

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**
**ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

УКЫТУЧЫЛАР ҺӘМ
ОСТАЗЛАР ЕЛЫ



**Методическая и методологическая
компетентность педагога в
реализации модели
наставничества как механизма
обеспечения качества образования
и профессионального роста**

НИЖНЕКАМСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

Нижнекамск, 2023

УДК 371
372
377
ББК 74.1
74.2
74.5

Печатается по рекомендации оргкомитета республиканской педагогической ярмарки
«Методическая и методологическая компетентность педагога в реализации модели
наставничества как механизма обеспечения качества образования и профессионального
роста».

Редакционная коллегия:

Р.М. Астадурян - директор ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж».

Л.Р. Галяутдинова - заместитель директора по научно-методической работе ГАПОУ
«Нижекамский педагогический колледж».

Методическая и методологическая компетентность педагога в реализации модели наставничества как механизма обеспечения качества образования и профессионального роста. Материалы республиканской педагогической ярмарки (Нижекамск, 24 ноября 2023 года). – Нижекамск, 2023

В сборнике материалов республиканской педагогической ярмарки «Методическая и методологическая компетентность педагога в реализации модели наставничества как механизма обеспечения качества образования и профессионального роста» представлен опыт педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан в области методической и методологической компетентности педагога в реализации модели наставничества как одно из основных условий повышения качества профессионального образования и мастерства педагога.

Материалы сборника могут быть полезны педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций.

Материалы докладов публикуются в редакции авторов.

Ответственность за содержание и достоверность сведений, представленных в сборнике, возлагается на авторов.

ПРОСТРАНСТВО КОЛЛЕДЖА КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

*Разина Миннахметовна Астадурян,
директор ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

Современные реалии требуют от специалистов высокой квалификации и достижения общих, профессиональных компетенций и особых личностных результатов. Личностные результаты подразумевают наличие необходимых специальных, социально-гуманитарных и социально-психологических знаний; способность творчески подходить к выполнению своих функций, принимать неординарные решения и нести за них ответственность, осуществлять выработку новых конструктивных идей; стремление к всестороннему профессионально-личностному развитию и потребность в самореализации, иными словами – конкурентоспособностью.

Данные результаты можно достигнуть только эффективной системой наставничества, которая является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

В колледже активно реализуется программа наставничества.

Программа реализуется по четырем формам: «студент – студент», «педагог-педагог», «педагог-студент», «работодатель-студент-педагог».

Форма наставничества «Студент-студент» реализуется в колледже через взаимодействие студентов в системе студенческого самоуправления. Прежде всего, это в рамках деятельности 13 направлений Общероссийского движения Первых. В качестве наставников привлекаются студенты старших курсов, способные создать условия для самореализации первокурсников и вовлечь их в различные сферы деятельности. Это активные ребята, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующие высокие образовательные результаты, готовые поделиться опытом и навыками.

Наиболее долговременной и результативной в колледже является форма наставничества «педагог-педагог». Особенностью реализации данной модели наставничества является то, что наставнические пары в колледже формируются как администрацией, так и самостоятельно, без какого-либо влияния. В качестве наставников выступают опытные педагоги, имеющие квалификационную категорию, профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе. Среди наставников выделяются наставники-консультанты и наставники-предметники. Наши педагоги являются наставниками слушателей курсов повышения квалификации для учителей начальных классов, воспитателей, а с этого года курсы будут организованы и для учителя физкультуры.

В качестве основных задач программы наставничества по форме «педагог - студент» мы выделяем развитие инициативы участия в конкурсном движении на разных уровнях; формирование практических навыков в рамках определенных компетенций и ознакомление с требованиями, правилами, условиями чемпионатного движения. Данная форма в нашей организации реализуется через взаимодействие опытных педагогов, имеющих статус экспертов чемпионатов «Профессионалы», «Абилимпикс» с активными, мотивированными обучающимися с особыми образовательными потребностями. В данной форме разработана ролевая модель «Опытный преподаватель – одаренный студент», в процессе которой осуществляется психологическая поддержка, совместная работа над проектом, а также создаются условия для развития творческого потенциала наставляемого. Количество компетенций, по которым колледж принимает участие в чемпионатном движении, постоянно расширяется. Как оцениваемые результаты данной формы наставничества мы рассматриваем количество призовых мест на чемпионате.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности, в том числе как совместное участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих, спортивных, научных мероприятиях. Наши преподаватели принимают участие в программах профессиональной переподготовки, в ранней профориентации, проекте Беби скиллс, в организации профильных лагерных смен, в организации и проведении профессиональных проб «Мир профессий Нижнекамска». Также мы приглашаем в качестве наставников известных личностей нашего города, которые проводят интересные встречи, тренинги, мастер – классы, семинары.

Успешным примером данной модели наставничества является то факт, что половина руководителей и треть педагогических работников колледжа – это выпускники Нижнекамского педагогического училища и колледжа разных лет.

Форма наставничества «работодатель – студент-педагог» предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа с образовательными организациями - школами, детскими садами, учреждениями дополнительного образования, с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессионального становления и трудоустройства. В рамках данной формы реализуется ролевая модель «работодатель – будущий сотрудник», направленная на развитие конкретных навыков и профессиональных компетенций, успешную адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. Эта модель реализуется на учебной, производственной практиках. В результате продуктивной реализации этой формы наставничества, существенно повышается процент трудоустройства, и, что особенно важно, процент закрепляемости выпускников на рабочем месте. А трудоустройство выпускников, это основной показатель качества работы профессиональных образовательных организаций.

Наставническая помощь педагогов отражается и в реализации дополнительных профессиональных программ переподготовки. Наши студенты

и другие обучающиеся получают возможность получить новые специальности. Также мы успешно реализуем в рамках данной модели Федеральный проект Содействие занятости национального проекта Демография.

Таким образом, в колледже создана отлаженная система наставничества обеспеченная группой факторов и направлений работы, способствующая подготовке конкурентоспособных специалистов для системы образования, владеющих передовыми образовательными технологиями, способных осуществлять педагогический процесс в соответствии с современными требованиями, обладающими особыми личными качествами, очень важными для учителя как человечность, доброта, терпеливость, справедливость, чуткость, отзывчивость, интеллигентность, и конечно любовь, выбранной профессии.

МЕТОДИЧЕСКАЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА В РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

РЕАЛИЗАЦИЯ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ ОЛИМПИАДЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РУССКИЙ ЯЗЫК»

*Абдеева А.Х.,
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»*

Модель наставничества в образовательной организации предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник. Запрос на наставническую деятельность может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников. Одной из цели любого профессионального образовательного учреждения является создание благоприятных условий для становления будущего специалиста.

В «Казанском колледже строительства, архитектуры и городского хозяйства» очень широко используется педагогами форма наставничества «преподаватель - обучающийся», которая говорит о взаимодействии обучающегося и преподавателя. Наставник повышает мотивацию наставляемого к самореализации и учебе, личностный и профессиональный его потенциал. Включение студентов в многообразные виды деятельности способствует формированию у них активной жизненной позиции, нравственных ценностей и идеалов, учит продуктивному взаимодействию с другими людьми, предоставляет возможность для самореализации. В колледже форма наставничества «преподаватель — обучающийся» реализуется в урочной и внеурочной деятельности, где происходит разносторонняя поддержка обучающегося по реализации его индивидуальной образовательной траектории. Это может быть сопровождение студента в написании различного вида работ, участие в конкурсах профессионального мастерства, в научно-практических конференциях, в олимпиадах. Остановимся более подробно на подготовке студентов к олимпиаде по русскому языку. Перед наставником встает задача выявить наиболее подготовленных, одаренных и заинтересованных студентов. Это происходит путем наблюдения и оценки способностей студентов в ходе занятия, проведения внутриколледжных мероприятий по дисциплине, через организацию исследовательской деятельности в рамках индивидуальных проектов. С 2017 года в колледже функционирует творческая группа, команда студентов, которая реализует взаимопомощь, передачу опыта участия в олимпиадах, психологическую подготовку новых участников. Здесь уже взаимодействует модель наставничества «обучающийся-обучающийся». Обучая новых участников команды, старший курс совершенствует и свои

знания. Важным правилом подготовки участников к олимпиаде является систематическая работа, которая начинается с начала учебного года. Следует отметить, что базовая школьная подготовка по предмету играет свою роль. Эта отправная точка работы со студентами. Проводятся интеллектуальные соревнования по каждому разделу программы «Русский язык». Траектория движения здесь происходит от незнания к знанию, от неумения решать сложные задачи к творческим навыкам выбора способа их решения. Очень важным этапом данной работы является самоподготовка студента. Это чтение научной литературы, самостоятельное решение задач, поиск информации в Интернете, участие в дистанционных олимпиадах и т. д.

Такая система наставничества может стать инструментом повышения качества образования.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ В СИСТЕМЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

*Аглямова А.К., Осерская О.Ю.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

«Много, конечно, значит дух заведений; но этот дух живёт не в стенах, не на бумаге, но в характере большинства воспитателей и оттуда уже приходит в характер воспитанников» - эти слова великого педагога К.Д. Ушинского, хорошо подходят к нашему колледжу. В Нижегородском педагогическом колледже созданы все необходимые условия для реализации и воплощения педагогических идей. Так сложилось, что педагоги и обучающиеся-это единая команда, увлечённая своим делом, объединённая любовью к профессии, реализующая креативные идеи. Профессия педагог обязывает нас быть активными и неуспокоенными.

В колледже выстроена грамотная система наставничества, благодаря чему созданы комфортные условия для реализации профессиональных качеств молодого педагога и обучающегося, помощи в организации образовательного процесса и в решении конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Поэтому активно внедряется форма наставничества «Обучающийся-обучающийся», которая предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

У каждого наставника и наставляемого своя история. Результатом плодотворного труда наставника и наставляемого является участие в профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях, появление собственных продуктов педагогической деятельности и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Также одним из важных показателей результативности совместной работы является разработка методических рекомендаций и педагогических фишек, которые можно использовать практически на каждом предмете в работе с обучающимися. При анализе различных ситуаций, художественных произведений, уроков, некоторые обучающиеся не могут выразить собственное мнение или не знают, как правильно отстоять выбранную ими позицию. Особенно это свойственно обучающимся второго курса, которым тяжело дается понимание профессиональных дисциплин и междисциплинарных курсов.

Поэтому, чтобы они научились правильно выражать свое мнение по той или иной проблеме, могли четко обозначить его, могли легко начать дискуссию и был внедрен лайфхак «Займи позицию», который позволил перейти на новый уровень наставничества «Обучающийся-обучающийся». Суть лайфхака заключается в том, что обучающиеся помещаются в определенную проблемную ситуацию, которую необходимо проанализировать с различных точек зрения с достаточно обоснованно подобранными аргументами для того, чтобы вступить в дискуссию и прийти к единому выводу по данной проблеме с другими обучающимися.

Данная разработка реализуется в рамках операционно-деятельностного компонента педагогического процесса, который состоит из трех стадий. То есть, для того, чтобы овладеть новым материалом, обучающемуся необходимо осуществить полный цикл учебно-познавательных действий: восприятие нового материала, его первичное и последующее осмысление, запоминание, упражнение в применении теории на практике, повторения с целью углубления и усвоения знаний, умений и навыков.

В рамках лайфхака были разработаны речевые клише для того, чтобы обучающиеся второго курса поняли общий принцип построения своих высказываний в защиту какого-то мнения, поняли структуру логичного аргументирования. Данные речевые клише они могут использовать в своей речи при анализе уроков, обсуждении, в ходе дискуссии, при возникновении спорных вопросов, как на педагогике, так и в частных методиках.

