

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Пензенской области «Пензенский колледж информационных
и промышленных технологий (ИТ-колледж)»**

«РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СПО»

МАТЕРИАЛЫ

**ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ДЛЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Пенза

2023

Содержание

№ п/п	Название статьи	стр
1	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ	4
2	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МОДЕЛЬ ПОСТРОЕНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ СПОРТИВНОЙ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ	7
3	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	11
4	РОЛЬ НАСТАВНИКА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 13.02.08 ЭЛЕКТРОИЗОЛЯЦИОННАЯ, КАБЕЛЬНАЯ И КОНДЕНСАТОРНАЯ ТЕХНИКА	16
5	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	22
6	ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В САРАНСКОМ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ	26
7	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ ПРЕДМЕТНОГО КРУЖКА	29
8	РОЛЬ НАСТАВНИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ	34
9	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК АКТУАЛЬНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ПРОЦЕССЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ	39
10	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА	42
11	РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-МЕТОДИСТА ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СО СТУДЕНТАМИ ВО ВРЕМЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА	47
12	АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	52

13	РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	56
14	РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХ ГБПОУ РМ «САРАНСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.01 ЭКОНОМИКА И БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ (ПО ОТРАСЛЯМ)	62
15	СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	66
16	ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ, ОКАЗАВШИМИСЯ В ТРУДНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ С ПОДРОСТКАМИ-СИРОТАМИ И ДЕТЬМИ С ОВЗ	69
17	РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НАСТАВНИКА	73
18	ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПЕДАГОГА	78
19	СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК»	82
20	НАСТАВНИЧЕСТВО: СУЩНОСТЬ И РОЛИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА	87
21	ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТУДЕНТОВ В ГПОУ ЗАБТПТИС	90
22	СТАТЬ НАСТОЯЩИМ ЧЕЛОВЕКОМ	94
23	НАСТАВНИЧЕСТВО: ЗАБЛУЖДЕНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ	99
24	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ	101
25	РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	106
26	НАСТАВНИЧЕСТВО. НАСТАВНИКИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	110

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Александрова Ю.Ф.

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Донецкий колледж промышленных и социальных технологий», г. Донецк, Донецкая
Народная Республика*

Аннотация: В статье рассматривается ключевая роль наставничества на современном этапе развития образования в становлении молодого специалиста. Основными категориями процесса наставничества являются развитие студентов, обучение и повышение квалификации в трудовой производственной деятельности. Для педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения квалификации, развития инновационного содержания своей работы и достижения более высокого уровня профессиональной компетентности. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физической силы, духовности, подготовки ее к жизни вообще, к активному участию в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: наставничество, профессионал, специалист, становление, способности.

Современные социально-экономические условия развития страны требуют существенных трансформаций в повышении качества образования профессионалов за счет модернизации системы непрерывного обучения.

Подготовка специалиста к сложной многофункциональной деятельности представляет собой целостный, продолжительный и постоянный процесс, направленный на развитие индивидуальных качеств, профессиональных навыков, знаний, умений и способностей, соответствующих как его личным потребностям, так и квалификационным требованиям.

Именно системе наставничества отводится значительная роль в решении этой стратегической задачи, способной активизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, формирование у него мотивации к совершенствованию своих способностей, саморазвитию, самореализации.

Значительную роль в образовании играет наставничество, традиционно считающееся эффективным средством профессиональной подготовки и обучения молодых специалистов в организации, но обладающее гораздо большими возможностями, сопровождающееся профессиональным и личностным развитием специалистов на современном этапе.

Наставничество - это процесс, в котором опытный и квалифицированный человек помогает молодому человеку достичь успеха в различных сферах жизни. В образовании наставничество играет очень важную роль, особенно в современном обществе. Сегодня образование становится все более сложным и конкурентным, и молодые люди часто испытывают давление и стресс. Наставничество может помочь им преодолеть эти трудности, развить свои навыки и увеличить свои шансы на успех.

Одной из главных задач наставника является оказание поддержки в учебе. Он может помочь студенту наладить учебный процесс, предложить методы и стратегии, которые помогут ему эффективнее учиться и лучше усваивать материал. Также наставник может помочь студенту выбрать правильное направление для развития своих интересов и талантов. Кроме того, наставник может помочь студенту развить навыки лидерства и коммуникации. Эти навыки особенно важны в современном обществе, где требуется умение работать в команде и эффективно общаться с другими людьми. Наставник может помочь студенту узнать, как эффективно выражать свои мысли и идеи, а также как работать с другими людьми, чтобы достичь общей цели. Наконец, наставничество может помочь студенту развить свою карьеру. Наставник может дать советы по поводу выбора профессии, помочь студенту создать резюме и подготовиться к собеседованию. Также наставник может помочь студенту установить контакты в индустрии и найти возможности для профессионального развития.

Для осуществления наставнической деятельности недостаточно просто быть опытным высококвалифицированным преподавателем, со своей имеющейся организованной системой преподавательской практики. Возникает необходимость совершенствовать свой творческий потенциал, непрерывно пребывать в научно-педагогической деятельности, совершенствовать методику и формы работы, обмениваться и использовать опыт коллег и делиться своими разработками.

Принимая образ наставника, педагог может выделить ряд преимуществ:

- во-первых, наставническая деятельность содействует опытному педагогу разглядеть и наметить новые перспективы в сфере своей профессиональной практики;
- во-вторых, при реализации своих функций наставник видит свой вклад в систему профессионального становления студента, испытывает гордость, получает удовлетворение от общения с обучаемым;
- в-третьих, настоящий наставник всегда обязан стремиться к совершенствованию своих способностей;

- в-четвертых, выполнение наставником своих функций будет содействовать становлению успеха молодого профессионала, повышению его уровня квалификации; обеспечивает возрастание доверия к нему со стороны коллектива;

- в-пятых, в силу того, что наставничество носит профессионально-субъективный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с молодыми профессионалами, но и учиться у них, обогащать свой арсенал навыков, освоить современные технологии обучения, осваивать профессиональные стили и так далее. Прежде всего, нужно быть открытым для образовательных инноваций.

Проведенный анализ позволяет признать наставничество динамичным процессом, обеспечивающим личностно значимое вхождение молодого специалиста на вершину профессионализма, основанное на оценочном отношении к профессии, творческой активности, внутренней мотивационной позиции и гуманистической модели профессиональной деятельности, мышления и поведения. Кроме того, наставничество является сложным системным явлением, которое характеризуется совокупностью отношений между его элементами, сохраняющих устойчивость в процессе изменения и развития.

Следовательно, для системы наставничества характерно наличие четырех взаимовлияющих компонентов:

1. Заинтересованность организации-работодателя в профессиональном росте кадрового потенциала.
2. Определенные цели, задачи, планы деятельности индивидов, входящих в систему наставничества.
3. Процесс профессионального развития молодого специалиста.
4. Общение наставника и обучаемого в процессе взаимодействия.

Таким образом, современный студент – это специалист, способный изменить действительность, это активная и деятельная личность, постоянно повышающая свой профессиональный уровень и имеющая потребность в самореализации. Молодой специалист испытывает трудности в профессиональном становлении в начале своей профессиональной деятельности. Существование наставничества становится обязательным социально-педагогическим компонентом социального становления и поддержания традиционных социокультурных традиций.

В целом, наставничество играет очень важную роль в современном образовании. Оно помогает молодым людям развивать свои навыки, достигать успеха и реализовывать свой потенциал. Поэтому наставничество должно стать неотъемлемой частью образовательной системы, чтобы поддерживать молодых людей и помогать им достичь своих целей.

Таким образом, наставничество играет важную роль в профессиональном развитии молодого специалиста. С помощью технологии наставничества организация обновляет потенциал своего персонала, оказывает помощь и поддержку новому сотруднику, внедряет принятые стандарты организационного поведения, способствует принятию ценностей организационной культуры. Профессиональное развитие происходит как управляемый процесс, ведущий к намеченному результату. Молодой специалист усваивает профессиональный опыт, который передается в реальной профессиональной среде, что во многом обеспечивает ему легкое и быстрое вхождение в профессиональную среду.

Список использованных источников:

1. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
2. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. URL: <file:///C:/Users/1/Downloads/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka.pdf>
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - С. 112.
4. Плиски, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434>
5. Щевьева, А. А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МОДЕЛЬ ПОСТРОЕНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПРИ
ОРГАНИЗАЦИИ СПОРТИВНОЙ РАБОТЫ В КОЛЛЕДЖЕ**

Аганов Н.И.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза*

Аннотация: Статья посвящена анализу наставнической модели «студент-студент» при организации спортивной работы в колледже. Проанализирована модель наставничества, основные принципы, лежащие в основе наставнических отношений. Обозначены основные

пути формирования баз наставников и наставляемых из числа обучающихся колледжа. Определены задачи и ожидаемые результаты наставничества в форме «студент-студент» в спортивной жизни колледжа.

Ключевые слова: наставничество, технология интенсивного развития личности, наставнические отношения, наставническая модель «студент-студент», формирование базы наставляемых и наставников, задачи и ожидаемые результаты наставничества в форме «студент-студент» в спортивной жизни колледжа.

Приоритетной задачей РФ признана поддержка физической культуры и массового спорта как важной основы оздоровления нации. Понятие «здоровье» — это не только отсутствие болезней и физических дефектов, но и состояние полного физического, душевного и социального благополучия человека, профилактика асоциального поведения, создание условий для творческой самореализации личности. Поэтому укрепление психического и физического здоровья подростков является одной из главных задач при организации спортивной работы в колледже.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет поддержку на пути социализации, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

В модели наставничества выделяются главные роли:

1. Наставляемый, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической модели «студент-студент» в области физкультурно-массовой работы в колледже происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, руководителем физического воспитания, преподавателями физической культуры, классными руководителями, располагающими информацией о потребностях подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся колледжа происходит с учётом следующих критериев:

- проявившие выдающиеся спортивные способности;
- обучающиеся с особыми образовательными потребностями, нуждающиеся в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- социально или ценностно-дезорентированные обучающиеся;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни группы, колледжа, отстраненные от коллектива.

Формирование базы наставников происходит с учетом следующих критериев:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;
- выпускники, заинтересованные в развитии спортивного движения в колледже;
- активные студенты, обладающие лидерскими и организаторскими качествами;
- студенты, демонстрирующие высокие спортивные результаты;
- победители спортивных соревнований на уровне колледжа, области, России.

Основными задачами наставничества в форме «студент-студент» в спортивной жизни колледжа являются:

- поддержка обучающихся с особыми образовательными, спортивными, социальными потребностями;
- улучшение спортивных результатов студентов колледжа в различных видах соревнований;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого спортивного сообщества обучающихся колледжа;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, колледжа;

- рост посещаемости спортивных секций обучающимися колледжа, организация досуговой внеурочной занятости студентов с целью предотвращения увеличения правонарушений и преступлений в молодежной среде;

- количественный и качественный рост успешно реализованных проектов в области спорта на уровне колледжа и региона.

Ожидаемые результаты реализации модели наставничества «студент-студент» в спортивной жизни образовательной организации:

- улучшение показателей обучающихся в спортивной сфере, укрепление здоровья обучающихся;

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- рост мотивации к достижению спортивных результатов и саморазвитию обучающихся;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов спортивного развития, карьерных и иных возможностях;

- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения;

- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

- снижение проблем адаптации в новом учебном коллективе;

- включение в систему наставнических отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья.

Список использованных источников:

1. Наставничество в спортивном волонтерстве [Электронный ресурс]. - URL: <https://infourok.ru/statya-nastavnichestvo-v-sportivnom-volonterstve-5665928.html> (дата обращения 19.02.2023).

2. Программа наставничества по физкультурно-спортивному направлению [Электронный ресурс]. - URL: <https://sosh11.bkobr.ru/index.php/deyatelnost/nastavnichestvo/1497-programma-nastavnichestva->

uchitel-uchenik-po-fizkulturno-sportivnomu-napravleniyu-ivchenko-m-a (дата обращения 19.02.2023).

З.Челнокова, Е. А., Тюмасаева, З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике [Электронный ресурс]. - URL: https://vestnik.mininuniver.ru/iour/article/view/893?locale=ru_RU (дата обращения 19.02.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Асмаева М.Ш.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза.*

Аннотация: Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых специалистов, особенности их становления и развития в современных условиях.

Ключевые слова: наставничество, наставник, профессиональная адаптация, самообучающаяся организация.

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны. Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам специалиста, к его активной социальной и профессиональной позиции. Основной проблемой производственных предприятий, образовательных учреждений в XXI веке в нашей стране стала проблема старения 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 молодых специалистов.

Молодые специалисты – это будущее. Если предприятие планирует свое развитие на несколько лет вперед, то не обойтись без молодых специалистов, которые проявляют инициативу, приносят зачастую новые и свежие идеи. Особенностью труда начинающих специалистов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а работодатели ожидают от них столь

же безупречного профессионализма, но в самом начале трудовой деятельности молодой специалист испытывает различные трудности в профессиональном становлении. И чем быстрее работник разберется и адаптируется, тем скорее начнет приносить пользу. Можно, конечно, выдать новому сотруднику распечатанную инструкцию и сказать: «Научись-ка, братец, сам». И потом долго ждать, пока он войдет в курс дела. А можно приставить к новичку опытного специалиста, который передаст ему собственные знания и навыки непосредственно во время рабочего процесса. В этом и заключается суть наставничества. Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время; она очень популярна и в западных странах.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых специалистов.

Наставничество – это обучение личным примером, практическая передача профессиональных и иных навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному (обучение в процессе деятельности); эффективная форма адаптации и обучения нового персонала и развитие кадрового резерва; желаемая модель поведения для нового сотрудника; помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков.

Глубокая суть наставничества заключается в обеспечении эффективности взаимодействия между теорией и практикой.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой профессиональной деятельности. Наставник – это помощник в формировании профессиональных компетенций у молодых сотрудников. Задача наставника – помочь молодому сотруднику реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Особую актуальность тема наставничества приобретает в связи с развитием и становлением понятия «Самообучающаяся организация». «Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, сохраняет и передает знания. Ее характерная черта – способность успешно изменять формы своего поведения в соответствии с требованием времени и новыми вызовами. В связи с этим персоналу необходимо постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм», – говорил Михаил Бакунин. Построение такой организации предполагает создание системы наставничества, при которой обучение персонала происходит непосредственно на рабочем месте, более опытный

сотрудник передает свои знания, опыт и собственные технологии работы стажеру. Наставничество – лучшее из прошлого, которое работает на будущее.

Есть очень простая формула, она называется «Делай, как я». Это система наставничества. Никакие тренинги не заменят живой пример, постоянную помощь и советы в решении конкретных практических ситуаций.

Наставничество – дело исключительно добровольное. Заставить того или иного сотрудника в официальном порядке стать учителем для новичка невозможно. Для того чтобы наставник мог эффективно выполнять свою функцию, он должен:

- обладать необходимыми знаниями и опытом;
- уметь передавать накопленные знания и опыт;
- хотеть это делать.

Наставничество позволяет повысить мотивацию и профессиональный уровень самого наставника, приобрести новые навыки, а также получить возможность двигаться дальше по карьерной лестнице. «Люди учатся, когда они учат...», – писал Сенека. «Если ты хочешь возвыситься сам, помоги возвыситься кому-нибудь другому» – эта фраза наиболее четко отражает самих наставников. Ими становятся наиболее успешные, грамотные специалисты. Наставниками могут стать немногие. Важно обладать высокой самоорганизацией и чувством ответственности, нацеленностью на развитие, мотивацией в оказании помощи другим в их развитии. Наставники должны обладать терпением и тактом, прекрасно владеть приемами коммуникации.

Наставник – это человек, который всегда находится рядом, который не только поддерживает и обучает новичка, но и своим примером демонстрирует правильный образец работы. Молодому специалисту важно учиться и брать пример с более опытного успешного наставника, к которому он будет прикреплен, чтобы в дальнейшем уметь правильно строить рабочие процессы, распределять свое время, работать успешно. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, и поэтому очень значимы для молодых специалистов внимание и психологическая поддержка, позитивная атмосфера, причастность к команде. Кроме того, следует отметить, что на этапе испытательного срока новички постоянно сталкиваются с проблемой дефицита информации, которую приходится «добывать» своими силами. Стажер предоставлен самому себе.

Эффективность работы в таком случае зависит исключительно от личностных способностей. На организационную адаптацию и освоение должностных обязанностей может уйти много времени.

С введением системы наставничества мы получим возможность сократить время адаптации стажеров, обеспечив их необходимой профессиональной и психологической поддержкой. Сами стажеры будут более уверенными в своих силах, поскольку наставник обучает не только профессиональным навыкам, но и оказывает социально-психологическую поддержку. Например, новый работник может столкнуться с недружелюбным клиентом – потерять энтузиазм и веру в свои способности. И именно наставник может помочь проанализировать ситуацию и поддержать сотрудника. Он поможет понять ему, что неудачная беседа с клиентом – не крах карьеры, каким его воспринимает новый сотрудник. Все направлено на то, чтобы сотрудник почувствовал внутреннюю положительную атмосферу коллектива, оценил ответственность за решение, принятое им самим и организацией.

Наставник может способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями.

Н.Э. Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова выявили две группы факторов повышения качества профессиональной подготовки молодых рабочих: внешними факторами являются методы, формы, средства педагогического воздействия, уровень педагогического и профессионального мастерства наставников; внутренними факторами – индивидуально-психологические особенности молодых специалистов. Внешние факторы непосредственно определяют содержание работы, которая осуществляется путем двустороннего взаимодействия (наставник – ученик) – через индивидуальное консультирование, помощь в решении конкретных профессиональных задач, совместное посещение уроков и анализ опыта коллег, совместную подготовку конкурсных материалов, выступлений, публикаций.

Условно можно выделить следующие этапы работы:

1 этап: наставник определяет сформированность профессионально значимых качеств и разрабатывает программу действий. Основными методами работы являются наблюдение наставником за работой молодого специалиста и организация самоанализа для того, чтобы

выявить проблемы, которые испытывает молодой специалист в своей профессиональной деятельности. Особое внимание на этом этапе уделяется формированию навыков самоорганизации, позитивному принятию выбранной профессии.

2 этап (проектировочный): ведущее место в наставнической деятельности занимают методы и приемы, направленные на формирование у молодого специалиста потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании своего профессионального уровня. Молодой специалист может овладеть следующими технологиями: диагностическая культура, культура анализа собственной деятельности, культура самосовершенствования, проведение всех видов профессиональной деятельности на высоком технологическом уровне.

3 этап (контрольно-оценочный): деятельность наставника – формирование у молодого специалиста умения критически оценивать степень своего профессионального становления, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными технологиями. На данном этапе для молодого специалиста характерно проявление таких качеств личности, как осознание себя как творческого работника, креативность мышления, рациональность мышления, высокая культура общения. Он способен сочетать научный поиск и практику, исследовательский подход к процессу профессиональной подготовки. Результатом освоения специалистом новых профессиональных ценностей является личная вариативность, гибкость. На данном этапе используются комплексные методы: профессиональные мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры.

Необходимо отметить на этапах именно совместную работу наставника и его «ученика», что позволяет обеспечить принятие целей работы, понимание поставленных задач и способов их решения молодым специалистом, что, в свою очередь, положительно сказывается на результатах наставничества. В то же время на начальном этапе для успешной адаптации молодых педагогов нужна еще и их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в труде.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод: обучение молодых кадров – занятие трудоемкое, но, несомненно, очень эффективное и необходимое. Наставничество играет важнейшую роль в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов. Сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника,

профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников.

Список использованных источников:

1. Абаева, А. И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/data/upimages/pot1.pdf>.
2. Багракова, А. Я. Наставничество в организации / А. Я. Багракова // Управление развитием персонала. – 2008. – №4.
3. Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.
4. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>.

**РОЛЬ НАСТАВНИКА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 13.02.08
ЭЛЕКТРОИЗОЛЯЦИОННАЯ, КАБЕЛЬНАЯ И КОНДЕНСАТОРНАЯ ТЕХНИКА**

Родина С.В., Беговаткина Л.А.

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Мордовия «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск*

Аннотация: Статья посвящена роли наставника при подготовке специалистов среднего звена по специальности Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника при использовании технологии дуального обучения. Описаны используемые формы наставничества, их суть и преимущества.

Ключевые слова: технология дуального обучения, формы наставничества, профессиональная компетенция, молодой специалист.

Роль наставника, преподавателя в современном мире трудно переоценить. Недаром 2023 год Указом президента В. В. Путина объявлен в России Годом педагога и наставника.

Основная цель наставничества - помогать молодым специалистам адаптироваться в новом коллективе, оказывать своевременную помощь в профессиональном развитии. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества,

способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Такой системой в нашем колледже для обучающихся специальности Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника стала система дуального обучения, которая берет свое начало с 2014 года: азы своей будущей профессии они осваивают непосредственно на предприятиях, выпускающих кабельную продукцию. Весь спектр лабораторных и практических работ, вся учебная и производственная практика по профессиональным модулям выполняется в учебных классах, цехах и лабораториях ООО «ЭМ-КАБЕЛЬ», ООО «ЭМ-КАТ», ООО «ЭМ-ПЛАСТ», ООО «Саранскабель-Оптика», ООО «САРМАТ» и ООО ИЦ «Оптикэнерго».

