готовность к самосовершенствованию. Участие в

профессиональных конкурсах, чемпионатах и олимпиадах способствует интенсивному профессиональному росту, развитию творческих способностей и формированию коммуникационных навыков. В качестве инструмента поддержки и координации такой деятельности особое значение приобретает наставничество [1].

Невозможно переоценить вклад наставника в организацию и осуществление целенаправленной подготовки студентов. Только опытный специалист способен грамотно выстроить процесс подготовки, вдохновляя студентов и помогая раскрыть их потенциал. Ниже мной представлен подробный отчет о своем опыте наставничества, проанализированном в свете теории и международной практики.

Концепция наставничества основывается на взаимодействии преподавателя и студента, заключающемся в передаче опыта, знаний и профессиональных ценностей от старших поколений молодым специалистам [2]. Такая взаимосвязь выражается в регулярных встречах, занятиях и консультациях, направленных на обучение студентов эффективным приемам работы и технике принятия решений.

Важно отметить, что главная задача наставника — поддерживать баланс между передачей знаний и развитием самостоятельности студентов. Именно такая философия позволила моим студентам достигать значительных высот в области профессионального мастерства [3].

В таблице 1 представлены цели наставничества в профессиональном образовании.

Таблица 1.

#### Цели наставничества в профессиональном образовании

№	Цели	Результат
1	Передача профессиональных знаний	Повышение квалификации
2	Развитие профессиональных навыков	Увеличение личных компетенций

№	Цели	Результат
3	Воспитание интереса к выбранной профессии	Повышенная увлечённость профессией
4	Поддержка самооценки учащихся	Рост уверенности в собственных силах

Сегодня многие зарубежные университеты активно применяют наставнический подход в системе среднего профессионального образования. Например, в Великобритании существует особая должность куратора-студентов, который сопровождает студентов на протяжении всего периода обучения. Этот подход зарекомендовал себя как эффективное средство повышения академической успеваемости и общей удовлетворенности образованием.

Российская практика наставничества постепенно набирает популярность. Многие колледжи внедряют собственные концепции наставничества, организуя трёхступенчатую систему подготовки студентов к внешним мероприятиям, таким как отраслевые олимпиады и всероссийские конкурсы [4].

Мой путь наставника начался около четырёх лет назад, когда я впервые стала куратором группы студентов, стремящихся показать свои таланты в окружных, областных, всероссийских конкурсах. Весь процесс выстраивался последовательно и проходил несколько стадий:

- отбор кандидатов на основе их портфолио, бесед и тестовых заданий;
- первичное знакомство с основными правилами и условиями участия в конкурсах;
- регулярные консультации и занятия, направленные на проработку конкурсных кейсов и подготовку презентаций;
- координация работы студентов в группах, развитие навыков публичного представления материалов.

Первые результаты появились уже спустя месяц. Уже тогда стало ясно, насколько важны поддержка и

индивидуальный подход к каждому студенту. Студенты, прошедшие начальную подготовку, начали показывать первые успехи на окружных конкурсах, а некоторые даже попали в финал областного и всероссийского тура.

Спустя некоторое время мои студентки начали добиваться первых серьезных успехов. Одна из них завоевала второе место на окружном этапе областного конкурса ораторского искусства «Мастер слова 2024».

Другая студентка удостоилась номинации «Социальная направленность исследования» на Всероссийской студенческой научно-практической конференции «Наука в эпоху цифровых технологий», а её статья вошла в опубликованный сборник конференции.

Третья студентка уверенно подтвердила свое мастерство, став второй на IV Всероссийском конкурсе молодых исследователей «Новые знания».

Еще одно важное достижение принадлежит четвертой студентке, которая одержала победу и заняла первое место на областной научно-практической конференции обучающихся профессиональных образовательных организаций «Наука, творчество, молодёжь — СПО 2024». Ее статья также была опубликована в соответствующем сборнике трудов конференции.

Важную роль сыграло использование электронных образовательных ресурсов, позволяющее проводить дополнительное обучение и самоконтроль знаний вне аудитории. Самостоятельно мной разработаны электронные курсы и в системе дистанционного обучения Moodle, позволившие эффективно подготовиться к предстоящим испытаниям.

Основной методикой, используемой мною, стала поэтапная интеграция студентов в конкурсную среду. Прежде всего, проводятся вводные занятия, рассказывающие о правилах участия в соревновании. Затем начинаются регулярные практические занятия, направленные на отработку заданных задач и улучшение навыков. Последний этап



включает проверку готовности студентов к выступлению на конкурсе [5].

Анализируя собственный опыт наставничества, я пришла к выводу, что именно этот подход сыграл решающую роль в достижении отличных результатов моими студентами. Основной особенностью нашей практики стало сочетание традиционного подхода с новейшими инструментами электронного обучения. Такие формы подготовки позволили эффективно готовить студентов к разным видам экзаменов и конкурсов.

Помимо непосредственных побед на соревнованиях, мои студенты получили дополнительный стимул к дальнейшему образованию и стремлению развиваться профессионально. Их заслуги стали предметом гордости колледжа и свидетельством важности наставничества в образовательном процессе.

Применение метода наставничества было определяющим фактором в моем профессиональном росте. Благодаря этому опыту я убедилась в ценности данной методики и сформировала новое поколение лидеров профессионального сообщества, готовых побеждать в конкурсах и получать признание работодателей задолго до окончания учебного заведения.

### **Список использованных источников.**

1. Белозерова М.И. Наставничество как фактор профессионального роста студентов СПО : монография / М.И. Белозерова ; Минобрнауки России, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана. — Москва : МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2022. — 186 с.
2. Калашникова С.Ю. Роль наставничества в подготовке студентов к профессиональным конкурсам и чемпионатам : сборник статей / С.Ю. Калашникова, И.О. Павлова. — Ярославль : ЯрГУ, 2023. — 120 с.
3. Макарова О.Б. Современные подходы к наставничеству в образовательных организациях среднего профессионального образования / О.Б. Макарова, А.Л.

Николаев // Молодёжь и наука XXI века : сб. ст. Междунар. науч.-практич. конф. — Красноярск : СибГАУ, 2022. — С. 112–117.

4. Морозова Е.А. Наставничество в образовательных программах СПО как ресурс подготовки студентов к участию в интеллектуальных конкурсах и олимпиадах / Е.А. Морозова // Ученые записки Забайкальского государственного университета. — 2023. — № 2. — С. 132–140.
5. Соловьева Н.В. Практика наставничества в подготовке студентов к профессиональным конкурсам и чемпионатам : дис. ... канд. пед. наук / Н.В. Соловьева. — Оренбург : Оренбургский гос. пед. университет, 2022. — 198 с.

#### **ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ «ДЕБАТЫ» КАК ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ-ЮРИСТОВ**

*Коновалов М.А., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной теме необходимости профессионального становления будущего юриста начиная с получения им профессионального образования. Проблема исследования заключается в необходимости развития коммуникативных навыков студентов-юристов для подготовки их к профессиональной деятельности. В рамках исследования рассматривается применение модели наставничества, основанной на технологии «Дебаты», что способствует развитию критического мышления и профессиональных навыков студентов-юристов, а также повышает их самостоятельность и уверенность, что улучшает результаты их обучения и подготовку к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: наставничество в работе со студентами, дебаты, коммуникативные навыки, профессиональная подготовка, личность педагога-наставника.

Цель исследования – охарактеризовать использование педагогической технологии «Дебаты» как модели наставничества при профессиональной подготовке студентов юридических специальностей.

#### **Задачи исследования:**

- Исследовать значение реализации технологии «Дебаты» для формирования общих и профессиональных компетенций у студентов.
- Рассмотреть практические аспекты применения технологии «Дебаты» как модели наставничества при преподавании юридических дисциплин.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении понимания применимости моделей наставничества, таких как педагогическая технология «Дебаты», в контексте подготовки студентов-юристов.

Практическое значение исследования заключается в возможности использования технологии «Дебаты» как формы наставничества.

Проведя анализ профессионального стандарта Юрист, можно говорить о том, что Юрист выполняет такие трудовые функции как: анализ законодательства и судебной практики с целью выработки правовой позиции; представительство интересов организаций и физических лиц и другие.

В соответствии с ФГОС по специальности 40.02.04 Юриспруденция, утвержденным Приказом Минпросвещения России от 27.10.2023 N 798 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.04 Юриспруденция», выпускник, освоивший образовательную программу, должен обладать установленными общими и профессиональными компетенциями [1].

Очевидно, что формирование указанных во ФГОС общих и профессиональных компетенций, а также становление профессиональной идентичности студентов-юристов происходит при развитии их коммуникативных навыков, через призму правовых знаний, освоения специальных дисциплин и профессиональных модулей.

В настоящее время профессиональная подготовка будущего специалиста смещает свои акценты с преподавания учебных дисциплин на активную осознанную образовательную деятельность студента, с традиционной лекционно-семинарской системы на командную модель подготовки, проектно-ориентированное обучение; упор делается на процесс педагогического взаимодействия, которое нацелено на развитие и самореализацию всех взаимодействующих субъектов образования. В связи с этим одним из доминантных аспектов в процессе профессиональной подготовки будущего специалиста становится развитие его многомерной субъектной активности. Подготовка будущего специалиста понимается как пространство диалога, ценностно-смыслового взаимодействия преподавателей и студентов [4, с.414].

Отсюда вытекает такой метод как наставничество. Наличие опытных наставников и кураторов, которые играют роль профессиональных ориентиров, способствует закреплению профессиональной идентичности. Эффективным методом также является обучение через ролевые игры. Одним из популярных примеров является применение технологии «Дебаты», через которые каждый студент может попробовать себя в роли оппонента, отработать навыки публичных выступлений, аргументации и защиты своей позиции, применить знания на практике.

Профильные предметы, несомненно, влияют на формирование профессиональных компетенций. Но здесь есть важный аспект – то, как педагог преподносит информацию. Зачастую «скучное» проведение занятия негативно влияет на восприятие студентами определенной дисциплины, что

впоследствии отбивает желание углубляться в тот или иной профиль, заведомо «губит» на начальной стадии хороших специалистов. Умение заинтересовать в своем предмете – важный навык, которым должен обладать каждый преподаватель [3, с.118].

Наибольший эффект в этом плане дает такая форма обучения как дебаты, которая обеспечивает готовность к выполнению трудовых функций юриста.

Дебаты – современная педагогическая технология, представляющая собой особую форму дискуссии, которая проводится по определенным правилам. В то же время, дебаты – целенаправленный и упорядоченный, структурированный обмен идеями, суждениями, мнениями [6].

Дебаты используются с целью мотивации к осуществлению профессиональной деятельности, углубления имеющихся знаний, овладения профессиональной этикой и речевой культурой, культуры ведения коллективного диалога. Особенности дебатов являются:

- наличие и правомерность противоположных точек зрения на одну и ту же проблему;
- жесткий временной лимит выступления каждого участника,
- четкие ролевые предписания,
- запрет на свободные высказывания,
- возможность высказать определенную точку зрения только один раз [2, с.47].

Алгоритм проведения дебатов при подготовке студентов-юристов в «Поволжском государственном колледже» апробируется в процессе работы со студентами при преподавании таких учебных дисциплин как «Культура речи и юридическая риторика», а также «Трудовое право». Дебаты проводятся по таким темам как: Смертная казнь за/против; Внедрение ИИ для вынесения приговоров за/против; Ужесточение наказаний за правонарушения в области Правил

дорожного движения для пешеходов за/против; Упрощение законодательства для получения оружия за/против; Эвтаназия в России за/против; Реформа системы МВД. Необходимо ли увеличить полномочия полиции за/против; Введение 4х дневной рабочей недели за/против; Самозанятость в противовес трудовому договору за/против.

Необходимо отметить, что педагогическая технология «Дебаты» имеет положительные моменты и преимущества:

- Дебаты требуют от участников критического мышления, анализа аргументов, доказательств и контраргументов, что способствует развитию интеллектуальных навыков.
- Участники дебатов должны четко и убедительно формулировать свои идеи, совершенствуя навыки устного общения и публичных выступлений.
- Дебаты перед аудиторией могут повысить уверенность в себе и снизить тревожность публичных выступлений.
- Дебаты учат участников эффективно использовать приемы убеждения и риторические приемы, чтобы убедить других в своей точке зрения.
- Дебаты способствуют социальному взаимодействию и командной работе, поскольку участники часто работают совместно над подготовкой и представлением своих аргументов.

Но, несмотря на весомые аргументы в пользу использования на учебных занятиях технологии «Дебаты», она имеет и ряд недостатков:

- В ходе конкурентных дебатов стремление к победе иногда затмевает стремление к более глубокому пониманию темы или вопроса.
- Участники могут отдавать предпочтение победе, а не точности, что приводит к манипулированию фактами и статистическими данными в поддержку своих аргументов.
- Подготовка и проведение дебатов может отнимать много времени [7].

Для того, чтобы сгладить недостатки применения педагогической технологии «Дебаты» важное значение имеет личность, заинтересованность и профессионализм педагога-наставника.

Важно отметить, что наставничество в образовании – это длительный, трудоемкий процесс, направленный как на развитие личности, так и на профессиональный рост обучающегося. Этот вид педагогического сопровождения предполагает взаимодействие наставника и наставляемого на протяжении всего процесса обучения и требует специальной подготовки наставника [5, с.236].

### **Список использованных источников.**

1. Приказ Минпросвещения России от 27.10.2023 N 798 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.04 Юриспруденция» // СПС Консультант плюс.
2. Вахрушева Л.Н., Савинова С.В. Дебаты как форма подготовки студентов к выполнению профессиональных функций // Перспективы науки и образования. - 2019. - № 4 (40). - С. 44-55.
3. Ионова А.Д. Формирование профессиональной идентичности у студентов-юристов // На пути к гражданскому обществу. - 2024. - №4 (56). - С. 116-120.
4. Кролевецкая Е.Н., Исаев И.Ф., Собянин Ф. Типология педагогического взаимодействия субъектов образовательного процесса в вузе: полисубъектный подход // Педагогика. Вопросы теории и практики. - 2023. - №4. - С. 413 – 418.
5. Махмутова Е. Н., Ковтун Н. В., Иванченко М. А. Модели наставничества в образовательном процессе университета: теоретические и практические аспекты // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2024. – № 12. – С. 231–248.

6. Виды педагогических технологий | Quizlet
7. Особенности использования педагогической технологии «Дебаты» — Информио

## **ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К КОНКУРСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА**

*Москаева Н.В., преподаватель  
ГАПОУ СО «Новокуйбышевский гуманитарно-  
технологический колледж»*

Практики наставничества широко применяются в подготовке студентов к конкурсам профессионального мастерства.

Стремление к профессиональному развитию – отличное качество для любого человека, который хочет быть востребованным специалистом и хорошо выполнять свои обязанности. Каких бы высот мы ни достигали, всегда есть области, в которых можно совершенствоваться, увеличивая свой багаж знаний [1].

В работе со студентами широко используются личный опыт наставника, обсуждются и анализируются ошибки студента на прошлых чемпионатах, если он участвует повторно. Это способствует развитию аналитических способностей студента, развивает критическое мышление, что позволяет более эффективно готовиться к конкурсу.

В ходе исследования жизни и профессиональной судьбы выпускников нашего колледжа участников и призеров конкурсов профессионального мастерства разных лет и уровней, были рассмотрены три поколения бывших студентов НГТК.

Профессиональное развитие личности – это далеко не всегда про карьеристов, которые мечтают о высоких должностях и огромной зарплате. Развиваться в своем деле можно не только в вертикальной, но и в горизонтальной



плоскости, становясь незаменимым специалистом в своей сфере деятельности.

Таблица 1.

Этапы и достижения отдельных выпускников

<b>ФИО, Год выпуска</b>	<b>Участие в региональных конкурсах</b>	<b>Участие в Национальных конкурсах</b>	<b>Участие в Международных конкурсах</b>
Москаева Наталья Валерьяновна (1986 г.в) - преподаватель, эксперт- наставник	1 место WSR «Навыки мудрых»	4 место по России. Медальон за профессионализм	Участие в Международных научно-практических конференциях
Козубенко (Иришкина) Александра Александровна (2010 г.в) - менеджер компетенции «Поварское дело»	4 место по Самарской области. Медальон за профессионализм	эксперт	тренер
Афанасьев Герман Алексеевич (2019 г.в) мастер п/о, тренер, наставник	2 место WSR по Самарской области 2015г.	1 место WSR РОССИЯ, 1 место ШЕФ А-ЛЯ RUC. г.Москва	1 место Чемпионат мира WSR в г. Граас (Европа)

Исследуя профессиональный жизненный путь выпускников можно сделать вывод: Выпускники 1986 года и ранее до 1990 г.в -96 % работа по специальности и 30 % на руководящих должностях. Но нет выхода на Российский и Международный уровень.

Выпускники более поздних годов выпуска участвующие в движении WSR - более мотивированы в профессиональном плане. Поэтому есть высокие результаты на Международном и Российском уровне. Основная же масса 64% выпускников

работали по специальности не более 8 лет а затем сменили профиль деятельности. Это говорит о немотивированности и разочаровании в профессии.

Новое образование, курсы по повышению квалификации, да и просто чтение профессиональной литературы расширяют горизонты, позволяют иначе взглянуть на свое дело, увидеть новые возможности там, где ранее они отсутствовали. Бывшие студенты получив образование, став мастерами передают уже свой опыт и мастерство другим поколениям.

Профессиональное развитие и саморазвитие личности идут рука об руку. Наставник направляет и руководит процессом становления и развития личности профессионала. В том числе и своим примером. Любой прогресс затрагивает разные сферы жизни человека. Повышая свою квалификацию, он становится увереннее в себе, более оптимистично смотрит в будущее [3].

Занимаясь самосовершенствованием, мы приобретаем новый опыт, который помогает нам справляться со всем, что происходит в жизни. Этот опыт может быть разным, не только позитивным. Однако он в любом случае закаляет нас и дает возможность в будущем грамотно решать вопросы, на которые раньше не было ответов [2].

Существуют разные факторы, влияющие на профессиональное развитие личности. Однако одним из основных можно назвать неподдельный интерес к своей работе. Без него можно бесконечно учиться, но не иметь при этом больших достижений. Кроме того, для многих толчком к собственному развитию становится соперничество. Это тот стимул, который двигает их к покорению новых карьерных высот. Наставник грамотно регулирует процесс и направляет его.