Например, на практическом занятии по методике физического воспитания и развития детей дошкольного возраста студенты демонстрируют друг перед другом комплекс общеразвивающих упражнений. Главная фишка этого урока – обучающиеся самостоятельно анализируют и оценивают показ упражнений. Для того чтобы было легче давать грамотную оценку, были разработаны подробные критерии, которые помогали детям вступать в дискуссию и отстаивать свою точку зрения используя предложенные формулировки, давать рекомендации друг другу, таким образом выступая друг перед другом в качестве наставника и наставляемого. Поэтому был выбран вариант ролевой модели внутри формы «обучающийся-обучающийся» взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Данная работа является отличным подспорьем для дальнейшего профессионального обучения обучающихся, чтобы встать на уровень наставника. На более старших курсах, когда начинается практика в школе, обучающимся тяжело сразу анализировать уроки друг друга, тем более давать рекомендации по просмотренным мероприятиям. Но в группах, где велась систематическая работа над развитием умения высказывать свое мнение, вступать в полемику, данная проблема уже не вызывала больших сложностей.

Также было решено включить прием «Займи позицию» и на уроках первого курса. Им предлагается на выбор несколько мнений, из которых они выбирают наиболее близкое. Далее студентов нужно распределить на микрогруппы, согласно выраженному мнению. Таким образом, они смогут обсудить свою позицию с единомышленниками и выдать преподавателю в качестве готового продукта.

Исходя из всего вышесказанного, можно прийти к выводу. Преподаватель должен в первую очередь заниматься повышением своего профессионального уровня, чтобы быть эффективным и интересным для своих обучающихся. Так как уровень освоения обучающимися профессиональных компетенций напрямую зависит от уровня самообразования педагогов профессионального цикла. Ведь чем больше знают и могут педагогические работники, тем больше знаний и умений может получить их обучающиеся, а это самое главное.

Литературные источники:

1. Недавняя, Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.
2. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
3. Златин, Н.А. Форма наставничества «студент-ученик» [Электронный ресурс] / Н. А. Златин, А. К. Бесстрашнова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.35-38.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБУЧЕНИИ ПРИ ПОМОЩИ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

*Алдарева А. Н.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н. В. Лемаева»*

Наставничество — это системная передача знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному.

Наставник — это персона, которая дает жизненные уроки из опыта, направляет и помогает. С помощью наставников у молодых людей

формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяются и успешно реализуют себя во взрослой жизни.

Для него важно чтобы его наставляемый приобрел знания и мог ими управлять и достиг профессиональных успехов.

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

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, учителя, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики. образовательном сообществе наставничество – своего рода канал передачи опыта.

В числе самых распространенных форм наставничества в образовании можно выделить: опытный педагог – молодой специалист; преподаватель – обучающийся (студент); методист – практикант; обучающийся – обучающийся; работодатель – молодой специалист.

Поподробнее хочу остановиться на модели наставничества - преподаватель – обучающийся (студент).

Педагог с древнегреческого значит «ведущий ребёнка», а наставник – это человек, который передаёт свои знания и опыт другому человеку.

Неотъемлемой частью современной действительности стал Интернет. Что касается непосредственно моей деятельности, то в изучении английского языка он может оказать помощь, так как применение информационно – коммуникативных технологий создает уникальную возможность для изучающих английский язык пользоваться аутентичными текстами, слушать и общаться с носителями языка, то есть, он создает естественную языковую среду и все это помогает эффективной работе педагога с обучающимся не только в плане обучения, но и в качестве наставника. Педагог должен уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием и создавать свои образовательные ресурсы, широко их использовать в своей педагогической деятельности.

Я считаю, что внедрение компьютерных технологий способствует эффективной работе наставничества. К тому же использование информационно - коммуникативных технологий на уроке является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Цифровые образовательные ресурсы по английскому языку могут быть разделены на следующие группы согласно их содержанию и функциональному назначению:

1) Самым доступным из мультимедийных средств следует признать электронный учебник. Электронный учебник - это учебное издание в электронном виде, которое содержит структурированный и

систематизированный материал, используемый обучающимися в учебном процессе для освоения новых знаний и умений; оно характеризуется логичностью изложения, высоким техническим оснащением и высоким уровнем художественного исполнения. Электронный учебник имеет ряд преимуществ по сравнению с печатным аналогом: простота и удобство обращения; возможность обновления ресурса электронного учебника; автоматизация учебного процесса и увеличение скорости предоставления образовательной услуги; полнота передаваемой информации. [2, с. 125]

- 2) информационно-справочные материалы (энциклопедии, справочники, словари, журналы, газеты);
- 3) библиотеки электронных наглядных пособий и базы данных;
- 4) фильмы на DVD;
- 5) методические материалы на электронных носителях (разработки уроков, методические рекомендации по обучению аспектам языка и видам речевой деятельности, тесты и другие контрольно-измерительные материалы);
- 6) интернет-ресурсы;
- 7) комбинированные электронные средства обучения (обучающие программы, электронные учебники, сборники упражнений и развивающие игры);
- 8) учебно-методические программные средства для сопровождения уроков иностранного языка (демонстрационные материалы, презентации, проекты, компьютерные разработки уроков и т. п.), созданные учителем для конкретного урока.
- 9) Цифровые сервисы и платформы - Российская электронная школа (РЭШ), StoryJumper, LearningApps.org., LECTA, Kahoot, Online Test Pad, Ментальные карты, Google Classroom.

Таким образом, использование современных информационных технологии помогает стимулированию взаимодействия между педагогом и обучающимся, развитию навыков самостоятельной работы обучающихся, поиска и анализа необходимой информации, работы в группах. Кроме того, повышается мотивация к обучению у обучающихся. Также это даёт возможность творческого развития не только для самих обучающихся, но и для педагога.

Список использованной литературы:

1. С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. Наставничество в образовательной организации; Научно-методический центр – 2017 – 88с.
2. Иванова Е. О. Электронный учебник – предметная информационно – образовательная среда самостоятельной работы учащихся / Е. О. Иванова; Образование и наука. – 2015. – 118 – 128с. - Текст: непосредственный.
3. Лосева Т. В. Использование цифровых образовательных ресурсов на уроках английского языка / Т. В. Лосева; Молодой ученый. – 2020. №46. – 416 – 417с. - Текст: непосредственный.

4. Нестерова Н. В. Информационные технологии в обучении английскому языку / Н. В. Нестерова; Иностранный язык в школе. – 2005. - №8. – 101 – 103с. - Текст: непосредственный.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ НАСТАВНИЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ СПО

*Алеева Г.У.,
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»*

Согласно толковому словарю русского языка мы можем дать следующее определение данному понятию: «Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции» [1].

Наставник, по С.И. Ожегову, – учитель, руководитель, воспитатель [4]. Педагогический словарь дает следующее определение понятия «наставничество»: «одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера» [2]. В определениях многих авторитетных источников [7; 3; 5; 6] и обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие».

Данная система является важной частью в становление молодого специалиста профессионалом своего дела, не только с теоретической позиции, но и с практической. Так справедливо отмечает педагог А. С. Макаренко: *«Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...»* [2; 125]

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим студентам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

И это верно, в современном мире молодые педагоги и педагоги, работавшие в другой системе (например, школа или вуз), устраиваясь на работу в систему СПО, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и студентами, так и с методической точки зрения. Как известно, в вузах, СУЗах и школах предъявляются различные требования, что регулируется ГОСТами и ФГОСами по СПО. Исходя из этого, мы видим, необходимость наставничества молодого

специалиста, ибо, обеспечивается преемственностью поколений, социальный институт осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Целью наставничества же является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Как правило, наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых образовательному учреждению;
- осуществление ролей «педагог», «классный руководитель»;
- поиск подхода к группе, а также индивидуального подхода к каждому отдельному обучающемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего колледжа;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение занятий; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Организация индивидуальной системы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов носит поэтапный характер.

1 этап – адаптационный. На этом этапе осуществляется знакомство молодого педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в своем колледже. В начале сотрудничества проводится диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности педагога. Диагностика проводится путем устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа уроков.

2 этап – основной. Следующий шаг в совместной работе – составление ежегодного индивидуального плана повышения теоретического уровня и деловой квалификации, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства;
- исследовательская работа.

По направлению «Учебно-методическая работа» изучается ФГОС СПО, совместно с наставником разрабатываются рабочие программы учебных дисциплин (МДК, профессиональных модулей); комплекты оценочных средств для оценки основных показателей результатов студентов; календарно-тематические планы; методические рекомендации по выполнению практических заданий, анализируется основная и дополнительная литература.

По направлению «Методическая работа» исследуется системно-деятельностный подход к процессу обучения и алгоритм проектирования современного практико-ориентированного урока. Результатом совместной деятельности по этому направлению является создание методических продуктов:

- технологическая карта урока;
- методическая разработка урока;
- определение структуры учебно-методического комплекса и составление УМК.

По направлению «Повышение квалификации и педагогического мастерства» составляется перспективный план-программа самообразования педагога. В рамках выполнения программы молодые педагоги принимают активное участие с выступлениями на заседаниях педсовета, заседаниях предметно-цикловых комиссий.

По направлению «Исследовательская работа» анализируется исследовательская деятельность педагогов и студентов. Результатом является написание молодыми педагогами методического исследования по своей теме, и участие студентов в научно-исследовательских конференциях. Также можно отметить и руководство молодыми педагогами студенческих индивидуальных проектов по дисциплине, с дальнейшей защитой и написание рецензий на данную работу.

3 этап – заключительный. На заключительном этапе проводится анализ результативности профессионального развития молодых педагогов путем заполнения диагностической карты. На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

Итоговым показателем профессионального становления молодого педагога является проведение открытого урока.

Данная система работы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов дает возможность на:

- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов;
- повышение профессионального уровня молодых педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений и положительная динамика развития профессиональной деятельности молодых педагогов;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы, направленной на выявление потенциальных возможностей молодого педагога;

- повышение продуктивности работы молодых педагогов и результативности образовательного процесса в профессиональной образовательной организации;

- рост профессионального мастерства молодых педагогов.

В нашем колледже председатели метод комиссий в течение года привлекает молодого педагога к участию в работе комиссии, оказывая ему при этом всю необходимую помощь. Молодые педагоги принимают участие в подготовке и проведении предметной недели, готовят выступления и доклады, принимают участие в подготовке студентов к различным конкурсам и олимпиадам и т.д. Большое внимание уделяется вовлечению молодых педагогов в общественную деятельность колледжа. Им предоставлена возможность раскрыть свои таланты в организации и проведении тематических праздников, КВН, флешмобах и в других мероприятиях. На завершающем этапе для объективной оценки степени адаптации молодого педагога как профессионала администрацией колледжа посещаются занятия и внеклассные мероприятия, подготовленные им, проверяется заполнение учебно-методической документации, проводится собеседование с молодым педагогом.

Таким образом, правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Педагогом.

Список литературы:

1. Толковый словарь русского языка. – М: Наука, 1991.
2. Лукин Ю. Б. Два портрета. А. С. Макаренко. М. А. Шолохов. Критико-биографические очерки. – М.: «Московский рабочий» 1975. – 416 с. (до этого очерк «А. С. Макаренко» был напечатан отд. изданием – М.: «Советский писатель», 1954);
3. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор shk. – 2009. – №2. – 84с.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ИТИ «Технология», 2006
5. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт. Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24 августа 2011 г. // [Электронный ресурс]: <http://iori.hse.ru>
6. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч.

конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

7. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года / Д.А. Дворядкина. – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.

8. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф. Педагогический словарь. – М., 2008

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

*Александрова О.В., Шайхутдинова Д.Р.,
ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»*

На современном этапе развития нашего общества чрезвычайно актуальной проблемой выступает патриотическое воспитание подрастающего поколения. Последние годы характеризуются утратой социумом традиционного российского патриотического сознания. Также сегодня широкое распространение получают равнодушие, индивидуализм, цинизм, немотивированная агрессия, неуважительное отношение к государству и социальным институтам и др.

В связи с актуальностью данной темы при наставничестве преподавателя Александровой О.В. была написана исследовательская работа. В ходе ее реализации студентка колледжа Шайхутдинова Д.Р. изучила возможности уроков литературного чтения в патриотическом воспитании младших школьников.

Также вместе с наставником были разработаны конспекты уроков литературного чтения по формированию патриотизма у младших школьников.

Данную проблему рассматривали в своих работах такие философы как Н.А. Бердяев [2], И.А. Ильин [4], Л.П. Карсавин [5], и такие педагоги как Н.К. Крупская [6], А.С. Макаренко [8], В.А. Сухомлинский [9].

Патриотизм является сложным многогранным явлением. Он выступает одной из наиболее значимых ценностей общества, которая объединяет в своем содержании совокупность социальных, политических, духовно-нравственных, исторических и других составляющих. В первую очередь, он проявляется как эмоционально-возвышенное отношение к Отечеству [1].

В условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта второго поколения одним из приоритетных направлений содержания начального общего образования становится духовно-нравственное воспитание детей, которое ориентировано на становление личностных характеристик выпускника («портрет выпускника начальной школы») – среди которых:

- любящий свой народ, свой край и свою Родину;
- уважающий и принимающий ценности семьи и общества;

– готовый самостоятельно действовать и отвечать за свои поступки перед семьей и обществом [10].

Актуальность патриотического воспитания детей младшего школьного возраста можно обосновать тем, что младший школьный возраст относится к стадии социализации. Ребенок младшего школьного возраста является внушаемым, доверчивым, податливым, и педагогу в силу собственной авторитетности необходимо создать благоприятные условия для воспитательного процесса.

Объект исследования – учебно-воспитательный процесс, ориентированный на гражданско-патриотическое воспитание младших школьников.

Предмет исследования – педагогические условия воспитания патриотизма у младших школьников средствами художественной литературы.

Цель исследования – выявить педагогические условия использования художественной литературы как средства воспитания патриотизма у младших школьников.

Задачи:

1. Дать анализ методической, педагогической литературы по данной проблеме.
2. Изучить возможности уроков литературного чтения в патриотическом воспитании младших школьников.
3. Организовать и провести опытно–экспериментальную работу.
4. Разработать конспекты уроков по формированию патриотизма у младших школьников.

Гипотеза – художественная литература будет способствовать эффективному воспитанию патриотизма у младших школьников при соблюдении следующих педагогических условий: привлечение детей к отбору материала на основе детской литературы о родной стране; вовлечение детей в обсуждения патриотических поступков и чувств героев детской литературы.

В работе были использованы следующие методы: теоретические (обзор и анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой теме), эмпирические (наблюдение, тестирование, комплекс занятий, беседа, статистическая обработка результатов исследования).

Практическая значимость нашей работы состоит в том, что материалы данного исследования могут быть использованы в практической деятельности студентов на практике и учителями начальных классов в образовательных учреждениях.

Частично преодолеть трудности при решении задач по формированию патриотических качеств младших школьников помогает УМК «Планета знаний». Программу по литературному чтению представляет автор Э. Э. Кац. В программу включены художественные произведения разных жанров. Литературные произведения объединены в блоки, «скреплённые» сквозными темами и определёнными нравственно-эстетическими проблемами. В содержании блоков можно увидеть произведения о мужестве и его

разнообразных проявлениях: в мирной жизни и в военное время; о самоотверженности людей и животных; о совести и долге; произведения о Великой Отечественной войне, о подвиге народа; исторические произведения.

Гипотеза нашей работы основана на предположении, что художественная литература будет способствовать эффективному воспитанию патриотизма у младших школьников при соблюдении следующих педагогических условий:

- привлечение детей к отбору материала на основе детской литературы о родной стране;
- вовлечение детей в обсуждения патриотических поступков и чувств героев детской литературы.

Данное условие мы реализовывали в разработанном нами цикле занятий с помощью использования различных литературных жанров, представленных в учебниках «Литературное чтение» для 3 и 4 класса. Темы разработанных нами конспектов уроков:

1. Н. Г. Гарин-Михайловский «Тёма и Жучка» (Приложение 1)
2. Л. Н. Толстой «Прыжок» (Приложение 2)
3. К.Г. Паустовский «Теплый хлеб» (Приложение 3)
4. М. М. Пришвин «Моя Родина» (Приложение 4)
5. А.Т. Твардовский «Рассказ танкиста» (Приложение 5)

Чтобы патриотическое воспитание проходило более эффективно, необходимо активизировать личностно-ориентированный, развивающий, индивидуально-дифференцированный подходы к воспитанию учащихся средствами художественной литературы на уроках чтения. Это урок-диалог, урок-исследование и др. Это усиление рефлексивного стиля управления, т.е. соуправление, совместное целеполагание, совместная постановка задач, которые заранее готовятся (пишутся на доске) и обсуждаются вместе с детьми. Тем самым дети привлекаются к сотрудничеству в построении урока, обсуждению окончания одного вида работы и перехода на другой. Это способствует поддержанию у детей внимания, проведению урока в быстром темпе, развитию положительного отношения к учебному процессу.

Таким образом, учебная деятельность в особенности важна в младшем школьном возрасте, поскольку в это время начинает формироваться организованность, ответственность, самостоятельность, активность, нравственность, дисциплинированность. Работа с детьми посредством использования детской художественной литературы, как средства патриотического воспитания, проходит эффективно при создании педагогом условий и подборе конкретных методов, направленных на формирование патриотических представлений. Цель и задачи работы успешно достигнуты, гипотеза подтверждена.

ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ И МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПОСРЕДСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ИЗУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

*Андреева С.А.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»*

Модель наставничества можно рассматривать с разных позиций. Та модель, о которой пойдет речь в моем выступлении, будет рассмотрена с позиции «обучающийся-обучающийся». На мой взгляд, основными задачами данной педагогической ярмарки, которые стоят перед педагогом, являются:

- распространение эффективного педагогического опыта в применении современных методов и технологий, условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях;
- развитие инновационной и экспериментальной деятельности преподавателей;
- создание информационного пространства для презентации инновационного опыта педагогов.

Хочу отметить, что работа, которую я представляю сегодня на Педагогической Ярмарке, не участвовала еще ни в одном конкурсе ни очно, ни заочно, ее я разработала специально к данному мероприятию. Это своего рода эксперимент с вовлечением настоящих и бывших студентов нашего колледжа, который начался когда-то с мастер-класса по созданию модели вазы в 3D редакторе Blender, проведенного на тот момент студентом 4 курса Сахбиевым Ринатом для первокурсников, обучающихся по специальности 09.02.04 «Информационные системы». Мы с Ринатом разработали методическое пособие на английском и русском языках для начинающих по овладению навыками работы в данном редакторе, с помощью которого ребята воссоздали на компьютерах свои собственные модели вазы. Ребята выполнили практическую работу под чутким руководством Рината. Для них подобного рода опыт, эксперимент был новшеством. Первокурсники получили именные сертификаты, разработанные Ринатом, на память об участии в мастер-классе. Директор колледжа и педагоги, присутствующие на том занятии, имели возможность увидеть воочию процесс создания цифрового продукта трехмерной графики, изучить методические пособия и даже забрать их в свою педагогическую копилку.

Экспериментальная модель наставничества от «обучающегося к обучающемуся» под моим руководством плавно перешла в инновационную в сочетании с передовыми информационно-коммуникационными технологиями. Суть заключается в том, что на протяжении 4-х лет подряд с перерывом в один год (коронавирусный эпидемиологический период) мы совместными усилиями со студентами-выпускниками разных лет и разных специальностей провели 3 встречи в формате круглого стола как с личным их присутствием, так и виртуальным путем «телемоста» с несколькими странами и континентами, а именно с Чехией, Турцией и даже Канадой. Считаю, что подобные встречи

очень информативны, полезны, вызывают у студентов-первокурсников жгучий интерес и повышают мотивацию к изучению английского языка и его совершенствованию, а также имеют профессионально-ориентированную направленность, что позволяет ребятам самоопределиться в важности и актуальности выбора своей будущей специальности и направить все свои способности и возможности на дальнейшую перспективу.

В эпоху цифровых технологий и искусственного интеллекта существенно важно приобщать студентов к экспериментальной и инновационной деятельности в этой области, знакомить их с разработками, демонстрировать различные области применения, распространять свой собственный опыт, делиться полезной и актуальной информацией, так сказать из первых уст, с позиции студента из России, временно проживающего за границей, обучаясь и работая там.

Хочу поделиться историей Рината на его долгосрочном пути к своему успеху, который за годы учебы в колледже проявлял и до сих пор проявляет себя как наставник для студентов 1-2 курсов, будущих программистов и о том, как он переехал в Турцию в конечном итоге. Будучи в 9 классе, когда все готовились к ОГЭ, он начал заниматься 3D моделированием. Когда обучался на первом курсе нашего колледжа сильнейшей мотивацией тогда, толчком к этому увлечению послужили две «5» по биологии за домашнее задание по созданию комнаты на листе А4 нестандартным образом, а именно на помощь пришла идея воссоздания ее в 3D редакторе Blender. Год спустя решил попробовать свои силы в Международном конкурсе World IT Planet и даже не вошел в полуфинал, но не стал отчаиваться и упорно продолжал заниматься 3D моделированием. На 3 курсе занял 7-е место по России, воодушевился. Являясь студентом 4-го курса Ринат сколотил свой мини-бизнес, создав группу во ВК, распечатывал на 3D принтере 3D модели по заказам горожан, это были различные сувениры, детали от автомобилей. Как раз в тот год Ринат и провел свой мастер-класс с первокурсниками, о котором я упомянула выше, продемонстрировав на английском языке все имеющиеся в его арсенале professional skills, выступая в роли учителя, наставника. По окончании колледжа Ринат понял, что ему нужна постоянная работа, но находился в поисках себя. Возникло желание переехать в Чехию, но тогда началась пандемия и первые полгода он обучался дистанционно. Изучать чешский язык дистанционно Ринату не особо понравилось, и он решил начать работать фрилансером в области 3D моделирования. Полгода не удавалось найти больших толковых проектов, наконец то фортуна улыбнулась ему и предложения посыпались одно за другим. Спустя 2 года после окончания колледжа Ринату предложили хорошую работу в качестве 3D моделлера для VR студии, заказчики были с Украины. Сотрудничество продлилось недолго, т.к. объявили о военной операции. Поиски работы продолжались, заказчиков было мало, все оказались в затруднительном положении на тот момент. Ринату все же удалось найти вакансию от турецкой студии. Он написал им, его попросили прислать портфолио, выполнить тестовое задание, по результатам

которого его пригласили на первое онлайн-интервью на английском языке. Через пару дней его пригласили на повторное интервью и предложили ему сотрудничество с их компанией. Переехать же в Турцию удалось лишь спустя полгода. Свой приезд в Турцию Ринат в шутку называет «Турецкое зарождение». На сегодняшний день Ринат проживает и работает в Турецкой Республике уже полтора года. Первые полгода работал Middle 3D моделлером и 3D аниматором (это средняя позиция). И вот уже год как его повысили до 3D Senior Artist (это верхняя позиция). Общение происходит только на английском языке. Параллельно сотрудничает с Москвой и Самарой на фрилансе. Для москвичей воссоздает 3D графику для рекламы, интегрируя 3D модель в видео (технология называется motion tracking), с самарцами разрабатывает короткие ролики для интерактивного музея. Главные задачи, которые выполняет Ринат помимо основных, это работа в качестве 3D риггера, текстурщика, оптимизатора, тестировщика, композитора, одним словом артиста, который может делать с нуля и до конца всю работу сам, весь процесс разработки ложится на его плечи. Ринат продолжил принимать участие в Международном конкурсе World IT Planet, ему удалось занять долгожданное первое место по России, а в этом году он занял третье место и ему даже предложили стать членом жюри. В свободное от рабочего процесса время Ринат совершенствует свое мастерство, осваивая все новые инструменты. Он начал изучать и внедрять нейронные сети в свои проекты.