Технология дуального обучения имеет ряд неоспоримых достоинств:

- максимально возможная практикоориентированность;
- максимальное ориентирование на реальные и осознаваемые перспективные потребности предприятий в специалистах;
- профессиональная и социальная адаптация студентов в ходе практической подготовки, готовность влиться в трудовой коллектив сразу после окончания учебы;
- обеспечение для предприятий более мягкого режима сменяемости кадров;
- софинансирование процесса обучения со стороны бизнеса, снижение нагрузки на бюджет;
- высокий процент трудоустройства по специальности.

Ни одно техническое образование не способно дать такого глубокого знания производства изнутри, как дуальная система. Она предоставляет прекрасные возможности для построения профессиональной траектории, для управления карьерой, делая ее важной ступенькой на пути к успеху, дает возможность непрерывного развития профессиональных качеств будущего специалиста.

При отсутствии наставников, люди, начинающие свою трудовую деятельность, опираются исключительно на свой внутренний ресурс, на имеющиеся знания. С одной стороны, это хорошо: человек четко знает действующие механизмы развития. Но в то же время есть большой минус: человек не понимает, на что он способен, и двигается только в одном, узком направлении. Наставник — это человек, помогающий обучающемуся раскрыть потенциал, сократить путь к намеченной цели на основании большего жизненного опыта, умений и навыков. Наставник, обладая профессионализмом, и имея высокие показатели в работе, также должен обладать организаторскими и педагогическими способностями, гибкостью. Он должен уметь подстраиваться под молодого сотрудника, находить с ним

общий язык, стоять на одной ступени, а не смотреть на него с позиции взрослого; иметь потребность в приобретении нового опыта, стремлении к продвижению по карьерной лестнице, заинтересованность в получении дополнительного вознаграждения.

В практике различают несколько моделей наставничества; некоторые из них приведены в таблице 1.

Таблица 1

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один-на один»	Наставник как правило успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> - в центре внимания профессиональное развитие подопечного; - наставник передаёт свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, даёт конструктивную и обратную связь, советы, как достичь успеха; - наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию; - подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнёрское наставничество «равный-равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнёр не обладает	<ul style="list-style-type: none"> - наставник помогает партнёру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворённости работой; - наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создаёт видение перемен и мотивирует партнёра к действиям; - наставник помогает партнёру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными	- группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей,

	коллегами	<p>устранить неполадки и решить проблемы в работе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставники помогают ориентироваться в организационной политике и предоставляют рекомендации для выдвижения инновационных идей; - наставники могут предоставить предложения для развития карьеры и идеи о том, как разрешить сложные ситуации, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам
Флеш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> - наставник помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику; - флеш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале; - темы для флеш-наставников широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения опытных экспертов
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников; - помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами, благодаря многоуровневому подходу к организации сети профессионалов и построению отношений между ними
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником	<ul style="list-style-type: none"> - реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников; - реверсивное наставничество вынуждает обе

	опытного сотрудника по вопросам новых тенденций и технологий	стороны выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> - сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется; - этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей; - виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

В процессе овладения обучающимися нашего колледжа профессиональными компетенциями по специальности 13.02.08 «Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника» с использованием технологии дуального обучения применяются традиционное, партнёрское, групповое, виртуальное и флеш-наставничество.

При традиционной форме наставничества каждый обучающийся прикрепляется к одному наставнику, который полностью контролирует процесс производственного обучения, знакомит его с корпоративной культурой, оценивает способности и возможности подопечного, даёт конкретные советы и наставления, стимулируя дальнейшее профессиональное развитие.

При партнёрской форме наставничества для обучающихся старших курсов, проходящих на предприятии производственную практику, в роли наставника выступает одноклассник, обучающийся по индивидуальному графику и одновременно работающий на данном предприятии по выбранной специальности. Он может давать полезные и конструктивные советы практикантам в рамках профессиональных умений и навыков, так как уже имеет достаточный опыт работы.

В рамках группового наставничества небольшая группа обучающихся имеет возможность получить рекомендации и предложения от коллектива целого отдела или подразделения предприятия-социального партнёра по конкретным вопросам и проблемам. Также, в зависимости от профессионального модуля, по которому осуществляется дуальное

обучение, студенты могут обсудить конкретные производственные ситуации, касающиеся испытаний и технологии изготовления кабельных изделий, используемого оборудования, технологии бережливого производства.

При использовании виртуальной формы наставничества обучающиеся-дипломники имеют возможность напрямую обратиться к наставнику-рецензенту в режиме онлайн, через сеть Интернет, чтобы получить нужный совет или информацию, необходимую для написания дипломного проекта.

Флеш-наставничество реализуется через встречи групп обучающихся с представителями администрации предприятия, узкими ведущими специалистами с целью получения конкретной информации о структуре предприятия, о номенклатуре и качестве выпускаемой заводом продукции; советов и рекомендаций по производственному процессу. Такие кратковременные встречи способствуют формированию устойчивого интереса к выбранной специальности, дают возможность получить ценные наставления по формированию траектории профессионального развития.

Система наставничества – это образ жизни, достаточно длительный и трудоёмкий процесс, который постоянно нуждается в поддержке и контроле как со стороны предприятий-социальных партнёров, так и со стороны образовательной организации в лице заместителя директора по производственной работе и преподавателей, осуществляющих учебный процесс с использованием технологии дуальной формы обучения. Также, необходимым элементом в цепи развития системы наставничества является материальная поддержка наставников с целью мотивации и личной заинтересованности специалистов, передающих свои профессиональные знания и навыки подрастающему поколению.

Используя систему наставничества в процессе обучения обучающихся специальности Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника, мы расширяем спектр задач в направлении профессионализации учебного процесса, формируем профессиональное самосознание студентов колледжа, вызываем глубокий интерес и любовь к выбранному делу, повышаем уровень профессиональной эрудиции и компетенции.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Волков Т.Н., Куликов А.Н.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Каменский техникум промышленных технологий и
предпринимательства, г. Каменка*

Аннотация: Статья посвящена особому виду педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект - субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.

Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет (далее - наставляемых), имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Ключевые слова: Наставничество, субъект - субъектные отношения, мудрость наставника, мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, долговременность, общий интерес, добровольность, профессиональное обучение.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег,

воспитанников, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1) обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению документации.

2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- определение направлений повышения квалификации;
- применение ИКТ - технологий в образовательной практике;
- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть

ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и прочее, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

В своей наставнической работе я, Куликов Александр Николаевич, преподаватель информатики и я, Волков Тимур Николаевич, преподаватель спецдисциплин и профессиональных модулей, большое внимание уделяем совместной деятельности учителя - наставника и молодого педагога, начиная с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи. Урокам ученика уделяем большое внимание. Совместно с молодым учителем анализируем проведенные им уроки, даём методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на занятии: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока и т.д.. В течение учебного года осуществляем организацию работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Поэтому нами разработаны программа тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Данные тренинговые занятия призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», подготовиться к напряженным ситуациям педагогической деятельности, научиться анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, увидеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, регулировать и формировать психоэмоциональное состояние.

Для решения поставленных задач на тренинговых занятиях используются активные формы работы, которые помогают развить определенные навыки, сформировать личную позицию, отработать необходимые стратегии и тактики: деловая игра, упражнения на формирование определенных качеств, групповые рисунки, коллажи, коллективные обсуждения, краткое сообщение ведущего по теме, рефлексия и др.

В процессе обучения используем современные образовательные технологии, проводим экскурсии на заводе АО «Белинксельмаш» и применяем практические навыки на своих уроках. Являемся руководителями кружка «Перспективные виды сварки» и «Юный программист», где студенты раскрывают и развивают свои творческие способности, полнее и глубже получают знания о металлах, о профессиях, связанных с ними, о способах и приёмах работы с металлом, изучаем принцип работы станков с числовым программным управлением. Среди наших студентов есть победители и призёры областных и региональных олимпиад и конкурсов, в том числе и конкурсов WorkdSkilss по компетенции «Сварочное производство», «Web-дизайн и программирование».

В нашей педагогической деятельности уделяем большое внимание работе с группой, применяя технологию проекта в урочной и внеурочной деятельности, накопив достаточно большой методический материал. Работая с группой, для которой характерно большое количество проблем, основной из которых является проблема низкой социальной адаптации учащихся со всеми вытекающими из этого проблемами, уделяем большое внимание формированию навыков толерантных взаимоотношений, используя различные методы и технологии в воспитании и обучении. Свою работу любим и пытаемся привить любовь к своей профессии у своих студентов и педагогов - наставников!

Список использованных источников:

1. Батышева, С.Я. Профессиональная педагогика/ Под ред. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. –с. 31-50,133-152.
2. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - 2-е изд., перераб. и доп. /С.Я. Батышев. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. - 904 с.
3. Коменский, Я.А. «Великая дидактика». – Избранные педагогические сочинения/ Я.А. Коменский. М.: Уч. пед. издат., 1955.
4. Лапина, О.А., Магальник, Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.
- 5.<https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2021/12/09/metodicheskaya-razrabotka-po-nastavnichestvu-v-dou-perspektivy-rosta>
- 6.<https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii.-nastavnichestvo.pdf>

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В САРАНСКОМ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

Володина Н.В.,

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Мордовия «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск*

Аннотация: Данная статья посвящена описанию систематической индивидуальной работе опытного преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Ключевые слова: наставничество, форма наставничества, наставник, наставляемый.

Сегодня наставничество используется по своему основному назначению - профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет множество возможностей для решения задач, к примеру, обеспечения связи поколений, передачи культурных традиций, повышения сплоченности коллектива, усиления мотивации сотрудников и других.

В Саранском электромеханическом реализации программы наставничества осуществляется учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип продвижения благополучия и безопасности наставляемого (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Что является решением проблем, с которыми сталкиваются преподаватели, в том числе проблемы молодого специалиста в новом коллективе, проблемы преподавателя с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

В Саранском электромеханическом колледже применяют такую форму наставничества «педагог – педагог», что является актуальным методом взаимодействия молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия опытного наставника с молодым специалистом в Саранском электромеханическом колледже используются следующие:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления преподавателя;

- сформировать сообщество образовательной организации.

Все наставники при реализации всех задач программы наставничества, используют в своей работе такие принципы как:

- принятие (не осуждение наставляемого);
- умение слушать и слышать;
- умение задавать вопросы;
- равенство (отношение к наставляемому как к равному);
- честность и открытость;
- надежность и ответственность;
- последовательность.

Содержание работы наставника включает в себя такие виды работ как:

- знакомство наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;

- оказание помощи в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;

- консультирование по составлению учебно-планирующей документации (рабочей программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помощь в подборе тематики и методического обеспечения организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

- оказание методической помощи в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;

- посещение занятий наставляемого с последующим тщательным анализом (не менее 1 занятия в месяц);

- организация посещения наставляемым занятий коллег по предметной (методической) комиссии и занятий лучших преподавателей с последующим совместным обсуждением и анализом;

- налаживание взаимоотношения с социальными партнерами – работодателями, обучающимися и их родителями;

- контроль и направление работы наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

Программа наставничества реализуется в колледже в течении учебного года, и

завершается общей встречей всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча помогает каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Список использованных источников:

1. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavglyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskierekomendacii-po-rabote-smolodymi-pe.pdf>.

2. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru.

3. Мое будущее. Социальное наставничество. Наставничество в образовании. Интернет источник: <http://моебудущее.рф/>.

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ
ПРЕДМЕТНОГО КРУЖКА**

Дарькина О.Н.

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Мордовия «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск*

Аннотация: Статья посвящена роли наставничества в выявлении и развитии предпринимательских способностей обучающихся ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» в рамках предметного кружка «Юные экономисты». Раскрыт опыт участия обучающихся в различных конкурсах и олимпиадах, способствующих развитию предпринимательских навыков.

Ключевые слова: наставничество, предметный кружок, предпринимательство, финансовая грамотность, Центр «Мой бизнес», Бизнес-инкубатор «Молодежный», «Фабрика предпринимательства», «Фабрика-Старт».

В настоящее время вопросам наставничества уделяется большое внимание. Каждый преподаватель должен быть в курсе последних достижений науки, постоянно совершенствовать методы, формы, средства обучения и педагогические приемы, используемые в образовательном процессе.

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [2].

В ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» ведется активная работа в рамках предметных кружков. Одним из таких кружков является предметный кружок «Юные экономисты», руководителем которого является преподаватель профессионального цикла Дарькина Олеся Николаевна.

Целями работы кружка являются:

- раскрытие личностного, профессионального, предпринимательского потенциала обучающихся;
- подготовка обучающихся колледжа к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между профессиональным и образовательным сообществом.

Направления работы предметного кружка «Юные экономисты»:

- участие в различных конкурсах, олимпиадах, мероприятиях;
- выполнение исследовательских работ;
- разработка предпринимательских проектов и их защита на конкурсах профессионального мастерства;
- организация совместных мероприятий с Центром «Мой бизнес», Бизнес-инкубатором «Молодежный» Республики Мордовия.

В рамках предметного кружка наставник стремится помочь обучающимся приобрести опыт, необходимый для овладения будущей профессией, и становится тем, кто в нужный момент окажет всестороннюю поддержку на пути взросления, социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития, самосовершенствования и профессионального самоопределения обучающихся.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от

человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников [1].

Обучающиеся, которые выбрали предметный кружок «Юные экономисты» на 1-2 курсах, остаются здесь до окончания колледжа. Так, обучающиеся специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения начинают заниматься в рамках кружка исследовательской деятельностью, и на выпускном курсе в качестве темы дипломной работы выбирают экономическое направление.

Направления исследования для указанной специальности различные:

- Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Мордовия»;
- Мордовская ипотечная корпорация как надежный застройщик на рынке жилья г. Саранска;
- Анализ рынка оценочных услуг г. Саранска;
- Анализ рынка жилой (коммерческой) недвижимости г. Саранска;
- Оценка имущества предприятия;
- Современное состояние ипотечного кредитования в Республике Мордовия;
- Оценка рыночной стоимости жилой (коммерческой) недвижимости.

Члены кружка «Юные экономисты» ежегодно принимают участие в федеральном проекте «Онлайн-уроки финансовой грамотности», который помогает обучающимся из любой точки России получить равный доступ к финансовым знаниям, предоставляет возможность «живого» общения с профессионалами финансового рынка, способствует формированию принципов ответственного и грамотного подхода к принятию финансовых решений.

Деятельность предметного кружка не ограничивается рамками колледжа. Для повышения заинтересованности и приобретения практического опыта обучающиеся участвуют в различных тренингах и обучающих программах по предпринимательству.

Так, в июне 2021 года члены кружка прошли недельный тренинг по разработке бизнес-плана «Азбука предпринимателя» в Центре «Мой бизнес».

В октябре 2021 года «юные экономисты» приняли участие в обучающей программе «Фабрика предпринимательства. Старт», организованной Микрокредитной компанией «Фонд поддержки предпринимательства Республики Мордовия» в рамках Национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». В течение четырех недель предприниматели из разных городов России проводили ключевые для бизнесменов занятия. Уникальными

особенностями программы стали: живое общение с опытными успешными предпринимателями с использованием технологии наставничества; разбор бизнес-идей; возможность привлечения инвестиций на создание и развитие бизнеса.

Интересно наблюдать за становлением юных предпринимателей в рамках кружка. Так, в 2022 году члены кружка «Юные экономисты» Кулыгина Евгения и Ванин Михаил приняли участие в Республиканской олимпиаде по основам предпринимательства и финансовой грамотности, по итогам которой отобрались на обучающий курс «Фабрика-Старт», где в течение 10 недель работали над созданием собственного бизнеса под руководством опытных наставников – действующих предпринимателей г. Саранска. 26.05.2022 в рамках Республиканского форума «День российского предпринимательства» ребята выступили в роли бизнесменов и представили свои проекты (фото 1).



Фото 1 – Участники форума «День российского предпринимательства»

Одним из важных направлений кружка является подготовка участников Регионального чемпионата и Отборочных соревнований для участия в финале Национального чемпионата World Skills Russia по компетенции «Предпринимательство».

В 2017 год подготовлена команда с бизнес-проектом «Студенческое кафе», которая заняла 1 место в Региональном чемпионате. В 2018 году участники чемпионата разработали бизнес-проект «Молодежные квесты» и заняли 3 место в Региональном чемпионате (фото 2). В 2021 году разработанный бизнес-проект «Фитнес-марафон онлайн», занявший 1 место в Региональном чемпионате, превратился в реальный бизнес и был представлен на Отборочных соревнованиях в г. Ярославль.



Фото 2 – Победители и призеры Регионального чемпионата WSR по компетенции «Предпринимательство»

Ежегодно «юные экономисты» участвуют и становятся победителями и призерами олимпиад и мероприятий:

- Международное предпринимательское тестирование;
- Всероссийская олимпиада по предпринимательству и финансовой грамотности;
- Республиканская олимпиада по финансовой грамотности;
- Республиканская олимпиада по экономике организации;
- Республиканский экономический квест.

Особый интерес у обучающихся вызывают игровые формы восприятия информации и приобретения опыта. Так, в 2022 году в рамках Недели финансовой грамотности, проводимой в Республике Мордовия, для старшекурсников экономического профиля в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» была проведена деловая игра «Ключевая ставка» (фото 3). Для обучающихся первого курса проведен финансовый квест. Игра оказалась интересной и увлекательной. Ребята «вслепую» считали деньги, собирали на магнитной доске купюры, банковскую карту, отгадывали финансовые ребусы и филворды.



Фото 3 – Мероприятия, проведенные в рамках Недели финансовой грамотности

Цель мероприятий – повышение уровня информированности обучающихся по вопросам личных финансов, формирование навыков грамотного решения финансовых вопросов. Мероприятия проведены специалистами экономического отдела Отделения - Национального банка по Республике Мордовия Волго-Вятского главного управления Центрального банка Российской Федерации.

Взрослые участники кружка делятся своим опытом с вновь присоединившимися членами предметного кружка и демонстрируют приобретенные навыки. Так, в рамках ежегодной республиканской олимпиады по экономике организации, проводимой на базе ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж», опытные преподаватели-экономисты проводят мастер-классы, в которых активное участие принимают «юные экономисты». В 2021 году с участием победителей различных экономических олимпиад - членов кружка проведена бизнес-игра «Предприниматели» по стандартам чемпионата WSR по компетенции «Предпринимательство». Результаты игры оценивали победители предыдущих региональных чемпионатов.

В заключении важно отметить, что результатом успешной наставнической деятельности является повышение заинтересованности обучающихся в своей будущей профессии, овладение общими и профессиональными компетенциями, высокие результаты обучающихся в профессиональных олимпиадах и чемпионатах.

Список использованных источников

1. Кочегарова, С.В. Роль наставничества в развитии профессиональных компетенций студентов педагогического колледжа [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://multiurok.ru/index.php/files/rol-nastavnichestva-v-razvitii-professionalnykh-ko.html>
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

Демаева С. Н., Королёва А. А.,

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Кузнецкий колледж электронных технологий», г. Кузнецк*

Аннотация: Статья посвящена осмыслению роли наставника в современном образовании. Показано, что молодому специалисту требуется помощь более опытного педагога – наставника в теоретическом и практическом отношении, а также в плане

повышения профессиональной компетентности. Эффективная работа по наставничеству происходит при взаимной заинтересованности наставника и наставляемого, административного контроля за процессом наставничества, хорошо продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества. Показателем достижения результата наставничества является готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, молодой специалист, сопровождаемый, наставник, компетентность.

При вхождении в профессиональную деятельность молодой специалист практически всегда испытывает высокое эмоциональное напряжение и трудности, связанные с организацией и подготовкой к занятиям, оформлением необходимой документации и так далее.

В связи с этим молодому специалисту требуется помощь более опытного педагога – наставника в плане повышения профессиональной компетентности. Особенно важно оказывать такую помощь в случае, когда молодой специалист имеет инженерно-техническое образование, но не имеет педагогического образования. Ведь в большинстве случаев именно в таких ситуациях у молодых педагогов возникают проблемы с использованием педагогических технологий, принципами организации учебных занятий, применением нужных форм и методов при организации занятий.

Необходимость создания системы наставничества, способствующей процессу профессионального становления молодого преподавателя, формированию у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, очевидна. Так как наставничество – одна из самых эффективных форм профессиональной адаптации, которая способствует повышению профессиональной компетентности.

Наставник обучает подопечного, готовит его к успешному прохождению итоговой оценочной процедуры, завершающей испытательный период. Поэтому такие формы воздействия, как инструктировать, приказывать, ограничивать, поражать собственными знаниями и мастерством, являются неверными. Подопечный не продвинется к будущему успеху, если наставник использует:

- требование обучения в привычном для себя темпе, к которому подопечный может быть не готов;
- высмеивание забывчивости и непонятливости, подавление естественного любопытства;

– наказание за любые нарушения правил организации – погружение новичка в постоянный страх оплошать и оказаться неуспешным.

Наставничество – процесс, затратный по времени. Поэтому стоит заранее быть готовым тратить свое рабочее время на молодого специалиста, несмотря на то, что никто не снимает с вас ваших прямых обязанностей. Если в наставничестве избрать роль «Постоянно занятого», отмахиваться от вопросов и просьб о разъяснениях и помощи, приговаривая при этом, что «меня никто не обучал и не наставлял двадцать лет назад», и рекомендовать новому сотруднику заниматься самообучением или обращаться за обучением и информацией к другим сотрудникам, то невольно породите ряд неприятных последствий:

– обесцените значимость обучения: сформируете у молодого специалиста мнение, что незачем напрягаться и прикладывать усилия на обучение;

– оставшиеся без ответов или отвеченные частично вопросы молодого специалиста, который не имеет нужных навыков и мотивов, вызовут у него раздражение и сопротивление.