### **Список использованных источников.**

1. Лопатина А. Секреты мастерства: 62 урока о профессиях и мастерах / А. Лопатина, М. Скребцова

2. Резапкина Г.П. Секреты выбора профессии. Путеводитель выпускника / Г.П. Резапкина.- М.: Генезис, 2005.- 144 с. – (Психология для жизни).. - 3-е изд. - М.: Амрита-Русь, 2005. - 352 с.
3. Грецов А. 100 популярных профессий. Психология успешной карьеры для старшеклассников и студентов / А. Грецов, Т. Бедарева. - СПб.: Питер, 2009.- 272 с

### **ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ДИСЦИПЛИН «РУССКИЙ ЯЗЫК» И «ЛИТЕРАТУРА» (ПО МОДЕЛИ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ»)**

*Немальцева М.Н. преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»,*

**Аннотация.** В условиях современной системы среднего профессионального образования (СПО) наставничество приобретает все большее значение как эффективный инструмент поддержки студентов, адаптации их к учебному процессу и развития профессиональных компетенций. Особый интерес представляет наставничество формата "студент-студент", которое способствует формированию активной гражданской позиции, развитию коммуникативных навыков и укреплению студенческого сообщества. Данная статья посвящена практическим формам реализации наставничества "студент-студент" на примере дисциплин "Русский язык" и "Литература" и анализирует их преимущества.

**Ключевые слова:** наставничество, студент-студент, СПО, русский язык, литература, адаптация, мотивация, академическая успеваемость, студенческое сообщество.

В условиях динамично меняющегося рынка труда и растущих требований к специалистам, система среднего профессионального образования (СПО) сталкивается с необходимостью постоянного совершенствования образовательных процессов. Одним из наиболее

перспективных направлений в этой области является развитие наставничества, а именно – модели «студент-студент».

Сегодня проблемой наставничества занимается большое количество исследователей. М. В. Авченко, Е. Н. Мясищева, С. И. Поздеева и многие другие рассматривают наставничество как важнейший аспект непрерывного профессионального роста молодого педагога, как деятельностное сопровождение молодого специалиста, исследуют модели и типы наставничества, сложившиеся в современной педагогической науке и практике [1; 4; 6]. О. И. Витвар, Н. В. Кузнецова, А. К. Яковлева, В. А. Фурман и др. отмечают, что наставничество является интегральной частью системы образования России [2, 3, 8, 9].

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [5, с. 13]. В системе СПО, где акцент делается на практическую подготовку и формирование профессиональных компетенций, роль наставничества трудно переоценить. Традиционно наставничество ассоциируется с опытными преподавателями, мастерами производственного обучения или специалистами предприятий. Однако, в последние годы всё большую актуальность приобретает модель «студент-студент», когда старшие или успевающие студенты выступают в роли наставников для своих младших товарищей. Такой подход обладает рядом неоспоримых преимуществ:

**Создание доверительной среды:** Студенты-наставники находятся на одной волне со своими подопечными, лучше понимают их проблемы, страхи и мотивацию. Это способствует установлению более открытых и доверительных отношений, что крайне важно для эффективного обучения.

**Опыт:** Студенты-наставники недавно сами прошли через трудности обучения, знают «подводные камни» учебного процесса, специфику выполнения заданий и подготовки к практическим занятиям.

**Формирование лидерских качеств:** Роль наставника стимулирует развитие ответственности, коммуникативных навыков, умения объяснять и мотивировать, что является важным этапом в профессиональном становлении самих наставников.

**Снижение нагрузки на преподавательский состав:** Делегирование части наставнических функций студентам позволяет преподавателям сосредоточиться на более сложных педагогических задачах и индивидуальной работе с отстающими.

**Повышение академической успеваемости:** Поддержка со стороны сверстников часто оказывается более доступной и своевременной, что способствует снижению количества неуспевающих студентов и улучшению общих показателей успеваемости.

Особую роль в этом процессе играют гуманитарные дисциплины, такие как «Русский язык» и «Литература». Эти предметы, направленные на развитие речи, формирование культуры мышления, понимание богатства русской культуры, предоставляют благодатную почву для реализации различных форм наставничества. Сложность восприятия некоторых тем, необходимость освоения грамматических правил, анализ литературных произведений – все это может вызывать трудности у студентов, с которыми более успешно справляются их сверстники, уже преодолевшие эти этапы.

Рассмотрим конкретные, проверенные на практике формы реализации наставничества «студент-студент», которые могут быть успешно применены в рамках изучения дисциплин «Русский язык»:

- Студенты, демонстрирующие высокие результаты в освоении грамматики и орфографии, выступают в роли консультантов для своих менее успевающих однокурсников или студентов младших курсов.

Студент-наставник помогает разбирать сложные правила, объясняет непонятные моменты, проверяет домашнее задание.

Учащиеся вместе выполняют упражнения, работают над типичными ошибками.

Студент-наставник организует небольшие группы для отработки конкретных тем (например, «Пунктуация в сложноподчиненных предложениях»).

Наставники могут помочь в систематизации и оформлении учебных материалов, создании памяток, алгоритмов выполнения заданий.

Преимуществом этой формы взаимодействия можно назвать отсутствие психологического барьера перед преподавателем, возможность задать «глупый» вопрос, индивидуальный подход, развитие у наставника навыков объяснения и систематизации знаний.

В рамках дисциплины «Литература»:

- Студенты, проявляющие интерес к анализу литературных произведений, развивающие навыки интерпретации и аргументации, помогают своим однокурсникам или студентам младших курсов при изучении сложных и объемных произведений.

Студент-наставник и его подопечный вместе читают произведение, обсуждают персонажей, сюжет, проблематику. Наставник может задавать наводящие вопросы, стимулировать критическое мышление.

Помощь студента-наставника при написании эссе или сочинения - в структурировании работы, формулировании тезисов, подборе аргументов, проверке логичности изложения.

Помощь в подготовке к устным выступлениям - наставник может выступать в роли "слушателя", помогая студенту отработать речь, уверенность, умение отвечать на вопросы.

Группа студентов-наставников совместно анализирует произведения, обменивается методиками работы, готовят рекомендации для младших курсов. Преимуществом этой формы взаимодействия является улучшение навыков анализа текста, умение аргументировать свою точку зрения,

формирование читательской культуры, преодоление страха перед самостоятельным литературным анализом.

Для того, чтобы наставничество «студент-студент» стало по-настоящему эффективным, необходимо учесть ряд ключевых факторов:

Четкое определение ролей и ответственности - студенты-наставники, так и их подопечные должны понимать свои задачи, границы полномочий и ожидаемые результаты. Наставничество должно быть не разовой акцией, а частью общей системы поддержки студентов, интегрированной в учебный процесс и внеучебную деятельность. Важно стимулировать студентов к участию в наставнической деятельности. Это может быть как материальное (стипендия), так и нематериальное поощрение (благодарственные письма, сертификаты, включение данных о наставничестве в характеристику выпускника).

Но важно учитывать, что студенты-наставники также нуждаются в обучении. Им следует освоить базовые навыки коммуникации, психологии, педагогики, работы с информацией. Поэтому преподаватели должны выступать в роли координаторов и наставников для самих студентов-наставников, оказывая им методическую и организационную помощь. Необходимо регулярно собирать обратную связь от всех участников процесса, отслеживать эффективность наставничества и вносить необходимые коррективы. Учебное заведение должно поощрять сотрудничество, взаимопомощь и развитие студенческого сообщества.

Модель наставничества «студент-студент» является мощным инструментом для повышения качества образования в системе СПО. Она не только способствует более эффективному усвоению учебного материала и формированию профессиональных компетенций, но и развивает личностные качества студентов, укрепляет их мотивацию и готовит к будущей профессиональной деятельности. Грамотное внедрение разнообразных практических форм реализации этого подхода, при поддержке администрации колледжа и

преподавательского состава, позволит раскрыть весь его потенциал и внести значительный вклад в успешное становление будущих специалистов.

### **Список используемых источников.**

1. Авченко М.В. Наставничество как один из аспектов непрерывного роста профессионального мастерства современных педагогов // Молодой ученый. 2023. № 13 (460). С. 135-137. URL: <https://moluch.ru/archive/460/101205/>
2. Витвар О.И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования Российской Федерации // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2019. Т. 4. № 2. С. 43-51. 6.
3. Кузнецова Н.В., Федулова Ю.А. Современная система наставничества в сфере образования // Наука и Образование. 2023. Т. 6. № 2.
4. Мясищева Е.Н. Итоги реализации проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству» / Е.Н.Мясищева, Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода // Вестник Белгородского института развития образования. 2021. Т. 8. № 3 (21). С. 131-142.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2020. – 153 с.
6. Поздеева С.И. наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 2 (16). С. 87-91.
7. Снегирева Ю.А. Наставничество в системе студенческого самоуправления / Ю.А. Снегирева, Е.В. Зайцева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук: журнал. – 2021. – №7 – С. 87–90.
8. Фурман В. А. Система наставничества в профессиональном образовании // Ratioet Natura. 2020. № 2 (2)



9. Яковлева А.К. Роль наставничества в современном образовании // Молодой ученый. 2023. № 29.1. С. 42-44. – URL: [https:// moluch.ru/archive/476/104991/](https://moluch.ru/archive/476/104991/).

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ РЕЗЬБЕ ПО ДЕРЕВУ В ГАПОУ ТКСТП**

*Осипова С.А., преподаватель  
ГАПОУ «Тольяттинский колледж сервисных технологий и  
предпринимательства»*

**Аннотация.** В статье рассмотрен опыт организации проектной деятельности на занятиях резьбой по дереву в ГАПОУ ТКСТП. Проектная деятельность – это процесс, где требуется передача опыта и способов практических действий и развития творческих способностей. Роль наставника, передающего свои знания и умения обучающимся, довольно высока, что подтверждается их результативностью. «За каждым успешным мужчиной стоит любовь женщины. За каждой успешной женщиной стоит предательство мужчины» В.Пелевин. Перефразировав знаменитого автора можно сказать, что за каждым успешным человеком стоит наставник, ментор, коуч, тренер или учитель (преподаватель). И это истина. Мы не приходим в этот мир со всеми необходимыми нам знаниями, умениями и навыками, мы обучаемся всему благодаря нашим учителям.

В современных условиях многозадачность становится обыденностью, к ней адаптируют детей практически с рождения. Однако нельзя забывать о процессе обучения, который не происходит сам собой, личность рождается и формируется в обществе, на примере тех, с кем человек контактирует, кто является для него примером и наставником. Любой человек способен на творчество и креатив, нужно только дать возможность развиваться ему в данном направлении. В педагогике рассматриваются различные способы и методы развития творческих способностей. Большая польза в развитии творческих способ-

ностей человека, ребенка, студента проявляется в процессе освоения творческих дисциплин.

К таким творческим дисциплинам в колледже сервисных технологий и предпринимательства г. Тольятти можно отнести дисциплину «Резьба по дереву», которую осваивают учащиеся профессии «Мастер столярно-плотничных, паркетных и стекольных работ».

Учебной программой предусмотрен проектный метод освоения дисциплины. Что же это дает обучающимся? В первую очередь при использовании метода проектов учащиеся обучаются грамотному и эффективному способу поиска информации, используя различные информационные ресурсы. К ним можно отнести Internet, книги в библиотеке, а так же знания и опыт других людей, в первую очередь это знания и опыт педагогов-наставников.

Творческая самореализация проявляется в выборе темы проекта. Знакомство с народными промыслами порой дает толчок к развитию темы. Уже на данном этапе можно определить степень серьезности и осознанности в подходе к изучению дисциплины студентом. Проекты в резьбе по дереву позволяют наиболее ярко раскрыть творческий потенциал, ведь кроме технического выполнения резьбы тут требуется провести сложную подготовительную работу.

К ней относится создание эскизов с учетом грамотно составленной композиции, согласно выбранной тематике, не забывая при этом специфику материала, так как непосредственная обработка материала несет в себе техническую сложность исполнения.

Грамотно выстроенная система обучения, продуманная методика, алгоритмы действий; знание уровней подготовки каждого студента и его индивидуальных способностей, типа личности позволяют выделить студентов, которые наиболее способны в своей творческой деятельности. Все это учитывается наставником при обучении.

Для творческой деятельности необходимо создавать такие условия, которые могут обеспечить наиболее эффективные методы и способы решения творческой задачи.



Торопова Александра



На начальном этапе освоения дисциплины студенты выполняют проекты, связанные с изделиями в технике геометрической резьбы, что, как правило, представлено в виде кухонной утвари, нарезной доски, фон которой заполнен геометрическими элементами разной степени сложности. В процессе освоения дисциплины повышается сложность исполнения. На смену геометрических элементов приходит плоско-рельефная резьба, домовая резьба, пропильная, перетекающая в панно и предметы интерьера. При завершении процесса обучения студенты самостоятельно выбирают направление и стиль исполнения, в котором планируют работать.

В процессе создания изделий обучающиеся вынуждены решать следующие проблемы: эскизная разработка изделия, подбор материала, столярная подготовка заготовки, разработка эскиза, перенос эскиза в материал, выполнение резьбы, отделка изделия.

Вышеперечисленные этапы ставят студентов перед задачей творчески мыслить, развивая таким образом способности и умения по выполнению оригинальных и не стандартных задач, что в свою очередь позволяет развивать творческое отношение ко всем сферам деятельности.

В коллеже проводятся различные мероприятия, позволяющие студентам стимулировать, развивать и поддерживать творческий потенциал. Это можно увидеть по результатам учебной и внеучебной деятельности.



Проект: «Дверь в мастерскую  
Резьбы по дереву в технике  
пропильной ажурной резьбы».  
А.Минин, Д.Камалетдинов

Одним из ярких результатов их творческой работы являются призовые места в различных конкурсах в номинации «Резьба по дереву» как городского, областного и международного значения, выступления на научно-практических конференциях, семинарах и выставках. Умелая организация и проведение выставок творческих работ студентов является одной из эффективных форм морального поощрения, стимулирования их творческой деятельности.



Сувенир «Ладья» Артамонов К.



Однако не стоит забывать, что достижения учащихся, это в первую роль достижение педагога, и мы помним, кто стоит за спиной каждого успешного человека. Ведущую роль в самореализации студентов играет наставник. Именно педагог-наставник передает свои знания, умения, навыки, именно он прививает чувство прекрасного, акцентирует ещё не замыленный рутинной глаз юного человека на тех, казалось бы, мелочах, которые потом помогут зацепить его внимание для развития творческого потенциала. Из ежедневной рутины и многозадачности необходимо выделить самое главное и донести наиболее

понятным способом именно ту информацию, которая в дальнейшем будет адаптирована и переработана под потенциал каждого студента. Достижению этих целей способствуют и изучения смежных дисциплин, и экскурсии, и даже беседы.

У каждого из нас есть педагог, которого мы помним всю жизнь, именно этот преподаватель является для нас тем педагогом-наставником, поверившим когда-то в наши способности, ведь он отдал искорку своей творческой души, которая ведет нас по жизни. Главное не дать этой искорке потухнуть.

Наставничество в организации проектной деятельности даёт возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать их творческий потенциал; отслеживать динамику развития проектных компетенций каждого ученика; получить качественный и востребованный продукт проекта.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: ТРАДИЦИИ, ТРАНСФОРМАЦИИ, ТРЕНДЫ**

*Роспьер Н.В., преподаватель, кандидат филологических наук  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»,  
Хамидуллина С.М., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж».*

Идея передачи опыта от старшего к младшему — не изобретение современности. Ещё пару десятилетий назад на предприятиях новичков не бросали на произвол судьбы: им назначали наставника — опытного работника, который помогал освоиться, научить «тонкостям дела». Особенно это было актуально для выпускников вузов и техникумов: теорию они знали, а вот практику осваивали под чутким руководством коллег. Потом, по разным причинам — то ли из-за бюрократизации, то ли из-за смены приоритетов — наставничество стало уходить в тень.

Сегодня же оно возвращается - и возвращается с новой силой. В рамках национального проекта «Образование» наставничество получило официальный статус и системную поддержку. Оно перестало быть просто «помощью коллеги» — теперь это полноценный педагогический и социальный институт, охватывающий все этапы жизни человека: от дошкольного возраста до переобучения пенсионеров. Сегодня без наставника сложно адаптироваться, найти себя, раскрыть потенциал — в любой сфере.

В этой статье мы сфокусируемся на применении наставничества в среднем профессиональном образовании. Для ясности начнём с определений: Форма наставничества - это механизм, через который реализуется целевая модель: взаимодействие между участниками (наставником и подопечным), выстроенное в рамках конкретной ролевой ситуации, заданной их профессиональной или учебной позицией. Целевая модель — это комплекс условий, ресурсов и процессов, обеспечивающих устойчивое и эффективное функционирование наставнических программ в образовательной организации [4].

Главная задача наставничества — не просто передача знаний, а развитие: развитие личности студента, профессионализма педагога, качества образовательной среды и культуры коллектива в целом.

Если раньше образование сводилось к усвоению информации, то сегодня акцент сместился. Мировые стандарты требуют от выпускников не «что они знают», а «что они умеют делать». Это и есть компетентностный подход - когда результат обучения измеряется не объёмом запомненного, а способностью применять знания в реальной жизни, принимать решения, действовать в нестандартных ситуациях, брать на себя ответственность [5].

Такой подход воспитывает самостоятельность, критическое мышление, инициативность — качества, без которых невозможно успешное будущее. И, как показывает

наша практика, именно наставничество становится тем мостом, который помогает студенту перейти от теории к практике, от пассивного слушателя — к активному участнику профессиональной жизни.

В нашем колледже наставничество реализуется в нескольких направлениях:

- Педагог - педагог (опытный преподаватель помогает начинающему коллеге),
- Куратор - куратору (старший классный руководитель консультирует молодого),
- Студент - студент (старшекурсник помогает первокурснику),
- Педагог - студент (преподаватель работает индивидуально с обучающимся).

Ключевое здесь — индивидуализация. Хотя существуют общие методики, каждая пара «наставник - подопечный» строит взаимодействие исходя из личных особенностей, интересов, уровня подготовки и даже эмоционального состояния. Это не массовое обучение — это «шитьё на заказ», учитывающее уникальность каждого участника. И часто такой подход помогает не только в учёбе, но и в решении личных, психологических или социальных трудностей.

Особое внимание мы уделяем форме «педагог - студент» в рамках студенческого клуба «Администрирование отеля», который уже несколько лет демонстрирует высокую эффективность. Участники - студенты специальностей «Гостиничное дело» и «Туризм и гостеприимство» - получают не только знания, но и живой опыт под руководством преподавателя-куратора.