Примечательно, что ребята после общения со своим наставником (мы вместе со студентами, обучающимися по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование» следим за его проектами, событиями и новостями) вдохновляются и воодушевляются и у них появляется желание участвовать в конкурсах, олимпиадах, конференциях, экспериментировать с нейросетью - крутым инструментом высочайшего качества. К примеру, один из студентов 2 курса Богдан изъявил желание с помощью нейронки (разг.) воссоздать образ нашего города Нижнекамск спустя 25 лет (в видеоролике, который я демонстрирую, есть эти кадры). В данный момент Богдан со своими одноклассниками работают над проектом по созданию видео-трейлера персонажей для одной игры.

И в завершение своего выступления хотелось бы отметить, что среди наших обучающихся таких немало, которые могли бы выступить в роли наставника друг другу, каждый из них отличившись в чем-то своем. По мнению наставника Рината в настоящее время все большую популярность в IT индустрии набирает деятельность по интеграции анимированной 3D модели в реальное видео. Совсем недавно компаньон Рината предложил ему совместно открыть онлайн школу по обучению заинтересованных ребят 3D графике. Ринат составил учебный план на 10 занятий, осталось только укомплектовать онлайн класс учениками. А я в свою очередь очень надеюсь, что среди реальных учеников его онлайн школы будут и мои студенты!

МНОГОГРАННОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Аникина Н.А.

ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»

В нашу эпоху цифровизации часто можно слышать разговоры, что учителей скоро полностью заменят различные виртуальные учителя из «интернета», модераторы, тьюторы цифровых школ и т.п. Но, несмотря на то, что прогресс не остановить, так как, несомненно, плюсы у этих образовательных технологий есть, профессия учителя, педагога в классическом понимании, с традиционным общением глаза в глаза, не должна исчезнуть. И нам видится выход из данной ситуации в соблюдении баланса между новейшими наукоемкими технологиями обучения и классическими, проверенными временем.

Как бы то ни было, но на данном этапе развития нашего общества именно учитель является основной фигурой, от которой зависит процесс образования и воспитания молодого поколения. Чтобы идти в ногу со временем и качественно выполнять социальный заказ на создание благоприятных образовательных условий для самоактуализации и самореализации обучающихся современный учитель, педагог должен быть методологически и методически подкованным.

Методологическая компетентность соотносится с методической как общее с частным. А если более конкретно, то под методологической компетентностью понимается умение выстраивать логическую цепочку выдвижения и формирования гипотезы, включающей в себя анализ научных фактов, к ведущей идее и новому замыслу, знание необходимых требований, предъявляемых к научной гипотезе, умение работать с различными видами гипотез, а также определенный набор знаний, умений и навыков, необходимых педагогу для успешного осуществления своей профессиональной деятельности, а именно: организаторских, прогностических, методических, проективных, иногда даже экспертных с учетом философских, теоретических и эпистемологических аспектов. Тогда как под методической компетентностью понимается владение более конкретными методами, приемами и инструментами, используемыми в процессе решения педагогической задачи.

В нашем педагогическом колледже делается все, чтобы профессия учитель не стала реликтовой. И чтобы педагоги, особенно молодые, чувствовали поддержку более опытных коллег, у нас существует система наставничества, благодаря которой нарабатывается и повышается методическая и методологическая компетентность. У нас существуют такие модели наставничества как:

- опытный педагог – молодой педагог;
- преподаватель – обучающийся;

- методист – практикант;
- обучающийся – обучающийся;
- работодатель – молодой специалист.

Не забываем мы и про бесценный опыт наших педагогов-ветеранов, находящихся на заслуженном отдыхе. У нас регулярно проходят встречи ветеранов педагогического труда с обучающимися, где они охотно делятся с будущими специалистами секретами своего мастерства, выработанного за долгие годы работы в колледже, интересными историями, что, несомненно, способствует закреплению убежденности обучающихся в правильности своего выбора.

Хотелось бы подробнее остановиться на модели наставничества преподаватель – обучающийся. Эта модель очень многогранна в нашем колледже. Один и тот же преподаватель для какого-либо обучающегося может выступать сразу в нескольких ролях: как преподаватель-предметник, как методист на практике, как преподаватель внутренних курсов дополнительного образования, а затем и методист по этому направлению («Организация тренерской работы», «Обучение детей дошкольного и младшего школьного возраста английскому языку», «Подготовка педагога дополнительного образования в области хореографии», «Обучение татарскому языку детей дошкольного возраста» и др., а также как наставник при подготовке обучающегося к различным педагогическим студенческим конкурсам и конференциям.

Следует заметить, это очень взаимовыгодная модель наставничества. В первую очередь для самого преподавателя она служит источником для личностного и профессионального развития и роста. В процессе трансляции своего педагогического опыта, ценностных установок хорошо видно какие направления в своей работе надо, выражаясь современным языком, прокачать. Мы постоянно учимся чему-то новому друг у друга, обогащая друг друга, и процесс этот беспрестанный. Есть известное выражения Генри Форда: «Каждый, кто перестает учиться, стареет, не важно, в 20 или 80 лет, а любой другой, кто продолжает учиться, остается молодым.» Для самих же обучающихся, как для будущих педагогов, эта модель наставничества является источником усвоения педагогической культуры и формирования различных компетенций, необходимых в будущей профессиональной деятельности. позволяет плавно войти в профессию, начать пополнять свою будущую педагогическую копилку. Наставничество содействует развитию взрослеющей личности и раскрытию её потенциала.

Будущее педагогического образования в нашей стране складывается из многих аспектов, среди которых, несомненно, грамотное использование новых научных и педагогических технологий в сочетании с хорошо проверенными и зарекомендовавшими уже себя, такими как наставничество. Ведь наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, различных компетенций, морально-ценностных установок через неформальное, доверительное и взаимообогащающее общение,

основанное на уважении и партнёрстве, способствующее повышению качества образования.

Список использованных источников:

1. Адольф В. А., Кондратюк Т. А. Современная практика наставничества в профессиональном становлении будущего учителя. https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf
2. Коршунова О.В. «Методологическая компетентность современного учителя» <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskaya-kompetentnost-sovremennogo-uchitelya?ysclid=lovqscprjj203838994>

РОЛЬ НАСТАВНИКА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО СТАНОВЛЕНИЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

*Антонова А.Ф.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

*«Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»
А. С. Макаренко*

Я работаю преподавателем профессиональных дисциплин в Нижнекамском педагогическом колледже четвертый год. Кроме своих знаний, которые я приобрела в университете, мне еще помогают приобрести навыки более опытные преподаватели нашего колледжа.

Молодой специалист постоянно нуждается в помощи опытных коллег. Поэтому первая стадия адаптации - это организация наставничества. Основные задачи наставничества связаны с адаптацией молодого специалиста к новым для него условиям, с подготовкой и развитием мотивации к профессиональной деятельности, с содействием в приобретении и совершенствовании практических навыков для учебной деятельности, выявления и обучения важные профессиональные качества.

Наставник выбирается из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; способность и готовность делиться профессиональным опытом [2, с. 76–80].

В начале своей профессиональной деятельности мы сталкиваемся с определенными трудностями. Существует целый ряд затруднений, которые возникают в результате освоения начинающими педагогами в системе СПО

новых видов деятельности. Бесценную помощь в практической деятельности оказывают, прежде всего, педагоги-наставники. Они - мастера своего дела. Залогом профессионального роста я считаю посещение уроков, беседы и советы педагогов-наставников. Именно в таком коллективе формируется настоящий преподаватель.

Конечно, первой моей мыслью, как у молодого специалиста, так же были следующие, подавляющие меня как личность, вопросы: а нужен ли мне наставник? Как с ним работать? Что он мне может дать, ведь я с таким огромным багажом знаний после института? А я боюсь спросить, попросить помощи, боюсь показаться глупой, боюсь критики. Но с момента встречи с моим наставником, на все эти сложные, волнующие меня вопросы нашлись ответы.

Моим наставником стала Кузьмина Ольга Ивановна. К каждому рабочему дню она подходила основательно: логичность изложения, понятный язык, неожиданные примеры, шутки, способные разрядить самые сложные ситуации – это и многое другое в арсенале Ольги Ивановны. Ее всегда было приятно и интересно слушать. И при всем этом она всегда учитывала мои интересы и желания, на любой вопрос находила ответ и доносила его в доступной для понимания форме. Кузьмина Ольга Ивановна – человек, обладающий множеством достоинств и профессиональных достижений.

Правильно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня нашего пребывания в СПО является одним из факторов успешного входа в профессиональный мир. Проблема организации квалифицированной помощи в период адаптации в образовательном учреждении остается социально значимой и актуальной [3, с. 65].

Одной из важных задач образовательного учреждения - помочь нам реализовать себя как способного и талантливого человека, который сделал правильный профессиональный выбор, способен показать высокие результаты работы и продемонстрировать лучшие профессиональные качества [1, с. 76–81].

Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых преподавателей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки нам будет сложно достигнуть успеха и почувствовать удовлетворения от преподавательской деятельности

Список использованных источников

1. Вершловский, С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С. Г. Вершловский, Н. П. Литвинова, Т. М. Симонова // Советская педагогика. — 1984. — № 4. — С. 76–81.

2. Долгова, В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова, Е. В. Мельник, Ю. В. Моторина // Концепт. — 2015. — № 31. — С. 76–80.

3. Полетаева Н. М., Лукина Л. Е. Роль наставника как одной из наиболее эффективных форм управления знаниями в развитии кадрового потенциала региональной системы образования // XIX Царскосельские чтения: материалы

ОБУЧАЯ ВОСПИТЫВАЕМ СОЦИАЛЬНО-АКТИВНЫЕ, ПРАВСТВЕННЫЕ ЛИЧНОСТИ

*Аржанцева О.А.,
ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум»*

Познавая общечеловеческие ценности: мир, доброту, истину, красоту человек познает человеческое в человеке, поднимает себя до прекрасного, переживает наслаждение. Жизнь человеческой души – высшая цель воспитания. В условиях обновления общества необходимы духовные ориентиры, поэтому считаю, воспитательный процесс будет эффективным, если он нацелен на развитие личностных качеств.

Образованность, воспитанность, культура – основа подготовки студентов к взрослой жизни. В наши дни, независимо от специальности, человеку необходимо постоянно учиться, трудиться, участвовать в общественной жизни. И первая заповедь в воспитании – пробудить в их сердцах чувство гордости, собственного достоинства.