Важным моментом является то, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Иначе не будет положительного результата во взаимодействии, основанном на принуждении. Кроме того, наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом среди коллег и студентов, быть целеустремленным и терпеливым.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– возможность увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого специалиста, получает удовлетворение от общения с наставляемым;

– возможность для самосовершенствования;

– дополнительная возможность для развития педагогической карьеры, повышения педагогической квалификации, роста доверия в педагогическом коллективе.

Нужно понимать, что эффективная работа по наставничеству будет только в случае взаимной заинтересованности наставника и наставляемого, административного контроля за процессом наставничества, продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Работу с молодыми педагогами условно можно разделить на несколько этапов:

– первый год работы: самый сложный период, как для молодого педагога, так и для наставника, помогающего ему адаптироваться;

– второй и третий годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, формирование авторитета среди коллег и студентов;

– четвертый и пятый годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки, внедряются в свою работу новые технологии.

Показателем достижения результата наставничества является способность молодого педагога самостоятельно осуществлять профессиональную деятельность, то есть готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника.

Два года назад к нам в коллектив пришел молодой специалист - Анастасия Александровна, не имеющая педагогического опыта работы.

Как председателя методической цикловой комиссии профессиональных дисциплин по профилю специальности молодого педагога администрация колледжа назначила меня на роль наставника. С этого момента начался прогностический этап наставничества. С помощью бесед, анкетирования, тестирования были выявлены недостатки в умениях и навыках молодого специалиста, определены цели взаимодействия, определен круг обязанностей. На практическом этапе наставничества совместно с Анастасией Александровной был составлен план работы по адаптации молодого специалиста. Началось выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, происходила корректировка профессиональных умений молодого специалиста. Я, как наставник, оказывала помощь при подготовке уроков, внеаудиторных мероприятий и родительских собраний (рисунок 1). Был намечен план взаимопосещения занятий. После посещения каждого занятия проводился его детальный анализ и обсуждение.

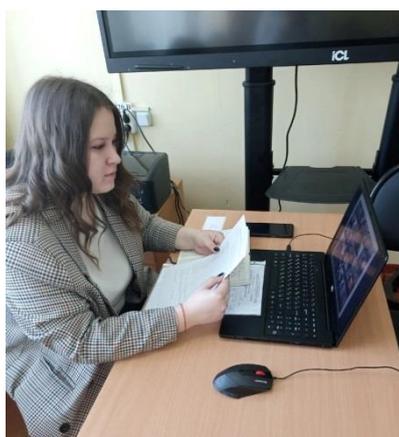


Рисунок 1 – Подготовка молодого педагога к занятию

Кроме того, со временем Анастасия Александровна начала принимать участие в организации и проведении мероприятий разного уровня. Это и мероприятия в рамках декады

специальности, и различные конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы для учащихся, научно-практические конференции и так далее (рисунок 2).



Рисунок 2 – Участие в региональном конкурсе педагогов и наставников
«Педагогический дуэт - 2022»

Анастасия Александровна была вовлечена в руководство выпускными квалификационными работами, с которым успешно справилась. А ещё, Анастасия Александровна организовала в колледже курсы дополнительного образования по направлению «Веб-дизайн». В настоящее время руководит клубом «Даешь молодежь!».

Из неопытного работника Анастасия Александровна постепенно превращается в грамотного, ответственного, успешного педагога. Бывают успехи и неудачи. Но самое главное - чтобы было желание работать. Тогда непременно все получится. Тем более, когда есть наставник, который поможет задать траекторию движения и в нужный момент окажет помощь.

На аналитическом этапе наставничества можно отметить, что профессиональная адаптация молодого специалиста прошла успешно и Анастасия Александровна вполне готова к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Список использованных источников:

1. Раменская средняя общеобразовательная школа №19: [сайт]. – URL: <https://ramsch19.edumsko.ru/collective/specialist> (дата обращения: 03.03.2023)

2. Памятка наставникам: [сайт]. URL: http://kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art/23822_pamytka_nastavnikam.pdf (дата обращения: 09.03.2023)

3. Наставничество - стратегия непрерывного развития: [сайт]. – URL: https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития.pdf (дата обращения: 03.03.2023)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК АКТУАЛЬНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ПРОЦЕССЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Еремина Л.А.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий (ИТ-колледж)», г. Пенза

Аннотация: Статья посвящена анализу наставничества как актуальной тенденции в современном процессе модернизации образования, способной решить проблему обеспечения образовательных организаций СПО квалифицированными кадрами. Обозначены основные задачи и результаты наставничества как гибкой и мобильной системы, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и нового специалиста (при смене места работы), сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также рассмотрены вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель-преподаватель».

Ключевые слова: наставничество, квалифицированные педагогические кадры, творческое использование передового педагогического опыта, профессиональное становление преподавателя, формы и методы организации работы наставнической пары.

Определяющим условием развития и модернизации образования является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В последние годы остро встала проблема обеспечения колледжей и техникумов квалифицированными педагогическими кадрами. Средний возраст преподавателей во многих учебных организациях СПО составляет 40-55 лет. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности, зависит качество образования. Современной системе образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и педагогически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Начинающим преподавателям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя и классного руководителя. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. От того,

насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога, зависит качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в образовательное учреждение преподавателям, педагогам, приступившим к работе после длительного перерыва, педагогам, желающим повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями, ИКТ-компетенции и т.д.). Нужно помочь специалисту, находящемуся в процессе адаптации на новом месте работы, ознакомиться с педагогической документацией, которую необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, с традициями, особенностями, регламентом и принципами образовательной организации, а также оказывать методическую помощь в работе.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентация начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорение процесса профессионального становления преподавателя.

Решению этих задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и нового специалиста (при смене места работы), сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель-преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

1) взаимодействие «опытный преподаватель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых

профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

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

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

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

Возможные формы и методы организации работы наставнической пары «педагог – педагог»: беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, мастер-классы, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Адаптацию можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания; профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью и ощущает себя успешным человеком.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усвоение лучших традиций коллектива, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психозэмоционального состояния, повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации, поможет создать комфортную профессиональную среду внутри учебного заведения, позволяющую реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Список использованных источников:

1. Блинов, В. И., Есенина, Е. Ю., Сергеев, И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. - С. 4-18.
2. Вершловский, С. Г. Учитель-методист — наставник стажера: Книга для учителя. - М.: Просвещение, 2019.
3. Дуброва, Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// Среднее профессиональное образование. - 2020.- №5. - С.11.
4. Роль наставничества в образовательной среде колледжа [Электронный ресурс]. - URL: <https://kbnk.kirov.ru/Portals/0/Конкурс/15-02/Сборник.pdf> (дата обращения 16.02.2023).
5. Челнокова, Е. А., Тюмасева, З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике [Электронный ресурс]. -URL: https://vestnik.mininuniver.ru/iour/article/view/893?locale=ru_RU (дата обращения 16.02.2023).
6. Чернявская, А. П., Данилова, Л. Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя [Электронный ресурс]. - URL:<https://cyberleninka.m/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya> (дата обращения 16.02.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Зиновьева О.В.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза*

Аннотация: Статья рассматривает профессиональные дефициты педагогов-наставников и наставляемых педагогов, определяет профессиональные затруднения, выявленные в ходе участия в конкурсном движении наставничества. На основе изучения понятий «наставничество», «профессиональное развитие», «профессиональная компетентность нами отмечено», что профессиональная деятельность педагога-наставника и наставляемого рассматривается в рамках «горизонтального» непрерывного образования и определяется степенью осознанного профессионального продвижения, развитию профессиональных компетенций.

Ключевые слова: наставничество, педагог-наставник, наставляемый, профессиональный рост, профессиональная компетентность, критерии и уровни сформированности профессиональных компетенций педагога.

Повышение уровня профессиональной компетентности педагога напрямую связано с формированием конкурентоспособности российского образования. Наставничество, основанное на принципах доверия и взаимодействия, способно создать условия для формирования и развития профессиональных компетенция педагога на основе передачи опыта в процессе неформального профессионального взаимодействия. В связи с чем необходимо проведение новых научных и методических исследований, принципов организации и проведения образовательной деятельности [1], [2], [3].

В условиях постоянной модернизации системы образования Российской Федерации профессиональный рост педагога в виде реализации методологии наставничества является ключевым фактором в поддержке молодых кадров. Профессиональные дефициты молодых педагогических работников становятся препятствием на пути к проведению эффективного образовательного процесса. Система наставничества в данных условиях является механизмом, с помощью которого возможно преодоление профессиональных затруднений учителя. Что и определяет актуальность исследования в данном направлении [4, с. 63].

Исследовательский анализ проблемы показывает, что профессиональная деятельность педагога в рамках наставничества рассматривается как осознанное профессиональное продвижение, как профессиональный рост не только наставляемого, но и наставника. Что требует особого внимания и ответственного отношения к решению конкретных задач по приобретению нового профессионального и жизненного опыта, развитию новых компетенций [1, с. 292].

Модель профессионального роста педагога в данных условиях стоит рассматривать как организационную, гностическую, конструктивную и коммуникационную. В таком случае, наибольшую значимость приобретает способность педагога быстро отреагировать и перестроиться под новую модель образовательной деятельности. Проведение рефлексивной деятельности в отношении целей и способов профессиональной деятельности, определение планируемых результатов, проектирование стратегий развития и определение уровня ответственности за качество профессиональной образовательной деятельности, так же является неотъемлемой частью работы наставника и наставляемого [1, с. 57].

Изучая понятия «карьера», «профессиональная карьера» с разных точек зрения, можно сделать вывод, что содержание данных понятий связано не столько с должностным

продвижением, сколько с возможностью человека развивать свой профессиональный потенциал (рис.1).

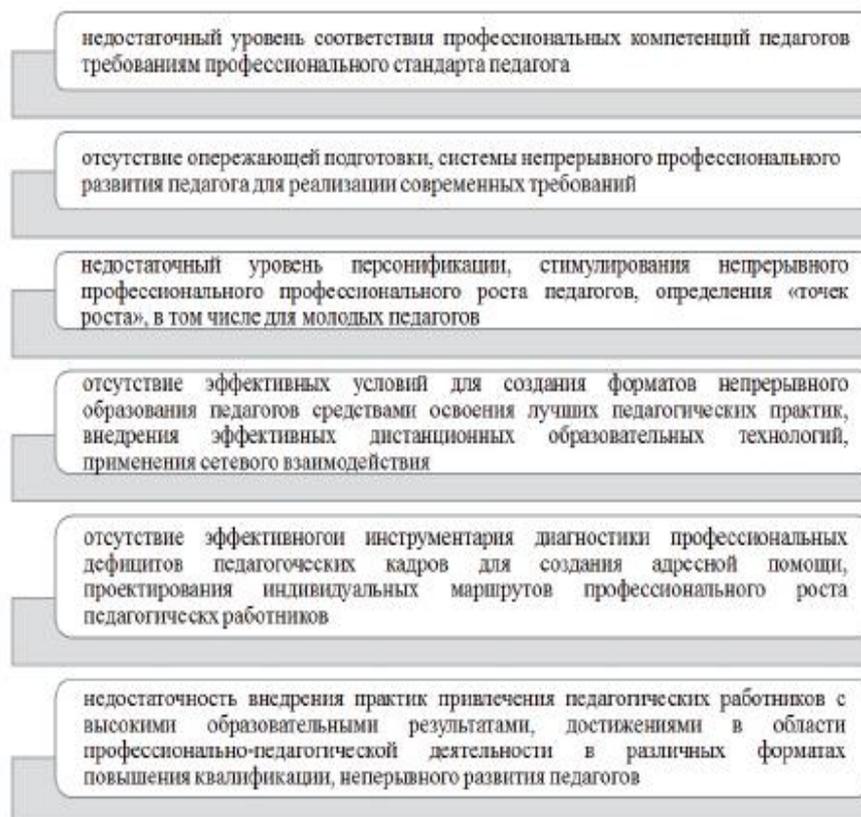


Рисунок1. Проблемы обновления профессиональных компетенций педагогических кадров.

Контент-анализ показывает, что наиболее значимыми характеристиками понятия «профессиональная карьера» являются: профессиональная позиция, профессиональное продвижение, профессиональное совершенствование и самовыражение, профессиональный и жизненный выбор, профессиональная удовлетворенность, развитие и накопление человеческого капитала, накопление профессионального и жизненного опыта (табл.1).

Таблица 1. Контент-анализ понятия «карьера»

№	Автор	Наиболее часто употребляемы характеристики понятия «карьера»
1	А. А. Реан	устойчивость, освоение, продвижение, совершенствование
2	А. Н. Медведков	самовыражение, профессиональное будущее, профессиональная удовлетворенность
3	И. К. Макарова	развитие человеческого капитала, осознанная профессиональная позиция и профессиональное поведение
4	С. И. Сотникова	накопление и развитие человеческого капитала в профессиональной деятельности
5	С. В. Шекшня	развитие статусно-ролевых профессиональных характеристик, последовательность, положительная динамика профессионального развития, расширение форм социально-профессиональной активности
6	В. И. Иванов	продвижение в социально-профессиональном пространстве, взаимодействие и баланс внешнего и внутреннего профессионального развития,
7	Дж. Сьюпер	процесс чередующего профессионального и жизненного выбора
8	Дж. Сьюпер	осознанность поведения, профессиональная позиция, профессиональная деятельность и опыт
9	Якокка Ли	индивидуально осознанное поведение, профессиональная позиция, профессиональный опыт, профессиональная деятельность

Рейтинг упоминаний характеристик для понятия «профессиональная карьера» указывает на два направления развития или движения профессиональной карьеры: горизонтальное направление и вертикальное. Горизонтальное направление представляет собой качественное наполнение и совершенствование профессиональной позиции, опыта профессиональной деятельности, расширения профессионального самовыражения, профессионального и жизненного выбора. А вертикальное направление - профессиональное продвижение к новому уровню и профессиональному достижению.

Для исследования, проводимого нами, необходимо определить профессиональный портрет педагога-наставника, являющегося ключевой фигурой в системе наставничества. Безусловно, он должен обладать профессиональным опытом, позитивными личностными качествами, жизненными и профессиональными результатами, готовностью и умением передавать свой опыт, оказывать профессиональную поддержку наставляемому.

М.В Клаврин в своей работе отмечает, что работа наставника должна сочетаться с постановкой учебно-профессиональных задач. В свою очередь, они должны стать обучающими и развивающими для наставляемого. Эти задачи становятся определёнными условиями, в которых их выполнение должно сопровождаться поддержкой наставника, мотивацией и контролем. Так же, наставничество в данной ситуации должно нести информативную, обучающую функции. Наставник должен воодушевлять и давать обратную связь наставляемому [5].

Модель наставничества подразумевает под собой несколько вариантов ролей, распределение которых происходит в ходе взаимодействия педагога-наставника и молодого наставляемого педагога. Эти роли могут различаться в зависимости от опыта обоих

участников процесса, а также в зависимости от особенностей образовательного учреждения. Мы уже определили какими качествами должен обладать наставник для успешной реализации модели наставничества [20]. Необходимо определить так же характеристики наставляемого, тесно связанные с характеристиками наставника.

Наставляемый педагог должен обладать следующими характеристиками:

- Гибкость мышления (умение быстро и легко переключаться с одного вида работы на другой, умение быстро и адекватно оценивать происходящие ситуации и незамедлительно принимать решения).
- Владение критическим мышлением (принятие обдуманных решений, способность к критическому суждению, принятие решений на основе веских доводов).
- Коммуникативные способности (умение слушать и слышать наставника, обучающихся; вести открытый и искренний диалог).
- Толерантность (терпимость к иному мнению, взгляду, отличному от собственного)
- Рефлексивность (способность к осознанию, пониманию собственной деятельности)
- Эмоциональная устойчивость (высокий уровень саморегуляции и стрессоустойчивости)

Таким образом, наставник и наставляемый в ходе профессионального взаимодействия обмениваются профессиональным и жизненным опытом, приобретая профессиональные и личностные качества, необходимые для реализации процесса образовательной деятельности. Становятся конкурентоспособными в условиях постоянной модернизации системы образования, что позволяет им не только продвигаться по карьерной лестнице, но и расти как профессионалу: самосовершенствоваться, самовыражаться по средствам работы с наставляемым\наставником.

Список используемых источников:

1. Ганаева, Е.А. Формирование управленческой компетентности в условиях внедрения национальной системы профессионального роста\ Е. А. Ганаева, С. Л. Масловская\Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. - 2019, - №3 (31). С. 290–301
2. Ворон, И.А Наставничество: слияние теории и практики\И.А Ворон\Альманах современной науки и образования - 2009, - №4–1. С 55–58
3. Теплов, А.О. Методы оценки эффективности наставничества\А. О. Теплова\Государственное управление. Электронный Вестник. - 2011. - №28. С 16

4. Добрых, М.О Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии\М.О Добрых\Изнестия Российского Государственного педагогического университета А. И. Герцена - 2007. - Т.14. - №37. - С 62–65

5. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века\М. В. Кларин\Экономика и образование. - 2016. С 92–112

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-МЕТОДИСТА ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СО СТУДЕНТАМИ ВО ВРЕМЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ивашкина Н.А., кандидат педагогических наук

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Каменский техникум промышленных технологий и
предпринимательства», г. Белинский*

Аннотация: Раскрывается роль преподавателя-методиста - наставника в организации педагогической практики студентов, в которой неотъемлемой частью является совместное плодотворное взаимодействие между преподавателями-методистами и будущими учителями начальных классов.

Ключевые слова: наставник, преподаватель-методист, взаимодействие, «формула успеха», профессионализм, педагогическая практика, эффективный механизм.

Ученик – это не сосуд, который надо наполнить, а факел, который надо зажечь. А зажечь факел может лишь тот, кто сам горит.

Плутарх

Традиции наставничества, которые складывались в нашей стране десятилетиями, как отметил президент Путин В.В., в настоящее время являются крайне востребованными. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы»). В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование. Наставничество в

образовании – важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации учащихся. Наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Какого учителя ждет современная школа? Сегодня в стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством педагога является умение учиться. А это есть – готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – всё это характеристики деятельности успешного педагога-профессионала.

Современная система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно подготовить на лекционных и практических занятиях. Поэтому важная роль в его подготовке отводится педагогической практике, которая является связующим звеном между теоретическими знаниями и непосредственно самостоятельной ответственной работой в качестве учителя. Для многих будущих педагогов она становится своеобразной «открытой дверью» в профессию.

Студенты во время профессиональной практики выполняют функции учителя, а преподаватель-методист становится для них наставником. Их взаимодействие обуславливает результативность и плодотворность процесса подготовки будущих учителей.

Педагогическая практика является важнейшей составной частью профессиональной подготовки будущих специалистов, так как она формирует у студентов представления о целостности образовательного-воспитательного процесса. Производственная практика позволяет связать теоретическое обучение студентов с их практической деятельностью по выполнению обязанностей педагога в общеобразовательной школе. А правильно организованное сотрудничество между школой и педагогическим техникумом во время этой практики и есть формула ее успеха.

Преподаватель - методист во время такого раздела учебной практики, как «Показательные уроки и занятия», организует работу по наблюдению будущими учителями уроков, которые проводят квалифицированные педагоги, анализирует учебно-воспитательный процесс в начальных классах, выявляет эффективные методы и приемы проведения уроков, внеклассных занятий по предмету, а также знакомит студентов со способами руководства познавательной деятельностью младших школьников, с учетом их индивидуальных особенностей, рассматривает особенности современных образовательных программ.

По мнению В.Я. Ляудиса, подобное взаимодействие может рассматриваться как совместная деятельность обучающего и обучаемых, в ходе которой реализуются сотрудничество и диалог, что необходимо как для становления личности студента, так и для развития преподавателя-методиста. [3, С. 37].

Роль наставничества возрастает на том этапе обучения, когда теоретические знания, полученные студентами, требуется проявить в профессиональной деятельности, то есть во время педагогической практики, где преподаватель-методист выполняет функцию наставника. Взаимодействие преподавателя-методиста и студентов является эффективным механизмом наставничества и заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражается жизненная необходимость будущего молодого специалиста получить пропедевтическую поддержку профессионала, который способен оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Целью и содержанием подобного взаимодействия выступает передача педагогического опыта, так как учительский опыт обладает особенной ценностью [1, С. 102]. Эффективность и результативность процесса передачи педагогического опыта в значительной степени определяется личностью преподавателя-наставника, способного на установление доверительных, индивидуальных и в то же время требовательных отношений сотрудничества с подопечными. Например, во время подготовки студентами пробных уроков, при составлении будущими учителями технологической карты, преподаватель-методист советует, как построить урок, чтобы он был ориентирован на Федеральный государственный образовательный стандарт начального основного образования (ФГОС НОО), поможет выбрать наиболее эффективные формы, методы и средства обучения для каждого конкретного урока.

В ходе анализа урока, проведенного студентом в школе, методист-наставник указывает на положительные стороны урока и те пробелы в теоретических знаниях, которые необходимо восполнить практиканту во время дальнейшего обучения.