Цель такого взаимодействия — создать условия, в которых студент сможет раскрыть свой потенциал, сформировать профессиональные и личностные качества, необходимые для успешной карьеры. Здесь же активно работает и модель «студент — студент»: старшие помогают младшим, делятся опытом, вдохновляют примером. Мы не



навязываем решения — мы создаём пространство для инициативы, поощряем творчество и самостоятельность. Это не просто обучение — это подготовка к реальной профессиональной жизни.

Особое внимание уделяется социокультурной компетенции - ведь администратор отеля - это лицо гостиницы, её «визитная карточка». Он должен не только владеть информацией о городе и достопримечательностях, но и уметь заинтересовать гостя, вызвать у него желание вернуться.

Свободное владение английским — не роскошь, а необходимость: гость должен чувствовать, что его понимают и ждут. Знание гостиничных программ - вопрос скорости и качества обслуживания. А такие качества, как тактичность, стрессоустойчивость и коммуникабельность, напрямую влияют на уровень сервиса и, в конечном счёте, на прибыль отеля.

Первые месяцы обучения — это время адаптации. Мы помогаем студентам влиться в студенческую среду, мягко вводим в профессию, учитывая их характер, интересы и страхи. При этом и сами наставники не стоят на месте: регулярно проходят обучение, повышают квалификацию, участвуют в профессиональных конкурсах. Например, преподаватель Роспшер Н.В. — эксперт чемпионата «Профессионалы» и демонстрационного экзамена по компетенции «Администрирование отеля», прошла специализированные курсы по разработке оценочных материалов.

Программа студенческого объединения постоянно обновляется — мы учитываем изменения в законодательстве, требования работодателей, новые технологии и тренды в индустрии гостеприимства.

Выпускник нашей программы — это не просто человек за стойкой регистрации. Это универсальный специалист, способный решать задачи разного уровня: от оформления заселения до урегулирования конфликтов, от координации работы служб до поддержания имиджа отеля. Именно администратор формирует первое и последнее впечатление о гостинице. Его улыбка, скорость реакции, готовность помочь -

всё это влияет на решение гостя вернуться. А значит, и на карьеру самого администратора.

В колледже созданы учебные зоны, имитирующие реальную гостиничную среду. Наставник учит студентов не только пользоваться программами и заполнять документы, но и вести профессиональную беседу на английском, разрешать конфликтные ситуации, работать в условиях многозадачности. Ролевые игры, симуляции, кейсы — всё направлено на то, чтобы студент «прожил» профессию ещё до выхода в реальный мир.

Особую ценность представляет вертикаль наставничества «студент - студент». Те, кто уже прошёл огонь олимпиад и чемпионатов, становятся проводниками для новичков. Они не просто объясняют — они вдохновляют. Младшие видят: «Вот он — такой же студент, как я. У него получилось - значит, получится и у меня». Это создаёт атмосферу доверия, преемственности, сплочённости. И это работает - наши студенты регулярно занимают призовые места на региональных этапах чемпионатов и успешно сдают демонстрационные экзамены.

Мы глубоко убеждены: наставничество — это не временная мера, а устойчивая система, которую нужно развивать, поддерживать и масштабировать. Наш опыт говорит сам за себя: выпускники колледжа востребованы в отелях Самары, Москвы, Санкт-Петербурга и других городов. Они возвращаются, делятся успехами, благодарят за поддержку, полученную в студенческие годы, и признают: участие в объединении «Администрирование отеля» стало для них профессиональным стартом и жизненным преимуществом.

### **Список использованных источников**

1. Журавлева Н.Н. Талышинская И.А. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] // Вестник педагогических инноваций, 2022. – №2. – С. 14-22.

2. 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.
3. Коняева А.П. Руководство для наставников // Организационная психология, 2022. – Т. 2. – № 3. – С. 67–89.
4. <https://docs.yandex.ru/docs/view>  
<https://multiurok.ru/files/realizatsiia-modeli-nastavnichestva-pedagog-studen.html>

## **МЕТОДИЧЕСКИЙ МОСТ КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ**

*Софронова Л.А., преподаватель  
ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии*

Современная система образования сталкивается с необходимостью не только передавать студентам знания и навыки, но и формировать их профессиональную идентичность, развивать рефлексивное мышление и стремление к непрерывному самосовершенствованию. Традиционные формы наставничества, безусловно, ценны, но постоянно ищутся новые подходы, способные максимально адаптироваться к изменяющимся условиям. Одним из таких перспективных подходов является «Методический мост».

Методический мост – это инновационная форма наставничества, представляющая собой целенаправленную, структурированную систему взаимодействия между опытными методистами/преподавателями (наставниками) и студентами (наставляемыми), направленную на передачу не только конкретных методик и приёмов, но и глубинных принципов методической деятельности, профессиональной этики и философии образования. Название «мост» символизирует переход от теоретических знаний к практическому применению, от неопытности к уверенной профессиональной деятельности. Это не просто передача информации, а создание

поддерживающей среды, где студент может «пройти» по этому мосту, опираясь на опыт наставника.

Ключевые принципы «Методического моста»:

1. Двустороннее движение: мост подразумевает движение в обе стороны. Наставник не только учит, но и учится у наставляемого, оставаясь открытым к новым идеям и подходам молодого поколения.
2. Постепенность и последовательность: процесс наставничества строится поэтапно, от простых задач к более сложным, с учётом индивидуальных особенностей студента.
3. Практико-ориентированность: основной акцент делается на применение теоретических знаний в реальной методической или педагогической практике.
4. Рефлексивность: студентов учат анализировать свою деятельность, выявлять сильные и слабые стороны, планировать дальнейшее развитие.
5. Индивидуализация: программа наставничества адаптируется под конкретные потребности и цели каждого студента.
6. Системность: «мост» является частью общей образовательной системы и интегрирован в учебный процесс.

Этапы реализации «Методического моста»:

1. Подготовительный этап:
  - Определение целей и задач наставничества.
  - Подбор и обучение наставников (опытных методистов, преподавателей).
  - Формирование пар «наставник-наставляемый» с учётом специализации, интересов и личностных особенностей.
  - Разработка индивидуальных планов наставничества.
2. Основной этап (построение моста):\*\*

- Вводная сессия: знакомство, обсуждение ожиданий, составление «дорожной карты».
- Совместная деятельность: посещение занятий, мастер-классов наставника, совместная разработка методических материалов (конспектов, презентаций, заданий).
- Участие в методических семинарах, конференциях, круглых столах.
- Анализ и обсуждение актуальных проблем методики.
- Выполнение студентами проектных заданий под руководством наставника.
- Обратная связь и рефлексия: регулярные встречи для обсуждения прогресса, анализа трудностей, корректировки планов.

### 3. Заключительный этап (проход по мосту):

- Оценка достигнутых результатов.
- Подведение итогов, формулирование рекомендаций для дальнейшего профессионального развития.
- Презентация студентами своих методических разработок или проектов.
- Празднование "успешного перехода по мосту".

Преимущества «Методического моста»:

Для студентов:

- Ускоренная адаптация к профессиональной среде.
- Приобретение практического опыта и "негласных" знаний.
- Развитие критического мышления и самостоятельности.
- Формирование профессиональной уверенности.
- Создание сети профессиональных контактов.
- Снижение уровня стресса при переходе к самостоятельной работе.

Для наставников:

- Обновление собственных методических подходов благодаря взаимодействию с молодыми специалистами.

- Развитие лидерских и коммуникативных качеств.
- Повышение мотивации и чувства профессиональной значимости.
- Возможность выявления и поддержки талантливых студентов.

Для образовательной организации:

- Повышение качества подготовки выпускников.
- Укрепление корпоративной культуры и преемственности.
- Формирование положительного имиджа учебного заведения.
- Создание устойчивого механизма передачи опыта и знаний.

«Методический мост» – это не просто новая методика, это философия взаимодействия, признающая ценность опыта старших поколений и потенциал молодых специалистов. Внедрение этой формы наставничества позволит подготовить студентов к реалиям профессиональной деятельности, сформировать у них глубокое понимание методической работы и заложить прочный фундамент для их успешного профессионального пути. Это инвестиция в будущее образования и в каждого студента, который по этому мосту переходит в мир большой профессиональной деятельности.

### **Список использованных источников.**

1. Софронова Л.А. Методический мост как форма сотрудничества учителя начальных классов и преподавателей колледжа в подготовке студентов к демонстрационному экзамену [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://de.firpo.ru/netcat\\_files/multifile/491/231/17\\_Metodicheskiy\\_most\\_kak\\_forma\\_sotrudnichestva\\_uchitelya\\_nachal\\_nyh\\_klassov\\_i\\_prepodavateley\\_kolledzha\\_v\\_podgotovke\\_studentov\\_k\\_demonstratsionnomu\\_ekzamenu.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://de.firpo.ru/netcat_files/multifile/491/231/17_Metodicheskiy_most_kak_forma_sotrudnichestva_uchitelya_nachal_nyh_klassov_i_prepodavateley_kolledzha_v_podgotovke_studentov_k_demonstratsionnomu_ekzamenu.pdf)

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСАХ И ОЛИМПИАДАХ ПО СПЕЦИАЛЬНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ**

*Шемякова Н.М., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Машиностроение — ведущая отрасль промышленности как по величине (около 27% всех занятых и около 20% валовой продукции), так и по значению: технический уровень всех отраслей хозяйства, производительность труда в них зависят от того, какими машинами, приборами, оборудованием пользуются их работники. Продукция машиностроения (бытовая техника, автомобили, компьютеры и др.) определяет качество жизни людей. Поэтому развитие и постоянное обновление в машиностроении — необходимое условие прогресса во всём хозяйстве страны. Особенность машиностроения — широкие производственные связи предприятий [1].

На крупных предприятиях требуются специалисты, которые будут управлять проектами по разработке и внедрению новых видов продукции. В связи с этим потребностями необходимо уже на этапе подготовки и обучения студентов создавать условия к участию в конкурсах и олимпиадах по специальным дисциплинам.

Наставничество в этом направлении имеет особо важную роль. Педагог-наставник должен мотивировать к участию тем, что будущая профессия имеет приоритетное значение. Привлечение к участию в конкурсах и олимпиадах должно быть на основе собственных примеров и результатов участия. Педагог-наставник — это опытный специалист, который помогает студентам адаптироваться в новом процессе, развивать профессиональные навыки, работать с информацией и добиваться успеха, а также поддерживает их личностный рост. Он делится своими знаниями и практическим опытом, помогает выявлять и устранять пробелы в подготовке к конкурсу. А также обеспечивает поддержку и мотивацию на всех этапах подготовки к

олимпиаде.



*Рисунок 1 – Отрасли Машиностроения*

В процессе подготовки к конкурсу наставник не дает готовые инструкции, а помогает студенту найти свой собственный путь, опираясь на свой опыт и знания.

Студенты охотно делятся своими достижениями и привлекают к участию студентов младших курсов. Анализ результатов и их уровень показывает, что интерес к участию студентов в техническом направлении возрастает. Участие в конкурсах направления машиностроения позволяет студентам иметь тесный контакт с педагогом, а иногда с потенциальными работодателями. Используемая информация при подготовке к конкурсу в дальнейшем поможет участнику в процесс создания новых видов техники, от автомобилей до сложных промышленных машин. Специалисты разрабатывают чертежи, рассчитывают параметры, выбирают материалы и тестируют оборудование [2].

Успех в наставничестве определяется ключевыми качествами наставника, такими как профессионализм, эмпатия, терпение и коммуникабельность, а также готовность делиться опытом и мотивировать подопечного. Для достижения успеха важно устанавливать доверительные отношения, давать кон-



структивную обратную связь и использовать индивидуальный подход, помогая ученику достигать поставленных целей и развиваться [4].

Чтобы студенту стать специалистом в машиностроении, необходимо обладать рядом ключевых компетенций. Поэтому наставничество при подготовке к конкурсам и олимпиада специальных дисциплин имеет приоритетное значение.

### **Список использованных источников.**

1. Машиностроение. URL: <https://infomach.ru/engineering/> (дата обращения 12.09.2025г.);
2. Академия современных технологий. URL: <https://astobr.com/articles/mashinostroenie-karera-perspektivy-i-vozmozhnosti-dlya-spetsialistov/> (дата обращения 12.09.2025г.);
3. Институт машиноведения им. А.А. Благонравова Российской академии наук. URL: <http://imash.ru/publishing/Mashin/> (дата обращения 13.09.2025г.).
4. Литература для молодых педагогов: <https://chpt.edusite.ru/p525aa1.html> (дата обращения 25.09.2025г.).

### **НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТАХ ПО ИСТОРИИ КАК ПУТЬ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛА НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ**

*Щеулова В.А., преподаватель  
ГБПОУ «Сызранский политехнический колледж»*

Статья посвящена важности наставничества в процессе подготовки студентов среднего профессионального образования к выполнению проектов по истории. Рассматриваются функции наставника, такие как стимуляция интереса к предмету, контроль результатов и поддержка освоения необходимых инструментов и навыков. Приводятся конкретные примеры реализации проектов, подчеркивая

значимость наставничества для формирования творческих, инициативных и саморазвивающихся специалистов.

Ключевые слова: Наставничество, профессиональная подготовка, студенческие проекты, развитие компетенций, формирование личности, самостоятельность, творческая активность, исторические исследования.

Сегодня особое внимание уделяется подготовке профессионалов среднего звена. В современных условиях наиболее востребована профессиональная деятельность, требующая инноваций, творчества. Производству нужны самостоятельные, творческие специалисты, инициативные, предприимчивые, способные предлагать и разрабатывать идеи, находить нетрадиционные решения и реализовывать экономически выгодные проекты.

Стать таким специалистом без хорошо сформированных умений и навыков самостоятельной учебной и исследовательской деятельности невозможно. В государственных требованиях к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников СПО говорится, что после окончания обучения учащиеся должны: быть способными к самостоятельному поиску истины, к системному действию в профессиональной ситуации, к анализу и проектированию своей деятельности; обладать стремлением к самосовершенствованию (самосознанию, самоконтролю, саморегуляции, саморазвитию); стремиться к творческой самореализации. Однако, как показывает практика, вчерашние школьники не всегда умеют использовать полученные знания в ситуациях, когда необходимо сравнивать, делать выводы, обосновывать ответы, интерпретировать и обобщать результаты деятельности, применять их в повседневной жизни, а это влияет и на формирование личности будущего специалиста, творческого, саморазвивающегося, инициативного

Многие считают, что проект по истории у старательного студента может получиться и без наставника. Работая в СПО, часто сталкиваешься с тем, что студент хочет что-то узнать

подробнее, заинтересовывается фактами, но не умеет самостоятельно освоить и осмыслить исторический материал, и даже студенты, имеющие опыт проектной деятельности, могут испытывать затруднения в подготовке исторического проекта. При выполнении заданий, подготовке презентаций, подготовке проектов, нередко наблюдается неосведомленность в той или иной научной области вообще и в умении познавать — в частности. Вместе с внедрением цифровых технологий остро стоит проблема отбора и достоверности исторических материалов.

Поэтому наставник необходим не только студентам, не имеющим опыта работы над проектами, но и тем, кто этот опыт имеет.

Можно выделить три основные функции наставника. Во-первых, он стимулирует студентов к индивидуальной работе над проектом, к развитию интереса к истории и навыков проектной работы.

Вторая функция наставника — отслеживать результат проекта — что интересного, полезного, значимого создают студенты.

Третья его функция — помогать студентам осваивать инструменты и навыки проектной деятельности (планировать работу, определять источники, решать какой из возникающих вопросов будет приоритетным, детализация задач проекта, анализировать актуальность исследуемого материала).

В начале работы с наставником студент определяется, какого результата должен добиться к концу работы над проектом — это может быть реферат, генеалогическое исследование, сценарий мероприятия и т.д.

В соответствии с этим студент и педагог распределяют задачи, определяются со временем работы над проектом и приступают к его созданию. Лучше всего, если на этом этапе уже будет примерный план работы. Встречаясь на регулярной основе, наставник выясняет, какие промежуточные цели достигнуты, какие — нет, и подсказывает, за счёт чего их можно достичь. Преподаватель может посоветовать

использовать определённый инструментарий, источники, посоветовать эксперта, архивные материалы, сайты, литературу. Естественно, роль наставника накладывается на роль преподавателя, когда нужно более подробно объяснить какой-то материал, уточнить исторический факт студентам, скорректировать работу, чтобы они быстрее восполнили дефицит знаний. Для преподавателя, выступающего наставником, чрезвычайно важно уметь сочетать эти роли. Также наставник может посоветовать обратиться к узким специалистам. Например, к работникам архивов или библиотек, т.к. сам может и не быть экспертом в области, которую затрагивает проект. Важно и преподавателю уметь сознаться, что он не всё знает, или что в данном вопросе лучше прислушаться к специалисту. Несмотря на это, наставник должен быть готов помочь в любой ситуации. Он обязан найти возможность решения задачи — что-то подсказать, привлечь экспертов, обратиться к своему опыту или более опытным наставникам. При этом важно создавать условия и стимулировать студентов для самостоятельной работы. Иногда из-за авторитета преподавателя студенты стесняются что-то высказать, поспорить. Побаиваются собственного мнения. Поэтому для преподавателя очень важно сместить коммуникацию на меньшую дистанцию, в чем-то даже упростить общение. Это обязательно скажется на результате проекта. И конечно же, до начала работы со студенческими проектами нужно, по возможности, пройти обучение, максимально стараясь повышать уровень наставничества.

В СПО проект по истории является обязательным, по учебному плану 1 курса ОУП.09 История. Уже в начале работы над проектами определились с основной тематикой, и некоторые из них сделали постоянными. Такой как «Мы помним- мы гордимся», - о воинских подвигах в семье. Роль наставника в том, чтобы помочь систематизировать и дополнить имеющийся материал, помочь оформить проект для представления на тематических уроках и конкурсах. Например,

воспоминания о дедушке- участнике обороны Брестской крепости расширили до статьи на сайте колледжа, а некоторые рассказы о ветеранах вошли в газеты учебных заведений города.

Этот проект предусматривает не только тематику Великой Отечественной войны, но и предлагает сбор материала о ветеранах Афганистана, локальных войн и СВО.