Успех в учении – единственный источник внутренних сил студента, который рождает энергию для преодоления трудностей, желание учиться. Мы немало говорили о поощрении и наказании и все равно нередко забываем. Что главное поощрение и самое сильное наказание – это оценка. Думаю, не ошибусь, если скажу, чтобы иметь право пользоваться этим инструментом, нужно, прежде всего, любить детей. Как писал Л. Толстой: «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель, если имеет любовь только к ученику, как отец, мать, он лучше того учителя, что прочел все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и ученикам он – совершенный учитель».

Мозг студента требует, чтобы его ум воспитывался у источника мысли. Среди наглядных образов. Поэтому в своей работе, использую такие задания, чтобы мысль умела переключаться с одного образа на другую информацию. Умение дать студенту подумать – одно из тонких качеств, нельзя чтобы они были пассивными слушателями. Смотрит в глаза, как будто внимательно слушает, но нет живых образов, мозг устал. В связи с этим использую многообразные творческие работы, самостоятельные, индивидуальные задания, задания по образцу, алгоритму и т.д., чтобы студент чувствовал, что работает и получает за свой труд. Такие задания помогают выработать объективную самооценку, способствуют самовоспитанию, формируют самоконтроль, саморегулирование, самоограничение, самопринуждение. И эти качества развиваются успешнее, чем больше самовоспитания связано с ответственностью перед коллективом.

Настойчивость, терпение, выдержка, умение доводить дело до конца – волевой аспект, который также применяю в педагогической деятельности. Все это истины, которые затрагивают личную жизнь подростка, и становления его как личности напоминает чем-то полет птицы в весеннюю пору: вроде бы знает куда летит, и вроде бы нет, то набрав высоту, камнем падает вниз, то стремительно уносится под облака. Удивительно, сколько здесь свободы, силы и энергии. А наша задача сделать так, чтобы полет был удачным и в нужном направлении.

Обучаясь в наших стенах (технологического техникума) ребята проходят определенную ступеньку на пути моральной зрелости. И мы проходим ее вместе. Свои взаимоотношения со студентами строю на чувствах. Воспитываю чувство благодарности к людям за все и всегда, рядом с ним чувство ответственности и долга. А все вместе приводит к дисциплинированности. Благородство во взаимоотношениях – это дерево, которое зеленеет только тогда, когда его красота питается глубокими корнями человеческого достоинства, чести и уважения к людям, к самому себе.

Учить чувствовать – это, наверное, самое трудное, что есть в воспитании. Школа сердечности, чуткости, отзывчивости, участливости – это дружба, товарищество. Стараюсь воспитывать в из сердцах – подлинно человеческую любовь – тревогу, волнения, заботы, переживания за тех, кто рядом. В беседах, на кураторских часах, а подчас и на занятии следую одной нити: жить в обществе – это значит уметь поступиться своими радостями во имя благополучия, покоя других людей.

Проанализировав труды современных ученых А.А. Леонтьева, Г.М. Андреева, А.А. Бодалева, Н.В. Кузьмина, можно сделать вывод, что культура межличностных отношений складывается из жизнедеятельности студентов в личной, трудовой, учебной сферах. Конечно это сложный многоаспектный процесс взаимодействия педагога и студента, студентов между собой. Поэтому в процессе всей своей трудовой жизни, стараюсь создать условия для выполнения студентами таких функций: перцептивной, состоящей в восприятии и понимании другого с помощью идентификации, эмпатии, рефлексии; коммуникативной в виде передачи и получения учебной информации с помощью вербальных и невербальных средств; интерактивной, соотносимой с обменом учебными действиями; социализацией личности студентов в обществе. Культура таких отношений влияет на интеллектуальный и эмоциональный рост.

Точный и правильный язык, установки, ценности, модель поведения педагога, все это в совокупности тоже влияет на развитие студента, формирует стиль и особенности его мышления. Добрые дела и хорошие поступки, подобные капле. А капля за каплей образуется лужица, водоем, озеро, река, море, океан. А мы, педагоги, стремимся, чтобы этот океан был кристально чистым.

Литературные источники:

1. Александров Ю.И. Субъективный опыт, культура и социальные представления. М.: Институт психологии РАН, 2009г.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник. М.: МГУ, 1980г.
3. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. М.: МГУ, 1982г.
4. Выготский Л.С. Динамика умственного развития школьника в связи с обучением// Педагогическая психология. М., 2005г.
5. Гижов В. А. Традиции и инновации в среде российского студента // Актуальные проблемы воспитания в образовательном процессе вуза: сб. ст. СГАУ, 2016.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Асадуллина Н.А.,
ГБПОУ «Бугульминский профессионально-педагогический колледж»*

Наставничество в системе отношений «преподаватель – студент» играет важную роль в передаче знаний, умений и опыта. Оно основано на принципах партнерства и доверительного неформального общения между преподавателем и студентом.

Взаимодействие в рамках наставничества строится на взаимном доверии и уважении. Преподаватель создает подходящую обстановку, где студент может задавать вопросы, высказывать свои мысли и предложения, а также получать обратную связь и советы от наставника.

Когда я работала над своим образованием, мне очень помогли мои наставники, и я хотела бы сделать то же самое для других людей. Поэтому я нашла свое призвание в работе со студентами.

Работа со студентами – это очень ответственное дело. Нужно быть чуткими к индивидуальным потребностям каждого студента и готовыми оказывать поддержку и помощь в решении различного рода проблем.

Студенческое самоуправление предоставляет студентам возможность активно участвовать в управлении своей образовательной средой и влиять на различные аспекты студенческой жизни, способствует созданию гармоничной и демократичной среды, где мнения и инициативы каждого студента учитываются. Это способствует формированию толерантности, уважения к множеству точек зрения и разнообразию представлений.

Кроме того, студенческое самоуправление способствует формированию гражданской позиции у студентов и повышению их ответственности за будущее своей страны.

В рамках данной работы я выступаю в роли наставника, предоставляющего студенту поддержку и направление.

Моя цель как наставника студенческого совета – помочь студентам стать лучшими лидерами и активными участниками студенческой жизни. Я верю, что

каждый студент имеет потенциал для успеха и достижения своих целей, и я готова помочь им в этом процессе.

Моя роль как наставника заключается в том, чтобы облегчить их путь, помочь в развитии своего потенциала предоставляя необходимую поддержку, наставления и руководство.

Студенческое самоуправление играет важную роль в системе профессионального образования. Оно помогает студентам развиваться как личности, учиться работать в команде и принимать ответственность за свои поступки. Активисты имеют возможность участвовать в различных событиях, организовывать спортивные и культурные мероприятия, а также заниматься общественной деятельностью. Все это помогает им развивать свои лидерские качества и становиться более активными участниками образовательного процесса.

Это подтверждается призовыми местами за участие в мероприятиях различного уровня:

1. Финалисты Всероссийского конкурса на лучшую организацию деятельности органов студенческого самоуправления, 2021 г.

2. Дипломы лауреата Республиканской премии для студентов профессиональных образовательных организаций «Достижение года – 2020 г» и «Достижение года – 2021 г» в номинации «Орган студенческого самоуправления года».

3. «Лучшее учреждение ПОО 2022 в Бугульминском муниципальном районе», в конкурсе «Студенческий турнир 2022» среди студентов Бугульминского муниципального района, 2022 г.

4. Диплом второй степени в номинации «Бабушкин сундук», диплом 3 степени в номинации «Современное песенное творчество» Республиканского фольклорного фестиваля «Народы Поволжья», 2022 г.

5. Лауреат второй степени в номинации «Татарский эстрадный вокал» на V Республиканском фестивале творчества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Поверь в себя!», 2023 г.

6. Лауреат третьей степени в направлении «Эстрадное пение» студенческой весны Республики Татарстан для студентов ПОО, 2023 г.

7. Первое место в номинации «Эмоциональный интеллект» республиканского этапа Всероссийского конкурса «Команда Первых», 2023 г.

Работа со студентами действительно является одним из самых значимых аспектов в образовании. Я рада быть наставником студенческого совета и помогать студентам развиваться как лидеры и активные участники образовательного процесса.

Моя работа и результаты моих студентов вдохновляют меня на дальнейшее развитие и совершенствование своих профессиональных навыков.

В целом, наставничество в системе студенческого самоуправления может стать отличным инструментом для развития молодых лидеров и формирования у них необходимых навыков, и качеств.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Ахметянова М.П.,

ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум»

В ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум» на первом курсе обучающиеся по профессии «Лаборант по физико-механическим испытаниям» выполняют индивидуальные проекты по дисциплине «Химия». Целью наставника при этом, является выполнение готового индивидуального проекта обучающимся в заданные сроки с последующей его защитой.

Для выполнения проекта руководителю необходимо в полной мере реализовать опыт наставника и поэтапно выполнять необходимые задачи.

Одной из первых задач наставника является помощь обучающемуся в выборе темы проекта. Здесь наставник должен поговорить с каждым, выяснить его предпочтения, увлечения, интересы и подобрать наиболее интересную тему для каждого из подопечных, выявить основную цель исследования. После выбора темы, следующий этап – это определение содержания проекта, который наиболее полно будет раскрывать главную цель исследовательской работы. На данном этапе необходимо вместе с обучающимся отсечь ненужные разделы, которые будут только загромождать исследовательский проект, а выбрать только актуальные для данной темы. Например, при выборе содержания для темы «Влияние поваренной соли на организм человека» не нужно нагромождать проект лишней информацией, рассказывать о залежах соли в нашей стране, о видах соли, о строении кристаллов соли. Наиболее оптимальный вариант, рассказать об историческом знакомстве человечества с солью, о роли соли в функционировании организма – циркуляции жидкостей в организме, разжижение крови и лимфы, а также выведения углекислого газа, а затем рассмотреть влияние недостатка и избытка соли в организме.

Один из важнейших разделов проекта – это введение. Наставнику необходимо указать обучающимся, что именно постановка цели и задач в введении исследовательской работы – это та основа, на которую они будут ориентироваться при выполнении проекта. Здесь также необходимо указать актуальность выполняемой работы – важность данной темы для человека, природы, самого обучающегося т.д.

Наставник также обязательно должен дать понять, что он не дает готовые ответы, результаты исследования для него тоже могут стать новым знанием. Например, было интересно узнать, когда обучающийся выполнял индивидуальный проект на тему «Исследование загрязнения воздуха города Нижнекамска», сколько машин проезжает за 10 минут по самому оживленному проспекту Химиков, а потом по результатам расчетов выяснить, какое количество выбросов углекислого газа, тяжелых металлов поступает на этот участок дороги за сутки.

Практическая часть – это также самый важный раздел исследовательской работы. Поставленная цель исследования полностью или частично должна быть раскрыта в практической части. Большинство обучающихся испытывают трудности при выполнении этого раздела. Наставнику-руководителю необходимо подвести каждого обучающегося к выбору темы этого раздела. У кого-то это может быть эксперимент, у кого-то анализ множества источников и обобщение их в виде таблицы, или графика. С обучающимися надо обговорить, что они выберут для выполнения этого раздела, составить план или методику выполнения, обговорить этапы работы. Отрадно видеть, когда обучающийся, который был в затруднении, получив план или алгоритм работы, уходит окрыленный и делает замечательную работу, сопровождая каждый этап фотографиями, графиками, таблицами. Однажды, обучающийся, изучая влияние моющих средств на живые организмы, проводил опыт в своем огороде весной (защита проектов, обычно, проводится в июне) и доказал, что даже небольшое количество моющего средства «Фейри» может погубить обитающих в земле дождевых червей. Эта работа далее участвовала в III Межрегиональной научно-практической конференции «Пропаганда здорового образа жизни: активность, творчество, успех!» в секции «Безопасность жизни и деятельности человека в постиндустриальном обществе» где заняла 1 место.