Не менее важным является методическая деятельность студентов во время практики, так как нередко случается, что студент-отличник не может должным образом донести необходимые знания до своих учеников. И в это время преподаватель-наставник дает конкретные методические советы, которые студент в будущем может использовать как на уроке по данной теме, так и будущей преподавательской деятельности в целом.

На данном этапе сотрудничества важны личностные качества преподавателя-наставника; модель личности методиста-наставника, взаимодействующего со студентами включает в себя любовь к профессии, саморефлексию, эмпатичность, (коммуникативность.)

гибкость, эмоциональную привлекательность. Особое место занимают профессиональные умения и способности преподавателя-методиста, такие как: коммуникативные, организаторские, конструктивно проектировочные, аналитические, умение обобщать и передавать свой педагогический опыт, умение организовать совместную со студентом педагогическую деятельность, способность к сотрудничеству. Преподаватель-методист постоянно совершенствует свои знания и умения в теоретическом и методическом аспектах, принимает участие в научно-практических конференциях, обсуждает на совместных педагогических советах возникшие проблемы и достижения, обменивается опытом работы.

Преподаватель-наставник должен соответствовать следующим критериям:

- высокий уровень профессионального мастерства;
- субъективная значимость для студента;
- профессиональная индивидуальность, наличие персонального стиля педагогической деятельности, позитивного педагогического опыта;
- способность вызвать доверие у студента, установить духовный контакт, организовать развивающее взаимодействие;
- желание передавать свой опыт.

В таком наставнике, который соответствует данным критериям, студенты увидят пример организации собственной личности в будущей профессиональной деятельности. А сами критерии помогут студенту увидеть цели профессионального роста (есть на кого равняться) и будут являться «формулой успеха» и предпосылками для их достижения. Преподавателю-наставнику необходимо создать такие условия для студента, чтобы оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Ведь даже студент несет определенную ответственность за качество своей работы, результат которой ожидают учителя, ученики, родители [5, С. 81].

В результате мы видим, что преподаватель-методист и студент во время педагогической практики работают вместе, как одна команда, решая главную задачу – формирование профессиональных компетентностей будущего педагога. Для студента школа уже не будет казаться опасным, неизвестным и таинственным местом [6, С. 37]. Преподаватель-наставник, опираясь на свой профессиональный опыт, помогает ему увидеть, чему и как можно научиться, и ведёт его к новым открытиям.

Закономерным следствием работы методиста-наставника со студентом является его желание работать по профессии. Полезное и эффективное взаимодействие опытного

педагога и студента позволяет безболезненно влиться будущему молодому специалисту в образовательное пространство уже как полноправного члена педагогического коллектива.

Для меня на данный момент эта тема актуальна. Преподаватель-методист – это человек, который вызывает или не вызывает у студентов желание учиться. Для меня в свое время это желание и способность учиться открыли преподаватели Белинского педагогического училища им. В.Г. Белинского, которым я очень благодарна, потому что они всегда демонстрировали знания и заражали невероятной энергетикой, поддерживали во всех начинаниях и идеях. Это рождало надежду когда-нибудь через много-много лет тоже стать чьим-то плечом, маяком и добрым помощником в становлении этой замечательной и благородной профессии.

Пусть у всех современных преподавателей-методистов всегда будет стремление сделать живым и действенным свое взаимодействие со студентами. Это поднимет их профессиональный рейтинг и принесет только положительные отзывы от сегодняшних студентов, а завтрашних педагогов и еще раз подтвердит важность наставнической работы с ними.

Список используемых источников:

1. Бордовская, С.Н. Психология и педагогика. - СПб.: Питер, 2018. - 432 с.
2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Образовательная социальная сеть. URL: <https://clck.ru/QXUJg> (дата обращения: 27.02.2023).
3. Ляудис, В.Я. Психолого-педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся. - М.: Академия педагогических наук СССР, 1980.- 160с.
4. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как условие профессионального развития педагога. // «Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся»: материалы 13-ой Международной научно-практической конференции (Казань, 28 мая 2019 года). - Казань: РИЦ «Школа», 2019. - С. 26-30.
5. Слостёнин, В.А. Формирование личности учителя в процессе его профессиональной подготовки. - М.: Академия, 2013. - 576 .
6. Синягина, Н.Ю. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.
6. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. - 2016. - №6. - С. 845- 847.

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Колесникова Т.Г., Якимова Е.Б.,

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский машиностроительный колледж», г. Самара

Аннотация: Наставничество можно выделить в самостоятельную образовательную технологию в среднем профессиональном образовании. Метод наставничества хорошо использовать, если в учебном заведении широко используются междисциплинарные связи. В статье прослеживается взаимосвязь дисциплин общегуманитарного и социально-экономического и профессионального циклов специальности 15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям). Одной из форм наставничества является опыт наставничества, когда студенты учат студентов.

Ключевые слова: наставничество, студенты-наставники, профессиональное сотрудничество, образовательная технология, междисциплинарные связи.

Образовательные стандарты современного профессионального образования нацеливают обучающихся на погружение в профессиональное пространство специальности. Планирование и реализация собственного профессионального и личностного развития ставится задачей для будущих специалистов. Эти же стандарты подчеркивают, что такое развитие обеспечивается работой в коллективе и команде, эффективным взаимодействием с коллегами.

Сегодняшнее производство требует не работы одиночек, а совместного коллективного творческого процесса деятельности единомышленников. Ответственность за принятые решения ложится на каждого члена команды, что позволяет каждому чувствовать себя значимым в коллективе.

Навыки профессионального сотрудничества приобретаются обучающимися в процессе использования в среднем профессиональном образовании такого метода обучения как наставничество.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1].

Наставничество можно выделить в самостоятельную образовательную технологию. Цель данной образовательной технологии - развитие умения работать в коллективе и команде, умения передавать свой личный опыт, толерантно относиться к своим коллегам.

Проблема наставничества в образовательном процессе довольно широко отражена в современной педагогической литературе [2, 3, 4].

Существует много форм наставничества. Предлагаем рассмотреть опыт наставничества, когда студенты учат студентов. Элементы наставничества наблюдаем в работе обучающихся при выполнении практических и лабораторных занятий, когда поощряемые преподавателем студенты, лучше усвоившие пройденный материал, помогают своим сокурсникам преодолеть встречающиеся при выполнении заданий трудности.

Метод наставничества хорошо использовать, если в учебном заведении широко используются междисциплинарные связи.

Студенты разных курсов, обучающиеся на одной специальности, должны постоянно взаимодействовать. Старшекурсники являются наставниками и делятся с младшими приобретенными знаниями и профессиональными компетенциями. Из опыта взаимодействия студентов второго и третьего курсов специальности 15.02.14 «Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)» определим задачи, функции и требования к наставникам-студентам (Таблица 1).

Таблица 1 .Задачи, функции и требования к наставникам-студентам

Описание текущей ситуации и актуальность практики	<ul style="list-style-type: none"> – Предмет наставничества - повышение значимости и интерес к выбранной специальности – Суть взаимодействия - развитие общих и профессиональных компетенций обучающихся согласно требованиям ФГОС СПО специальности 15.02.14 Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств (по отраслям)
Задачи наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Тесное взаимодействие со студентами второго курса в профессиональной среде учебных занятий – Помощь в освоении теоретических и практических вопросов – Освоение понятийного аппарата специальности – Формирование навыков работы в команде
Функции наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Погружают наставляемых в профессиональную среду – Обучают студентов второго курса терминологии специальности

	<ul style="list-style-type: none"> – Способствуют формированию у студентов второго курса интереса к выбранной профессии – Организуют командную работу
Требования к наставникам	<p>Наставниками являются студенты третьего курса, изъявившие желание и соответствующие следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обучаемости, – компетентности, – коммуникабельности, – желания передавать свой профессиональный опыт

Новые образовательные технологии предполагают, что студенты становятся субъектами обучения. Это выражается в возросшей самостоятельности студентов как в поиске информации, так и в приеме-передаче этой информации.

Студенты старших курсов помогают студентам младших курсов формировать профессиональные компетенции. Одновременно студенты младших курсов более реалистично представляют перспективы своей будущей профессии. Понимание термина «наставник» у студентов с повышением их профессиональной подготовки несколько меняется. Если на втором курсе понятие наставничества оценивается, в основном, с личностной точки зрения (Рисунок 1. Схема 1), то старшекурсники выделяют в наставничестве обмен профессиональным опытом (Рисунок 1. Схема 2).



Схема 1



Схема 2

Рисунок 1. Схемы денотатного графа «Наставник»

Привлечение студентов-старшекурсников к обучению студентов младших курсов в той или иной форме (составление заданий для младшекурсников, проверка их выполнения, совместная работа при проведении круглых столов, подготовка к выступлению на конференции) развивает компетенцию эффективного коллективного взаимодействия.

Вне зависимости от того, является ли обучающийся наставником или наставляемым, он приобретает практический опыт, используемый не только в учебе, но и при решении многих других вопросов. Такая практика позволяет обучающимся разных курсов развивать навыки совместной работы, умения анализировать различные стороны рассматриваемых проблем.

Таким образом, происходит формирование коммуникативных и рефлексивных умений и навыков обучающихся, а в целом формирование общих и профессиональных компетенций, требуемых образовательным стандартом.

Технология наставничества как метода обучения позволяет создать максимально благоприятные условия для профессионального роста обучающихся и повышения интереса студентов к их будущей специальности.

Список используемых источников:

1. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций – Текст: электронный // Консультант Плюс: справочно-правовая система. – URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02 (дата обращения: 26.01.2023)

2. Илакавичус, М.Р. Внедрение целевой модели наставничества: проблемы и решения /М.Р. Илакавичус– Текст: электронный // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review – 2021. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-tselevoy-modeli-nastavnichestva-problemy-i-reshen> (дата обращения: 24.01.2023)

3. Панфилова, А.П. Взаимодействие участников образовательного процесса: учебник для бакалавров /А.П. Панфилова, А.В. Долматов ; под ред. А.П. Панфиловой. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 487 с.

4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации /сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачева, В.И. Серикова.– Челябинск: ЧИППКРО, 2021–Текст: электронный – URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/9a4/9a4d9619f6a47cb489f5c2807fb53e63.pdf> (дата обращения: 24.01.2023)

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Лачугина Л.С.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий (ИТ-колледж)» г. Пенза

Аннотация: В статье рассматривается роль наставника в процессе социальной адаптации и профессионального становления детей с ОВЗ, требования к личности наставника, обстоятельства, влияющие на правильность выбора сферы трудовой деятельности.

Ключевые слова: социальная адаптация, наставник, наставничество, дети с ОВЗ.

Высокую значимость и важность в современном мире приобретает сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, социальных ожиданий, контактов. Высокую эффективность в этом направлении могут показать программы индивидуального наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, личный пример, чувство равенства, принятия и содействия детям с ОВЗ.

Под социальной адаптацией ребенка понимается процесс включения индивида в социальные отношения – процесс активной адаптации ребенка, находящегося в трудной жизненной ситуации, к принятым в обществе правилам и нормам поведения, а также процесс преодоления последствия психологической или моральной травмы. Основными проявлениями социальной адаптации являются взаимодействие человека с окружающим миром и его активная работа. Важнейшими средствами достижения социальной адаптации являются общеобразовательное и воспитательное, трудовое и профессиональное обучение. Каждый человек проходит процесс социальной адаптации в процессе своего индивидуального развития и профессионального развития.

Другая сторона социальной адаптации – специально организованный образовательный процесс, способствующий включению подростка в социальные отношения. Под социальной адаптацией обучающихся с ОВЗ в контексте организованной образовательной деятельности мы будем понимать нормы, позволяющие ребенку приобрести

осведомленность, необходимую для успешной социализации после выпуска из колледжа, то есть процесс вручения подростку средств успешной социализации.

На этапе становления личности любому подростку важен ориентир на значимую личность, ориентир на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди: родители, преподаватели. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогая подростку и поддерживая его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации.

Основная цель наставничества для детей с ОВЗ – обеспечение системного индивидуального сопровождения подростка с нарушениями развития, воздействие на личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника подопечному.

Наставник помогает подростку с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения и при необходимости обращаться за помощью.

Специфика работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника. Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией, к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением, должны знать психологические особенности подросткового возраста, характерологические и поведенческие характеристики лиц с ОВЗ.

Роль наставника в вопросах социализации подростка с ОВЗ характеризуется рядом функций:

- регуляция общего хода социализации и адаптации в среде нормативно развивающихся сверстников;
- интеграция подростка с ОВЗ в социум как за счет обучения его самого, так и за счет других инструментов;
- контроль отклоняющегося поведения;
- личный пример для наставляемого в поведении и действии в той или иной ситуации.

Потенциал деятельности наставников для лиц с ОВЗ и инвалидностью расширяется за счет возможности привлечения к данному взаимодействию успешных и социализированных инвалидов, которые на своем жизненном примере могут показать подопечным возможность нахождения и реализации своих сильных сторон.

Наставниками в условиях образовательного учреждения выступают педагоги и специалисты образовательного учреждения, которые осуществляют психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ на протяжении всего периода обучения и воспитания.

Для того чтобы профессиональное самоопределение детей с ОВЗ было успешным, наставники развивают у них активное отношение к своим возможностям в связи с осознанием важности и необходимости самоопределения и адекватного отношения к ситуации выбора профессии, основанного на осознании своих желаний. Кроме этого, большую роль в успешной профессиональной ориентации играет фактор максимально адекватной оценки своих психофизиологических особенностей.

Наставники в процессе социальной адаптации детей с ОВЗ используют разнообразные формы:

- профессионально-ориентационные беседы;
- занятия в кружках, мастерских;
- экскурсии на предприятия, в службу занятости;
- встречи со специалистами.

Для подростка с ограничениями здоровья и жизнедеятельности правильность выбора сферы трудовой деятельности принципиально важна в силу ряда обстоятельств.

Во-первых, выбор в значительной мере взаимосвязан с характером течения заболевания, когда род и условия профессиональной деятельности могут оказать на него позитивное или негативное влияние.

Во-вторых, возможность успешного включения ребенка в систему трудовых отношений – один из основных механизмов социальной интеграции в целом, итоговая цель всего комплекса реабилитационных мероприятий.

В-третьих, сама возможность адекватного профессионального выбора затруднена из-за объективных ограничений видов профессиональной деятельности, в которых может проявить себя человек с отклонениями и нарушениями в развитии, и в силу искаженных представлений о собственных возможностях.

Эти обстоятельства определяют специфику работы наставника в процессе профессионального становления обучающихся с нарушением в развитии и необходимость совместных усилий педагогов по подготовке подростка к самостоятельной жизнедеятельности совместно с социальными партнерами.

Поэтому особое внимание наставники уделяют:

- комплексной диагностической оценке (преимущественно исходя из характера клинико-функциональных и психологических параметров) возможностей ребенка овладеть теми или иными видами профессиональной деятельности;
- развитию наиболее универсальных умений, навыков и качеств, которые необходимы для профессиональной (трудовой) самореализации;
- формированию таких интересов и установок, которые максимально ориентируют именно на выбранные и соответствующие возможностям профессии.

В профессиональном консультировании наставники применяют индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, используют индивидуальные формы работы.

Индивидуальное профессиональное консультирование наставниками подростков с ОВЗ должно основываться на знании половозрастных особенностей подростков, т.е. младшие подростки характеризуются повышенной утомляемостью, а старшие подростки адаптировались к свершившимся в их организме биологическим и гормональным изменениям. Существенно различаются юноши и девушки этого возраста.

Диапазон различий в развитии детей и подростков с ОВЗ чрезвычайно велик: от практически нормально развивающихся детей, испытывающих временные и относительно легко устранимые трудности, до детей с необратимым, тяжелым поражением центральной нервной системы. Все эти особенности осложняют работу наставников с данными группами детей, так как необходимым условием консультирования подростков с ОВЗ является их желание консультироваться – получать помощь в разрешении вопросов, а также принять ответственность за свое профессиональное будущее.

Границы данной ответственности у подростков с ОВЗ варьируют от высокой активности и самостоятельности, когда подросток действительно является хозяином собственной жизни и сам стремится искать выход из затруднительных ситуаций, до высокой инфантильности и зависимости от других. Инфантильность является распространенной чертой подростков с ОВЗ, в ходе профессионального консультирования необходимо предпринимать специальные действия для актуализации собственной активности и ответственности консультируемого: позитивный настрой, укрепление веры в его силы и возможности.

Для повышения эффективности профконсультирования большое значение имеет привлечение к этой работе родителей подростков с ОВЗ, поэтому наставники ведут большую работу с родителями детей с ОВЗ. В основе индивидуальной работы с родителями лежит изучение семьи.

Для изучения семейной микросреды ребенка с ОВЗ наставник проводит диагностическую работу с родителями.

Наиболее распространенный метод диагностики – анкетирование. Оно позволяет выявить общий план семьи, возраст родителей, образовательный уровень, характер взаимоотношений ребенка с родителями. Однако анкета не дает возможности в полном объеме узнать индивидуальные особенности ребенка, организацию его жизни в семье. Поэтому важным звеном в индивидуальной работе является посещение семьи. Это очень эффективная форма индивидуальной работы наставника с родителями. Основная цель визита – познакомиться с ребенком и его близкими в привычной для него обстановке. Наставник беседует с родителями о характере, интересах и склонностях ребенка, об отношении к родителям, к колледжу, информирует родителей об успехах их ребенка, дает советы по организации выполнения домашних заданий и т.д.

Одной из форм индивидуальной дифференцированной работы наставника с родителями являются консультации, беседы. Они способствуют созданию хорошего контакта между родителями и наставником. Они помогают, с одной стороны, ближе узнать жизнь семьи и оказать помощь там, где она больше всего нужна, с другой, – побуждают родителей серьезно присматриваться к своим детям, выявлять черты их характера, задумываться над тем, какими путями их лучше социализировать в обществе.

Обучающиеся с нарушениями здоровья имеют возможность проявить себя, свои способности, участвуя в различных конкурсах, олимпиадах (как дистанционных, так и очных).

Благодаря участию родителей в учебной и воспитательной работе возрастает их авторитет в глазах детей, возникает атмосфера доверия и взаимного уважения. Особенно полезна организация наставниками таких видов деятельности, в которых родители могут проявить свои профессиональные навыки.

Данная работа благотворно влияет на совершенствование социальной адаптации и профориентации детей с ОВЗ. В процессе профконсультирования наставник ребенка с ОВЗ должен придерживаться следующих рекомендаций:

- умение проявлять эмпатию, рефлекссию, принятие;
- толерантность по отношению к лицам с ОВЗ, их надеждам, страхам и личностным затруднениям;
- открытость к восприятию, возможно, нелепых, незрелых суждений подростков с ОВЗ;

- готовность к работе со специалистами смежных областей (дефектологами, психиатрами, педиатрами, невропатологами).

В процессе профориентации наставники должны понимать, что важным моментом является формирование у подростков с ОВЗ профессионального выбора и мотивации к деятельности, адекватной их возможностям, так как они испытывают трудности следующего характера:

- из-за ограничений в познании окружающего мира часто недостаточно сформированы представления о видах профессиональной деятельности;
- составление профпланов затруднено из-за отсутствия сети специализированных учебных заведений, позволяющих получить избранную профессию.

Таким образом, наставники в процессе социальной адаптации и в профориентации реализуют индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, используют индивидуальные формы работы. Наставничество является одним из наиболее эффективных средств формирования эффективного социального опыта, социальной адаптации и профориентации.

Список используемых источников:

1. Зеер, М. Ф. Профориентология: Теория и практика : учебное пособие для вузов / М. Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2004.
2. Климов, Е. А. Как выбрать профессию / Е. А. Климов. – М., 1990. – С. 158.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996.
4. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска». Сборник научно-методических материалов / Н. В. Ковалева, И. В. Деткова, А. В. Леонтьева [и др.]; под общей ред. Е. Н. Панченко. – Москва-Майкоп, 2006. – 180 с.
5. Романова, Е. С., Коган, Б. М., Свистунова, Е. В., Ананьева, Е. В. Учимся сотрудничать: комплексный подход к профориентации и профконсультированию подростков с ограниченными возможностями здоровья / Е. С. Романова, Б. М. Коган, Е. В. Свистунова, Е. В. Ананьева. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – С. 16-23.
6. www.metodkabi.net.ru

**РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХ ГБПОУ РМ «САРАНСКИЙ
ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.01
ЭКОНОМИКА И БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ (ПО ОТРАСЛЯМ)**

*Морякова Т.И., Почетный работник СПО РФ, Ветеран труда
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Мордовия «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск*

Аннотация: Статья посвящена наставничеству, в ней показана важность и актуальность наставничества в образовании. Рассмотрены организация и опыт работы по внедрению целевой модели наставничества в колледже через реализацию формы «преподаватель – студент». Выделена роль наставничества в развитии профессиональных компетенций обучающихся.

Ключевые слова: наставничество, наставляемый, наставник, роль наставничества, модель наставничества.

Актуальность возрождения института наставничества определена государственной политикой России в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. Наставничество на современном этапе стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145) [1.].

Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Министерством просвещения Российской Федерации разработаны и утверждены методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества

обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02) [2.].

Методическими рекомендациями дано определение наставничества, наставляемого, наставника и т.д. [2.].

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, оказываемым комплексную поддержку на пути социализации, взросления, в поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии скрытого потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Сейчас, как никогда, одной из задач, стоящих перед преподавателями колледжа является развитие наставничества.