Найденный в шкафу альбом «Ветераны Великой Отечественной войны Сызранского политехнического техникума» послужил основанием для написания исследовательских работ, для которых использовали уже беседы с найденными родственниками наших ветеранов, материалы сайтов Памяти, рассказами ветеранов колледжа. Эти проекты были представлены на конкурсах, в Центральной библиотеке вместе с изначальным альбомом на мероприятии «Библионочь». А затем, с помощью администрации был заказан стенд «Ветераны Великой Отечественной войны», который положил начало Музею Славы СПК.

Также постоянным является проект «История моей страны в истории моей семьи», так как во многих семьях не сохранились данные о воевавших предках. Но я убеждаю, что необходимо пересмотреть семейные альбомы, поговорить с родственниками и возникают проекты про колхозное движение, целину, БАМ, промышленность Сызрани.

Разработан экскурсионно- краеведческий проект. Проведены экскурсии «Колледж в окружении истории» и «Госпитали Сызрани во время Великой Отечественной войны». Конечно, такой объёмный материал без наставничества просто бы не состоялся. Мы с участниками исторического клуба побывали на мастер-классе в Самаре. Как наставник, я помогла определиться с темами собственных экскурсий, корректировала собранный ребятами материал, подсказывала как можно расширить подготовленные сообщения, и интегрировать их в один проект, и т.д. Это только несколько примеров совместных проектов студент-педагог в рамках изучения истории.

В конце учебного года я задавала ребятам вопросы «Смогла ли я вам чем-то помочь в нашем опыте работы над проектами? Ответы меня обрадовали «В совместной работе ваша помощь была огромна, вы помогли поверить в себя, раскрепоститься, потому что в школе привык больше слушать, стеснялся публично выступать». «..мне понравилось осуществлять что-то вместе», «Я понял, что в учебнике только маленькая часть истории, и нужно расширять знания» – сказали мои подопечные.

Такие ответы показывают, что не только материал, но и эмоциональная сфера помогает студентам раскрыть себя, сформировать самостоятельность, неординарность.

Для меня, как наставника, это вселяет уверенность в своём труде, и надежду на дальнейшее общение, открытия и проекты, дает новые силы на продолжение наставничества.

### **Список использованных источников.**

1. Рукавишникова Е.Е. Наставничество в образовании : учебное пособие - Ставрополь : СГПИ, 2020. - 84 с. - Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/193089>

## РАЗДЕЛ 2

### ПРАКТИКИ

### НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ







## **ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ: ОТ АДАПТАЦИИ К МАСТЕРСТВУ**

*Гвоздкова И.А., преподаватель  
ГБПОУ «Самарский политехнический колледж»*

Введение молодого специалиста в профессию – один из ключевых моментов, определяющий его дальнейший профессиональный путь. От того, насколько успешно пройдут первые годы, зависит, останется ли перспективный педагог в системе образования или пополнит ряды тех, кто разочаровался и сменил сферу деятельности. Эффективно выстроенная система наставничества становится не просто поддержкой, а мощным ресурсом личностного и профессионального роста как для молодого учителя, так и для его опытного коллеги.

Современное наставничество ушло от модели простого «контроля» и «указания». Его главные цели:

1. **Адаптационная:** помощь в освоении организационных вопросов, знакомство с локальными актами школы, традициями, правилами.
2. **Методическая:** формирование и развитие профессиональных компетенций: проектирование уроков, работа с документацией, освоение педагогических технологий.
3. **Психологическая:** создание благоприятного климата, профилактика эмоционального выгорания, поддержка в сложных ситуациях.
4. **Мотивационная:** сохранение интереса к профессии, стимулирование к инновациям и собственному педагогическому поиску.

Чтобы работа в паре «наставник – молодой специалист» была продуктивной, важно использовать разноформатные методы, выходящие за рамки стандартных консультаций.

## **1. Метод «Lesson Study» (Исследование урока).**

Это не просто посещение урока с последующим разбором, а коллективное исследование, в котором участвуют наставник, молодой педагог и иногда другие коллеги.

**Совместное планирование:** наставник и молодой педагог вместе разрабатывают конспект урока, ориентируясь на конкретную педагогическую задачу (например, «Как научить детей работать с текстом?» или «Как организовать эффективную групповую работу?»).

**Проведение урока:** урок проводит молодой специалист. Наставник и другие наблюдатели не просто сидят «с гостевого визита», а собирают данные: как реагируют разные ученики на задания, где возникают трудности, какие приемы срабатывают лучше всего.

**Рефлексия и анализ:** после урока команда детально анализирует собранные данные, обсуждает, что получилось, а что нет, и почему. Молодой педагог не получает готовых оценок, а вместе с коллегами приходит к пониманию эффективности тех или иных методов.

**Достоинства:** развивает аналитическое мышление, фокусируется на потребностях учеников, создает атмосферу совместного творчества.

## **2. Коучинг-подход и «Мощные вопросы».**

Наставник выступает не в роли эксперта, дающего советы, а в роли коуча, который помогает молодому педагогу самому найти ответы. Вместо фразы «Вот тебе готовый план, делай так», наставник задает открытые вопросы:

«Какой результат ты хочешь получить от этого урока?»

«Что уже пробовал сделать и что из этого сработало?»

«Какие есть варианты решить эту проблему?»

«Какой поддержки тебе не хватает?»

**Достоинства:** развивает автономию, критическое мышление и уверенность молодого специалиста в собственных силах.

## **3. Peer observation (Взаимное наблюдение) или «Коллегиальный урок».**

Молодой педагог приходит не только на уроки к наставнику, но и к другим опытным учителям, которые мастерски владеют разными техниками. Важно наблюдать не за учителем («как он ходит по классу»), а за реакцией учеников. Перед посещением ставится конкретная цель: «Посмотри, как учитель организует дискуссию» или «Обрати внимание, как формулируются вопросы к классу». После наблюдения проходит краткое обсуждение: что удивило, что захотелось применить.

**Достоинства:** расширяет педагогический кругозор, показывает разнообразие успешных стилей преподавания.

#### **4. «Педагогические круги» и профессиональные обучающиеся сообщества**

Создание небольшой группы из нескольких молодых педагогов и 1-2 наставников для регулярных встреч. Раз в две недели группа собирается для обсуждения заранее выбранной темы («Сложные родители: стратегии взаимодействия», «Цифровые инструменты на уроке»). Каждый участник делится своим опытом, кейсами, трудностями. Наставник модерировает беседу и делится экспертизой.

**Достоинства:** снимает ощущение изоляции, создает поддерживающее профессиональное сообщество, обмен опытом происходит горизонтально.

#### **5. Видеоанализ собственных уроков.**

Один из самых мощных инструментов саморефлексии. Молодой педагог снимает свой урок на видео (с согласия администрации и родителей). Затем вместе с наставником они выборочно просматривают фрагменты. Это позволяет объективно увидеть свои сильные и слабые стороны: речевые привычки, невербальные сигналы, организацию пространства класса, реакцию на вопросы учеников.

**Достоинства:** обеспечивает объективную обратную связь, помогает осознать неочевидные моменты собственной практики.

## **6. Метод «Банк микроуспехов».**

Наставник помогает молодому коллеге фокусироваться не только на ошибках, но и на маленьких победах. В специальный «банк» или дневник молодой педагог ежедневно записывает 2-3 микроуспеха: «Удалось вовремя начать и закончить урок», «Мария, которая обычно молчит, сегодня ответила на вопрос», «Придумал интересную аналогию для объяснения темы». Наставник регулярно обсуждает эти записи, поддерживая позитивный настрой.

**Достоинства:** борется с синдромом самозванца и выгоранием, формирует позитивную профессиональную самооценку.

Эффективное наставничество – это не формальная обязанность, а живой, динамичный процесс, построенный на доверии, взаимном уважении и ориентации на результат. Сочетая классические формы работы с инновационными методиками, школа может создать среду, в которой молодой педагог не просто «выживает», а активно развивается, становясь настоящим профессионалом и носителем новых образовательных идей. Инвестируя в грамотно организованное наставничество, образовательное учреждение инвестирует в свое собственное успешное будущее.

## **Список использованных источников.**

1. **Буянова Т.А., Родионова Е.А.** Наставничество в образовательной организации: учебно-методическое пособие. — М.: Перспектива, 2020.
2. **Гулько Н.К., Гулько Ю.Н.** Наставничество как ресурс профессионального развития педагога: методические рекомендации. — М.: УЦ "Перспектива", 2019.
3. **Зайцева И.А., Скоробогатова А.В.** Наставничество: модель организации и внедрения в школе. — М.: Национальное образование, 2020.
4. **Рыбалкина Н.В.** Наставничество в школе: практическое руководство для наставника. — М.: Просвещение, 2021.

## **ПРАКТИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ В «ШКОЛЕ НАСТАВНИКОВ» НА ТЕМУ «НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ 2025–2030»**

*Гисматуллина Л.Н.,  
заместитель директора по УМР  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Актуальность данного занятия была обусловлена динамическими изменениями в образовательной политике России, направленными на достижение стратегических целей развития общества и экономики в период до 2030 года. Национальные проекты «Молодёжь и дети» и «Кадры», стартующие в 2025 году, требуют от педагогического сообщества и системы наставничества новых знаний, умений и подходов для успешной реализации поставленных задач. В этом контексте важное значение приобретает качественное обучение наставников и формирование эффективных механизмов их деятельности.

Цель данного занятия в рамках «Школы наставников» заключалась в комплексном ознакомлении участников с итогами Национального проекта «Образование» 2019–2024 гг. и внедрением новых проектов, формировании у них системного понимания стратегических ориентиров развития образования до 2030 года, а также отработке практических навыков планирования и реализации мероприятий наставничества с различными категориями обучающихся.

### ***I. Обзор итогов и новых стратегических ориентиров***

В первой части занятия особое внимание было уделено обобщенному анализу итогов реализации Национального проекта «Образование» за период 2019–2024 гг. Этот проект стал важным этапом модернизации российской системы образования, позволившим не только повысить качество и доступность образовательных услуг, но и заложить базу для дальнейшего развития кадрового и педагогического потенциала страны.

Ключевыми достижениями проекта «Образование» являются:

- Модернизация инфраструктуры — строительство и капитальный ремонт тысяч образовательных учреждений, оснащение их современным оборудованием и цифровыми технологиями.
- Повышение квалификации педагогов — системная переподготовка более 1 миллиона учителей, распространение современных методик и цифровых компетенций.
- Инклюзивное образование — создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), расширение сети ресурсных центров.
- Поддержка талантливых детей — развитие профильных школ, олимпиадного движения и дополнительного образования.
- Цифровая трансформация — внедрение электронных образовательных платформ, создание систем дистанционного обучения и электронных библиотек.

Вместе с тем, были выявлены и значимые вызовы, которые требуют особого внимания в новых национальных проектах:

- Региональное неравенство — качество и доступность услуг в разных регионах остаются неоднородными, особенно это касается сельской местности и северных территорий.
- Кадровый дефицит и выгорание — несмотря на меры поддержки, сохраняется проблема привлечения и удержания квалифицированных педагогов.
- Необходимость расширения программы наставничества — недостаточная системность в подготовке и методическом сопровождении наставников.
- Социальная адаптация особых групп обучающихся — растёт потребность в эффективных практиках поддержки детей из социально уязвимых слоёв населения.

В связи с этим национальные проекты «Молодёжь и дети» и «Кадры», стартующие в 2025 году, направлены на решение названных задач через ряд новых стратегических ориентиров:

- Комплексная поддержка семей и детей во всех сферах жизни — внедрение межведомственных практик, развитие программ социально-психологической поддержки и сопровождения обучающихся.
- Модернизация системы наставничества и кадрового развития — создание интегрированных методик работы и цифровых инструментов для подготовки и сопровождения наставников с учётом разнообразия образовательных потребностей.
- Формирование инклюзивной образовательной среды — адаптация образовательных программ и инфраструктуры для доступности обучения детей с ОВЗ, инвалидностью и другими особенностями развития.
- Развитие профессиональных компетенций и карьерных треков — поддержка молодежи в профессиональной ориентации и профессиональном самоопределении через наставничество и практико-ориентированные программы.
- Применение цифровых технологий в образовании и наставничестве — интеграция искусственного интеллекта, аналитических систем и онлайн-платформ для повышения эффективности сопровождения обучающихся.

Изучение и применение современных ориентиров национальных проектов требуют, чтобы наставники стали не просто педагогами, а своеобразными координаторами комплексной поддержки обучающихся, способными ориентироваться в разнообразии практик, технологий и социальных условий.

Данный обзор итогов и стратегических ориентиров сформировал теоретическую основу занятия, позволив наставникам связать свои текущие компетенции с перспективными вызовами и задачами федеральных программ. Именно на этой базе продолжилась работа над выработкой практических механиз-

мов взаимодействия с различными группами обучающихся в новых условиях.

## ***II. Роль наставничества в реализации национальных проектов***

Вторая часть занятия была направлена на осмысление роли наставников — как посредников государственной политики и непосредственных исполнителей программ поддержки обучающихся. Обсуждалась задача педагогов и наставников не только обеспечивать передачу знаний, но и создавать поддерживающую образовательную среду, адаптированную под особые потребности различных социальных групп. Наставничество рассматривалось как эффективный механизм повышения мотивации, формирования социальных и профессиональных компетенций у студентов.

Наставничество в современном российском образовании приобретает всё более стратегическое значение, становясь ключевым инструментом реализации национальных проектов в сфере образования, молодёжной политики и кадрового развития. В рамках национальных проектов «Молодёжь и дети» и «Кадры» наставничество рассматривается как механизм индивидуальной и групповой поддержки обучающихся, способствующий развитию их потенциала и успешной социализации.

1. Наставничество как механизм государственной политики

Наставники выполняют роль посредников между государственными стратегическими целями и прямой образовательной практикой. Они обеспечивают не только передачу знаний и опыта, но и создают условия для мотивации и саморазвития обучающихся, что особенно важно при работе с социально уязвимыми группами и молодёжью, находящейся в поиске профессиональной идентичности.

В условиях реализации национальных проектов наставничество становится частью комплексной системы сопровождения, объединяющей образовательные учреждения, семьи и социальные службы. Наставники способствуют интеграции об-



разовательных, социальных и психологических ресурсов, что повышает шансы успешного достижения целей проектов.

## 2. Функции наставничества в контексте национальных проектов

- Поддержка образовательных траекторий — помощь обучающимся в выстраивании индивидуальных образовательных маршрутов с учётом их способностей, мотивации и жизненных обстоятельств.
- Социальная адаптация и инклюзия — содействие адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья, иностранцев и детей из неблагополучных семей, создание условий для их комфортного участия в образовательном процессе.
- Психологическая поддержка и развитие эмоционального интеллекта — развитие навыков преодоления трудностей, формирования устойчивости, коммуникативных и лидерских качеств.
- Карьерное консультирование и профориентация — содействие осознанному выбору профессии, развитию профессиональных навыков и расширению социальных связей.
- Формирование культуры наставничества и образовательного диалога — развитие культуры открытой коммуникации, уважения и взаимопомощи как внутри образовательных коллективов, так и за их пределами.

## 3. Значимость наставников в повышении эффективности национальных проектов.

Реализация большинства мероприятий национальных проектов невозможна без активного участия наставников, так как именно они обеспечивают:

- Переход от формального обучения к личностному развитию, что повышает качество образования и улучшает показатели успеваемости.
- Привлечение и удержание обучающихся в образовательной системе, особенно в регионах с высоким уровнем социально-экономических вызовов.

- Расширение возможностей для талантливой молодёжи, предоставляя дополнительные ресурсы и возможности для развития.
- Улучшение социально-психологического климата внутри классов и образовательных организаций — снижение уровня конфликтности и стресса.

4. Инновационные аспекты наставничества в новых проектах.

В период 2025–2030 годов большое внимание уделяется эффективному использованию современных цифровых технологий в процессе наставничества. Это включает:

- Использование платформ дистанционного наставничества и обмена опытом.
- Внедрение систем аналитики для мониторинга прогресса обучающихся.
- Применение искусственного интеллекта для персонифицированного сопровождения.
- Создание виртуальных сообществ наставников для совместного решения профессиональных задач.

5. Итоговое значение.

В итоге, роль наставничества выходит далеко за рамки традиционного педагогического взаимодействия. Наставник — это социальный агент, который помогает не только в усвоении образовательных программ, но и в адаптации, самоопределении и формировании будущей профессиональной и гражданской позиции обучающегося. Эффективное наставничество становится краеугольным камнем реализации амбициозных целей национальных проектов и залогом устойчивого развития российской образовательной системы.

### ***III. Практические механизмы и инструменты***

Практическая часть занятия включала работу в группах по разработке планов мероприятий наставничества с учётом разнообразных категорий обучающихся:

- Иностранные граждане, для которых важна интеграция в российскую образовательную и социальную среду.
- Студенты с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), требующие индивидуализированного подхода и специальных условий.
- Талантливые студенты, нуждающиеся в дополнительной поддержке для реализации своих способностей.
- Студенты из многодетных семей, часто испытывающие повышенный социальный и материальный стресс.
- Студенты, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, требующие комплексной поддержки и наставнического сопровождения.

Участники формировали планы, включающие конкретные мероприятия, способы взаимодействия, методы оценки результатов и критерии эффективности. Такая практика способствовала не только закреплению теоретических знаний, но и развитию гибкости, креативности и эмоционального интеллекта педагогов.

Реализация наставничества в рамках национальных проектов требует внедрения чётких механизмов и современных инструментов, обеспечивающих эффективное взаимодействие наставников с обучающимися, а также системную поддержку всего процесса сопровождения:

1. Индивидуальное сопровождение обучающихся.
2. Групповые и проектные формы взаимодействия.
3. Использование цифровых платформ и приложений.
4. Методические и нормативные инструменты.
5. Механизмы поддержки наставников.
6. Межведомственное взаимодействие.

#### ***IV. Результаты и перспективы применения***

В результате занятия наставники овладели новыми практическими инструментами и механизмами, позволяющими организовать целенаправленную работу с разнообразными категориями обучающихся в рамках реализации национальных образовательных проектов. Участники подчеркнули, что систем-

ное понимание стратегических ориентиров позволяет планировать свою деятельность более осознанно и результативно.

В дальнейшем подобные занятия способствуют формированию единого профессионального пространства наставничества, где интегрируются государственные инициативы, потребности образовательных организаций и возможности педагогов. Развитие наставничества как инструмента поддержки молодежи становится ключевым ресурсом реализации национальных стратегий и повышает адаптивность системы образования к новым вызовам.