После того, как работа выполнена, необходимо подготовить презентацию по работе и доклад. Задачей наставника является консультирование обучающихся при подготовке к защите индивидуальных проектов. Студенты учатся выбирать основное из всей выполненной работы для ее защиты.

Таким образом, можно сделать вывод, что роль наставника сводится не только к поиску нужных источников и информации, но и координации процесса написания исследовательской работы, поддержанию обратной связи, эмоциональной поддержке. В индивидуальном проекте нет незначительного раздела, здесь важно все – и содержание, и введение, и теоретическая и практическая части, и заключение, и между всеми частями должна существовать плавная взаимосвязь, за поддержание которой следит руководитель проекта – его наставник.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

*Аюпова Л.Ф.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Актуальной проблемой в сфере профессионального образования в настоящее время является повышение конкурентоспособности специалистов системы образования – учителей. Одной из ключевых задач современного педагога является непрерывное повышение квалификации и постоянное

совершенствование в профессиональной деятельности. В процессе педагогической деятельности современные учителя все чаще задумываются о развитии ряда качеств, от которых зависит успех всей их деятельности. Такими качествами могут быть, например, уверенность в себе, коммуникативные и организаторские способности. Все они характерны для современного учителя – лидера. Действительно, педагогическая деятельность современного специалиста образовательного учреждения характеризуется переходом к работе по внедрению и реализации основных положений Федерального государственного стандарта, устанавливающего принципиально новые требования к системе образования. Новые методы обучения, в свою очередь, предъявляют новые требования к личности самого педагога, формируя новое поколение учителей, обладающих инновационным мышлением.

Педагог сегодня – это профессия, предполагающая наличие у него лидерских качеств, имеющих профессиональную значимость и представляющих собой одно из ключевых условий успешности в своей деятельности. Неотъемлемыми компонентами лидерства учителя становится его способность влиять на других, мотивировать, побуждать действовать, планировать и организовывать деятельность, руководить, брать на себя ответственность за полученные результаты. Успех работы современного учителя- лидера во многом определяется его способностью влиять на обучающихся, делая их соисполнителями в педагогическом процессе, а не просто «подчиненными», бездумно выполняющими указания взрослого [1, с. 190]. Лидерские компетенции учителя нового поколения развивают, прежде всего, в процессе профессионального обучения, в том числе в педагогическом колледже. Однако, идея непрерывности профессионального развития требует, чтобы процесс становления таких компетенций не заканчивался в момент получения диплома о профессиональном образовании, а продолжался в течение всей жизни педагога, приобретая на разных этапах его развития как личности и профессионала новые формы. Мы полагаем, что в условиях педагогического колледжа ключевым условием и формой организации работы со студентами по формированию у них лидерских компетенций является наставничество. Именно оно позволяет наладить связь между формированием профессиональных компетенций и лидерских качеств у студентов, без установления которой невозможно подготовить современного конкурентоспособного учителя – лидера.

Основными аспектами влияния наставничества на процесс развития профессиональных компетенций являются следующие:

- подготовка выпускников к профессиональной деятельности, без него невозможно говорить о проявлении у педагога лидерских качеств и способностей;
- формирование умения учителей нового поколения самостоятельно и эффективно выполнять поставленные перед ними задачи на основе использования лидерских качеств;

- развитие интереса у студентов к осуществлению педагогической деятельности на основе вовлечения обучающихся в педагогический процесс, делая их соисполнителями в обучении и формировании личности.

Наставничество в условиях педагогического колледжа осуществляется также через совместную деятельность преподавателя и студентов. Его содержанием становится практическое освоение преподавателем инновационных педагогических технологий и их применение в работе с обучающимися; ознакомление обучающихся с особенностями педагогического взаимодействия и создание атмосферы успеха; совместный выбор наиболее эффективных форм организации воспитательной работы; консультации по общим вопросам организации взаимодействия с родителями обучающихся; консультации по самообразованию.

В 2023 году Нижнекамском педагогическом колледже, одной из первых в городе, создана первичная ячейка РДДМ «Движение первых». Ключевая задача наставников движения заключается в том, чтобы своим личным примером и деятельностью популяризировать ценностные ориентиры среди обучающихся. Нам, как наставникам важно, чтобы каждый студент был услышан и замотивирован; рассчитываем, что «Движение первых» вовлечёт множество ярких, целеустремлённых ребят в добровольчество, содержательные, образовательные, творческие, спортивные проекты. Приобщая студентов к общественно-полезным делам, повышая интерес к развитию и самореализации в жизни, никак не обойтись без регулярной методической поддержки наставников. Главная цель которого – формирование пространства для диалога детей и взрослых, укрепление традиционных семейных ценностей, создание равной, доступной, интересной среды для развития и самореализации по самым разным направлениям.

Реализация такой работы обеспечивает объединение как внутренних, так и внешних форм воздействий на личность будущего учителя, стимулируя развитие и проявление у него лидерских компетенций. В ходе взаимодействия с наставником развиваются психологические качества будущего специалиста, его мотивация и готовность к лидерству, активная познавательная деятельность, личный практический опыт. И, в то же время, наставничество обеспечивает насыщенное содержание и разнообразие профессиональной деятельности преподавателя, успешность формирования системы профессиональных и личных отношений с субъектами процесса образования. Формирование лидерских компетенций студента является результатом совместных усилий самого обучающегося и его наставника. Таким образом, наставничество сегодня выступает как одно из ключевых условий формирования лидерских компетенций в процессе профессионального становления будущих учителей. На наш взгляд, данная форма методической работы позволяет создать в педагогическом колледже все необходимые организационно-педагогические условия, определяющие становление педагогов – лидеров, способных вести за собой других участников образовательного процесса: обучающихся и родителей, коллег, представителей социальных партнеров школы.

Литературные источники

1. Конокпаева, И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент//И.С. Конокпаева. Молодой ученый.,_ 2021. №4(346), с.172
2. Протопова, В. А. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования / В. А. Протопова, А. В. Тищенко. – Текст: электронный // Мир науки. – 2018. – № 3.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» НА ПРИМЕРЕ ГАПОУ «АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

*Бадртдинова З.И., Шарапова Г.М.,
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»*

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы»). Так, проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Повышение качества современного образования связывается с решением множества задач: профессиональное развитие педагогов, обеспечение успеха каждого студента, создание в образовательной организации материально-технических и психолого-педагогических условий, предполагающих успешные взаимоотношения в коллективе. Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество.

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие наставника и наставляемого с целью разносторонней поддержки наставляемого, развитие его самостоятельного мышления, воспитание активности и заинтересованности в поисках знаний.

Наставничество в системе отношений «педагог – студент» предполагает передачу опыта, знаний, умений посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства. Наставляемый посредством взаимодействия с наставником, опираясь на его активную позицию, решает конкретные задачи: жизненные, личные, профессиональные. Он ориентируется на помощь и поддержку со стороны наставника, благодаря чему приобретает новый опыт, а также формирует и совершенствует навыки. Наставник характеризуется наличием актуального опыта и знаний по решению тех или иных задач, в частности, направленных на достижение жизненных, личных, профессиональных результатов. Наставник желает и готов поделиться этим опытом с наставляемым.

Функции наставничества «педагог-студент»:

- развитие метапредметных образовательных результатов;
- воспитание моральных качеств и нравственных ценностей, личностных результатов;
- совершенствование предметных результатов или ликвидация академической задолженности, помощь в освоении сложных тем учебных предметов;
- оценка результатов наставничества, оценка достижения образовательных результатов, результатов участия в спортивной, интеллектуальной, творческой и исследовательской деятельности;
- содействие в установлении эффективных коммуникаций со сверстниками и педагогами.

Многообразие форм и методов наставнической деятельности направлено на выполнение основных задач и функций наставника в образовании. По количеству наставляемых выделяют следующие формы наставничества:

- индивидуальное – предполагает персональное сопровождение наставника с учетом его потребностей;
- групповое – сопровождение одним наставником (или командой) группы наставляемых со схожими потребностями;
- коллективное – предусматривает организацию наставничества с большой группой лиц, обладающих различными потребностями.

По особенностям организации наставничества:

- прямое – предполагает непосредственный контакт с наставляемым не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- опосредованное – чаще всего реализуется достаточно формально, через советы, рекомендации, а личные контакты могут быть сведены к минимуму.

По особенностям взаимодействия участников:

- открытое – в данном случае рассматривается как традиционная форма наставничества, связанная с передачей жизненного и профессионального опыта;
- скрытое – происходит незаметно для наставляемого.

По используемым технологиям:

- традиционное – предполагает работу с наставником в классическом варианте в процессе осуществления педагогической деятельности или обучения;
- электронное или виртуальное наставничество – используется обычно как дополнение к традиционному, когда наставник и наставляемые используют средства виртуального общения. Сочетание различных форм наставничества обеспечивает эффективность данной деятельности.

В ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» внедрена и успешно реализуется целевая модель наставничества по форме «педагог-студент». Из опыта работы по сопровождению реализации данной формы наставничества можно выделить успешные виды взаимодействия педагогов, такие как:

1. Наставничество при подготовке к участию в научно-практических конференциях «Первые шаги в науку», «Большая перемена», «Студенчество в науке – инновационный потенциал будущего», «Профессионалы - 21 века», «Интеллектуальный потенциал молодежи XXI века»

2. Наставничество при подготовке к участию в олимпиадах, республиканского, всероссийского уровня с получением по итогам участия призового места или сертификата участия, что считается хорошим показателем результативности программы наставничества.

Стоит понимать, что у каждого свой путь. Неоднократно кто-то будет опережать, кто-то отставать, и у каждого будет свой финиш. Но, чтобы путь был несложным, нужно поддерживать друг друга, а в какие-то моменты помогать друг другу и тогда можно ожидать хороший результат. Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальными: связанные с продуктивной деятельностью подопечного; его поведением и поступками; связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения; связанные со сбережением здоровья; связанные с межличностными отношениями; связанные с мотивацией и целевыми установками; связанные с профессиональным и карьерным ростом. Но каждый результат имеет свое весомое значение, а в совокупности они показывают идеальную систему наставнического взаимодействия.

Список использованной литературы:

1. Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
2. Селиверстова М. В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М. В. Селиверстова, Д. А. Беляева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 3-2. С. 110–116.
3. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса. 2017. № 6 (38). С. 8–13.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*Барсова В.И., Иванова Е.И.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

Основной целью профессионального образования в настоящее время является существенное повышение качества образования, разработка нового содержания образования, обеспечивающего востребованность и конкурентоспособность выпускников государственных образовательных

учреждений среднего профессионального образования на рынке труда. В этом направлении ведется кропотливая работа всеми учебными заведениями с использованием различных педагогических и методических приемов в том числе и наставничества. Развитие компетенции будущего специалиста невозможно добиться без вовлечения студентов в исследовательскую деятельность.

Отечественная педагогическая наука учебно-исследовательскую деятельность в условиях образовательного процесса рассматривает как специально организованную, познавательную творческую деятельность обучающихся, целью которой является получение новых для обучающихся знаний об объекте исследования, формирование новых способов деятельности, исследовательских умений и познавательных мотивов. На сегодняшний день развитие научно-исследовательской деятельности в учреждениях среднего профессионального образования становится важнейшим средством обновления содержания и повышения уровня профессиональной подготовки в процессе модернизации системы профессионального образования

Сегодня обществу нужны инициативные люди и самостоятельные специалисты, способные постоянно совершенствовать свою личность и деятельность. Именно они отличаются высокой восприимчивостью, любознательностью, готовностью к быстрому обновлению знаний, расширению арсенала навыков и умений. Важно, чтобы будущий специалист мог преодолеть любые возникающие затруднения.