Организация наставничества в ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» регламентируется Положением о наставничестве, Программой наставничества и целевой моделью наставничества [3].

Целевая модель наставничества внедрена и успешно реализуется с 2021 года по формам «педагог-педагог», «педагог-студент», «студент-студент» и др.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов колледжа [4. стр.32].

Из опыта работы наставничества по форме «педагог – студент» рассмотрим вопрос взаимодействия наставников с наставляемыми в рамках развития профессиональных компетенций, обучающихся по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».

По данному направлению проведена большая предварительная работа, которая включает несколько этапов:

- отбор наставников – опытные, высококвалифицированные преподаватели методической комиссии;

- обучение наставников- все наставники методической комиссии прошли обучение по программе «Академия наставничества «Педагог К-21 (компетенции 21 века): совершенствование Softskills (гибких навыков);

- формирование базы наставляемых - это обучающиеся 1 курса по специальности по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), которые заполнили анкеты, подписали согласия на обработку персональных данных.

- определение направлений работы - развитие навыков работы с 1С: Бухгалтерия, 1С: УНФ, повышение интереса к выбранной специальности (БУ). Введение в основы бухгалтерского учета. Подготовка студентов к олимпиадам и профессиональным конкурсам, развитие коммуникативных навыков;

- составление плана работы с наставляемыми в соответствии с их интересами.

- составление графика работы;

- подведение итогов работы – проведение конференции по демонстрации полученного опыта от наставника;

В профессиональном самоопределении и становлении будущих специалистов важно создать оптимальные условия для раскрытия потенциальных возможностей сегодняшних обучающихся. Основными задачами наставников в этом направлении являются:

- оптимизировать процесс формирования и развития профессиональных навыков, умений и знаний обучающихся;

- воспитывать профессионально значимые качества личности обучающихся;

- прививать обучающимся интерес к деятельности по саморазвитию и самосовершенствованию;

- создавать условия для успешной адаптации и социализации, обучающихся на учебной и производственной практиках, в обществе;

- передать личный профессиональный опыт;

- обеспечить подготовку обучающихся к участию во Всероссийских, Республиканских олимпиадах, чемпионате профессионального мастерства, по компетенции «Бухгалтерский учет».

Результатами успешной наставнической деятельности, на наш взгляд, можно считать повышение интереса наставляемого студента к выбранной профессии, собственные высокие

результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым, развитые общие и профессиональные компетенции, наличие у обучающихся побед и призовых мест в предметных и профессиональных олимпиадах

Стоит отметить, что в результате деятельности наставника обучающиеся – наставляемые по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), на первом курсе (2021 год), успешно выступают на внутриколледжских конференциях демонстрируя полученный опыт от наставника. При этом высокая внутренняя мотивация обучающихся, сформированная наставником на начальных этапах обучения, переходит в профессиональную потребность в саморазвитии и самообучении. Далее на 2 курсе обучающиеся совместно со старшекурсниками пробуют свои силы в Республиканских олимпиадах, в частности в олимпиаде по экономике организации (2022 год) и завоевывают победу. На третьем курсе уже самостоятельно участвуют во всероссийских дистанционных олимпиадах по бухгалтерскому учету и аудиту (2022 год), по финансовой грамотности (2023 год), (результат 1, 2, 3 места). В республиканских олимпиадах по бухгалтерскому учету (2022, 2023 год), (результат 4 место, 2 место).

Процесс наставничества, ведет к появлению специалиста востребованного на рынке труда и умеющего адаптироваться к любым изменениям в профессиональной и личной сфере. Это еще раз подчеркивает неограниченную роль наставничества в развитии профессиональных компетенций специалистов в области экономики и бухгалтерского учета.

Список использованных источников:

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

2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций".

3. Положение о наставничестве ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж».

4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 1 электрон. опт. диск (DVD-R).

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Намычкина И.А

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Самарской области «Самарский политехнический колледж», г. Самара

Аннотация: Данная статья посвящена вопросу наставничества «педагог-педагог». Наставничество является двусторонним процессом. Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через различные формы воздействия.

Ключевые слова: наставничество, новые формы работы, технология сотрудничества, коучинг, мастер-класс.

В настоящее время актуальным вопросом является рассмотрение системы наставничества как наиболее эффективного пути использования человеческого ресурса для достижения стратегических задач. Необходимость возрождения данной системы наставничества была признана для подготовки и адаптации молодых преподавателей.

Наставничество распространяется на образование и воспитание. Очень многое в системе наставничества зависит от того, как успешно будет проходить адаптация. От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого преподавателя.

Организация наставничества в нашей образовательной организации осуществляется согласно программе наставничества Мы используем вариант взаимодействия «опытный педагог – молодой преподаватель», классический вариант поддержки для приобретения молодым преподавателем необходимых профессиональных навыков (организационных, профессиональных) и закрепление на данном месте работы.

Цель наставничества - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, развитии, содействие росту их профессионального мастерства.

За каждым начинающим преподавателем закрепляется наставник – преподаватель, имеющий высшую квалификационную категорию и имеющий педагогическое образование.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, необходима мобилизация всех внутренних ресурсов. Возникает жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника. Программа наставничества рассчитана на один год. Учебный год направлен на психологическую адаптацию молодого педагога, а также вхождение в особенности деятельности образовательной организации именно медицинского профиля.

Наставничество является двусторонним процессом. Главное условие эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является - его готовность передать опыт. Основное условие эффективного обучения молодого преподавателя – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Необходимо обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса в колледже;
- требования к ведению учебной документации, заполнению электронного журнала;
- формы и методы организации внеурочной деятельности обучающихся;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды;
- знакомство с электронными образовательными ресурсами;
- ИКТ - компетентности преподавателя.

Для молодого специалиста большую эффективность имеют такие формы работы:

- психологические тренинги,
- творческие лаборатории,
- психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы,
- «мозговые штурмы»,
- разработка и презентация уроков,
- презентация себя как педагога, классного руководителя,
- защита творческих работ,
- передача педагогического опыта от поколения к поколению.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если преподаватель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности. Проведение занятий должно стать привычным, работа не вызывать чувства страха, неуверенности.

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна так же через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

Технология сотрудничества

Данная технология предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности колледжа данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг называют «терапией успеха».

Мастер-класс (практикум)

Основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Список использованных источников:

1. Ведерникова, Л.В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога М: МАНПО-№ 4 2018 — С. 87–99.
2. Ведерникова, Л.В. Подготовка педагога как творческого профессионала Ишим: Издательство: ИГПИ им П.П. Ершова — 2021, С.109.
3. Дуброва, Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование» .-2020.-№5(297). С. 27-31.
4. Полат, Е.С. Новые педагогические и образовательные технологии в системе образования. Под ред. .М.:АСТ, 2021.-С. 352.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ,
ОКАЗАВШИМИСЯ В ТРУДНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ С
ПОДРОСТКАМИ-СИРОТАМИ И ДЕТЬМИ С ОВЗ**

Обойщикова, И.Г., кандидат педагогических наук

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)» г. Пенза*

Аннотация: Основное внимание в работе автор акцентирует на необходимости внедрения в учебно-воспитательный процесс наставничества как одной из инновационной формы работы с обучающимися. Наставничество рассматривается как метод психолого-педагогического сопровождения подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в том числе детей, оставшихся без попечения родителей, а также имеющих недостатки в психическом и (или) физическом развитии.

Ключевые слова: наставник, наставничество, подростки в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети с ОВЗ.

В период кардинальных социально-экономических изменений проблемы нравственности имеют решающее значение для формирования общественного сознания.

В образовательной и воспитательной системе нашей страны возрастает необходимость интеграции в учебно-воспитательный процесс разнообразных инновационных форм работы с обучающимися, направленных на развитие ценностных мировоззренческих установок и формирование активных, ответственных и компетентных граждан.

Одним из наиболее эффективных и целесообразных средств формирования у подростков социального опыта и воспитания гуманности, морально-нравственных ценностей является наставничество.

Отсутствие условий для социализации ребят, оказавшихся в трудной жизненной ситуации создает высокую степень угрозы приобщения их к криминогенной среде, употреблению алкоголя, ведет к асоциальному поведению. К таким ребятам относятся и подростки, оставшиеся без попечения родителей, а также дети, имеющие недостатки в психическом и (или) физическом развитии.

Формируя нравственный потенциал подростка, необходимо стремиться к тому, чтобы не только дать представление о высших человеческих ценностях, но и помочь осознать эти ценности и в собственной жизни, пробудить желание жить в соответствии с ними,

формировать духовные потребности, обеспечивающие мотивацию деятельности и поступков.

Наставничество - невероятно мощная форма личного развития, которая может привести к реальным результатам.

Наставник – это уважаемый и авторитетный человек, способный к осуществлению связи между всеми институтами общества, помощи подростку советом и делом, содействием в решении вопросов его жизнеустройства (бытового, трудового).

Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения подростков.

Основными принципами наставничества являются:

- личностный подход к подростку, реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать;

- системность - необходимость всестороннего анализа проблемы социальной дезадаптации подростка и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике;

- оптимистическая гипотеза - вера в подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам»;

- объективность подхода к подростку - знание многообразных аспектов жизнедеятельности студенческого коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции);

- коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психолого-педагогического сопровождения (администрацией колледжа, педагогами, родителями, врачами, социальными педагогами, психологами, юристами, федеральными и местными властями и другими категориями) для быстрого нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи подростку;

- неразглашение информации о подростке и его семье;

- уважение достоинства и культуры всех народов;

- оказание взаимной помощи, безвозмездные услуги лично, либо организованно в духе партнерства и братства;

- превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество;

- стимулирование чувства ответственности.

Целью работы наставника является оказание социально-психолого-педагогической помощи и поддержки подросткам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Они не в состоянии самостоятельно решить проблемы жизнедеятельности, возникшие у них под воздействием тех или иных обстоятельств.

Задачи наставника:

- установление контакта с подростком и с другими специалистами ОУ;
- обучение социальным и практическим навыкам подростка группы риска, необходимым для адаптации в обществе;
- забота о быте подростка;
- отслеживание социальных контактов;
- формирование ближайшего окружения;
- помощь в получении образования;
- развитие кругозора;
- правовая поддержка;
- помощь в организации досуга;
- контроль за соблюдением принудительных мер воспитательного воздействия (ограничения пребывания на улице, обязанность учиться);
- помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении подростка;
- помощь в конфликтных ситуациях в колледже, на работе.

Наставниками могут стать: родственники и соседи; представители трудовых коллективов; педагоги; студенты и др.

Наставник может научит подростка:

- видеть и понимать проблему;
- принимать ее;
- разрешать ее;
- или осознавать неспособность справиться с ней самостоятельно и тогда обращаться за помощью.

Девиз наставников: «Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я».

Задача наставника: «Научить подростка «ходить» самостоятельно, при этом надо показать ему «свет в конце туннеля».

Другими словами, обучающемуся необходимо овладеть социально-жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции.

У подростка, оказавшего в трудной жизненной ситуации, должна быть возможность обратиться за помощью к значимому человеку, которым чаще является сверстник или референтная группа сверстников, родители и педагоги зачастую в этот критический период для подростка группы риска не являются авторитетными. А что, если сверстник – девиант или референтная группа сверстников окажется асоциальной? Необходим «социальный аниматор», которым станет наставник. Наставник сможет стать значимым «взрослым» для подростка, сможет найти подход, раскрыть его возможности и интересы, оказать социально-психолого-педагогическую помощь и поддержку. Обязательным условием во взаимоотношении подростка и наставника является - доверие. На основе доверительных отношений возможно «пройти путь вместе» опираясь на шаги сотрудничества.

Шаги сотрудничества:

1. Наставник проясняет подростку личное восприятие своей жизненной ситуации: что ему нравится в своей жизни, что не нравится, чтобы он хотел изменить.

2. Наставник интересуется планами обучающегося на будущее: кем бы хотел стать, какие у него мечты, каким он представляет себя через 5-10 лет.

3. Наставник предлагает свою помощь в достижении желаний подростка. Картина мира у подростка группы риска часто противоречива, необходимо указывать на эти противоречия. Наставник ориентируется на близкие цели подростка.

4. Наставнику иногда приходится самому предлагать различные варианты ближайшего будущего, основываясь на интересах подростка.

5. Наставник сам может устраивать мероприятия: организует походы в кино, в музей, театры, цирк, поход в лес и т.д. Такие мероприятия укрепят взаимоотношения, расширят кругозор подростка.

6. При появлении у подростка готовности пойти в кружок, секцию, клуб наставник помогает ему в реализации этого желания, общается с руководителем, помогает в адаптации.

7. Наставник может выступать посредником между подростком и обществом.

8. Наставник входит в контакт с семьей только при согласии подростка. Часто подростки могут решить, что контакт наставника с родителями приведет к наказанию, вызовет их гнев.

9. Наставник может привлекать подростка к организации праздников, акций, спортивных мероприятий. Все это расширяет кругозор, повышает самооценку, улучшает отношение к наставнику.

Таким образом, наставничество является эффективным инструментом социализации подростков группы риска (социально незащищенных групп населения), в том числе, подростков-сирот и детей с ОВЗ.

Технология наставничества позволяет решить проблемы социальной дезадаптации обучающихся, отсутствия опыта здоровых отношений со значимым взрослым, отсутствия познавательного интереса и мотивации к обучению или иной деятельности, агрессивного поведения.

РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НАСТАВНИКА

Пичугина О.Ю.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза*

Аннотация: В статье раскрываются основные цели и задачи, которые ставятся перед классным руководителем как наставником. Деятельность классного руководителя должна быть целенаправленной, системной и строиться на основе программы работы всего колледжа. Наши воспитанники – это наше отражение. Основная задача педагога – неустанная работа и неустанное саморазвитие, а также неугасимая любовь к людям и своей профессии.

Ключевые слова: воспитание, социализация, активная жизненная позиция, классные часы, родительские собрания, саморазвитие.

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

Л. Толстой

Учитель и ученик. Однокоренные слова, имеют общий корень «уч», образованы суффиксальным способом от глагола «учить». В русском языке недаром между этими словами стоит союз «и», который легко можно заменить на знак равенства. Именно равенства. Равноправие. Равное значение. Эти понятия неразрывно связаны друг с другом.

Каждый ребёнок - потенциальный или нынешний ученик, а обучение невозможно без учителей. «Учитель прикасается к вечности: никто не может сказать, где кончается его влияние...», - писал Генри Адамс.

А каждое новое поколение означает новые педагогические подходы и технологии. И учитель тоже «растет», «растет» вместе со своими учениками каждый день. Другого выбора у него попросту нет. Мне не стыдно бывает признаться своим «продвинутым» ученикам, в том, что я чего-то не знаю. Педагог имеет право на незнание. Признавшись в том, что я чего-то не знаю, я даю понять детям, что сама еще учусь. Ведь как писал Л.Н. Толстой: «Несомненный признак истинной науки - сознание ничтожности того, что знаешь, в сравнении с тем, что раскрывается». Учитель – всегда ученик, всегда познаёт себя, всегда совершенствуется, всегда учится.

Педагогическое наставничество в педагогике также имеет давние исторические корни, ведь именно учителями, по сути, и был изначально использован данный вид деятельности. Термин «наставничество» ведут из греческих мифологических произведений. Именно в них появляется фигура Телемаха, который был сыном Одиссея. А воспитывал его уважаемый в то время за мудрость и знания советник Ментор.

От имени этого человека происходят понятия «ментор», «наставник». Древние философы определяли основные характеристики такой персоны и ее деятельности. Так, Сократ подчеркивал, что задачей наставника является пробуждение, развитие душевных сил воспитанника. Платон утверждал, что ментор должен заниматься ребенком с раннего возраста, а сам быть при этом зрелым, умудренным жизненным опытом человеком.

Российская педагогика, конечно, также базируется на наставничестве. Особенно активно в отечественной науке наставничество исследовалось и развивалось в первой половине XX в. В это время его роль в развитии социума пропагандировали П.П. Блонский, Л.С. Луначарский, А.С. Макаренко (в том числе и на собственном опыте).

В работе каждого учителя есть важная миссия – быть классным руководителем. Работа классного руководителя очень сложная, но она несомненно нужна детям. Классный руководитель – педагог-профессионал, духовный посредник между обществом и ребенком в освоении культуры, накопленной человечеством, организующий систему отношений через разнообразные виды воспитывающей деятельности классного коллектива; создающий условия для индивидуального самовыражения каждого ребенка и развития каждой личности, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей, защиты интересов детства. Деятельность классного руководителя в первую очередь направлена на работу с обучающимися всей группы. Он формирует мотивацию к учению каждого

отдельного ребенка, изучая его возрастные и индивидуальные особенности для развития и стимулирования познавательных интересов; создает благоприятные условия для развития гражданственности, мировоззренческой культуры, навыков созидательного труда, творческой индивидуальности, успешного вхождения подростка в социум.

Каким же должен быть современный классный руководитель? Какова его роль в современном воспитательном процессе?

В современных меняющихся экономических и политических условиях очень сложным становится проведение воспитательной политики и построение воспитательной системы в учебном заведении. Родители все чаще перекадывают свои воспитательные функции на учебное заведение, соответственно предъявляя свои требования, не понимая и не признавая своих обязанностей, которые возлагаются на них с момента появления ребенка в семье.

Современные студенты хорошо ориентируются в своих правах, а некоторые из учащихся знают, на какие законы можно сослаться. Но в силу возраста они часто забывают о том, что у любого человека есть обязанности, которые необходимо неукоснительно соблюдать. Поэтому формирование правовой культуры современного ученика является важной задачей классного руководителя на любой ступени образования. Воспитание толерантности, совести, доброты и гуманности становится очень важным в пору, где безразличие и жестокость становятся нормой человеческих отношений.

Становясь студентами, молодые люди попадают в новые условия, а также включаются в студенческий коллектив независимо от своего желания. Поэтому многие юноши и девушки адаптируются недостаточно быстро и легко. В этот период многие студенты чувствуют себя неуверенно, обособленно, испытывают чувство оторванности от привычной среды, неудовлетворенность своим положением, часто допускают отступления от правил поведения.

Основная воспитательная задача в этот период состоит в том, чтобы с одной стороны помочь студентам адаптироваться к новым условиям обучения, а с другой, в процессе этой деятельности начать формирование их студенческого коллектива.

Формирование студенческих коллективов — одна из важнейших задач в работе классного руководителя. Эта задача должна решаться по трем основным направлениям: воспитательному, социально-психологическому и учебно-профессиональному.

Коллектив не сразу становится зрелым сплоченным и активным. Его воспитательные функции и возможности самоуправления проявляются на отдельных этапах формирования и развития. Важным моментом является выбор актива группы. Для педагога важно четко

выделить 2 - 3 наиболее значимых и принципиальных требования к деятельности и дисциплинированности студентов, не допуская выдвижения обилия второстепенных требований, указаний, запретов. На этом организационном этапе классный руководитель должен внимательно изучать каждого члена группы, его характер, особенности личности, выявляя на основе наблюдения и психологическое тестирования "индивидуально-психологическую карту" личности учащегося, постепенно выделяя тех, кто более чутко воспринимает интересы коллектива, является действенным активом. В целом первый этап характеризуется социально-психологической адаптацией, т.е. активным приспособлением к учебному процессу и вхождению в новый коллектив, усвоением требований, норм, традиций жизни учебного заведения.

Каким же видят студенты классного руководителя? (по опросам моей группы).

Он должен быть: интеллектуальным, искренним, воспитанным, добрым, с чувством юмора, уважительно относится к ним и их родителям, заботливым и лидером в коллективе. Требования очень высокие, поэтому надо им соответствовать и работать над собой.

Как классный руководитель я придерживаюсь следующих основных направлений:

- изучение медицинских и психологических данных студентов группы;
- организация, проведение классных часов, вечеров, родительских собраний;
- организация работы с родителями: систематическое информирование об успеваемости, поведении студентов.
- анализ и оценка результатов воспитания в виде наблюдений, позволяющих судить о результатах деятельности и ставить новые задачи.