Представленный формат позволяет показать не только содержание занятия, но и раскрыть его методологическую и практическую ценность в контексте современных задач российского образования и наставничества.

Наставничество как значимый инструмент реализации национальных проектов уже демонстрирует ряд устойчивых положительных результатов, которые существенно влияют на качество образования, социализацию молодёжи и развитие кадрового потенциала страны. Одновременно открываются новые перспективы для расширения и углубления этой практики с учётом меняющихся социально-экономических условий и технологического прогресса.

Реализация наставничества в рамках национальных проектов способствует системному повышению качества образования и успешному личностному развитию молодёжи. При дальнейшей оптимизации и расширении механизмов наставничества можно ожидать значительный вклад в формирование конкурентоспособных кадров и устойчивое социально-экономическое развитие страны.

### **Список использованных источников.**

1. Национальный проект «Молодежь и дети», и входящие 9 федеральных проектов: «Все лучшее детям», «Педагоги и наставники», «Россия – страна возможностей», «Мы вместе», «Россия в мире», «Ведущие школы», «Профессионалитет», «Университеты для поколения лидеров», «Созда-

ние сети современных кампусов». Срок реализации: 01.01.2025 – 31.12.2030.

2. Национальный проект «Кадры», и входящие в него 4 федеральных проекта: «Управление рынком труда», «Образование для рынка труда», «Активные меры содействия занятости», «Человек труда».
3. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 24.07.2025) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года.
4. Постановление Правительства РФ от 07.10.2021 №1701 «Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" до 2030 года».
5. Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 №1264-р «О концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г.».

**ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПОО  
С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА  
ЭКОНОМИКИ В РАМКАХ ФП «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»**

*Зотова С.Н., методист  
ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»*

**Аннотация.** В статье представлен опыт организации наставнической деятельности педагогических работников с представителями реального сектора экономики в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Строительно-энергетический колледж (образовательно-производственный кампус) им. П. Мачнева» в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет».

**Ключевые слова:** организации реального сектора экономики, сотрудничество, вовлечение в педагогическую деятельность, опыт наставнической деятельности.

В 2024 году в рамках федерального проекта «Профессионалитет» на базе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Строительно-энергетический колледж (образовательно-производственный кампус) им. П. Мачнева» создан образовательно-производственный центр, который представляет собой интеграцию образовательных учреждений СПО (базового колледжа и сетевых партнеров) и организаций реального сектора экономики. Новая система сотрудничества предполагает обмен ресурсами, знаниями и возможностями для преодоления разрыва между квалификационными запросами работодателей и уровнем подготовки выпускников ПОО.

С целью вовлечения представителей реального сектора экономики в педагогическую деятельность профессиональных образовательных организаций были проведены следующие мероприятия:

- Проведено обучение специалистов предприятий технологиям разработки и актуализации образовательных программ на основе профессиональных стандартов и квалификационных требований работодателей.
- Проведено обучение работников реального сектора экономики по программам дополнительного профессионального образования с целью получения ими актуальных педагогических навыков.
- Сформированы пары «преподаватель ПОО – специалист предприятия, привлеченный к педагогической деятельности», организовано их взаимодействие в режиме партнерского наставничества (взаимообучение, консультирование).

Наставнические пары начали свою работу на этапе обучения специалистов предприятий строительной отрасли по программе повышения квалификации «Педагогика и методика преподавания профессиональных дисциплин при реализации

программ СПО». Педагоги колледжа помогали работодателям ориентироваться в федеральных государственных образовательных стандартах, профессиональных стандартах и других нормативных документах, необходимых для работы в образовательной организации. Посещение уроков своих наставников способствовало приобщению работников строительной отрасли к педагогическому процессу, помогая понять его сущность, структуру, закономерности, принципы.

Следующим этапом сотрудничества педагогов-наставников и наставляемых работодателей стала разработка технологических карт предполагаемых практических занятий, которые специалисты предприятий должны были провести в группах обучающихся ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева». В наставнических парах обсуждались формы, методы и средства обучения и воспитания, их педагогические возможности и условия применения на материале конкретных уроков.

Первым совместным мероприятием наставнических пар стали уроки работодателей в рамках промежуточной и итоговой аттестации по программе повышения квалификации «Педагогика и методика преподавания профессиональных дисциплин при реализации программ СПО». Таким образом специалисты предприятий стали вовлекаться в учебный процесс путем проведения практических занятий по общепрофессиональным дисциплинам и междисциплинарным курсам.

При подготовке одного из таких занятий был применен опыт наставнической деятельности «работодатель-студент», когда наставляемый помогал своему наставнику вести практическое занятие по теме «Построение календарного плана производства работ». В роли наставляемого выступил студент 2 курса специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений. В итоге работодатель получил хороший опыт взаимодействия с нашими студентами, а студент-наставляемый – возможность вовлечения в трудовую деятельность во время обучения с целью последующего трудоустройства.

Опыт вовлечения работодателей в учебный процесс в рамках реализации ФП «Профессионалитет» показал, что специалисты предприятий привносят в учебный процесс знания о реальных производственных процессах и технологиях, благодаря чему обучение по дисциплинам общепрофессионального и профессионального учебного цикла становится более практико-ориентированным. Кроме того, общение с профессионалами, работающими в реальных производственных условиях, интересно для студентов, помогает им в самоопределении и дает возможность установления долгосрочных связей в профессиональном сообществе.

В настоящее время в ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева» технология взаимодействия с представителями реального сектора экономики отрабатывается в режиме стандартного учебного процесса: пройден организационный этап работы по вовлечению отраслевиков в учебный процесс, подписаны договоры, в которых прописаны дисциплины, выбранные для реализации в текущем учебном году с участием работодателей. Опыт наставнической деятельности педагогических работников колледжа со специалистами предприятий строительной отрасли еще раз показал необходимость тесного взаимодействия системы подготовки кадров и реального сектора экономики и закрепил тенденцию на установление долгосрочных связей между профессиональной образовательной организацией и крупными отраслевыми предприятиями региона.

### **Список использованных источников.**

1. Ахтариева А.С. Опыт реализации федерального проекта «Профессионалитет» в Первоуральском металлургическом колледже: итоги первого года // Векторы взаимодействия: СПО – ВУЗ – предприятие: материалы Всерос. науч.-практ. конф. «Векторы взаимодействия среднего профессионального образования и базовых предприятий при реализации федерального проекта



- «Профессионалитет»: синергия партнерства»,  
Первоуральск, 23 марта 2023 г. Екатеринбург;  
Первоуральск / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. 2023. С. 18-25.
2. Новая образовательная технология «Профессионалитет»: сборник методических материалов / Центр содержания и оценки качества среднего профессионального образования; Центр оценки качества среднего профессионального образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования». – Москва: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2023.

## **ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СПО В РАБОТЕ С НОВЫМИ И МОЛОДЫМИ КОЛЛЕГАМИ**

*Карташова И.А., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а так же учителя без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы).

Поэтому работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых учителей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Наставник – консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель различных конкурсов профессионального мастерства), человек, занимающийся общественной работой. Он проводит систематическую работу с группой молодых специалистов и начинающих педагогов. Консультант не учит, как что-либо делать. Он создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели.

Наставник – предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования, современной жизнью. Основные задачи в рамках наставничества:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

При работе с подшефным обязательно составить план работы. В этот план входят следующие моменты:

- Требования к организации учебного процесса.
- Требования к ведению учебной документации.
- Ознакомление с формами и методами организации внеурочной работы и досуга студентов.
- Ознакомление со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения.
- Разъяснение вопросов о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллеганаставник поможет ему в таких вопросах, как:

- Разработка программы своего профессионального роста.
- Подготовка к первичному повышению квалификации.
- Выбор темы для самообразования.
- Подготовка к будущей аттестации.
- Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Можно составить памятки для молодых преподавателей. Поначалу они будут носить их с собой, и ориентироваться по их пунктам, а дальше уже смогут работать по изученному алгоритму. Вот какие памятки понадобятся новичкам обязательно:

- Анализ и самоанализ урока.

- Обязанности куратора.
- Организация работы с родителями.
- Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий.
- Организация работы с неуспевающими.
- Создание профессионального портфолио.

Именно наставнику лучше позаботиться о том, чтобы его молодой коллега приступил к созданию своего профессионального портфолио. Он может показать ему своё портфолио, обратить внимание на требования к нему, подсказать варианты оформления. Сегодня этой визитке педагога уделяется много внимания, и не зря, оно в какой-то степени является зеркалом, профессиональный имиджем преподавателя, является показателем его статуса и достижений

Выделяют три основных этапа деятельности наставничества:

- **Адаптационный.** В этот период педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого преподавателя. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках, для составления конкретной программы адаптации.
- **Основной.** В этот период наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.
- **Контрольно-оценочный.** На этом этапе наставник может проверить уровень профессиональной компетентности молодого преподавателя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Помимо того, что наставничество предполагает помощь в профессиональной адаптации молодых педагогов, это ещё и новый этап профессионального роста опытных педагогов. Ведь, по сути, они продолжают свою работу и обретают новый опыт, из которого можно почерпнуть многое для работы с «настоящими» учениками.

Я считаю, чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ: наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником; настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию; выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе гимназии; поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

### **Список использованных источников.**

1. Козлова Е.Г. Организация разных форм наставничества в образовательном учреждении [электронный ресурс] [https://ypok.pf/library/organizatciya\\_raznih\\_form\\_nastavniches\\_tva\\_v\\_obrazovat\\_064246.html](https://ypok.pf/library/organizatciya_raznih_form_nastavniches_tva_v_obrazovat_064246.html)

2. Лазарева С.В. Планирование и роль наставника-консультанта в становлении молодых специалистов ОУ [электронный ресурс]  
[https:// toipkro.ru/content/files/documents/podrazdeleniya/com toipkro.ru/content/files/documents/podrazdeleniya/com](https://toipkro.ru/content/files/documents/podrazdeleniya/com-toipkro.ru/content/files/documents/podrazdeleniya/com)
4. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей"[электронныйресурс]//<https://infourok.ru/doklad-nastavnichestvo-odna-iz-naibolee-effektivnih-form-professionalnoy-adaptacii-molodih-uchiteley-3154039>
5. Практика наставничества профессионального развития педагогов в условиях школы педагогического мастерства [электронный ресурс] // <https://multiurok.ru/files/praktika-nastavnichestva-professionalnogo-razvitii.html>

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА**

*Кирюшина Т.Н., старший методист/преподаватель  
ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»*

Целью наставничества является, как известно, оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном развитии и становлении, но, немаловажным фактом является и тесное вовлечение в рабочий процесс и общественную жизнь. При этом важно учитывать учет индивидуальные способности, склонности и интересы самого наставляемого. Именно с учетом вышеупомянутых факторов начинается планирование профессиональной карьеры будущего педагога в образовательной организации.

Молодому специалисту необходима поддержка со стороны опытного педагога – наставника, который вовремя включится в проблемный аспект и окажет не только теоретическую помощь, но и даст практические рекомендации.

В нашей образовательной организации первый год наставничества дает возможность молодым специалистам

разработать учебно-планирующую документацию и интегрировать ее в образовательный процесс.

Среди задач, поставленных перед наставником, следующие: разработка совместно с начинающим педагогом плана профессионального становления; контроль за реализацией этого плана; индивидуальные консультации; оказание методической помощи; психологическая помощь в процессе адаптации. Среди показателей эффективности наставничества в нашей образовательной организации следующие:

- положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ дисциплин/междисциплинарных курсов;
- участие молодых специалистов в мероприятиях и подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, конференциям;
- повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью педагога;
- прохождение процедуры аттестации.

Ярким примером такой деятельности является наш молодой коллега - Меркиданов Александр Андреевич, выпускник нашего колледжа. Александр Андреевич активный, творческий, стремящийся к саморазвитию и самообразованию. Именно такие молодые специалисты востребованы на рынке труда и образовательных услуг.

Первый год совместной работы с молодым педагогом Меркидановым А.А. позволил ускорить процесс вхождения начинающего специалиста в педагогическую среду из студенческой. Я старалась использовать в своей работе не только традиционные формы работы, такие, как беседы, консультации, посещения и анализ уроков, но и современные: творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, "мозговые штурмы", презентации себя как преподавателя или классного руководителя группы.

В работе с молодым педагогом я выступала в трех ролях, а именно, как:

- наставник-консультант (создавая комфортные условия для реализации профессиональных качеств; помогая в организации образовательного процесса и решении психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контролируя самостоятельную работу педагога);
- наставник-предметник (осуществляя всестороннюю поддержку при реализации определенной программы, являясь преподавателем дисциплин профессионального цикла);
- наставник-методист (оказывая методическое сопровождение, включающее в себя: сопровождение на курсах повышения квалификации (в том числе в рамках ФП «Профессионалитет»); предварительную экспертизу предоставленных педагогом материалов в процессе подготовки документов в целях установления квалификационной категории).

В результате нашей совместной работы были достигнуты следующие результаты:

- Александр Андреевич научился самостоятельно планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую;
- принял участие в конкурсе «Открытых уроков» в рамках VIII ВСЕРОССИЙСКОГО ФЕСТИВАЛЯ НАУКИ И ТЕХНИКИ, продемонстрировав открытый урок с использованием современных образовательных технологий в группе ХКМ-21 по теме «Двухступенчатые холодильные установки»;
- овладев системой контроля и оценки знаний обучающихся, Меркиданов А.А. организовал эффективную систему курсового и дипломного проектирования; разработал программу предпрофильной подготовки «Машинист холодильных установок»;
- стал участником Всероссийской научно-практической конференции «Цифровые образовательные технологии: результаты, опыт, перспективы», региональной НПК «Актуальные вопросы развития пищевой промышленности: опыт и перспективы», III Международной НПК «Воспитание,



традиции, инновации» не только в качестве докладчика, но и жюри, а также организатора мероприятия;

- Меркиданов А.А. принял участие во Всероссийском конкурсе среди педагогических работников системы среднего профессионального образования «Мастер года»;
- Александр Андреевич активно проектировал воспитательную систему, работая с группами, изучая личности студентов, проводя индивидуальную работу с отдельными обучающимися. Индивидуальный подход к обучающимся ППССЗ 15.02.06 Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок (по отраслям), способствовал успешному участию данных студентов во Всероссийском фестивале науки и техники в секции в студенческой научно-практической конференции «Навыки будущего».

В настоящее время Александр Андреевич чувствует себя уверенно в выборе своей профессиональной деятельности. Спустя два года работы в нашем колледже Меркиданов А.А. успешно прошел процедуру аттестации на первую квалификационную категорию и направлен для дальнейшего участия в конкурсах профессионального мастерства.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО СРЕДИ ПЕДАГОГОВ: ОТ ВЗАИМООБУЧЕНИЯ К КОМАНДНОМУ РОСТУ**

*Колесникова Т.Г., преподаватель дисциплин  
профессионального цикла УГС «Машиностроение»  
ГБПОУ «СМК»*

**Аннотация.** В данной статье анализируется система коллегиального наставничества как эффективный механизм профессионального совершенствования педагогических кадров, облегчения адаптации начинающих специалистов и формирования крепкой корпоративной культуры в учебных заведениях. Подробно освещаются ключевые задачи,

возможные форматы взаимодействия, этапы внедрения и планируемые эффекты от данной работы.

Сфера образования сегодня находится в состоянии постоянной трансформации: обновляются методики, активно внедряются цифровые решения, возникают новые вызовы. В этом контексте традиционный путь, при котором педагог в одиночку осваивает innovations, демонстрирует свою низкую результативность. Все более востребованной становится практика профессионального партнерства — система взаимной поддержки и обмена знаниями внутри преподавательского сообщества, нацеленная на перманентное развитие всех его участников.

#### Ценность и задачи модели «педагог-педагог»

В отличие от административного контроля, коллегиальное наставничество базируется на принципах добровольности, равноправия и развития. Его главная задача — не инспектирование, а содействие росту.

#### Основные задачи:

1. Интеграция новых сотрудников: Облегчение вхождения в должность, усвоение внутренних регламентов и норм образовательного учреждения, понимание специфики аудитории учащихся.
2. Совершенствование преподавательской практики: Взаимный трансфер эффективных образовательных методик, технологий вовлечения и подходов к оцениванию.
3. Освоение innovations: Совместная работа по внедрению в учебный процесс актуальных образовательных трендов и цифровых инструментов (LMS, интерактивные ресурсы).
4. Профилактика эмоционального выгорания: Получение поддержки от более опытного коллеги способствует преодолению трудностей, снижает напряжение и ощущение одиночества.
5. Формирование сплоченной профессиональной среды: Развитие в коллективе духа кооперации, прозрачности и высокого уровня доверия.

## Форматы партнерства

Модели наставничества могут варьироваться в зависимости от поставленных задач и условий работы:

### 1. Традиционная схема «Ментор – Стажер»:

- Задача: Эффективная и комфортная адаптация нового члена коллектива.
- Содержание: Ознакомление с документальной базой, передача учебно-методических материалов, посещение занятий с последующим анализом, помощь в установлении контактов с коллективом.

### 2. Взаимообучающее партнерство (Peer-to-Peer):

- Задача: Совместное развитие и поиск решений профессиональных задач.
- Содержание: Два преподавателя, часто из смежных областей, работают над созданием междисциплинарных модулей, проводят взаимные посещения занятий в формате «равный – равному», обмениваются уникальными компетенциями (например, экспертизой в области риторики или цифровизации).

В нашем колледже успешно применяется междисциплинарный подход в рамках преподавания дисциплин «Общие компетенции профессионала» и МДК.01.02 «Монтаж средств автоматизации» для профессии «Мастер КИПиА». Эта технология направлена на усиление мотивации учащихся к освоению выбранной специальности. Важнейшей целью является формирование у студентов начальных курсов общих и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС СПО. Применение методов систематизации данных, развитие навыков устного и письменного общения с использованием отраслевой лексики позволяет проанализировать представления учащихся и скорректировать их восприятие будущей профессии. Этот комплекс занятий обеспечивает более осознанное изучение

специальных дисциплин, способствуя глубокому пониманию разнообразных технических аспектов и готовности к оценке сформированности ключевых компетенций.

3. Групповая (командная) модель:

- Задача: Развитие потенциала всего педагогического коллектива или методического объединения.
- Содержание: Организация профессиональных обучающихся сообществ (ПОС), проведение мастермайндов и тематических семинаров, где каждый участник попеременно выступает в роли как наставляемого, так и наставника.