В нашем техникуме ежегодно проводится студенческая научно-практическая конференция: «Исследовательский марафон». Организация учебно-исследовательской деятельности студентов невозможно без четко налаженной системы наставничества. Наставничество призвано оказывать помощь студентам техникума в организации и проведении различных видов самостоятельной учебно-исследовательской деятельности в течение всего периода профессиональной подготовки включая и учебную и производственную практики. Наставничество в области формирования исследовательской культуры в нашем техникуме работает по трем направлениям.

1. Преподаватель – обучающийся (студент);

Каждый преподаватель индивидуально выбирает форму организации учебно-исследовательской деятельности в зависимости от специфики дисциплины, определяются вместе с студентом темой исследования. Наставничество на данном этапе направлена на развитие личности как субъекта учения, содействует его профессиональному росту и профессиональной мобильности посредством формирования и развития личностных качеств: активности, инициативности, организованности, креативности, гибкости, самоконтроля. Необходимо развивать способность к «добыванию» новых знаний, генерированию идей, гипотез. В работе преподавателя со студентами ставятся основные цели и задачи учебно-исследовательской работы студентов:

- расширение кругозора студентов в области достижений отечественной и зарубежной науки;
- выявление наиболее одарённых студентов в разных областях науки и развитие их творческих способностей;
- активное включение студентов в процесс самообразования и саморазвития;
- совершенствование умений и навыков самостоятельной работы студентов, повышение уровня знаний и эрудиции в интересующих областях науки;
- организация учебно-исследовательской деятельности студентов для усовершенствования процесса обучения и профессионального становления;

2. Обучающийся – обучающийся

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Наставничество может осуществляться и в групповой форме, когда один наставник берет опеку над несколькими студентами и помогает им в работе над проектом. Цель реализации формы наставничества «обучающийся – обучающийся» – разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в проведении исследования по определенной теме и подготовка к публичному выступлению по результатам исследования. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым – оказание помощи и создание комфортных условий и коммуникаций для проведения исследовательской работы над определенной темой. Наставником может быть назначен активный обучающийся старшего курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов разных уровней, лидер, принимающий активное участие в жизни техникума. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах.

3. Работодатель – обучающийся

Студенты по учебному плану проходят учебную и производственные практики, как правило в условиях производственного предприятия. Привлечение в качестве наставника по выполнению исследовательского проекта представителя работодателя дает отличный результат. Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия организаций среднего специального образования и производственных предприятий с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного

профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Наставничество позволяет существенно активизировать исследовательскую работу студента за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и примеры поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу. Наставник от работодателя должен быть равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Он должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения. Форма наставничества «работодатель – студент» может быть использована как часть программ учебной и производственной практик, а в нашем случае это совместная исследовательская деятельность с последующим представлением результатов исследования на научно практической конференции.

Основными формами учебно-исследовательской работы являются:

- подготовка рефератов, докладов с обзором научных достижений в профессиональной области;
- участие студентов в лабораторно-практических занятиях и работе кружков;
- курсовое и дипломное проектирование;
- участие в научных семинарах, конференциях, смотрах-конкурсах научных и учебно-исследовательских работ, олимпиадах по дисциплинам и специальности;
- участие в городских, региональных и международных научных конференциях.

Для молодых специалистов важно умение не только оперировать полученными знаниями, обладать полученными практическими навыками, но и уметь активно самообучаться, легко адаптироваться к быстро меняющимся условиям современного производства, что невозможно без значительной творческой активности мыслительных процессов и профессионально-

творческой подготовки специалистов. Именно на это и направлена учебно-исследовательская работа обучающихся в учебных заведениях СПО.

Для студентов, занимающихся учебно-исследовательской деятельностью, очень важно публичное представление результатов своей работы, признание ее социальной значимости. Научно-практическая конференция является заключительным этапом учебно-исследовательской работы и демонстрирует, насколько серьезно работает учебное заведение в данном направлении деятельности.

Список использованной литературы

1. Бережнова Е.В. Основы учебно-исследовательской деятельности: учебное пособие для студентов СПО – 8 изд. М.: «Издательский центр Академия», 2019.
2. Брыкова О.В. Проектная деятельность в учебном процессе Москва, 2022.
3. Кузнецова М.А.: Психология общения — М.: РГУП, 2019.

МЕТАФОРИЧЕСКИЕ АССОЦИАТИВНЫЕ КАРТЫ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

*Башарова Г.Б.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Важнейшим аспектом профессионального развития, является процесс становления профессионального самосознания и прежде всего образа «Я – будущий педагог». Работа с образом «Я» будущего учителя, формирование временной перспективы профессионального развития – одно из ключевых направлений работы по психологическому сопровождению профессионального развития педагога на этапе обучения в колледже. Как отмечают многие исследователи, «на этапе профессионального образования необходим целенаправленный процесс создания педагогических условий, содействующих обогащению образа педагога у студентов» [3. с. 56-87].

Представление студента о себе как будущем учителе выступает стержневым детерминирующим фактором профессионального развития. Образ «Я – будущий педагог» можно рассматривать как порождающую модель, задающую перспективы становления и развития будущего специалиста педагогической деятельности. В соответствии с этим работа по развитию представления о себе как об учителе в будущем должна вестись в следующих основных направлениях: 1) проработка, актуализация представлений студента-педагога об идеале в педагогической профессии, который у каждого наполнен своим содержанием, в соответствии с ценностными ориентациями, индивидуально-типологическими особенностями, собственным опытом общения с учителями в роли ученика, 2) постройка собственной временной перспективы профессионального роста, этапы, направление и масштабы которого так же будут индивидуальными и неповторимыми у каждого

студента, 3) объективная оценка «сильных» и «слабых» сторон своей личности, применительно к педагогической профессии [1, с. 23-24].

В качестве работы с метафорическими ассоциативными картами в процессе практических занятий для будущих педагогов образа «Я учитель» используем групповую технику работы с МАК «Идеальный учитель». Предлагаем её подробное описание.

Техника «Идеальный учитель»

Цель: развития у студентов представления о себе как о будущем учителе, формирование временной перспективы профессионального роста.

Инструментарий: колода МАК «Persona» (или любая другая портретная колода), тетрадь для записи, шариковая ручка.

Алгоритм работы:

1. Карточки из колоды «Persona» раскладываются изображением вверх. Ведущий даёт инструкцию: «Представьте себе, что со всего мира, и возможно не только нашей планеты, съехались самые лучшие, самые выдающиеся учителя. Те учителя, которых можно с восхищением, благоговением и гордостью назвать Идеальными учителя. И это вовсе не обязательно учителя по должности, это, прежде всего учителя по своему призванию, по своему духу, по тому, как к ним относятся их ученики. Перед вами портреты этих учителей. Их много. Но среди них, безусловно, есть Идеальный учитель именно для вас. Найдите его среди этих учителей. Ориентируетесь при этом не на внешний образ, а на то, как он отзывается в вашем сердце, какие чувства вызывает. Какая карточка вас «позовёт», какой образ вас больше всего «зацепит». Прислушайтесь к себе и выберите своего Учителя.

2. После того как участники выбрали карточки Идеальных учителей. Дается следующая инструкция: «Найдите удобное место в аудитории, поставьте перед собой портрет вашего идеального учителя и запишите все мысли, которые приходят вам, когда вы смотрите на него. Начните с вопросов: Как его имя? Сколько ему лет? Где он живёт? Что любит больше всего? О чём мечтает? За что его больше всего ценят его ученики?

3. Затем участники вместе с ведущим садятся в круг. Ведущий говорит вступительное слово: «Представьте, что ваши Идеальные учителя собрались вместе. Возможно это какой-то форум или фестиваль. И сейчас каждый учитель представится, немного расскажет о себе и у других учителей и ведущего будет возможность задать ему интересующие уточняющие вопросы». Участники садятся в круг, и каждый студент представляет остальным своего Учителя, отвечает на вопросы других участников и ведущего. На этом этапе зачастую удаётся существенно расширить представления участников об идеальном учителе.

4. Каждому участнику ведущий задаёт вопрос «С кем из присутствующих учителей хотел бы более тесно пообщаться его учитель? Какие темы могли бы они обсудить в разговоре? Что в нём особенно привлекает? Данный этап тоже достаточно важен, поскольку позволяет

участникам расширить представление о своём идеальном учителе, за счёт обратной связи от других студентов, находящихся в актуализированном состоянии своих идеальных образов.

5. Завершающий этап. Осуществляется рефлексия произошедшего в процессе упражнения. В процессе которой участники часто приходят к пониманию того, что, описывая идеального учителя они говорили о себе, своём образе «Я-идеальный учитель» и делятся своими мыслями и чувствами по этому поводу.

Задача психолога: 1. На начальном этапе важно создать атмосферу таинственности, сказочности. Для этого можно использовать так же расслабляющие, актуализирующие творческое состояние музыкальные композиции. 2. Во время представления участников желательно чтобы карточку с Идеальным учителем участника держал ведущий. Это позволит участнику не только показывать своего учителя, но и видеть его самому. Кроме того, можно предложить участникам отвечать на вопросы за своего Учителя от первого лица, что способствует более глубокому прочувствованию соответствующего ресурсного состояния.

Выводы: данная техника позволяет актуализировать, материализовать свой образ идеального профессионального будущего, что даёт возможность, во-первых, сделать его более детальным и осознанным, во-вторых, посмотреть на свой идеал со стороны, оценить нравится ли такой вариант профессионального развития или хочется что-то в нём доработать, изменить, в-третьих, появляется возможность углубить свои представления об идеальном варианте самореализации в профессии на основе знакомства с образом «Идеальный учитель» своих одноклассников.

В заключение хотелось бы ещё раз подчеркнуть, что метафорические ассоциативные карты являются ёмким, глубоким и универсальным психологическим инструментом, который может эффективно использоваться в самых различных сферах психологической и педагогической практики и, в том числе, в психологическом сопровождении профессионального становления будущих учителей на этапе обучения в вузе.

Использованная литература

1. Донцов, А. И. О ценностных отношениях личности / А. И. Донцов // Сов. педагогика. – 2022. – № 5. – С. 67–76.

2. Донцов, А. И. Профессиональные представления студентов-психологов [Текст] / А. И. Донцов, Г. М. Бескрылова // Вопр. психол. – 1999. – № 2. – С. 42–49.

3. Есипова, Е. В. Культурологические основы формирования ценностного отношения к педагогической профессии: Дис. канд. пед. наук [Текст] / Е. В. Есипова. – Ростов н/Д, 2007.

4. Ефимов, В. Ф. Гуманизация образовательной среды в школе как условие личностно-ориентированного образования [Текст] / В. Ф. Ефимов // Нач. шк. – 2007. – № 11. – С. 3-7.

5. МАК «Persona»

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАМАДЫШСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ПО ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ДЕМОНСТРАЦИОННОМУ ЭКЗАМЕНУ

*Башлыкова Р.М.,
ГАПОУ «Мамадышский политехнический колледж»
Гизетдинова Ю.М.,
ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный
педагогический университет»,
Индустриально-педагогический колледж*

Наставничество в образовательном процессе рассматривается в данной статье как практический инструмент рефлексивно-гуманистической педагогики сотворчества С.Ю. Степанова [3]. Позиция сотворчества, совместного созерцания в труде являются, на наш взгляд, мощным мотиватором к саморазвитию и самосовершенствованию в практической деятельности, связанной с овладением рабочей профессии. Принципы, предложенные авторами рефлексивно-гуманистической педагогики сотворчества, являются основой построения наставнической деятельности в Мамадышском политехническом колледже.