Большое влияние на воспитание студентов оказывает сама атмосфера в учебной группе, которая должна быть сплоченной и дружной. Поэтому на протяжении всего периода обучения идет работа по формированию и сплочению коллектива. Взаимоотношения внутри группы влияют на успеваемость, моральное и психологическое состояние обучающихся. Знакомство может происходить уже во время беседы: классный руководитель задает вопросы и вызывает к ответу студентов. Используются также различные игры на сплочение команды, которые помогают студентам запомнить друг друга и частично проявить себя. Такие методики позволяют внимательно наблюдать за поведением группы и ставить цели воспитания. Важным этапом в процессе воспитания будущего педагога является степень его вовлечения в активную студенческую работу. Для этого коллектив колледжа и классный руководитель привлекают молодежь к участию в организации и проведении тематических классных часов, общеколледжных тематических мероприятиях, спортивно-массовых мероприятиях, днях здоровья, культурно-массовых мероприятиях, волонтерском движении,

патриотической деятельности и т.д. Активизация работы по вовлечению студентов в деятельность органов студенческого самоуправления является не менее важной задачей классного руководителя. Главное для педагога – это понимание, кто находится под воздействием негативного влияния, корректно выяснить причины и оказать студенту действенную помощь. Как классный руководитель я не имею права унижать личное достоинство воспитанника, оскорблять его действием или словом, придумывая клички, навешивая ярлыки. Нельзя использовать отметку для наказания ученика или расправы над ним а также обсуждать «за глаза» своих коллег, представлять их в невыгодном свете, подрывая авторитет учителя и всего педагогического коллектива. Особое место в деятельности классного руководителя занимает классный час – форма организации процесса непосредственного общения педагога и воспитанников, в ходе которого могут подниматься и решаться важные моральные, нравственные и этические проблемы. Немаловажное значение имеют классные часы профессиональной направленности. Пробуждение интереса к профессии, занятия теоретического и методического обучения составляют одну из важнейших предпосылок профессионального воспитания студентов. В процессе совместной практической деятельности между студентами формируется ответственность за порученное дело, раскрываются способности каждого. Еще один важный момент в деятельности классного руководителя – это работа с родителями, где обязательным условием являются деловые и в то же время доверительные отношения с ними, педагогический такт, выдержка. Я говорю родителям об успехах их детей, информирую о трудностях и неудачах, стараюсь выяснить причины и мотивы ослабления в учёбе, совместно разрабатываю методы педагогической помощи. Классный руководитель должен хорошо знать своих студентов, понимать их, учитывать индивидуальные особенности и направленность интересов. Поэтому необходимо знать в каких условиях он живет, какие отношения с родителями. Хорошее знание поведения и мировоззрения студентов помогает выявить и корректировать недостатки в воспитательном процессе. Таким образом, классный руководитель выполняет функции: 1 — диагностирующую; 2 — коммуникативную; 3 — воспитательную; 4 — проектирующую; 5 — организационно - деятельностьную; 6 — развивающую; 7 — методическую; 8 — стимулирующую; 9 — оценивающую; 10 — охранно-защитную; 11 — корректирующую. Но самым важным и главным моментом в воспитании молодого поколения является наглядный пример, который демонстрирует сам педагог в процессе своей деятельности. Наши воспитанники – это наше отражение, поэтому основная задача педагога – неустанная работа и неустанное саморазвитие, а также неугасимая любовь к людям и к своей профессии.

Список использованных источников:

1. Леонтович, А. В. Модель научной школы и практика организации исследовательской деятельности учащихся/ А. В. Леонтович // Школ. технологии.- 2001.- N 5.- С. 38-48
2. Меренкова, О.Ю. Научно-исследовательская работа в школе: в помощь учителю, классному руководителю. Методическое пособие. – М.: УЦ Перспектива, 2011. – 48с.
3. Инструктивно-методический материал по организации деятельности наставников в Программе АСИ «Кадры будущего для регионов». Сост. Карпушина, Н.Я., Карпушиной, Е.Е./под ред. Кондакова А.М.
4. <http://www.ug.ru/old/96.16/08.html>
5. http://umcbalakovo.com/publ/rekomendacii_pedagoga_psikhologa/pedagogam/novyj_uch_enik_v_klasse/21-1-0-9

ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Солодовникова А.Ю., Рассказова М.В.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза*

Аннотация: Статья посвящена роли наставника в современном образовании. Особое внимание уделено роли наставничества в учебном процессе. Как показывает практика, данное направление очень актуально и востребовано. Ведь наставник передает не только опыт, но и традиции, культуру профессии, что играет значимую роль в становлении молодого педагога.

Ключевые слова: Наставничество, педагог, молодой специалист, образование, профессия.

В настоящее время профессия педагога не самая популярная. Это связано с тем, что работа не отличается большой заработной платой и имеет большую нагрузку. Педагогу приходится брать много дополнительной работы, а также работать с документами в больших количествах. Педагог – это сложная и многогранная профессия.

В последнее время, в учебных заведениях все больше заметна нехватка кадров. Молодые педагоги, которые приходят работать сразу после окончания учебы либо

переподготовки сталкиваются с многими трудностями. Некоторые специалисты отрабатывают день, неделю и уходят, понимая: не его. Некоторые же наоборот остаются. И вот им и нужно помогать, передавать опыт и поддерживать.

Молодые специалисты сталкиваются с проблемами оформления и заполнения документация, не в полном объеме имеют представления о ведение урока, не правильно подбирают методы для проведения урока, испытывают проблемы с оцениваем обучающихся. Именно в этот момент нужен наставник.

Наставничество – это отношения людей, в которых более знающий и опытный помогает другому и передает свой опыт.

В учебном заведении собирают всех молодых педагогов, объясняют про заполнение всех документаций, образовательную программу, заполнение календарно-тематического плана, отвечают на все вопросы. После закрепляют наставника. Наставник должен быть терпеливым, иметь лишнее время, которое он сможет уделять молодому педагогу. На первый план выходит искреннее желания помочь. Не всегда у молодого педагога и наставника складываются хорошие отношения. Тут нужно понимать, что наставник старается помочь, а не наоборот усугубить ситуацию.

Наставник раскрывает потенциал молодого специалиста, привлекает к общественной жизни, способствует творческому и профессиональному развитию. Работа с молодым специалистом начинается с опроса, собеседования, где он сможет рассказать о проблемах, трудностях, неудачах, и так же задать вопросы своему наставнику.

Можно выделить несколько этапов наставничества:

1 этап

Молодой специалист и наставник выстраивают свои отношения, понимание друг с другом. Между ними не должно быть стеснения, наставник никаким образом не должен как-то усугублять проблемы наставляемого.

2 этап

Наставник рассказывает о профессии, насколько она важна. Поясняет за что именно он любит свою профессию, конечно это не случайный выбор. Рассказывает о традициях учебного заведения, навыках, приобретенных за время работы.

3 этап

Наставник реализует свой план, который он составил. При всем этом учиться нужно всю жизнь. Наставник имея обратную связь, тоже развивается, узнает для себя что-то новое и совершенствует то, что уже наработано.

План работы наставника

Деятельность	Сроки	Помощь, оказываемая наставником
1.Изучение литературы, материалов по темам. Изучение правильного планирования уроков по всем стандартам.	Первые 2-3 месяца учебного года.	Оказание помощи по ведению урока, пояснение правильного построения урока, консультации по возникающим вопросам.
2.Повторение ранее известного материала, совершенствование знаний с помощью изучения нового материала. Ознакомление с новыми методами обучения	В течении учебного года	Наставник помогает разрабатывать методики и материалы для проведения занятий. Помогает решать педагогические ситуации и оказывает помощь.
3. Опираясь на учеников, составление плана уроков.	В течении учебного года.	Совместная работа наставника и молодого специалиста по составлению плана.
4.Посещение занятий	В течении учебного года	Молодой педагог посещает занятия своего наставника. Наставник посещает занятия молодого педагога. Вместе анализирует пройденное, задают вопросы.
5.Работа с родителями	В течении учебного года.	Наставник помогает молодому специалисту взаимодействовать с родителями обучающихся, прорабатывать возникающие вопросы.

6. Проведение оценочных мероприятий обучающихся.	В течении учебного года.	Наставник помогает создавать и подбирать контрольные, самостоятельные работы, методический материал опираясь на обучающихся.
--	--------------------------	--

Наставник посещает уроки, вместе с молодым специалистом позже анализирует и разбирает проблемы. При этом наставник не должен указывать, не угрожать, не высказываться о том, что у молодого специалиста ничего не получится. Только в таких условия будет ожидаемый результат. Важно также, что молодой специалист должен сам хотеть обучаться и идти на контакт.

Результатом такого процесса как наставничество для молодого специалиста должно стать заполнение пробелов знаний, избавление от страхов, любовь к своей профессии и становление высококвалифицированного специалиста.

Результатом для наставника становится изучение нового материала, каких -то новых методов работы. Совершенствование уже имеющихся навыков и знаний.

Список использованных источников:

1. Багракова, А. Я. Наставничество в организации / А. Я. Багракова // Управление развитием персонала. – 2008. – №4.
2. Абаева, А. И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/data/upimages/pot1.pdf>.
3. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rolnastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii>.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК»

Савинова Т.А

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза*

Аннотация: Статья посвящена проблеме адаптации молодого специалиста и роли наставника в этом процессе. Показаны основные направления наставничества на первом этапе профессионального становления педагога. Выявлены основные достоинства наставничества.

Ключевые слова: наставничество, коллективное наставничество, наставник, молодой специалист, адаптация, этапы адаптационного периода, значение наставничества.

Те, у кого мы учимся, по праву называются нашими учителями. Но далеко не каждый, кто учит нас, достоин этого звания.

Ж.Ж. Руссо

В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, был объявлен в России Президентом РФ В.В. Путиным годом наставника и педагога. 27 июня 2022 года главой государства был подписан соответствующий указ.

В эпоху глобализации роль педагога велика как никогда. Год педагога и наставника учреждён в целях развития творческого и профессионального потенциала работников сферы образования и воспитания, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, а также для повышения социального престижа данной профессии. Хотя наставничество само по себе не является новым явлением в системе образования, оно, скорее, относится к традиционным методам обучения. Приёмы работы наставника имеют широкое распространение как в зарубежной практике, так и в Российской Федерации и считаются эффективной кадровой технологией, позволяющей в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков опытного сотрудника коллеге, имеющему меньший стаж работы.

Кто же такой наставник, каким он должен быть, какова его роль в становлении молодого специалиста? Согласно толковому словарю Ожегова, наставник – учитель и воспитатель, руководитель. В Википедии понятие описывается следующим образом:

«Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции». Можно найти множество определений понятия наставничество. Я бы хотела остановиться на одном, определяющем наставничество как универсальную технологию передачи жизненного, профессионального и личного опыта, формирование навыков, компетенций и ценностей через неформальное, взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания и формировать необходимые навыки.

В педагогической деятельности основной целью работы наставника с молодым специалистом-преподавателем является развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года, ФГОС.

Наставник воспринимается как человек мудрый, обладающий способностью направить, научить, часто являющийся образцом для подражания. Это неравнодушный и увлеченный педагог, способный посвятить молодого специалиста во все тонкости педагогической деятельности, поделиться секретами мастерства, помочь адаптироваться в коллективе сотрудников и обучающихся на начальном этапе вступления коллеги в должность. Ведь не секрет, что многие молодые педагоги, получив свой первый негативный опыт, разочаровываются и уходят из профессии. По окончании вуза начинающий учитель еще не является профессионалом, но осуществлять свою образовательную деятельность ему приходится наравне с опытными коллегами. Молодой специалист, приступая к работе, испытывает множество трудностей, начиная от эмоциональных и заканчивая профессиональными. Задача наставника - помочь разобраться в возникших проблемах и наметить пути их решения, преодолеть все препятствия, возникшие при вхождении в новую профессию.

Билл Гейтс писал: «Каждому нужен тренер. Неважно, кто вы — баскетболист, теннисист, гимнаст или игрок в бридж». Таким образом, наставник — это тренер, осуществляющий обучение непосредственно на рабочем месте. Путь профессионального становления зачастую труден и тернист. Первоначальной частью этого пути является период адаптации — «вживания» в профессию. Вступая в новую должность, многие сталкиваются с проблемой привыкания к рабочему месту, коллективу, условиям трудовой деятельности. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него

появляется внутренний конфликт, сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личной.

Воспитывать человека — это значит организовывать вокруг него общество, которое всегда будет направлять его на правильную связь с окружением. Антон Макаренко писал: «Коллектив является воспитателем личности». Коллективное наставничество практически не используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Но позитивное отношение коллектива к новому работнику, приобщение его к корпоративным нормам и традициям, привлечение к участию в общественной жизни организации, формирование общественно значимых интересов содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства. Все это помогает молодому преподавателю воспринять себя частью единого целого, поверить в свою причастность к общим достижениям.

Альберту Швейцеру принадлежит такое высказывание: «Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми, кто не дал этому огню погаснуть». Поверить в себя, почувствовать свою значимость, приобрести уверенность в себе без помощи со стороны более опытных коллег практически невозможно.

Но, конечно, главная роль в становлении молодого специалиста принадлежит наставнику - человеку, обладающему определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, готовому помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Поэтому педагог-наставник, с одной стороны, должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей, с другой стороны, в наставничестве очень важно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, их готовность к совместной работе. Подтверждением

этого являются слова испанского прозаика-моралиста Бальтасар Грасиана, который писал: «Общайся с теми, от кого можно научиться. Да будет твое общение с друзьями школой знаний, а беседа — изысканно приятным обучением: смотри на друзей как на наставников и приправляй пользу от учения наслаждением от беседы».

Положение о наставничестве вменяет в обязанности наставника не только ознакомление начинающего педагога с основными нормативными документами, правилами оформления отчетной документации, должностными обязанностями и требованиями, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечений, наклонностей, круга досугового общения.

Педагог-наставник прежде всего должен понять, насколько его подопечный подготовлен к началу самостоятельной деятельности, и быть готов оказать практическую, теоретическую и методическую помощь на рабочем месте, обязан способствовать повышению профессиональной компетентности молодого специалиста. Начинающим педагогам необходимо обсуждение профессиональных тем, поэтому нужно постоянно вместе с ними разбираться в вариантах использования учебной и методической литературы, в методиках преподавания учебных дисциплин, многообразии форм и видов учебной деятельности, современных образовательных технологий.

Одним из основных этапов адаптационного периода является налаживание контакта с обучающимися. В этом плане очень важен постоянный диалог, анализ всех нестандартных ситуаций, нахождение ответов на все вопросы, которые возникают у молодого коллеги с целью корректирования модели его поведения. Главное - не оставить своего подопечного один на один с проблемами, продемонстрировать различные варианты решения конфликтных ситуаций. Такой вид поддержки очень скоро даст свои плоды и поможет начинающему педагогу обрести уверенность в общении с подростками.

Именно наставник обязан помочь увидеть и наметить перспективы педагогической деятельности, повышения квалификации и развития трудовой карьеры молодого коллеги. Профессиональный рост начинающего специалиста очень важен, ведь это является показателем перспективы его педагогической деятельности, а также умело построенной наставнической работы опытного преподавателя. Но и наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию, уметь учиться у молодых, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности, быть открытым для педагогических инноваций. Выдающийся педагог Константин Ушинский был уверен, что для того, чтобы гордо нести звание учителя, человек

должен постоянно совершенствоваться: «Учитель живет до тех пор, пока он учится, как только он перестает учиться, в нем умирает учитель!»

В итоге наставник в процессе взаимообучения развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, стремится к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы. А у молодого педагога постепенно складывается своя система работы, накапливаются собственные разработки, им осваиваются новые технологии, происходит его профессиональное становление. Как сказал Эральдо Бановац: «Успешный наставник гордится своими подопечными, зная, что он отдал им часть своего успеха».

Итак, если педагог остался в профессии, ощущает себя успешным, получает удовлетворение от своей деятельности, достигает определенных успехов в профессиональной сфере, осуществляет творческий подход в выборе методик преподавания, использует различные педагогические технологии, имеет положительные отзывы со стороны администрации, коллег, обучающихся и их родителей, значит, адаптационный период пройден успешно. В таком случае и наставник, и его подопечный достигли своей цели.

Таким образом, в процессе наставничества выигрывают и сам наставник, и молодой специалист, и работодатель. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень; молодой педагог приобретает знания, развивает умения, способности, накапливает опыт педагогического мастерства, строит собственную профессиональную карьеру, учится налаживать конструктивные отношения с наставником; работодатель получает возможность повысить культуру общения в коллективе и уровень профессиональной подготовки кадров, улучшить взаимоотношения между сотрудниками. Все это в целом положительным образом сказывается на качестве образования и повышении статуса учебного заведения.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.09.2021).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 21.09.2021).

3. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 с.

4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова, Л.Н., Яковенко, Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО: СУЩНОСТЬ И РОЛИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

Стенькина Н.А.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза*

Аннотация: В статье рассматривается понятие и сущность системы наставничества, предлагаются роли современного преподавателя в условиях эффективной реализации системы наставничества, обозначены ряд положений, которые обуславливают успешность данной реализации.

Ключевые слова: наставничество, роль преподавателя, деятельностная направленность, социальный опыт.

В современном потоке данных и информации в условиях абсолютного дефицита времени для человека часто отсутствует возможность получать необходимые для него знания. Таким образом, возникает стремление прибегнуть к помощи грамотного наставника, сумевшего их интериоризировать и передать информацию.

Одним из трендов современного образования является возрождение системы наставничества. Боземан и Фени предлагают следующее определение данному понятию. Наставничество – это процесс неофициальной передачи знания, социального капитала и психосоциальной поддержки, воспринятой реципиентом как релевантной для работы, карьеры или профессионального развития; включающий неофициальную коммуникацию, обычно непосредственную и в течение длительного времени между людьми.

Наставничество, в отличие от других форм взаимодействия преподавателя со студентом, предполагает смещение роли педагога как основного носителя и источника знаний к функциям ведения, поддержки, сопровождения. Мы выделяем следующие роли преподавателя в условиях эффективной реализации системы наставничества: педагог-

консультант, педагог-тьютор, педагог-ментор, педагог-модератор. Характеристика педагогических ролей представлена на рисунке 1.

Каждая из представленных ролей предполагает различную степень вовлеченности педагога в теоретическую и практическую деятельность студентов. Как показывает практика, педагоги в современных реалиях предпочитают организовывать свою работу с подопечными на основе одной из обозначенных нами ролей. Это, несомненно, приведет к положительным результатам, поскольку каждый из представленных типов предполагает использование инновационных методов работы и деятельностьную направленность. Мы же придерживаемся мнения, что наиболее эффективным будет сочетание ролей для разных задач.



Рисунок 1. – Матрица ролей современного педагога

Изучив исследования отечественных ученых в области теории и методики профессионального образования, мы пришли к выводу: несмотря на то, что наставничество

уже зарекомендовало себя как эффективная форма взаимодействия, научные споры, касающиеся его сущности и особенности применения, до сих пор имеют место быть. Это, как мы считаем, связано с рядом причин.

Во-первых, понятие «наставничество», пока не получило четкого исчерпывающего определения. Методисты и исследователи предлагают различные трактовки и еще не пришли к общему мнению касательно разграничения ключевых понятий. Также исследователи предлагают все новые структурные составляющие «наставничества». Вопрос роли и сущности наставничества до сих пор является проблемным.

Во-вторых, широкое распространения идей наставничества является решением, позволяющим связать запросы работодателя с содержанием образования, в случае, если наставником для студента является представитель предприятия. Однако, как показывает практика, в условиях стремительно развивающейся экономики, современные компании предъявляют все новые и новые требования к работникам. В итоге тот набор компетенций, который формируется во время учебы, «устаревает» ко времени получения диплома. Это обязывает искать все новые пути усовершенствования системы наставничества.

В-третьих, внедрение системы наставничества повлияло на роль преподавателя и студента в образовательном процессе. Это не только потребовало применения новых методов и средств обучения, но и пересмотр самих моделей образовательных процессов.

Исходя из существующих взглядов и походов к определению сущности наставничества в образовательной системе профессионального учебного заведения, мы обозначили ряд положений, которые обуславливают успешность его реализации:

– Наставничество призвано переориентировать образовательные цели на развитие у субъекта способности к самостоятельному поиску знаний и способов решения текущих профессиональных задач в процессе практики и выполнения трудовых обязанностей.

– Основой содержания образования должен стать дидактически адаптированный социальный опыт решения познавательных, мировоззренческих, нравственных, социальных проблем и задач.

– В профессиональном учебном заведении должны быть созданы материально-технические, информационно-коммуникационные и организационно-методические условия для формирования у субъекта опыта самостоятельного решения проблем в науке и практике.

– Преподаватель перестает быть основным источником знаний и выступает в роли консультанта, тьютора, модератора и ментора.

– Оценка результатов образовательной деятельности должна осуществляться в совокупности и на основе анализа уровней образованности на определенных этапах обучения.

– Основным непосредственным результатом образовательной деятельности должно стать формирование ключевых компетенций.

Список использованных источников:

1. Пахомова, Е. А., Алференко, Д. А. Организационно-педагогические условия формирования конкурентоспособности студента в социальном партнерстве техникума с работодателями // Профессиональное образование в современном мире. 2019. Т. 9. № 3. С. 3054-3062.

2. Урмина, И. А., Горелова, Н. Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. 2010. № 7 (61). С. 85-94.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
СТУДЕНТОВ В ГПОУ ЗАБТТИС**

Сурикова Т.В.

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса», г. Чита, Забайкальский край

Аннотация: В статье рассмотрена организация системы наставничества в проектной и исследовательской деятельности студентов. Охарактеризованы элементы действующей в техникуме системы наставничества.

Ключевые слова: проектная деятельность, наставник, наставляемый, технологиями разработки учебных проектов.

Важным звеном модели наставничества в ГПОУ ЗабТТИС является организация проектной и исследовательской деятельности студентов. Эта форма максимально эффективно решает одну из задач наставничества: раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

Особенностью проекта является разработка какого-либо продукта. Это могут быть модель чего-либо, образец продукта, технологический прием или целая технология, разработка мероприятия, акции. В целом учебный проект включает в себя несколько этапов:

исследование социально-экономической ситуации, области; выявление проблемы; предложения по решению данной проблемы, т.е., разработки идеи проекта, расчет и планирование нового продукта.

В техникуме проектная деятельность студентов осуществляется в рамках дисциплин: «Основы учебно-исследовательской и проектной деятельности», «Основы предпринимательской деятельности», «Основы профессиональной карьеры и предпринимательской деятельности». Студенты по специальности «Флористика» выполняют курсовой проект в рамках одного из предметов. Также в соответствии с требованиями ФГОС СОО для всех профессий предусмотрено выполнение индивидуальных проектов по общеобразовательным дисциплинам с учетом профессиональной направленности. Таким образом, организация проектной деятельности студентов – это наша повседневная работа.