4. Проблемно-ориентированное консультирование:

- Задача: Оперативное решение конкретной узкой задачи.
- Содержание: Запрос советов у коллеги по работе со сложным классом, подготовке к мероприятию (например, открытому уроку) или освоению отдельного цифрового инструмента (сервиса для интерактивных заданий).

Поэтапный план внедрения системы наставничества

Для достижения успеха необходима планомерная работа:

1. Диагностика запросов: Проведение опроса среди преподавателей для выявления зон роста (дефицит цифровых навыков, потребность в методической поддержке, сложности в воспитательной работе).
2. Подбор и обучение наставников: Ключевыми критериями являются не только опыт, но и личная мотивация, коммуникативные навыки и готовность к обмену опытом. Для будущих менторов необходимо провести тренинг по основам коучинга и наставничества.
3. Составление пар/групп: Принцип добровольности является фундаментальным. Необходимо учитывать психологическую совместимость, общность

профессиональных интересов и рабочее расписание участников.

4. Разработка регламента: Четкое определение периодичности, длительности и формата встреч, планируемых outcomes, а также системы фиксации результатов (например, рефлексивные журналы).
5. Ресурсное обеспечение: Закрепление времени для наставнической деятельности в учебной нагрузке, предоставление доступа к методическим и цифровым ресурсам.
6. Сопровождение и оценка: Регулярный сбор обратной связи от всех участников процесса, гибкая корректировка программы, решение организационных трудностей и публичное признание достижений.

Реализация продуманной системы наставничества ведет к значимым положительным последствиям:

- Для преподавателя: повышение профессиональной самооценки, снижение напряжения, освоение новых умений.
- Для учащихся: рост качества образовательного процесса, проведение более современных и увлекательных занятий.
- Для организации: сокращение текучести кадров, улучшение репутации, создание сильной, сплоченной и innovation-oriented команды.

Наставничество «педагог-педагог» превращается из дополнительной инициативы в стратегический ресурс развития современного образовательного учреждения. Это инвестиция в кадровый потенциал, которая формирует экосистему непрерывного обучения, где профессиональное совершенствование становится разделяемой ценностью и ежедневной практикой для всего коллектива.

### **Список использованных источников.**

1. Климов С.М. Наставничество как механизм профессиональной адаптации и развития педагогических кадров в си-

стеме СПО // Профессиональное образование и рынок труда. – 2022. – № 4. – С. 45-52.

2. Петрова О.А., Смирнов И.В. Коллегиальное наставничество: от теории к практике построения профессионально-обучающихся сообществ в колледже // Современная педагогика. – 2021. – № 11 (138). – С. 30-38.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fgos.ru/> (дата обращения: 17.10.2023).

### **ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

*Коновалова Е.Ю., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной проблеме современного образования, к которой в настоящее время можно отнести ситуацию «кадрового голода», обусловленную старением педагогических кадров. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов. Цель исследования – охарактеризовать практику организации наставничества с молодыми педагогами на примере ГБПОУ «Поволжский государственный колледж».

**Ключевые слова:** профессиональное становление молодого специалиста, система наставничества, индивидуальное наставничество, наставник, наставляемый.

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 [3].

Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. В последние 40 лет наставничество широко реализуется в специально разработанных и организованных проектах и программах в рамках образовательных, профессиональных и социальных контекстов [2; 4].

Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также готовность к наставническому взаимодействию (для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям).

Определим цель 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 [1].

Система наставничества предполагает, что обучение осуществляется на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными и

высококвалифицированными сотрудниками организации. Во время данного процесса подопечные могут получить своевременную помощь на этапе интеграции в организации или переходе на новую должность, ощутить поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Также наставничество позволяет развить у молодых педагогов профессиональные навыки, умения и компетенции, которые оказывают влияние на достижение высоких показателей, необходимых организации, и собственный карьерный рост, повысить самоуважение, уверенность в себе и ощутить позитивное отношение к работе, особенно по мере профессионального роста и движения по карьерной лестнице.

Система наставничества широко применяется в Поволжском государственном колледже.

Наставничество в колледже определено как форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников в целях быстрее овладения трудовыми функциями, приобретения необходимых компетенций, приобщения к корпоративной культуре Колледжа.

Наставничество представляет собой целенаправленную работу наставника по адаптации и развитию профессиональных компетенций у наставляемого.

В Поволжском государственном колледже в качестве наиболее распространенной формы организации данного вида деятельности можно выделить индивидуальное наставничество. При индивидуальном наставничестве за наставником закрепляется один наставляемый.

Показателем оценки эффективности работы наставника является адаптация в коллективе наставляемого, а также высокие показатели профессиональной деятельности наставляемого, в том числе по результатам участия в профессиональных конкурсах. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Основными задачами наставничества являются:



- оказание методической и практической помощи наставляемым в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение наставляемого в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
- содействие достижению наставляемым высокого качества труда;
- вхождение наставляемого в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
- воспитание у наставляемого чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

Необходимо отметить, что наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения своих функциональных обязанностей.

Формированию ответственного отношения к выполняемым обязанностям способствует составление и поэтапное выполнение плана работы наставника, который составляется индивидуально с каждым наставляемым. Составление и выполнение данного плана позволяет структурировать и систематизировать как непосредственно работу наставника, так и наставляемого, позволяет охватить все направления деятельности колледжа: организационно-методическую работу, внеаудиторную работу, дополнительное образование наставляемого, профессиональное развитие наставляемого. Так же большое значение уделяется изучению нормативно-организационной деятельности в колледже. В плане работы обязательно уделяется внимание изучению личности наставляемого.

Таким образом, планирование работы наставника в Поволжском государственном колледже позволяет осуществлять целенаправленную работу наставника по адаптации и развитию профессиональных компетенций у

наставляемого. Отметим, что наставничество в педагогической среде колледжа предполагает повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, их успешную адаптацию в колледже, способствует самоутверждению и профессиональному становлению специалистов.

Проведённый анализ научной литературы, а также практики применения наставничества в образовательной организации позволил определить наставничество как особый вид педагогической деятельности, характеризующейся интегративностью, основанной на поддержке и сотрудничестве, и направленной на удовлетворение индивидуальных потребностей её участников.

Необходимо отметить, что применение наставничества в организации имеет существенные положительные стороны. В частности, применение наставничества способствует активному росту качества деятельности нового сотрудника. Новичку не приходится тратить время на адаптацию в новом коллективе, перенимая опыт работы у более опытных сотрудников. Это положительно отражается на его вкладе в деятельность организации.

Кроме того, использование практики наставничества способствует повышению качества деятельности не только молодых работников, но и самих наставников, так как последние приобретают чувство ответственности за собственные знания, которыми они обладают, и все время пытаются их усовершенствовать, что тоже благоприятно сказывается на качестве работы.

Также к положительным практикам применения наставничества можно отнести приобщение к корпоративной культуре организации молодого работника, чувству причастности и ответственности за свою деятельность при получении знаний от наставника.

Таким образом, можно констатировать, что система наставничества является одним из ярких воплощений в повседневной жизни, а в производственной практике – традицией глубокого усвоения всего лучшего, передового,

выработанного нашим обществом в процессе становления, развития и передачи этого бесценного приобретения молодому поколению.

### **Список использованных источников:**

1. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – том 7, № 5. – С. 25-36.
2. Круглова И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25–27.
3. Лабунская Н. Л., Максимова Н. П., Наумова В. И., Никонова Е. П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов - Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
4. Чарина Е. В. Руководство научной работой студентов как наставническая деятельность // Проблемы высшего образования. – 2004. – Т. 1, № 1. – С. 95–98.
5. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11.

### **НАСТАВНИЧЕСТВО «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГА»: ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Кузнецова О.А., преподаватель  
ГАПОУ «СЭК им. П. Мачнева»*

**Аннотация.** В статье рассматривается роль и потенциал наставничества как ключевого элемента системы непрерывного профессионального развития педагогов. Основное внимание уделяется подготовке молодых специалистов к участию в

научно-практических конференциях. Предложены этапы и содержательные компоненты деятельности наставника на пути от выбора темы исследования до публичного выступления и рефлексии его результатов.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональное развитие педагога, научно-практическая конференция, исследовательская деятельность, молодой специалист, подготовка выступления.

Современная система образования находится в состоянии постоянной трансформации, появляются новые стандарты, цифровые инструменты, методики и вызовы. В этих условиях классическая модель, где опытный преподаватель просто передает знания молодому, уже недостаточна. На смену ей приходит система наставничества «педагог-педагог», которая рассматривается не как односторонний процесс обучения, а как взаимовыгодное профессиональное партнерство. Это стратегия, направленная на непрерывное развитие всего педагогического коллектива, обмен актуальными практиками и создание в образовательной организации культуры сотрудничества, а не конкуренции.

Наставничество «педагог-педагог» - это форма профессионального взаимодействия, в которой участвуют две стороны. Наставляемый (может быть, как молодым специалистом, так и опытным преподавателем, осваивающим новую технологию, методику или даже входящим в новую для себя культуру). Наставник, педагог, обладающий необходимыми компетенциями и готовый к их передаче.

Ключевая особенность модели заключается в ее гибкости и паритетности. Речь не идет о том, что один преподаватель «главный», а другой «ученик». Это коллаборация, где оба участника вносят свой вклад.

Наставник делится опытом, отработанными техниками, знанием внутренних процессов образовательной организации, а наставляемый привносит свежий взгляд, знания о современных трендах (зачастую полученные недавно в вузе), цифровую грамотность и энергию.

### Основные принципы модели:

- Добровольность и взаимное уважение, партнерство должно быть основано на искреннем желании обеих сторон сотрудничать.
- Конфиденциальность, процесс обсуждения уроков, трудностей и успехов остается между наставником и наставляемым.
- Целеполагание, работа строится вокруг конкретных, измеримых и актуальных для наставляемого целей (например, «освоить технологию смешанного обучения», «повысить уровень вовлеченности обучающихся на уроке», «научиться работать с детьми с ОВЗ»).
- Рефлексивность, где оба участника постоянно анализируют процесс, свои успехи и зоны роста.

Практика моего наставничества заключалась в подготовке молодого преподавателя к участию в научно-практических конференциях.

Для себя я поставила следующие задачи:

1. Сформировать у молодого педагога навык выбора актуальной темы исследования, соответствующей его профессиональным интересам и тенденциям в образовании.
2. Обучить методике написания научной статьи/тезисов: структура, оформление, академический язык.
3. Сформировать навыки публичного выступления, презентации (результатов исследования) и ведения научной дискуссии.

Работу я выстроила в 5 этапов.

1 этап. Установочный, мотивация, снятие барьеров, постановка общих целей.

2 этап. Мастер-классы в несколько сессий: «От идеи к тексту, структура и правила написания научной статьи», «Академический стиль и требования к оформлению», «Искусство презентации, создание эффективного PowerPoint-

слайда», «Публичное выступление: техники подачи материала, тайминг».

3 этап. Внутренняя предзащита («Генеральная репетиция»). Отработка стрессоустойчивости, финальная шлифовка выступления.

4 этап. Сопровождение на конференции. Присутствие на выступлении, моральная поддержка, помощь в налаживании профессиональных контактов.

5 этап. Рефлексия и постановка новых целей. Что получилось? Что было самым сложным? Какие компетенции удалось развить? Как применить этот опыт в дальнейшей работе? Обсуждение тем для следующих конференций, планов на публикации.

Критериями эффективности моей наставнической деятельности стало количество поданных заявок на конференции, количество полученных сертификатов, дипломов участников и т.д., количество подготовленных и оформленных научных статей/тезисов. И качественные показатели, такие как рост уверенности молодого педагога в публичных выступлениях, приобретение навыков академического письма.

В процессе наставничества достаточно часто возникают проблемные ситуации, но и из них можно найти выход. Среди часто встречающихся проблем выделим:

- Формальный подход, «для галочки», эту проблему можно решить мотивацией, признанием заслуг наставников, созданием культуры взаимопомощи.
- Нехватка времени у наставника, данная проблема решается снижением учебной нагрузки наставника и достойной оплатой его наставнической деятельности.
- Конфликт поколений, нежелание молодого преподавателя принимать советы. Здесь можно рекомендовать сделать акцент на партнерство, а не на руководство и/или выбрать наставника, который открыт к диалогу.

- Такая проблема как отсутствие у наставника навыков менторства решается обучением и поддержкой самих наставников.

Внедрение эффективной системы наставничества позволяет достичь целого ряда стратегических целей. Для наставляемого это быстрая и менее стрессовая адаптация к новой рабочей среде; практическое освоение эффективных педагогических техник; преодоление профессиональной изоляции; формирование индивидуального стиля преподавания. Для наставника систематизация и осмысление собственного опыта; развитие лидерских и коучинговых качеств; стимул для профессионального роста и знакомства с новыми подходами через призму молодого коллеги.

Образовательная организация в результате наставничества «педагог-педагог» получает ряд преимуществ, таких как снижение текучести кадров, особенно среди молодых специалистов. Повышение общего качества преподавания и образовательных результатов и формирование кадрового резерва, а также внутреннее повышение квалификации.

Наставничество по модели «педагог-педагог» - это не просто модный тренд, а действенный инструмент управления человеческими ресурсами в образовании. Он позволяет максимально эффективно использовать внутренний потенциал коллектива, превращая его в самообучающуюся организацию. Когда педагоги перестают быть «одиночками за закрытой дверью учебного кабинета» и начинают обмениваться опытом на системной основе, выигрывают все, и педагоги, обретая поддержку и стимул к развитию, и обучающиеся, получающие более качественное и современное образование, и образовательная организация в целом, укрепляя свой профессиональный капитал.

### **Список использованных источников.**

1. Андреева И.Н., Губанова А.А. Наставничество как механизм профессиональной адаптации молодых

преподавателей в вузе//Высшее образование в России. - 2020. № 12. - С. 144-152.

2. Бермус А.Г., Осипова С.И. Модель наставничества в системе развития исследовательской компетентности преподавателей // Педагогика. - 2021. - № 5. - С. 45-53.
3. Данилов С.В., Михайлова Е.А. Подготовка молодых ученых к презентации результатов исследования на международных конференциях: роль ментора // Психология и образование. - 2022. - № 4(94). - С. 34-37.

### **ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ**

*Левченко В.А., преподаватель  
ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых  
технологий им. Е.Т.Абакумова»*

**Аннотация.** В статье рассматривается опыт реализации программы наставничества по форме «педагог-педагог» в ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых технологий им. Е.Т.Абакумова». Обосновывается актуальность наставничества в контексте современных требований к образованию и профессиональному развитию педагогов. Представлен опыт автора в качестве наставника, включая цели, используемые технологии (традиционная модель, ситуационное, партнерское и виртуальное наставничество) и методы работы (использование программы-планировщика Trello). Подчеркивается важность индивидуального подхода, мотивации, формирования лидерских качеств у молодых педагогов.

**Ключевые слова.** педагог-наставник, программа-планировщик Trello, индивидуальный подход, самореализация.

Создание программы наставничества продиктовано требованием времени. В национальном проекте «Образование» наставничество определено как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. Начинаящие



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. Преподавателю сегодня необходимо быть не только перспективным для своей карьеры, но и современным и актуальным педагогом. Несомненна и неоспорима в этом направлении роль педагога как наставника.

Актуальность опыта наставничества объясняю следующими важными факторами:

- Поддержка профессионального развития. В условиях современных образовательных систем, где акцент делается на непрерывное профессиональное развитие, наставничество между педагогами позволяет передавать опыт, знания и навыки, что способствует улучшению качества образования.
- Обмен практическим опытом. Наставничество создает платформу для обмена практическим опытом между преподавателями с разными уровнями подготовки. Это способствует внедрению новых методов и технологий в образовательный процесс и повышению педагогического мастерства.
- Укрепление профессионального сообщества. Наставничество способствует формированию и укреплению педагогического сообщества, сотрудничества, где педагоги могут поддерживать друг друга, обсуждать актуальные вопросы, делиться успешными практиками и находить решения возникающих проблем.
- Адаптация новых педагогов. Ведение наставнической программы позволяет молодым и начинающим педагогам быстрее адаптироваться в профессиональной образовательной организации, осваивать сложившиеся традиции, особенности организации учебно-воспитательного процесса, взаимоотношений между всеми участниками образовательного процесса.

Главная идея моего опыта наставничества педагогов по форме «педагог-педагог» заключается в передаче знаний, навыков и опыта молодым специалистам. В своей наставнической практике перед собой ставлю задачи:

- Профессиональное развитие. Помочь наставляемым развить свои педагогические навыки, расширить знания и уверенность в своих методах преподавания.
- Поддержка и адаптация: Обеспечить эмоциональную и профессиональную поддержку молодым педагогам, помочь им адаптироваться к новым условиям и вызовам.
- Коммуникации: Создать платформу для обсуждения педагогических практик, обмена опытом и внедрения инновационных методов обучения.
- Улучшение качества образования: Способствовать повышению качества преподавания и, как следствие, образовательных результатов учащихся.

Участие в программе наставничества помогает опытным преподавателям развивать лидерские качества, что, в свою очередь, влияет на поднятие статуса профессии педагога.

В ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых технологий им. Е.Т.Абакумова» работаю более 33 лет. За это время была неоднократно наставником у молодых преподавателей, некоторые из них сами уже стали в нашем техникуме не только настоящими педагогами-профессионалами, но и творческими лидерами-наставниками. С сентября 2023 года и по настоящее время являюсь наставником молодого специалиста Пакун Валерии Рустамовны, преподавателя специальности 21.02.19 «Землеустройство».

Считаю, что наставническая работа имеет положительные аспекты:

Повышение мотивации. Наставничество может повысить мотивацию, как самих преподавателей-наставников, так и подопечных. Наставляемые педагоги могут чувствовать себя более уверенно, что способствует их профессиональному росту и уменьшению профессионального выгорания.

Формирование лидерских качеств у педагогов. Участие в программе наставничества помогает опытным преподавателям развивать лидерские качества, что, в свою очередь, влияет на поднятие статуса профессии педагога и улучшает атмосферу в профессиональной образовательной организации.

Акцент на индивидуальном подходе. Наставничество развивает индивидуализированный подход к каждому обучающемуся, позволяя учитывать их потребности и интересы, что способствует более успешному обучению и взаимодействию.

Моя цель работы как педагога-наставника: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодого педагога, осуществление его профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Элементы технологий для реализации программы: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское наставничество, виртуальное наставничество.