В июне 2022 г. прошли открытые защиты студенческих проектов, разработанных в рамках дисциплины «Основы учебно-исследовательской и проектной деятельности». В проектной деятельности приняли участие 66 студентов профессий «Контролер банка», «Портной» и специальности «Флористика». Нами проведен анализ наставничества проектной деятельностью методами наблюдения, оценки проектов студентов и анкетирования преподавателей (19 чел.) и студентов (54 чел.).

Элементами этой формы наставничества в техникуме являются:

1. Наставники, обладающие опытом проектной деятельности и рядом специфических компетенций.
2. Наставляемые, имеющие высокую мотивацию к проектной деятельности.
3. Условия организации проектной деятельности, которые включают аудиторские занятия, внеурочную деятельность, организацию самостоятельной работы студентов, защиту проектов.
4. Владение всеми участниками современными технологиями разработки учебных проектов.
5. Систематический анализ и оценка результатов организации проектной деятельности в техникуме.

Как реализуется в техникуме эта форма наставничества?

Наставники проектной деятельности отмечают, что при работе над проектом использовали свои сильные стороны, такие, как наличие профильных знаний и компетенций по тематике проектов – 87%; креативный подход – 42%. А вот наличие опыта в разработке проектов на начальном этапе имели только 26 % преподавателей. Это приводит к выводу о

необходимости обучения наставников через различные форматы организации проектной деятельности.

Наставляемые. Открытые защиты студенческих проектов показали разнообразие научно-исследовательских интересов студентов техникума. Были представлены исследовательские, социальные и бизнес-проекты. Так как студенты писали проекты впервые, им особенно сложными оказались вопросы – о чем писать, как осуществлять отбор информации, в чем идея проекта, как ее сформулировать и раскрыть?

Ребята отмечают, что основную помощь наставники оказали в составлении плана проекта и в коррекции текстовой части описания проекта, а также поиск идеи проекта, которую также помогли сформулировать наставники. В целом, студенты креативны и 68% отметили, что интересуется темой, любит разрабатывать новые идеи. Но треть студентов отнеслась к проектам только как к новому опыту, не отметили личного интереса к теме проекта.

Качество своих проектов студенты оценивают так: 31,5% оценили свою работу высоко, «все получилось, как планировалось». 43, 3% в целом довольны, но видят недостатки, недоработки, т.е. не полностью реализовали себя в этом деле, и 25 % студентов категорически заявляют – «это не мое».

Таким образом, степень личной заинтересованности студента в разработке проекта нужно повышать, это напрямую влияет на качество проекта.

Хотелось бы отметить, что этап разработки идеи проекта получился не у всех. Большая часть проектов – 76 %, содержала качественную исследовательскую часть и ряд предложений по использованию изученного. Конкретных результатов с расчетами, схемами, макетами и другими атрибутами практического применения идеи, было немного – только 24%.

В то же время предложение разрабатывать бизнес-идеи и бизнес-проекты вызывает неподдельный интерес у большинства студентов. Ребята активно обмениваются мнениями, своим и чужим опытом, сами ищут дополнительную информацию. Анализ проектной деятельности студентов также показал, что и преподаватели, и студенты имеют большой потенциал, но качество разработки проектов будет выше, если все участники овладеют современными технологиями проектной деятельности.

Условия организации проектной деятельности в техникуме созданы. Ведение соответствующих дисциплин, естественно, включено в нагрузку преподавателей. Кроме того, для индивидуальной работы выделены оплачиваемые часы консультаций. В рамках

учебного процесса организуются публичные защиты проектов в присутствии комиссий, информация об этих мероприятиях отражается на сайте техникума.

В этом году для активизации наставничества в проекторной деятельности в план работы техникума включены несколько важных мероприятий:

1. Определены пары «преподаватель-студент» для разработки студенческих проектов по различной тематике.

2. Организуются внутритехникумовские «Педагогические чтения», на которых, в том числе, будут обсуждаться методические вопросы проектной деятельности.

3. Организуется внутритехникумовский конкурс студенческих проектов.

Для повышения эффективности наставничества проектной деятельностью студентов, руководством и педагогическим коллективом техникума, организуется работа в следующих направлениях:

- обучение и педагогов, и студентов современным технологиям разработки учебных проектов.

- проведение внутритехникумовского конкурса студенческих проектов.

- активное участие студентов и борьба за высокие результаты в значимых федеральных и международных конкурсах проектов и научно-исследовательских работ, рост «реальных» курсовых проектов, увеличение числа студентов, охваченных проектной и научно-исследовательской деятельностью.

Список использованных источников:

1. Ахметжанова, Г.В., Руденко, И.В., Голубева, И.В., Емельянова, Т.В. Проектная деятельность : электрон. учеб.-метод. пособие / Г.В. Ахметжанова [и др.]. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2019. URL: https://dspace.tltsu.ru/bitstream/123456789/11486/1/Ahmetzhanova%20and%20dr_1-04-19_EUMI_Z.pdf

2. Булан, И.Г. Проектная деятельность студентов: методическое пособие для преподавателей / И.Г. Булан. - Казань : Бук, 2017. — 96 с.

3. Основы проектной деятельности : учебно-методическое пособие / сост. И.М. Дудина ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2019. — 28 с.

СТАТЬ НАСТОЯЩИМ ЧЕЛОВЕКОМ

Тарасова Т.А.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Каменский техникум промышленных технологий и
предпринимательства», г. Каменка*

Аннотация: В статье рассмотрен элемент программы воспитательной работы «Стать Настоящим Человеком», определяющий основные пути развития классного коллектива, позволяющие воспитывать свободную, творческую личность, адаптированную к самостоятельной жизни в обществе, обладающую внутренним механизмом нравственной саморегуляции, ориентированную на саморазвитие и созидательную деятельность.

Ключевые слова: развивать, формировать, воспитывать, наставник, наставляемый, творческая личность.

Программа «Стать настоящим Человеком» является актуальной для коллектива обучающихся и педагогов образовательного учреждения, имеет конкретно-практический характер и будет способствовать решению имеющихся проблем.

Стремительно меняется время, меняется общество и отношения между людьми. Воспитание является одним из важнейших компонентов образования в интересах человека, общества, государства. Основными его задачами воспитания является: формирование у обучающихся гражданской ответственности и правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда. Особенно важно не упускать из виду эти задачи, когда дети вступают в пору юности, и им предстоит сделать важный выбор - «сделать бы жизнь с кого». Для того, чтобы молодой человек шагнул во «взрослую жизнь» подготовленным, собрать необходимый «багаж» ему должны помочь родители, техникум, педагог, наставник. Как заметил известный советский педагог А.С. Макаренко, «воспитывает всё – люди, вещи, явления, но, прежде всего и дольше всего, – люди. Из них на первом месте - родители и педагоги». В юношеском возрасте имеется актуальная потребность в нравственном самоопределении, в ориентации в системе жизненных целей и ценностей, поиск своего места в жизни. И главная задача классного руководителя, совместно со всеми субъектами воспитательного процесса – помочь сориентироваться студентам в этом водовороте, сделать правильный выбор, помочь рождению индивидуальности. Этим и объясняется название программы – «Стать Настоящим Человеком», что означает: Становление, Начинание, Человечность.

Данная программа (элемент программы воспитательной работы «Стать Настоящим Человеком») определяет основные пути развития классного коллектива, позволяющие воспитывать свободную, творческую личность, адаптированную к самостоятельной жизни в обществе, обладающую внутренним механизмом нравственной саморегуляции, ориентированную на саморазвитие и созидательную деятельность.

Основные категории воспитательной программы

Цель: создание условий для разностороннего развития личности, социально адаптированной, готовой к самоопределению, ориентированной на саморазвитие и созидательную деятельность.

Воспитательные задачи:

- создавать в группе комфортную, доброжелательную атмосферу, способствующую всестороннему развитию личности обучающихся, раскрытию и реализации их способностей, творческой инициативе, формированию у воспитанников активной жизненной позиции и обеспечивающую социализацию личности каждого молодого человека;
- развивать у обучающихся познавательный интерес, потребность в образовании и самообразовании, самоорганизации и стремление к самопознанию;
- оказывать помощь в профессиональном самоопределении;
- формировать у обучающихся значимость их физического и психического здоровья, стремление к здоровому образу жизни, созданию крепкой здоровой семьи;
- воспитывать чувство гражданской ответственности, патриотизма, толерантности, стремления к осознанию и присвоению общечеловеческих и семейных ценностей.

 **Принцип индивидуализации** воспитания – дифференцированный подход в воспитании и обучении, способность к интеграции.

 **Принцип диалогичности** и открытости в общении с обучающимися.

 **Принцип справедливости** и сознательности – умение признавать ошибки, неправоту, не поддаваться влиянию предвзятого мнения.

 **Принцип взаимности** – взаимного уважения, доверия, взаимной помощи и поддержки, совместной деятельности и беспристрастности в оценке поступков обучающихся.

 **Принцип реальности** – осознание того, что юноша уже сегодня живёт реальной жизнью, а не просто готовится к будущей, взрослой жизни, поэтому необходима

интересная, отвечающая возрастным особенностям обучающихся реальная ЖИЗНЬ с разнообразными видами деятельности.

✚ **Принцип культуросообразности.** Этот принцип требует приобщения студента к различным ценностям культуры, этноса, общества, цивилизации в целом. Содержание, методы и формы воспитания должны отражать культурные ценности, присущие социуму региона, различным его социальным группам и учитывают исторические традиции.

✚ **Принцип воспитания успехом** – каждый воспитанник должен найти себе дело по душе, ощутить чувство успеха, уверенности в себе, без чего невозможно сформировать достоинство и нравственную устойчивость человека.

Системы методов воспитания:

- **прогностические** (коллективное планирование, проектирование, перспектива);
- **информационно-просветительские** (дискуссии, лекции, беседы, практикумы, выставки, убеждение, внушение, пример);
- **организационно-деятельностные** (поручение, воспитывающая ситуация);
- **стимулирующие** (поощрение, наказание, доверие, авансирование, предупреждение);
- **оценочные** (общественное мнение, рефлексия, оценка достижений личности и коллектива).

Основные направления воспитательной работы в группе

Направления	Идеи	Главная цель
«Человек здоровье»	<p><i>Сохранение собственного здоровья – одна из основных обязанностей человека.</i></p> <p><i>Социальное благополучие и успешность человека невозможны без сохранения физического и психического здоровья.</i></p> <p><i>Воспитание привычки к постоянным занятиям физкультурой и спортом не с целью спортивных достижений, а с целью ежедневного оздоровления своего организма</i></p>	<p><i>Формирование у обучающихся понимания значимости здоровья для собственного самоутверждения.</i></p> <p><i>Формирование осознанного экологического отношения обучающихся к духовному и физическому здоровью человека, потребности в здоровом образе жизни</i></p>

<p>«Человек – гражданин»</p>	<p>Формирование гражданской и правовой направленности личности, активной жизненной позиции.</p> <p>Воспитание гордости за свое Отечество и ответственности за судьбу своей страны</p>	<p>Воспитание способности делать свой жизненный выбор и нести за него ответственность; отстаивать свои интересы, интересы своей семьи, коллектива, государства</p>
<p>«Человек - семья»</p>	<p>Семья – основа будущего благополучия человека, уверенности в завтрашнем дне.</p> <p>Обучающийся должен расти и развиваться в атмосфере любви, доброты и поддержки, свободной от любых форм насилия</p>	<p>Осознание обучающимися значимости семьи в жизни любого человека, подготовка молодого поколения, к осознанному ответственному родительству</p>
<p>«Человек - нравственность»</p>	<p>Принятие обучающимися нравственных ценностей.</p> <p>Предъявление нравственных требований к себе и своему поведению.</p> <p>Воспитание нравственной культуры</p>	<p>Воспитание духовно нравственного человека, способного к принятию ответственных решений и к проявлению нравственного поведения в любых жизненных ситуациях</p>
<p>«Человек - труд»</p>	<p>От того, какой выбор профессиональной деятельности сделали обучающиеся и кто повлиял на них, зависит будущее молодых людей</p>	<p>Способствовать осознанному выбору обучающимися будущей профессиональной деятельности</p>
<p>«Человек - общение»</p>	<p>Формирование культуры общения обучающихся, осознание обучающимися необходимости позитивного общения как со взрослыми, так и со сверстниками</p>	<p>Создание условий для позитивного общения обучающихся в колледже и за его пределами, для проявления инициативы и самостоятельности, ответственности, искренности и открытости в реальных жизненных ситуациях, интереса к внеклассной деятельности</p>

«Человек - интеллект»	<p><i>Обучающиеся должны осознать, что развитие интеллекта необходимо им для успешного будущего.</i></p> <p><i>Воспитание интеллекта – это создание условий для самореализации и самовоспитания, стремление к совершенствованию себя</i></p>	<p><i>Осознание обучающимися значимости развитого интеллекта для будущего личностного самоутверждения и успешного взаимодействия с окружающим миром</i></p>
------------------------------	--	---

Результатом реализации программы видится всесторонне развитая свободная, творческая личность, адаптированная к самостоятельной жизни в обществе, обладающая внутренним механизмом нравственной самореализации, ориентированная на саморазвитие и созидательную деятельность.

Отказываясь от авторитарных методов воспитания и опираясь на научное понимание процессов развития, в том числе психического, обеспечивая самореализацию потенциала каждого воспитанника исключительно за счет личного роста, а не в ущерб другим:

- признается невозможность полного, жесткого, адекватного моделирования личности выпускника;
- признаются его права, зафиксированные в законодательных документах;
- признается, что процессы становления личности в основном идут через социализацию и саморазвитие, а процессы воспитания сводятся к созданию условий для саморазвития и самовоспитания;
- понимается, что педагог может только способствовать, и то в определенных пределах, внутренним тенденциям саморазвития и самораскрытия воспитанника.

Список использованных источников:

1. Ананьев, Ю.П, Человек как предмет познания. Избранные психологические труды. М.: Педагогика, 2004. – С. 288.
2. Давыдов, В.В Проблемы развивающего обучения. М.: Педагогика. 2003. – С. 240.
3. Дереклеева, Н.И., Савченко, М.Ю., Артюхова, И.С. Справочник классного руководителя. 10- 11 классы. М.: Вако, 2008. – С. 255.
4. Кушнер, Ю. Формирование профессиональных интересов обучающихся в семье. Воспитание школьников. 1992. №3 4 – С. 40.
5. Лупоядова, Л.Ю., Мельникова, Н.А., Якимович, И.Г. Родительские собрания : беседы, лекции, тесты, практикумы, анкеты для родителей. Волгоград: Учитель, 2006. – С. 206.

6. Маленкова, Л.И. Классный руководитель (воспитатель): практические материалы. М.: педагогическое общество России, 2007. – С.266.

7. Рожков, М.И., Байбородова, Л.В. Организация воспитательного процесса в школе. М.: Владос, 2005. – С. 256.

8. Кульневич, С.В., Лакоценина, Т.П. Воспитательная работа в современной школе: от коллектива к взаимодействию. Учебно-методическое пособие для учителей и классных руководителей. – Воронеж, ЧП Лакоценин С.С. – 2006. – С. 192.

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЗАБЛУЖДЕНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

Токмакова Л.Ю.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)», г. Пенза*

Аннотация: В статье рассматриваются ожидания и реальности наставничества с позиции субъекта процесса-наставника. Использован опыт практической работы.

Ключевые слова: наставничество, наставник, конструктивное общение.

Практически каждый человек, не зависимо от профессии и рода деятельности, имеет установки в отношении того, как учить, и как воспитывать. Часто эти установки являются заблуждениями несмотря на то, что могут выглядеть вполне правдоподобно.

Подобные заблуждения о наставничестве крайне разнообразны. Остановимся на тех, что лежат, буквально, «на поверхности».

Сталкиваясь с наставничеством впервые, кажется, что главное в наставничестве – общение, доверительные отношения с подопечным. Проявлением данного заблуждения становится склонность к назидательным беседам, чтению морали, «разговорам по душам» и тому подобным приёмам. Спустя некоторое время на практике оказывается, что эти действия почти никогда не дают результата, а то и вызывают прямо противоположный эффект. По сути любая новая деятельность-это определенный стресс. Как говорят психологи, в ситуации стресса внутренний мозг включает сигнал тревоги [1]. Чтобы этого не происходило, необходимо вырабатывать техники конструктивного общения, подробно рассмотренные психологами [2].

Другое встречающееся заблуждение связано с тем, что наставничество сугубо творческая деятельность. В подобном случае наставник не учитывает такие особенности, как необходимость достижения конкретного результата за конкретный временной период. В результате наставник пишет или ему выдают план, которому он не следует, а через некоторое время начинает сетовать на то, что ему достался «не тот подопечный».

Наконец, еще одно, довольно распространенное заблуждение, уверенность в собственном «всесилии» как наставника. В реальности в наставничестве действуют другие закономерности, причем, в отличие от закономерностей естественнонаучных, они имеют «нежесткий» (вероятностный) характер – сбываются в большинстве случаев, но не факт, что в данном, конкретном.

Итак, связь между любым воздействием на подопечного и его результатом имеет вероятностный характер [3]. Один и тот же приём, задание могут дать разные эффекты не только у разных подопечных, но и у одного, не только в применении разными наставниками, но и одним и тем же. Результат зависит от множества факторов, через призму которых преломляется действие. Это личностные и индивидуальные особенности наставника и подопечного, в том числе мотивы, установки, опыт, психологическое и физическое состояние (человек может непроизвольно отвлечься и не переспросить, плохо себя чувствовать, быть голодным и т.п.).

Основным средством введения подопечного в профессию является не общение, а организация деятельности, образующей личностный опыт стажера. Общение возникает в процессе деятельности, как средство информирования, обсуждения возникающих вопросов и проблем.

Обучение имеет свой коэффициент полезного действия. Это означает, что учить надо по максимуму, тогда шанс получить обязательный минимум возрастает. Для того, чтобы подопечный чему-то научился, вошел в коллектив и культуру организации, наладил деловые связи, требуются время и силы. Чем больше высота, на которую надо подняться, тем больше усилий нам придётся затратить.

Результативность влияния на человека зависит от относительной значимости для него субъекта воздействия. Как правило, значимость зависит от степени авторитетности и формального статуса субъекта воздействия.

Раз результат не гарантирован (см. выше), очень важен текущий контроль. В этом случае можно вовремя скорректировать свою деятельность, взаимодействие и общение с подопечным. Для того, чтобы контролировать ситуацию, важно инструментально поставить цели и определить конкретные показатели их достижения [3].

Приемы наставничества нарабатываются в процессе деятельности, и здесь важно, с одной стороны, не бояться и пробовать, а с другой, – постоянно соотносить ценности, цели и средства деятельности. Ведь, если ценности человека расходятся с целями, которые ему приходится достигать, он попадает в замкнутый круг вынужденного функционирования, крайнее выражение которого - ощущение бессмысленности. Если ожидаемый результат не получен – это повод подумать и о целях, и о средствах, используемых для их достижения.

Задача наставника сделать подопечного самостоятельным. Рано или поздно это должно произойти и наставничество закончится. Для продуктивного завершения наставничества надо зафиксировать совместный успех и признать выгоды, полученные всеми в процессе общения и взаимодействия.

Завершенный период наставничества требует анализа пройденного, извлечения полезных уроков для того, чтобы учесть их в будущем наставничестве.

Список использованных источников

1. Конструктивное общение: понятие, основные правила и особенности. Общение с людьми. [Электронный ресурс] // URL: <https://businessman.ru/konstruktivnoe-obschenie-ponyatie-osnovnyie-pravila-i-osobennosti-obschenie-s-lyudmi.html>. (дата обращения 23.02.2023)
2. Л. Петрановская: почему не работают объяснения, нотации и вообще «назидательные беседы». [Электронный ресурс] // URL: <https://pocdk.ru/publikacii/lyudmila-petranovskaya-pochemu-ne-rabotayut-obyasneniya-notacii-i-voobshhe-nazidatelnye-besedy>. (дата обращения 22.02.2023)
3. Клинк, О.Ф., Кукушкин, С.Г.. Руководство для наставников на производстве. [Электронный ресурс] // URL: https://bc-nark.ru/media/documents/Rukovod_Mentor.pdf. (дата обращения 26.02.2023)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

Ушмайкина О.В., Баргова С.Н.а

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Мордовия «Саранский электромеханический колледж», г. Саранск*

Аннотация: Статья посвящена личному опыту из практики наставничества по направлению «Педагог – студент». Показана роль студенческой конференции как площадки для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

Ключевые слова: наставник, программа наставничества, Федеральный образовательный стандарт, колледж, конференция, конкурс.

Готовить специалистов в сфере земельно-имущественных отношений ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» начал в 2010 году. На данный момент колледж имеет девять выпусков по данной специальности, что составляет четыреста сорок семь выпускников, из которых сто одиннадцать человек закончили обучение с красным дипломом.

Являясь ведущими преподавателями на специальности 21.02.05 «Земельно-имущественные отношения», мы в своей работе уделяем большое внимание наставничеству. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений.

Наставничество призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у юных студентов знания в области предметной специализации. Как показывает практика, молодые специалисты имеют затруднения в начале трудовой деятельности, дискомфорт, натянутые отношения с коллегами. Опытный наставник помогает ребятам избежать эти негативные моменты.

Программа наставничества, действующая в колледже, обеспечивает условия успешной адаптации подростков к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности, способствует раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов. Мы очень гордимся нашими выпускниками, которые достигли профессиональных успехов на рынке труда как в Республике Мордовия, так и в других регионах.

В справочнике кадастровых инженеров России под номером 35321 числится инженер Мазайкина Алена Николаевна. Алена Николаевна -выпускница ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» специальности 21.02.05 «Земельно-имущественные отношения» 2015 года.

Во время обучения в колледже Мазайкина Алена отличалась активной жизненной позицией, принимала активное участие в исследовательской деятельности. Быть наставником такой студентки было интересно, но, в то же время, ответственно. Ее живой ум, творческая жилка и неподдельная заинтересованность в результатах исследований и нас подталкивали к поискам необходимой информации, заставляли ставить новые цели, наполняя наши сердца осознанием нужности.

Алена с удовольствием принимала участие в профессиональных конкурсах. Еще учась в колледже, девушка изучала Конституцию РФ, рассуждала о важности ее положений. Целеустремленность нашей наставляемой помогла ей стать участницей Всероссийского конкурса молодежи образовательных и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива».



Рис. 1 - Свидетельство участника Мазайкиной А.Н. во Всероссийском конкурсе «Моя законотворческая инициатива»

Алена Николаевна Мазайкина в 2015 году закончила колледж с красным дипломом. Накопленные за годы учебы в колледже знания и практические умения, освоенные компетенции помогли ей поступить в Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева на географический факультет по направлению «Землеустройство и кадастры». На тот момент деятельность кадастровых инженеров регулировал закон №218 ФЗ «О кадастровой деятельности» без внесенных позже в него поправок об обязательном высшем образовании у кадастровых инженеров. Таким образом, Алена смогла успешно сдать экзамен на присвоение квалификации Кадастровый инженер, имея диплом о среднем профессиональном образовании.

В том же году Алена Николаевна трудоустроилась в ООО «Гео-кадастр» на должность кадастрового инженера, где успешно работает по настоящее время. На сегодняшний день, являясь профессионалом в кадастровой деятельности, Мазайкина Алена Николаевна уже сама стала наставником для студентов колледжа, которые проходят производственную и преддипломную практику на базе ООО «Гео-кадастр». Она помогает им

с выполнением заданий и подготовкой отчетов по практике, а также, является примером для подражания будущим специалистам по земельно-имущественным отношениям.

В целях повышения интереса к выбранной специальности и развития профессиональных компетенций в 2020 – 2021 учебном году нами была организована наставническая работа со студентами первого курса специальности 21.02.05 Земельно-имущественные отношения. Первокурсники стремились узнать больше о своей будущей профессии, поэтому направление работы преподаватели - наставники мы определили «Введение в специальность». Для знакомства обучающихся со своей специальностью в мае 2021 г. была проведена конференция на тему: «Развитие кадастра в России».

Согласно федеральным образовательным стандартам (ФГОС), одной из форм, способствующих развитию универсальных учебных действий исследовательского характера, является учебно-исследовательская конференция. Участие обучающихся в конференции является одним из способов их индивидуальных достижений, что помогает в реализации программы наставничества.

Конференция (от лат. conferre– собирать в одном месте) – это форма коллективного обсуждения и изучения каких-либо актуальных проблем; собрание, совещание организаций, групп, государств, а также отдельных лиц для обсуждения и решения определенных вопросов. По видам конференции подразделяются на научные, практические, политические, или представляющие синтез этих направлений (научно-практические, общественно-политические и др.).

Педагогической наукой давно отмечен тот факт, что студенческая конференция является важным этапом исследовательской деятельности обучающихся, они активизируют творческие способности и стимулируют мотивацию к обучению. В процессе конференции у студентов формируются навыки целенаправленного наблюдения, постановки эксперимента, они проходят весь путь исследовательской деятельности – от определения проблемы до защиты полученных результатов.

Организация исследовательской деятельности рассматривается сегодня как мощная инновационная образовательная технология. Она служит средством комплексного решения задач воспитания, образования и развития в социуме.

Для качественной подготовки к конференции объединили усилия и привлекли к работе преподавателя - предметника по ПМ.02 Осуществление кадастровых отношений Алямкина Сергея Александровича.

Программа конференции включала рассмотрение следующих вопросов:

1. История возникновения кадастра.

2. Развитие кадастрового учета земель в постсоветский период.
3. ФЗ №221 от 24.07.2007 «О кадастровой деятельности».
4. Требования, предъявляемые к кадастровому инженеру.
5. Геодезические работы как основа кадастровой деятельности.

В соответствии с выбранной темой студентами проводилась исследовательская работа. Руководство работой осуществляли преподаватели-наставники и преподаватель-предметник.

Для повышения эффективности работы над исследовательским проектом целесообразно обеспечить следующие условия:

- Разработать календарный план работы над исследованием.
- Согласовать график осуществления контроля над исследовательским проектом.

Например, обучающийся может раз в две недели сообщать руководителю о ходе работы над исследованием, предоставляя соответствующие материалы.

- Использование разнообразных информационных источников с подробным маршрутом их поиска.

- Оказание помощи обучающимся со стороны библиотекарей, психологов при подготовке и репетиции докладов, публичного выступления.

- Поддержка самостоятельной инициативы обучающихся, их интереса к той или иной исследовательской проблеме.

Мы пришли к выводу, что студенты, попробовав свои силы во внутриколледжской конференции, участвуют затем в городских, республиканских и других конференциях разных уровней.

Так и случилось с нашими наставляемыми первокурсниками. Выявленная в ходе работы конференции «Развитие кадастра в России» проблема отсутствия межевания у владельцев земельных участков побудила участвовать в Республиканском конкурсе исследовательских работ в области законотворческой деятельности «Законотворец - 2022» с законопроектом на тему: «Об обязательном межевании для владельцев земельных участков».

Данную проблему студенты планируют осветить и на Всероссийском конкурсе молодежи образовательных и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива».

Участие обучающихся в учебно-исследовательских конференциях способствует формированию у них проектных и исследовательских навыков. Победители получают мощный мотивационный толчок к последующим исследованиям.

Таким образом, достигая высоких результатов в учебно-исследовательской конференции, обучающиеся повышают свои индивидуальные достижения.

Наставничество – длительный процесс, требующий организованности всех его участников и системного подхода. Процесс обучения и наставления, помимо выполнения основной работы, требует от наставника дополнительных усилий. Мы рады, что имеем непосредственное отношение к профессиональному становлению Алены Николаевны Мазайкиной. Ведь, может, именно мы помогли ей понять, правильно ли сделан выбор профессии, помогли поверить в свои силы, стать конкурентоспособной и стремящейся к постоянному саморазвитию. Разве не в этом счастье наставника?

Список использованных источников:

1. Белых, С.Л. Управление исследовательской активностью студента: методическое пособие для преподавателей вузов и методистов / под ред. А.С. Обухова. - Ижевск: УдГУ, 2008.

2. Иванов, Д.А., Митрофанов, К.Г., Соколова, О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: учебнометодическое пособие. - М.: АПКИПРО, 2003.

3. Лопатина, О.В. Формирование исследовательской компетентности студентов как условие становления конкурентоспособного специалиста / О.В. Лопатина // Социальное партнерство как фактор становления конкурентоспособного специалиста в учебных заведениях профессионального образования: Материалы международной научно-практической конференции. - Чебоксары: Новое время, 2009. - С. 213-215.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Хухлаева С.Н.

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Пензенской области «Пензенский колледж информационных и промышленных технологий
(ИТ-колледж)» г. Пенза*

Аннотация: Молодые педагоги, которые только трудоустроились в учреждения среднего профессионального образования, могут столкнуться с различными трудностями. Успешно адаптироваться и решить возникающие вопросы им могут помочь более опытные

коллеги – педагоги-наставники. На развитие системы наставничества сегодня делается большая ставка, а также это является ключевым направлением нацпроекта «Образование».

Ключевые слова: наставник, педагог-наставник, образование, СПО, молодой специалист, помощь.

Привлечение молодых квалифицированных педагогов в учреждения среднего профессионального образования является одним из ключевых направлений образовательной политики. На сегодняшний день характеристика ситуации следующая: в учреждениях СПО наблюдается недостаточное обновление педагогического корпуса. Так, средний возраст преподавателей в колледжах составляет 40-55 лет, а молодых педагогов очень мало. Усугубляется ситуация и тем, что большая часть молодых преподавателей уходит из учреждений в течение первых лет работы (около 70%). Причины могут быть абсолютно разными: высокое эмоциональное напряжение, проблемы с разработкой рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, календарно-тематических планов, материалов для промежуточной аттестации и т.д. Да и в целом при поступлении на работу молодые педагоги выходят из зоны комфорта и сталкиваются со стрессом. Чтобы помочь решить эти вопросы, им необходим более опытный наставник.

Вопрос наставничества в образовании занимает одну из ключевых позиций в национальном проекте «Образование». На него делается большая ставка, ведь создание гибкой и мобильной системы наставничества позволит оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога. Это будет выражаться в помощи наставника как в теоретических, так и в практических вопросах. Ведь от адаптации молодого специалиста на рабочем месте зависит процесс его самореализации, желание в развитии профессиональных навыков и многое другое, вплоть до того, захочет ли он вообще остаться в профессии.

Итак, главная цель педагога-наставника – это оказание помощи начинающим специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту их профессионального мастерства. Наставник помогает молодому педагогу во многих вопросах. К примеру, он помогает ему освоиться при разработке учебно-методической документации, знакомит с нормативными документами по организации УВП, правилами безопасности. Также наставник может посещать занятия своего подопечного, наблюдать и анализировать, указывать на ошибки и совместно прорабатывать их. Перед наставниками ставятся следующие задачи:

1. Ускорение профессионального становления молодого специалиста, чтобы он мог самостоятельно решать возникающие вопросы.
2. Прививание интереса к профессии, самообразованию.
3. Адаптация в коллективе, перенимание традиций.
4. Помощь в освоении передового педагогического опыта и современных образовательных технологий [2].

Педагог-наставник – это опытный педагог, который проводит систематическую работу с группой молодых специалистов. Важно понимать, что наставник не учит «подшефных» преподавателей, как и что делать. Он создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, как работать и достигать поставленных целей. Кроме того, наставник оказывает большую моральную поддержку своему подопечному. Формы сопровождения молодого специалиста могут быть индивидуальными (беседа, посещение занятий, наблюдение) и групповыми (семинары, тренинги, конференции).

Для профессионального обучения молодых педагогов разрабатывается индивидуальный план профессионального наставничества. Разработка плана – это первый адаптационный этап, длительность которого составляет в среднем один месяц. Наставник выясняет, с какими сложностями сталкивается педагог и в какой именно помощи он нуждается. На основе результатов диагностики и составляется план наставнической работы.

Вторым этапом профессионального наставничества, который длится учебный год, является формирование профессионально-личностных компетенций молодого специалиста.

В это время наставник «проводит профессиональные консультации по работе с учебной документацией, знакомит наставляемого с Федеральным государственным стандартом СПО, с учебным планом, с рабочими программами, календарно-тематическими планами, методическими разработками к различным занятиям и промежуточной аттестацией согласно программе подготовки специалистов среднего звена» [1]. Также наставник может на своем примере или примере более опытных коллег показать подопечному, как проходят занятия, поделиться различными «фишками», которые ему могут пригодиться в дальнейшей работе.

Последний, третий этап, носит название «профессионально-инновационный». Его длительность также составляет один учебный год. В этот период происходит самостоятельное становление молодого педагога как профессионала. После мастер-классов, семинаров и посещений занятий коллег молодой педагог приобретает важный опыт, видит свои ошибки и прорабатывает их. После получения такого опыта он для закрепления может провести открытое занятие под руководством наставника. В заключение этапа наставник

дает краткую характеристику итогов выполнения работы с подопечным и реализации его профкомпетенций.

Стоит отметить, что прохождение этапа становления специалиста для каждого молодого педагога очень индивидуально. Это зависит от характера, уровня стрессоустойчивости и опыта работы преподавателя. «Адаптацию можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания; профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью и ощущает себя успешным человеком» [2].

При этом после завершения последнего этапа система наставничества не прекращает свою работу. Так, молодой педагог по-прежнему продолжает фиксировать в ежегодном отчете выполненную работу, а наставник – давать им характеристику. После этого он может обсудить с молодым педагогом особенности его деятельности и дать ценные рекомендации.

Система наставничества уже не первый год доказывает свою эффективность. Чтобы построить программу наставничества, необходимо определить условия для ее функционирования. В частности, это:

1. Взаимная заинтересованность молодых и опытных педагогов.
2. Административный контроль за процессом наставничества.
3. Обоснованные требования к личности наставника.
4. Разработанная методика оценки результатов наставничества.
5. Разработка плана для достижения конечных целей.
6. Технологическое и информационное обеспечение процесса наставничества [4].

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в организациях среднего профессионального образования, являются системный, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

Реализация программы наставничества в системе образования осуществляется с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий.

Наставничество способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания молодого поколения, его социализации и поддержки.

Своевременная помощь и поддержка молодых специалистов через развитие наставничества поможет им справиться с проблемными ситуациями в своей профессиональной деятельности, сформировать уверенность в себе, самоуважение, готовность продолжить свое профессиональное развитие.

Список использованных источников:

1. Ведерникова, Л.В. Подготовка педагога как творческого профессионала — Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П.Ершова — 2016;
2. Вершловский, С.Г. Учитель-методист — наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 2019;
3. Дуброва, Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование» . - 2020.-№5 (297).
4. Челнокова, Е.А., Тюмасева, З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике.

НАСТАВНИЧЕСТВО. НАСТАВНИКИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Фунтикова З.Н., почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского», г.Никольск.

Аннотация: Статья посвящена знакомству с объявленным в 2023 г. Президентом РФ В.В. Путиным Годом педагога и наставника. Вопросы, на которые необходимо дать ответ: Кто такие наставники? Кого мы можем назвать наставниками в современном обществе? Ушинский, Макаренко о значимой роли педагога в становлении личности каждого человека. В статье перечислены качества, которые необходимы тому, кого можно назвать наставником и педагогом.

Ключевые слова: наставник, основоположник российской педагогики, благодарность, нормы и правила поведения, семейные ценности, культура общения, профессиональная этика.

Каждый гражданин, проживающий в Российской Федерации, знает о том, что 2023 год объявлен Президентом Российской Федерации В. В. Путиным Годом педагога и наставника, торжественное открытие которого состоялось 2 марта 2023 года.

Птица пеликан выбрана символом Года педагога и наставника не случайно. Пеликан - символ милосердия, самопожертвования и родительской любви. Эта птица, кормящая своих

птенцов, также является символом ежегодного конкурса «Учитель года России». Лучшим педагогам России вручается хрустальная статуэтка пеликана.

Наставник — это человек, который не только нас чему-то научил, но и оказал существенное влияние на наше мировоззрение, сыграл значимую роль в нашей жизни: поддержал, защитил, помог найти себя и выбрать свой путь. Существенную роль играют проекты, в которых преподаватели, учащиеся, студенты могут принять участие и попробовать себя в роли наставника, так и встретить своего наставника («Лига вожатых», «Россия – страна возможностей», Российское движение детей и молодежи «Движение Первых»», «Навигаторы детства», Российское общество «Знание»). Наставником может стать человек любой профессии, но чаще всего таковыми в нашей жизни являются педагоги, которых принято еще называть Учителями с большой буквы.

Почему именно 2023 год объявлен Годом педагога и наставника? В этом году свой юбилей отметил величайший русский педагог, основоположник российской педагогики, родоначальник научного подхода К. Д. Ушинский. Ему 3 марта исполнилось 200 лет со дня рождения.

Молодой педагог Константин Ушинский мечтал о времени, когда все дети будут обучаться грамоте и любить свой родной язык. Он хотел изменить мир школы. И ему это удалось. Ушинский заменил бездумное заучивание на настоящее преподавание и обучение, создал комфортную и свободную учебную атмосферу. Благодаря Ушинскому педагог стал человеком, который не наказывает, а направляет воспитанника и прививает ему любовь к знаниям.

Константин Дмитриевич заботился о том, чтобы педагог был умным, добрым наставником для каждого своего воспитанника. Он писал для педагогов книги, в которых рассказывал, как успешно учить детей, как воспитывать в них качества настоящих людей – справедливость, трудолюбие, отзывчивость, любовь к родине.

К числу великих русских педагогов, Учителей с большой буквы относят и Антона Семеновича Макаренко.

Григорий Супрун – инженер танковой бригады в годы Великой Отечественной войны. Лев Салько – инженер по испытанию самолетов и планеров.

Александр Чевелий – летчик, сражавшийся с фашистами в боях Великой Отечественной войны. Но их жизни могли сложиться иначе, если бы они не попали в коммуну Антона Семеновича Макаренко.

Беспризорники и малолетние преступники в прошлом, они выросли и стали известными и уважаемыми людьми.

Один из воспитанников Макаренко – Алексей Землянский – отмечал, что педагог создал место, где каждый чувствовал себя человеком. «Кредо Макаренко было максимально простым и ясным: хочешь жить здесь – работай, учись, будь честным, уважай весь коллектив».

Антон Семенович воспитал более 3000 детей с изломанными судьбами, и каждый нашел свою дорогу в жизни.

Педагоги и наставники могут быть не только в образовательной организации. Спортивные тренеры, педагоги дополнительного образования, мастера на производстве тоже могут стать Учителями с большой буквы. Для студентов Никольского технологического колледжа им. А.Д. Оболенского таковыми являются педагоги и мастера производственного обучения колледжа, мастера, работающие со студентами на производстве (ООО «Азия Цемент», завод светотехнического стекла, ИП Коннова и др.)

Не взирая ни на что, студенты нашего колледжа должны ими гордиться и благодарить их за то, что они есть, за то, что они вкладывают частичку своей души в каждого воспитанника, своего подопечного.

У каждого человека свои педагоги, свои наставники. Их роль невозможно переоценить. Они как лучик света, который освещает путь, помогает нам двигаться вперед и всегда поддерживает. Благодаря наставникам мы те, кто мы есть сейчас, и кем станем в будущем. Наш успех – высшая награда и благодарность для них. Основная миссия Года наставника и педагога – это выражение благодарности всем тем, кто нас учит, любит, воспитывает, «проживает» с нами трудные и счастливые моменты. Именно об этом говорил в своем Послании Федеральному Собранию Президент нашей страны Владимир Владимирович Путин: «Педагог, преподаватель прямо участвует в строительстве будущего страны, и важно повысить общественную значимость педагогического труда, чтобы родители больше говорили своим детям о благодарности к педагогу, а педагоги – об уважении и любви к родителям. Давайте помнить об этом всегда».

Каждый человек должен быть благодарен своему наставнику за жизнь, любовь, красоту, защиту, терпение, щедрость, возможности, поддержку, заботу, прощение, принятие, милосердие, справедливость, настойчивость, знания, истинность, честность, доброту, самопожертвование, преданность, верность, исполнение желаний и мечты, открытия, дружбу, за участие в судьбе, за доверие, за улыбки, уют и тепло, за любовь к стране, Родине, за мудрость и т. д.

Благодарность – понятие обширное. Это и эмоции, и способность ценить все хорошее, что есть в жизни, и ответ на добрые дела или поступки другого человека, выраженный

словами, действиями. Главное, о чем нужно помнить, – это то, что благодарность приносит большое счастье людям, которым каждый из нас благодарен. И пусть этого счастья будет как можно больше.

Говоря о наставниках, нельзя забывать и о родителях. Родители- первые учителя, они открывают детям мир, передают им традиции и ценности, бережно хранимые в каждой семье, в обществе. Именно в семье ребёнок получает первые знания и умения, нормы и правила поведения, формирует отношение к самому себе, другим людям, предметам и явлениям окружающего мира.

Проводя со своими студентами внеклассное мероприятие, посвящённое Году педагога и наставника, мои подопечные очень много рассуждали о том, за что они могут быть благодарны педагогу, наставнику, а также пришли к выводу, что и они сами являются наставниками для тех студентов, которые младше их курсом. Старшекурсники вовлекают первокурсников во внеурочную деятельность, на своём примере активно вовлекают и в волонёрскую деятельность, в пополнении РДДМ Движение первых, помогают им в учёбе, в разработке проектов. Безусловно, их тоже можно назвать наставниками.

Современный педагог и наставник обязательно должен владеть культурой общения, отношений и культурой труда, профессиональной этикой. Обладая такими качествами, педагог и наставник сможет стать настоящим профессионалом своего дела.



1. Логотип 2023 г.



2. К.Д. Ушинский



З.А.С. Макаренко

Список использованных источников:

1. Мануйлов, Ю.С. Воспитать человека: центр научных инвестиций/ Е. Н. Бондаренко// Формирование образовательной среды и семейных ценностей- залог воспитания. - Нижний Новгород, 2021. – С. 33-36.

2. Мануйлов, Ю.С. Воспитать человека: центр научных инвестиций/ Е. Н. Васильева// Технологии воспитательной работы в системе начального образования. - Нижний Новгород, 2021. – С. 43-46.

3. ТАСС: информационное агентство России: [сайт].- М, 2023- URL: https://vk.com/wall-193545980_232 (дата обращения : 03.03.2023).

4. ТАСС: информационное агентство России: [сайт] .- М, 2023- URL: <https://dzen.ru/a/ZAJbrIdeDwlhW-gW>