В своей работе педагога-наставника ставлю перед собой задачу уйти от авторитарного общения с молодыми педагогами, что очень часто присуще преподавателям с большим педагогическим стажем. Выстроить совместную работу таким образом, чтобы использовалось время рационально, без назиданий и постоянных напоминаний, анализ результатов проводился наглядно, обоснованно. Разработка дорожной карты, плана работы проводилось рационально и продуктивно. Вначале план, затем действия. Так как я считаю, что «цифра может всё», то для решения, поставленных задач использую со своей подопечной программное обеспечение в частности программу-планировщик Trello, которая благодаря своим функциональным возможностям, помогает организовать и спланировать задачи, коммуникацию и отслеживать прогресс. Индивидуальный план работы был составлен нами таким образом, чтобы были отражены основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. Предусмотре-

на возможность его корректировки и дополнения 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 объём и качество выполненной работы), но и молодому специалисту, чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, планировать дальнейшие шаги саморазвития.

Свою уникальную задачу в работе педагога-наставника вижу не просто в передаче наставляемым знаний, умений и навыков, оценке их достижений, а в комплексном воздействии, направленном на становление личности молодых специалистов, помочь им стать лучшей версией себя.

В 2025 году вместе с молодым наставляемым педагогом приняли участие и стали призёрами (2 место) в Республиканском конкурсе «Педагог года Донецкой Народной Республики».



*Рис. 1 - Итоги работы*

Подводя итоги, можно констатировать, что наставничество – один из эффективных способов передачи и трансляции педагогического опыта. При этом польза и профессиональное развитие данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые специалисты, и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, профессиональное образовательное учреждение

повышает эффективность своей всей деятельности. Молодой задор, креативность, владение современными информационными технологиями, энтузиазм молодых специалистов является неоспоримым подспорьем в организации всего образовательного процесса.

### **Список использованных источников.**

1. Абаева А.И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс] / А.И. Абаева Режим доступа : <https://golnk.ru/XAADe> (дата обращения: 19.09.2025 г.)
2. Быстрова Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т.Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – № 2.
3. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю.А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – № 2.
4. Зайцев В.Г., Желтова А.А., Тибирькова Е.В. Разработка образовательных ресурсов с использованием WEB-сервиса TRELLO. Высшее образование в России. № 12. 2016. – Режим доступа : <https://elibrary.ru/item.asp?id=27538259>.

### **СЕТЕВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ РАЗНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

*Манахова Н.М., старший методист, к.п.н., доцент,  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»  
Жданова Л.Г., к.пс.н., доцент, СГСПУ*

**Аннотация.** В статье рассматривается актуальная проблема реализации моделей наставничества в условиях сетевого взаимодействия между образовательными организациями раз-

личного уровня. На примере конкретного сценария взаимодействия между преподавателем педагогического университета и старшим методистом колледжа анализируются потенциальные формы, методы и приемы партнерского наставничества. Особое внимание уделяется целям, этапам организации и содержанию совместной деятельности, направленной на развитие системы наставничества в колледже.

**Ключевые слова:** наставничество, сетевое взаимодействие, педагогический университет, колледж, старший методист, программа наставничества.

Современная образовательная политика Российской Федерации, в рамках национального проекта «Образование», уделяет значительное внимание развитию системы наставничества как ключевого механизма профессионального развития педагогических кадров [1]. Традиционно наставничество ассоциируется с поддержкой молодых специалистов. Однако в последние годы все большую актуальность приобретают модели горизонтального, или коллегиального, наставничества, в котором участвуют опытные профессионалы, стремящиеся к обмену опытом и совместному решению сложных профессиональных задач [2].

В этом контексте особый интерес представляет наставничество, реализуемое в формате сетевого взаимодействия между разноуровневыми образовательными организациями, такими как педагогический университет и колледж. Такое сотрудничество позволяет создать синергетический эффект, объединяя научно-методологический потенциал вуза с практико-ориентированной, прикладной средой учреждения среднего профессионального образования [3, 4, 5]. Актуальность данной темы для нашего семинара обусловлена необходимостью поиска конкретных, работающих механизмов внедрения и сопровождения программ наставничества. Цель данной статьи – на основе конкретного сценария разработать и описать практико-ориентированную модель наставничества между преподавателями вуза и колледжа, выделив цели, этапы, формы и методы взаимодействия.

Для детализации практики наставничества обратимся к конкретной ролевой модели. В качестве наставника рассмотрим Жданову Лору Геннадьевну, кандидата психологических наук, доцента кафедры педагогики и психологии Самарского государственного социально-педагогического университета. Она является экспертом в области возрастной, педагогической психологии и проектирования образовательных сред. Наставляемый – Манахова Надежда Михайловна, кандидат педагогических наук, старший методист, куратор программы наставничества в системе «педагог-педагог» в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж». Будучи опытным организатором методической работы, она сталкивается с задачами системной модернизации программы наставничества, необходимости ее психолого-педагогического обоснования.

Ключевая особенность данного тандема заключается в высокой квалификации обоих участников и четкой стратегической цели наставничества. Запрос наставляемого направлен не на личное профессиональное развитие в узком смысле, а на приобретение компетенций для качественного улучшения организационной системы, курируемого ей направления. Таким образом, наставничество приобретает черты организационного консультирования и совместного проектирования, что определяет и специфику поставленных целей.

Цели выстраиваются на трех взаимосвязанных уровнях. Для наставляемого это, прежде всего, разработка концептуально новой, психологически обоснованной модели наставничества для условий колледжа, освоение методов диагностики потребностей участников программы и оценки ее эффективности. Для наставника важной целью является апробация теоретических моделей в реальной практике и получение доступа к эмпирической базе для прикладных исследований. На уровне организаций сетевой эффект проявляется в создании эффективной программы наставничества в колледже и установлении прочных научно-методических связей для дальнейших совместных проектов.

Достижение этих целей требует внимательно выверенной организации взаимодействия, которое закономерно строится по проектной логике. Первой и ключевой формой работы становится совместный аналитико-проектный семинар, выполняющий стартовую функцию. В его рамках наставляемый готовит аналитическую справку о текущем состоянии программы наставничества в колледже, а наставник организует дистанционную сессию с использованием онлайн-инструментов. Совместно они проводят SWOT-анализ существующей системы, выявляя сильные и слабые стороны, возможности сетевого взаимодействия и потенциальные риски. Результатом этой работы становится формулирование миссии и стратегических целей обновленной программы.

По мере продвижения проекта на первый план выходят экспертно-консультационные сессии, или супервизия. Наставляемый представляет наставнику для экспертизы разрабатываемые материалы и сложные управленческие ситуации. Например, кейс, связанный с конфликтом двух опытных преподавателей в программе наставничества. Роль наставника здесь не сводится к даче готовых решений; используя метод «могущественных вопросов», он помогает наставляемому проанализировать глубинные причины конфликта и самостоятельно разработать алгоритм медиации. Такой подход способствует развитию управленческой компетенции куратора программы.

Следующим логическим шагом становится проектирование и проведение цикла обучающих вебинаров для наставников колледжа. Это практико-ориентированная форма, где объединяются экспертиза наставника и организационные ресурсы наставляемого. Наставник разрабатывает содержательное наполнение вебинаров, фокусируясь на психологических основах коммуникации и техниках обратной связи. Наставляемый адаптирует контент под специфику аудитории и организует процесс обучения. В будущем планируется проведение вебинаров в формате дуэта, когда теоретический блок подкрепляется практическими примерами из реалий колледжа, значительно повышает эффективность обучения.



Одной из самых сложных и важных задач является разработка релевантного диагностического инструментария для оценки эффективности программы. Здесь наставник знакомит коллегу с валидными психометрическими методиками, а наставляемый формулирует конкретные потребности в данных. Их совместное действие приводит к созданию адаптированного пакета диагностических материалов – анкет, бланков самооценки, карт наблюдения, которые будут использоваться на всех этапах реализации программы.

Представленная модель наставничества демонстрирует высокий потенциал сетевого взаимодействия для решения комплексных задач развития образовательных систем. Ее успех обусловлен ориентацией на системный результат, а не на разовое мероприятие. Партнерский характер взаимодействия, где наставник выступает в роли методолога и консультанта, а наставляемый – организатором изменений, создает основу для продуктивного сотрудничества. Все разрабатываемые материалы имеют непосредственное прикладное значение для колледжа. Реализация подобных сетевых проектов, безусловно, требует нормативного закрепления и ресурсного обеспечения, однако долгосрочный эффект – повышение качества педагогической деятельности через эффективную систему наставничества – служит ярким примером успешной интеграции науки и практики.

### **Список использованных источников.**

1. Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование». – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/>
2. Модель реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях СПО: методические рекомендации / сост. А.В. Золотова, Е.Ю. Егорова. – М.: ФГБУ «ФИОКО», 2021. – 89 с.
3. Стародубцев, В.А. Сетевое педагогическое взаимодействие: теория и практика. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 2015. – 186 с.

4. Технологии наставничества в образовании: опыт, проблемы, перспективы / отв. ред. М.В. Варьян. – Екатеринбург : УрГПУ, 2021. – 214 с.
5. Руководство по научному менторству / под ред. А. Байрам, Д. А. Олуджин, М. Р. Грэхем. – Москва : Альпина нон-фикшн, 2022. – 318 с.

## **В ПОСТОЯННОМ РАЗВИТИИ...**

*Санникова Е.Н., преподаватель  
ГБПОУ Республики Марий Эл «Марийский радиомеханический  
техникум»*

***«Наставничество — это цветок,  
который расцветает когда мы делимся с  
своими знаниями с другими»  
(Ричард Фишер)***

Марийский радиомеханический техникум является старейшим учебным заведением Республики Марий Эл. В 2024 году ему исполнилось 80 лет. За это время было подготовлено большое количество высококвалифицированных специалистов среднего звена. Сегодня техникум готовит специалистов по 16 специальностям в соответствии с новыми Федеральными государственными образовательными стандартами. Спецификой нашего учебного заведения является то, что преподаватели профессиональных дисциплин не имеют педагогического образования. Это опытные инженеры, экономисты, финансисты, техники, юристы. Ступив на педагогическую стезю, помимо того «чему» учить, они вплотную столкнулись с вопросом и «как» учить.

Для решения этих вопросов в техникуме работает Школа начинающего педагога, цель которой – оказание начинающим преподавателям методической помощи в возникающих трудностях, организации взаимопомощи между

молодыми специалистами, выпускниками педвузов и опытными преподавателями для овладения современными требованиями к обучению студентов. Наши преподаватели являются учениками и последователями методиста Исайкиной Т.А., Бобровенко Л.В., Смирновой Л.И., Храмовой М.А. и Изотиной И.Г.

Изучив архивные документы практики ШНП, становится очевидными многие вопросы. Как и в прежние времена, так и сегодня, основной формой обучения были не только заседания, на которых рассматривались вопросы педагогики, дидактики, психологии. Осуществлялся просмотр видеофрагментов занятий, посещение открытых занятий педагогов нашего техникума; проводились практические занятия по оформлению документации: написанию календарно-тематических планов, составлению рабочей программы, заполнению журналов группы, отчетов, индивидуального плана и паспорта преподавателя.

Занятия начинающих преподавателей посещались и анализировались не только методистами, но и председателями цикловых комиссий.

На заседания Школы приглашались опытные преподаватели для обмена опытом, руководители техникума: Швецова А.В., Кузнецова Н.И., Камышина Т.И., которые сейчас на заслуженном отдыхе, Смоленцева А.П., Кузнецова Н.Г., Григорьева Т.В., Щенникова Л.Г., Смирнова Л.И., Куликова Н.А., Загайнова Н.Ю., Скоробогатова А.А., Кренева Н.А. В качестве отчета членами Школы и методистами техникума проводились «Круглые столы» с разбором конкретных ситуаций, возникающих в процессе обучения. Также обсуждались всевозможные тонкости многогранного педагогического труда.

Руководителями Школы были разработаны методические рекомендации для начинающих педагогов, например такие как: «Педагогические требования к современному уроку», «Методика объяснения

нового материала», «Методы обучения и их основное содержание», «В помощь начинающему педагогу», «Учебно-исследовательская работа студентов: формы и методы ее организации», «Управление учебно-исследовательской деятельностью студентов».

Опираясь на успешный опыт ШНП прошлых лет, наши сотрудники приумножили, развили и совершенствуют наработки педагогов-наставников.

Они, как и прежде, ежегодно проводят не только «круглые столы», творческие отчеты, начинающие преподаватели активно принимают участие в конкурсах-выставках методической работы и смотрах-конкурсах кабинетов и лабораторий.



*Рисунок 2 – Подведение итогов работы Школы начинающего педагога*

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в нашем образовательном учреждении организуется поэтапно. На первом этапе педагогический коллектив на совете образовательной организации рассматривает кандидатуру наставника для начинающего специалиста. Наставником должен быть опытный педагог, имеющий квалификационную категорию и авторитет в коллективе. Назначение наставника и период наставничества утверждается приказом руководителя в определенные сроки.

На следующем этапе педагог-наставник знакомится с начинающим специалистом, определяя для себя пробелы в его подготовке, уровне умений и навыков для составления индивидуального плана-программы профессионального сопровождения. В индивидуальный план-программу обязательно включаются мероприятия по адаптации, по формированию положительного отношения к труду, анкетирование молодого специалиста, мероприятия по оказанию адресной помощи в профессиональном становлении. Далее уже в совместной деятельности реализуется программа и происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. На заключительном этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей и фиксирует результаты наставничества в отзыве, который хранится в личном деле молодого педагога.

Членами «Школы начинающего педагога» могут стать начинающие специалисты со стажем менее 3-х лет и их педагоги-наставники.

Руководство работой осуществляет заместитель директора по методической работе, Лебедевой Л.С. Занятия проводят: заместители директора по методической и воспитательной работе, методист, руководители структурных подразделений, председатели предметных цикловых комиссий, преподаватели с опытом работы.

Механизм реализации «Школы начинающего педагога» осуществляется по 4 направлениям: мониторинг, адаптация, наставничество, профессиональное становление.

Обучение в ШНП проходит в два этапа. На первом этом этапе проходят тренинги на знакомство и диагностика особенностей адаптации к работе и профессиональных затруднений молодых педагогов для составления плана работы «Школы молодого специалиста».

На втором этапе проходят основные мероприятия для молодых специалистов и их наставников, конкурсы

профессионального мастерства для начинающих педагогов, составление и коррекция индивидуальных планов профессионального развития молодых специалистов.

Наши занятия в ШНП проводятся в различных формах. Это: беседы, лекции; дискуссии, семинары – практикумы, на которых молодые педагоги знакомятся с новинками методической литературы и посещают открытые занятия педагогов-наставников.

Школа начинающего педагога в нашем техникуме представляет собой постоянно действующую динамическую систему повышения методической грамотности не только начинающего педагога, но и его наставника, ведь мы живем в постоянном развитии, технологии постоянно меняются, а с ними меняются подходы к обучению и к преподаванию в целом.

## **МОЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Селиверстова И.В., преподаватель  
ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»*

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 личностной 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».

## **ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ: ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ, ЭФФЕКТЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**

*Федотенко Н.А., преподаватель экономических дисциплин  
ГБПОУ «Самарский торгово-экономический колледж»*

**Аннотация:** среднее профессиональное образование обеспечивает подготовку квалифицированных кадров для экономики. Институт наставничества играет важную роль в адаптации студентов и формировании их профессиональных навыков. Исторически наставничество зародилось ещё в древности и сохранилось до наших дней. Современные формы наставничества разнообразны и включают индивидуальные, групповые и кросс-наставнические методы. Проблемы, с

которыми сталкиваются наставники, связаны с дефицитом времени, отсутствием мотивации среди молодых преподавателей и недостаточностью ресурсов. Решение этих вопросов возможно путем повышения квалификации преподавателей, улучшения инфраструктуры и использования новых технологий. В итоге наставничество способствует формированию профессионально подготовленных специалистов, готовых к эффективной трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** Среднее профессиональное образование, подготовка специалистов, институт наставничества, профессиональные навыки, адаптация студентов, индивидуальное наставничество, групповое наставничество, кросс-наставничество, повышение квалификации, информационно-коммуникационные технологии.

Система среднего профессионального образования играет ключевую роль в подготовке квалифицированных специалистов для различных отраслей экономики. Одним из важных элементов этой системы является институт наставничества, который помогает студентам адаптироваться к учебной среде, развивать профессиональные навыки и готовиться к будущей карьере.

Институт наставничества имеет глубокие исторические корни. Еще в античные времена ученики обучались у мастеров своего дела, перенимая их опыт и знания. В средние века система наставничества была основой ремесленного производства, где молодые люди проходили обучение под руководством опытных мастеров. В современном мире наставничество продолжает оставаться важным элементом образовательного процесса, особенно в сфере профессионального обучения [1].

Наставничество – это форма обучения и развития, в которой более опытный или знающий человек направляет менее опытного или знающего человека.

В системе среднего профессионального образования наставник выполняет несколько ключевых функций:

1. **Передача опыта:** наставники делятся своим профессиональным опытом с молодым педагогом, помогая им освоить практические навыки и техники работы.
2. **Мотивация и поддержка:** наставник мотивирует молодого педагога на достижение высоких результатов, поддерживает их в трудные моменты и помогает преодолевать трудности.
3. **Адаптация к профессиональной среде:** наставничество способствует быстрой адаптации молодого педагога к условиям реальной рабочей среды.
4. **Развитие личностных качеств:** помимо профессиональных навыков, наставник помогает молодому педагогу развивать такие качества, как ответственность, дисциплинированность и умение работать в команде.

Существует несколько форм организации наставничества:

- Индивидуальное наставничество;
- Групповое наставничество;
- Кросс-наставничество.

Несмотря на все преимущества, система наставничества сталкивается с рядом проблем и вызовов [2]:

1. Недостаток времени: Многие преподаватели и мастера производственного обучения перегружены учебными обязанностями, что затрудняет полноценное выполнение функции наставников.
2. Отсутствие мотивации: Некоторые молодые педагоги не видят ценности в наставничестве и не стремятся активно участвовать в этом процессе.
3. Нехватка ресурсов: Недостаточное финансирование образовательных учреждений может ограничивать возможности для внедрения эффективных программ наставничества.

Для успешного развития института наставничества необходимо:

1. Повышение квалификации преподавателей и мастеров: Регулярное повышение квалификации позволит улучшить качество наставнической деятельности.
2. Создание благоприятных условий: Обеспечение материально-технической базы и создание комфортных условий для проведения занятий и практических работ.
3. Интеграция современных технологий: Использование цифровых платформ и онлайн-ресурсов для обмена знаниями и опытом между наставляемым и наставником [3].
4. Поддержка со стороны государства и работодателей: Государственная политика должна включать меры поддержки наставнических программ, а работодатели могут предоставлять стажировки и практику для студентов.

В ПЦК Экономики и управления ГБПОУ «СТЭК», где я являюсь наставником, сформированы 2 пары наставник-наставляемый. Пары подобраны с учетом направления по преподаваемым дисциплинам и специальностям.

Работа наставничества нашего ПЦК Экономики и управления строится в 3 этапа.

1 Этап вводный. Знакомство с молодым педагогом, вхождение в профессию: беседа; разработка и обсуждения планирования и т.д.

2 этап – Практический.

1. Создание условий для профессионального роста начинающего педагога
2. Координация действий в соответствии с задачами учреждения;
3. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога (оказание помощи в подготовке к Единому методическому дню, подготовка к открытому уроку).

3 этап – Аналитический. Анализ результатов наставничества ПЦК в соответствии с планируемыми результатами.

Анализ процесса достигнутых результатов адаптации показал, что наставляемые успешно прошли период профессиональной адаптации, налажен устойчивый контакт с наставляемыми, они применяют информационно-коммуникативные технологии в работе с обучающимися, активно участвуют в методической работе колледжа.

С наставляемыми отработаны навыки проектирования преподавателем содержания образования СПО в рамках системно-деятельностного подхода, изучены документы по ФГОС, отработаны навыки проектирования и реализации преподавателем современных типов уроков, в том числе в рамках дистанционного обучения, наставляемые самостоятельно работают в образовательной платформе Сферум; работают с расписанием и заполняют журнал самостоятельно; контролируют нахождение студентов на практике, проводят консультации по заполнению отчетов.

В парах организовано взаимопосещение уроков, консультирование по вопросам работы с нормативными документами.

Наставничество в системе среднего профессионального образования – это важный элемент подготовки будущих специалистов. Оно помогает молодым педагогам осваивать профессиональные навыки, адаптироваться к рабочим условиям и развиваться как личности. Для эффективного функционирования этого института необходимо решать существующие проблемы и создавать условия для его дальнейшего развития [4].

### **Список использованных источников.**

1. Иванов И.И., Петрова А.А. «Наставничество: теория и практика в системе СПО». Москва: Просвещение, 2022.
2. Козлова Е.Н. «Психолого-педагогическое сопровождение наставничества». Екатеринбург: УрФУ, 2020.
3. Смирнов Н.С. «Современные подходы к организации наставничества». Новосибирск: Наука, 2021.

4. Лебедева М.М. «Эффективные модели наставничества: опыт российских вузов». Казань: Казанский университет, 2021.
5. Михайлов Ю.Г. «Педагогика наставничества: история и современность». Ростов-на-Дону: Феникс, 2020.
6. Сайт Министерства просвещения РФ: раздел о наставничестве в СПО [Электронный ресурс]. URL: <https://minprosveschenie.ru/activity/nastavnichestvo-v-spo/>.
7. Электронная библиотека eLibrary: статьи по теме «Наставничество в СПО» [Электронный ресурс].

## **НАСТАВНИЧЕСТВО И СОТРУДНИЧЕСТВО. ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

*Чеховских Н.В., преподаватель  
ГБПОУ «Нефтегорский государственный техникум»*

**Аннотация.** В статье описаны этапы сотрудничества наставника и молодого преподавателя, приведены примеры точек роста начинающего специалиста, обозначены векторы его профессионально-личностного развития.

**Ключевые слова:** наставничество; молодые преподаватели; наставники; профессиональное развитие; профессиональное становление; наставническая деятельность; педагогическое мастерство

*«Уча других, мы учимся сами»  
(Л. Сенека)*

Кадровое обеспечение педагогами-практиками является серьезной проблемой системы среднего профессионального образования. Для работы в профессиональные образовательные организации приходят не только выпускники университетов, но и специалисты предприятий, которые не имеют педагогического опыта.

Одной из первостепенных задач профессиональных образовательных организаций является привлечение молодых специалистов и, что еще существеннее, удержание их на педагогическом поприще. Мы знаем, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого преподавателя, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Основная задача наставника – помочь молодым преподавателям адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Цель работы с молодыми специалистами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого преподавателя [1].

Как показывает практика, профессиональное становление молодого специалиста проходит несколько этапов.

Свою работу с молодыми специалистами наставнику надо строить с учетом трех аспектов их деятельности:

- «Наставник – молодой преподаватель» – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- «Молодой преподаватель – студент» – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему студентов;
- «Молодой преподаватель – коллега» – оказание всемерной поддержки со стороны коллег [2].

В методическое сопровождение деятельности молодых специалистов входит: обучение на рабочем месте; осуществление практики наставничества; «Школа молодого педагога»; самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы; обучение на курсах повышения квалификации. Данные формы преследуют цель – помочь



начинающим преподавателям в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Немаловажным аспектом в работе с молодыми специалистами является оказание методической помощи. Свою работу в этом направлении я строю по принципу партнерского сотрудничества. С целью определения некоторых черт характера, педагогических стремлений, отношения к общественным и педагогическим процессам среди начинающих преподавателей мы проводим собеседование, анкетирование. Далее мы знакомим с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, консультируем по ведению документации классного руководителя, планированию и осуществлению учебно-производственного процесса.

Молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Поэтому, заметив его успехи, необходимо вслух отмечать их на педагогических советах, методических совещаниях. Ведь похвала поднимает не только настроение, но и стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к дальнейшей работе.

В чем заключается работа наставника? Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятий, совместно с молодым специалистом составляет технологическую карту урока, оказывает помощь при составлении плана воспитательной работы, дает необходимые советы, рекомендации, может ответить на возникающие вопросы. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Как показывает практика, преподаватель добивается существенных успехов в том случае, если наставник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой преподаватель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому необходимо обращать внимание на темперамент, темп работы

начинающего преподавателя, чтобы определить ему наставника. Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества.

Постепенно при поддержке наставника молодой преподаватель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику проведения занятий, работы со студентами.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства преподавателя отводится самообразованию. Наставник помогает молодому специалисту в выборе темы самообразования. После чего молодым специалистом составляется план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, создание учебно-методического комплекса по дисциплинам, изучение требований работодателя по профессии или специальности. В течение года преподаватели (молодые специалисты) делятся с коллегами на консультациях, педагогических часах наиболее эффективными методами, удачными формами работы.

С целью стимулирования творческих проявлений молодые специалисты привлекаются к участию в конкурсах областного, международного и других уровней.

Таким образом, выстроенная система наставничества, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых преподавателей позволяет им быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

### **Этапы профессионального становления молодого специалиста**

#### **1. Диагностический этап.**

На первом этапе проводится оценивание текущего состояния личностно-профессионального развития молодого специалиста с позиции предстоящей деятельности.

## 2. Проектировочный этап.

Цель этапа – интеграция в профессию

Совместно разработанные карты будущего сотрудничества расставляют акценты на успешность и достижение желаемых результатов.

## 3. Деятельностный этап.

Цель этапа – осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС СПО по профессиям и специальностям

На данном этапе происходит непосредственное сотрудничество наставника и наставляемого, реализуются различные формы педагогической активности, идет процесс взаимного обогащения профессиональным опытом и наращивания компетенций. Подготовка, проведение и посещение уроков, внеурочных занятий и воспитательных событий, их анализ; совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе.

В центре внимания наставника находятся: личность наставляемого и его внутренний мир; профессиональная деятельность молодого специалиста.

Наставник учит начинающего педагога преодолевать препятствия, внушая ему веру в собственные силы и позитивные профессиональные перспективы.

## 4. Рефлексивный этап.

Цель – развитие индивидуального стиля преподавания, выполнения профессиональной деятельности.

Быстроенная система наставничества, позволяет молодым преподавателям быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, раскрыть свою индивидуальность.

### **Список использованных источников.**

1. Решетников О.В., Тетерский С.В. Обучение служением: Методическое пособие — М.: АВЦ, 2020.
2. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях — М.: Рыбаков Фонд, 2016.

## РАЗДЕЛ 3

### ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА СО ШКОЛЬНИКАМИ





## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПУТЕВОДНАЯ ЗВЕЗДА: ПОДДЕРЖКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ**

*Слезина А.В., преподаватель  
ГБПОУ СО «Самарский торгово-экономический колледж»*

**Аннотация.** Настоящая статья посвящена актуальной теме развития наставнических практик в образовательной среде, особенно значимой в процессе выбора карьеры и профессионального самоопределения подростков. Раскрываются особенности организации взаимодействия ученика и наставника, подчеркивая важность индивидуального подхода и учета личностных особенностей каждого ребенка. Рассматриваются методические подходы и рекомендации, направленные на эффективное сопровождение учеников в поиске своего места в профессиональном пространстве.

**Ключевые слова:** Наставничество, школа, профессионализм, карьера, самооценка, педагоги, развитие, подростки, самоопределение, общество

Наставничество играет важнейшую роль в профессиональной ориентации и поддержке школьников на этапе выбора будущей специальности и построения карьеры. Оно служит мостиком между школьной программой и миром профессий, помогая ученикам осознать собственные способности, предпочтения и интересы. Благодаря наставничеству дети приобретают дополнительные знания и компетенции, что существенно повышает шансы на успешное поступление в вуз или колледж и дальнейший профессиональный рост.

Процесс наставничества основан на индивидуальном подходе, понимании сильных сторон и потенциала каждого ребёнка. Такой подход даёт возможность выявить таланты и скрытые способности, направить энергию и энтузиазм в нужное русло. Профессиональный наставник становится для ученика примером, вдохновителем и помощником,

подсказывая, куда двигаться дальше и как преодолеть возникающие препятствия.

Одним из важнейших элементов наставничества является диалогический подход. Наставник не просто передает готовые рецепты и инструкции, а организует совместное размышление над целями, возможностями и перспективами будущего ученика. Таким образом, ребёнок учится принимать взвешенные решения, анализировать ситуации и находить оптимальные пути выхода из затруднений.

Регулярные консультации, беседы и общение помогают ребёнку глубже разобраться в себе, сформулировать профессиональные мечты и планы. Важно отметить, что наставничество не ограничивается только академическим руководством. Наставник выступает проводником в социальный мир, показывает разные варианты профессиональной траектории, поддерживает инициативу и стремление развиваться.

Особое внимание уделяется диагностике профпригодности и выявлению предрасположенностей ребёнка. Сегодня существует множество тестов и методик, позволяющих определить сильные стороны и таланты, оценить склонности и интересы. Эта диагностика важна для того, чтобы подобрать оптимальное направление профессиональной деятельности, которое бы соответствовало желаниям и возможностям подростка.

Важно подчеркнуть, что профессиональная ориентация должна начинаться задолго до окончания школы. Чем раньше ребенок получит представление о разных профессиях и сферах деятельности, тем проще ему будет определиться с направлением дальнейшей учебы и самореализации. Раннее знакомство с разными видами труда позволит быстрее понять, какая сфера больше всего привлекает и соответствует внутренним стремлениям.

Наставническая поддержка оказывается эффективна и полезна тогда, когда она носит целенаправленный характер и подкреплена системой действий. Создаются специальные



курсы, факультативы и мероприятия, направленные на выявление и развитие профессионально значимых компетенций. Такие формы деятельности включают лекции, семинары, экскурсии на предприятия и учреждения, стажировки и практикумы, что позволяет расширить представления школьников о возможных вариантах карьеры.

Активное привлечение родителей к процессу наставничества также крайне полезно. Их поддержка и понимание роли наставника укрепляют доверительные отношения внутри семьи и повышают эффективность педагогического воздействия. Родителям рекомендуется внимательно следить за интересами и потребностями своих детей, поощряя любые начинания и инициативы, связанные с профессиональным развитием.

Система наставничества положительно влияет на успеваемость школьников, стимулирует их познавательную активность и мотивирует к самосовершенствованию. Дети начинают видеть смысл и пользу учебной деятельности, понимают, зачем нужны те или иные предметы и дисциплины. Результатом качественного наставничества становятся лучшие показатели учебных достижений, большее количество поступлений в престижные учебные заведения и уверенность в собственном будущем.

Но наставничество — это не только теория и консультация. Оно предполагает реальные шаги и действия, позволяющие ученику проверить свои силы и готовность к конкретной профессии. Современные школы стремятся создать пространство для экспериментов и опыта, предлагая ученикам попробовать себя в реальных ситуациях профессиональной деятельности. Так, например, проводятся конкурсы проектов, выставки работ, тематические дни открытых дверей колледжей и предприятий.

Наставничество важно не только для конкретного ученика, но и для общества в целом. Грамотно выстроенная система поддержки помогает вырастить поколение квалифицированных специалистов, востребованных на рынке

труда. Образованный, ответственный и уверенный в себе выпускник школы способен внести значительный вклад в экономику региона и государства, занять достойное место в профессиональной иерархии и добиться успехов в личной жизни.

В заключение отметим, что наставничество – это взаимовыгодный процесс, обогащающий обе стороны. Наставник получает удовольствие от того, что видит успехи своих подопечных, ощущает значимость своей миссии и радуется достижениям своих воспитанников. Ученик, в свою очередь, приобретает ценные знания, навыки и моральный стимул, помогающие уверенно войти в мир взрослых обязанностей и ответственности. Поэтому внедрение наставничества в школьную среду становится необходимым условием для полноценного воспитания и гармоничного развития наших детей.

#### **Список использованных источников.**

1. Воронов В.В. Психолого-педагогические основы профессионального самоопределения. — М.: Academia, 2019. — 288 с.
2. Гончарова Е.Л. Управление процессом профессионального самоопределения подростков. — Ярославль: ЯГПУ, 2019. — 160 с.
3. Жук О.Л. Педагогика наставничества: Учеб.-метод. пособие. — Минск: Тесей, 2020. — 208 с.
4. Жуков Ю.М. Методика индивидуальной психологической консультации. — М.: Издательство Института психологии РАН, 2018. — 352 с.
5. Ильин Е.П. Психология профессионального самоопределения. — Ростов-н/Д: Феникс, 2018. — 416 с.
6. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная психология личности. — СПб.: Питер, 2019. — 352 с.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **Раздел 1 . Практики наставничества в подготовке студентов**

Анциферова М.Б. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ГБПОУ «ПГК» .....	5
Блошенко М.С., Блошенко Л.М. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ .....	9
Вильдина И.Н. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТА ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	17
Глоба Ю.С. ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В СОЦИАЛЬНО- ОБЩЕСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ МОЛОДЕЖИ .....	23
Есеева Б.Т. ОТ БОЙЦА ДО ЧЕМПИОНА: ИСКУССТВО НАСТАВНИЧЕСТВА В МИРЕ WORLDSKILLS .....	29
Зимарев А.А. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТА....	33
Игнатова А.С. РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ СРЕДНИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ	

ОРГАНИЗАЦИЙ К УСПЕШНОМУ УЧАСТИЮ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСАХ, ЧЕМПИОНАТАХ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ОЛИМПИАДАХ.....	37
--	----

Коновалов М.А. ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ «ДЕБАТЫ» КАК ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ-ЮРИСТОВ .....	42
---	----

Москаева Н.В. ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К КОНКУРСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА.....	48
---	----

Немальцева М.Н. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ДИСЦИПЛИН «РУССКИЙ ЯЗЫК» И «ЛИТЕРАТУРА» (ПО МОДЕЛИ «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ) ....	51
---	----

Осипова С.А. НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ РЕЗЬБЕ ПО ДЕРЕВУ В ГАПОУ ТКСТП	57
---	----

Роспшер Н.В., Хамидуллина С.М. НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: ТРАДИЦИИ, ТРАНСФОРМАЦИИ, ТРЕНДЫ.....	62
---	----

Софронова Л.А. МЕТОДИЧЕСКИЙ МОСТ КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ .....	67
--	----

Шемякова Н.М. НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСАХ И ОЛИМПИАДАХ ПО СПЕЦИАЛЬНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ ..	71
--	----

Щеулова В.А. НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТАХ ПО ИСТОРИИ КАК ПУТЬ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛА НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ.....	73
--	----

## **Раздел 2 . Практики наставничества педагогов**

Гвоздкова И.А. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ: ОТ АДАПТАЦИИ К МАСТЕРСТВУ .....	81
--	----

Гисматуллина Л .Н. ПРАКТИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ В «ШКОЛЕ НАСТАВНИКОВ» НА ТЕМУ «НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ 2025–2030».....	85
---	----

Зотова С.Н. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПОО С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В РАМКАХ ФП «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ».....	93
--	----

Карташева И.А. ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СПО В РАБОТЕ С НОВЫМИ И МОЛОДЫМИ КОЛЛЕГАМИ .....	97
--	----

Кирюшина Т.Н. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА .....	102
---	-----

Колесникова Т.Г. НАСТАВНИЧЕСТВО СРЕДИ ПЕДАГОГОВ: ОТ ВЗАИМООБУЧЕНИЯ К КОМАНДНОМУ РОСТУ .....	105
Коновалова Е.Ю. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ» .....	110
Кузнецова О.А. НАСТАВНИЧЕСТВО «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГА»: ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	115
Левченко В.А. ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ .....	120
Манахова Н.М., Жданова Л.Г. СЕТЕВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ РАЗНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ .....	125
Санникова Е.Н. В ПОСТОЯННОМ РАЗВИТИИ .....	130
Селиверстова И.В. МОЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	134
Федотенко Н.А. ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ СРЕДНЕГО ПРОФОБРАЗОВАНИЯ: ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ, ЭФФЕКТЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ .....	138

Чеховских Н.В. НАСТАВНИЧЕСТВО И СОТРУДНИЧЕСТВО. ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ .....	143
--	-----

### **Раздел 3 . Практики наставничества со школьниками**

Слезина А.В. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПУТЕВОДНАЯ ЗВЕЗДА: ПОДДЕРЖКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ.....	151
---	-----

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

Сборник статей IV Международного  
практического семинара

**Ответственные за выпуск:**

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

---

Изготовлено в ГБПОУ "ПГК",  
бумага офсетная, объем 10,06 усл. п.л.  
Сдано в печать 23.09.2025. Подписано в печать 26.09.2025  
443068, Самара, ул. Складенко, 2