Наставничество в ГАПОУ «Мамадышском политехническом колледже» стало официально оформленным, массовым с 2015 года, вместе с началом участия обучающихся колледжа на конкурсах по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» [5], а также когда в средних профессиональных образовательных учреждениях стало обязательным по завершению обучения проведение демонстрационного экзамена (далее - демозкзамен) [4]. Ранее наставничество было сосредоточено только на отдельных обучающихся, чье овладение ЗУН вызывало затруднения в рамках обучения в учебных группах или, наоборот, обучающиеся, проявляющие талант, проявляющие инициативу в овладении профессиональными знаниями. В данном случае к конкретным обучающимся прикреплялся наставник и они совместно выстраивали его дальнейшую образовательную траекторию.

Необходимость тщательной подготовки обучающихся к демозкзамену дала основание ввести наставничество в повседневную учебную практику в Мамадышском политехническом колледже. Построение наставничества в колледже представляет собой закрепление к каждой учебной группе наставника, который разрабатывает план по подготовке к демозкзамену, а отдельных обучающихся - к конкурсу рабочих профессий «Молодые профессионалы». Каждый план содержит следующие основные компоненты наставничества:

- методические приемы «разогрева» (знакомство, ознакомление с правилами взаимодействия наставник-обучающийся, упражнения, ситуационные и имитационные игры на осознание и рефлексии своих способностей и возможностей [2, с.39]);

- выполнение тренировочных заданий, направленных на формирование умений, необходимых для выполнения заданий конкурсов рабочих профессий «Молодые профессионалы» [5]:

1. Конкурсное задание «Молодые профессионалы» 2016 по компетенции «Татар ашлары» включало в себя приготовление губадии с кортом, эч-почмаки, чак-чак, суп-лапша с курицей (токмач), десерт к чаю.

2. Конкурсное задание «Молодые профессионалы» 2017 по компетенции «Выпечка осетинских пирогов» включало в себя приготовление пирогов треугольной формы Артадзыхон, пирога с сыром Уалибах, пирога с листьями свеклы и сыром Цахараджын, пирога с сыром и картофелем Картофджын, пирога с мясом Фыдджын.

3. Конкурсное задание «Молодые профессионалы» 2018 по компетенции «Хлебопечение» включало в себя приготовление халлов, бриошей, тайных булочек, хлеба пшеничного.

13-14 декабря 2016 года обучающаяся Давыдова Юлия, принимала участие в сетевом чемпионате «Молодые профессионалы» по компетенции «Татар ашлары» в г. Казань и по итогам этого чемпионата Юлия заняла 8 место среди 30 участников, получила сертификат участника.

В 2017 году обучающаяся Тимофеева Регина принимала участие в сетевом чемпионате «Молодые профессионалы» по компетенции «Выпечка осетинских пирогов» в г. Казань, по результатам этого чемпионата Регина заняла 3-е место, была награждена диплом, в связи с этим обучающаяся попала на региональный чемпионат «Молодые профессионалы» по компетенции «Выпечка осетинских пирогов» и по итогам регионального чемпионата Регина заняла 4-е место, получила сертификат участника.

В 2018 году обучающийся Сибгатуллин Наиль принимал участие в сетевом чемпионате «Молодые профессионалы» по компетенции «Хлебопечение» в г. Казань, по результатам этого чемпионата Наиль занял 6-е место, получил сертификат участника.

- выполнение заданий Демозкзамена по направлению подготовки учебной группы [4]. За последние 5 лет более 73% от общего количества обучающихся Мамадышского политехнического колледжа демонстрационный экзамен был сдан на оценку «4» и «5»;

- общий анализ выполнения заданий, рефлексия;
- индивидуальное консультирование, беседы.

Кроме того, наставниками Мамадышского политехнического колледжа выделены морально-психологические методы подготовки обучающихся к международным конкурсам и демозкзамену. Среди них: способствовать успешному выполнению первых заданий (создать ситуацию успеха), метод выступления с мастер-классами перед новыми лицами и в новой обстановке, избегание наставником замечаний о волнении или боязни на конкурсе, помощь наставника в распределении времени на подготовку к различным заданиям конкурса, проявление искренней веры в способности обучающихся и другие [1, с.4]

По наблюдениям и опросу обучающихся и преподавателей-наставников о практике внедрения наставнической деятельности в Мамадышском политехническом колледже были получены положительные отзывы. Так как в течение учебного года обучающиеся сближаются со своим наставником, не боятся задавать ему вопросы, меньше боятся проявлять свои эмоции, переживания по подготовке к международным и всероссийским конкурсам профессионально мастерства.

Таким образом, наставничество, на наш взгляд, позволяет не просто подготовить обучающихся к профессиональным конкурсам и/или демоэкзамену, но и развивать интерес к будущей профессиональной деятельности.

Источники и литература:

1. Галимова Р.М. Современные морально-психологические методы подготовки участника к Международному конкурсу Worldskills по кулинарии // Формирование профессиональных компетенций мастеров производственного обучения с учетом стандарта Worldskills: Всероссийский семинар мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций [Электронный ресурс]. - Набережные Челны, 20 декабря 2018г. - ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова», 2018. - 209 с.

2. Навигатор для наставников «Новые гуманитарные компетенции для педагога, наставника» / под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой - Казань, 2015. - 96 с.

3. Степанов С.Ю. Принцип сотворчества как условие развития субъектов образовательного процесса// Стенограмма межрегионального совещания-семинара по проблеме «Повышения уровня управления развитием дополнительного образования детей» 13-15 марта 1999 г. - Петрозаводск.

4. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403073179/>

5. <http://worldskills.ru/>

КОГНИТИВНАЯ ГИБКОСТЬ КАК ВАЖНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ЭКСПЕРТА

*Бикметова С.А., Бикметова Р.Ж.,
Нижнекамский филиал
УПО «Колледж Казанского инновационного университета»*

В настоящее время образовательный процесс все больше погружается в реализацию национальных проектов России. Они в свою очередь требуют освоения педагогом новых компетенций, таких как реализация экспертной деятельности. Под понятием эксперт мы чаще всего понимаем деятельность специалиста, которые обладает определенным набором знаний, умений и квалификаций по вопросу, рассматриваемому или решаемому другими людьми. Деятельность эксперта сопряжена с заключением, который он должен дать при

рассмотрении какого-нибудь вопроса. Эксперты востребованы: при экспертизе работ обучающихся на ГИА, ЕГЭ, ВПР; в конкурсах работ обучающихся, предметных олимпиадах, конференциях исследовательских и проектных работ; аттестационных комиссиях, в конкурсах профессионального мастерства и т.п.

Всё чаще встает вопрос: А какими качествами должен облагать эксперт-педагог? Набор личностных и профессиональных качеств может быть различным это и добросовестность, конфиденциальность, беспристрастность, объективность, порядочность, честность, интерес к людям и к работе с ними, хорошие вербальные способности, владение искусством педагогических переживаний, способность к педагогической импровизации. Но самым важным и неотъемлемым будет то, что эксперту-педагогу необходимо сначала получить личный опыт в той сфере, где ему необходимо дать заключение. А значит, эксперту-педагогу необходимо постоянно расширять общий профессиональный кругозор; повышать квалификацию в вопросах, по которым будет проводиться экспертиза; принимать критерии экспертизы, четко следовать процедуре экспертной деятельности в соответствии с положением о конкурсе/олимпиаде; следить за пунктуальностью в работе и нести ответственность за выполнение поставленных задач [2].

Педагогу-эксперту необходимо развивать навыки эффективной коммуникации особенно такие как:

- начинать общение необходимо с интересных фактов, вопросов, с демонстрацией имеющихся достижений, которые вызовут интерес к предстоящей информации, которая позволит обучающимся начать разрабатывать уникальный проект;
- сильно привлекает внимание обучающихся захватывающее начало, так же, как и внезапное молчание;
- стараться смотреть на вещи с точки зрения студента и никогда не говорит, что он не прав, наоборот проявить уважение к его мнению;
- уметь признать свою не правоту и делать это быстро и решительно [3].

Помимо выше перечисленного педагогу-эксперту необходимо уметь:

- переключаться с одной мысли на другую, то есть иметь гибкость мышления;
- обдумывать несколько вещей одновременно, то есть смотреть на проблему сегодня и какой она будет завтра, с позиции и обучающегося в общества в целом;
- видеть возникающие противоречия, стараться их раскрыть и искать новые закономерности;
- обладать способностью адаптировать поведение и мышление к неожиданным, новым и постоянно изменяющимся ситуациям, которые происходят в обществе [2].

Актуальность создания инновационной деятельности педагога-эксперта крайне важна в сфере развития современных технологических кружков, которые должны быть доступны каждого обучающемуся на всех уровнях

образования (начального общего, среднего общего, среднего профессионального и высшего). Несмотря на активное развитие площадок, кружков, лабораторий, которые охватывают обучающихся в различных направлениях, всё также остро ощущается дефицит педагогов-экспертов, которые готовы направлять, мотивировать и в конечном счете развивать обучающихся.

Развитие компетентности – когнитивная гибкость педагога-эксперта позволит обеспечить включение обучающихся в проектную и исследовательскую деятельности. В конечном счете, компетентность транслируя нормы, образы и опыт экспертной деятельности через различные форматы (конкурсы, олимпиады, конференции) способствует повышению уровня мотивации обучающихся к различной деятельности.

Список используемой литературы:

1.Кирышева В.А. Современное состояние экспертной деятельности наставника. - <https://ntcontest.ru/mentors/all-for-mentors/>; <https://academy.sk.ru/events/1184>

2.Милютина Н.В. Профессионально-важные качества и знания эксперта-педагога./ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина». - 2023.

3. Султанова И.В. Этические правила профессиональной деятельности и поведения эксперта-педагога. / «Севастопольский государственный университет». – 2023.

НАСТАВНИЧЕСТВО СТУДЕНТОВ КАК ФОРМА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

*Блинова А. Ю.,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»*

Актуальность возрождения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина. Указом Президента 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника [3].

Так же Указом президента В.В. Путина определен запрос на новое качество образования, в части достижения стратегической цели образования по вхождению Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования [2].

Сегодня в системе образования идут коренные перемены: появляются новые стандарты образования, программы – все это требует обновления принципов подачи учебного материала, внедрения инновационных образовательных технологий.

С каждым днем увеличивается информационный поток, из которого необходимо отобрать самые новые, самые точные сведения по разным направлениям науки.

Обновление системы образования требует от педагогов постоянной работы по профессиональному саморазвитию, самообразованию, поиску новых подходов к обучению студентов, будущих педагогов. В таких условиях сложно бывает опытному педагогу, а начинающему тем более. Очень важно, чтобы рядом был педагог с опытом, мастер своего дела, наставник.

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1, с. 6].

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 [4].

Наставничество — одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Работая в педагогическом колледже, мы обучаем будущих педагогов, поэтому практика наставничества здесь необходима. Работа со студентами предполагает не только теоретические уроки, но и практические, как в виде всевозможных практик с детьми. В связи с этим, деятельность преподавателя по сопровождению студентов выступает важным условием их профессионального становления.

Преподаватель-наставник должен постоянно сотрудничать со своими наставляемыми. Учитель помогает студенту постигать будущую профессию, а студент рассказывает что-то новое своему педагогу.

Благодаря такому тандему можно выстроить межличностный диалог на основе понимания, доверия, взаимного уважения и равенства.

Работая со студентами, обучающимися по специальности «Дошкольное образование», я использую разные формы взаимодействия: руководство практикой, методическое сопровождение при подготовке студентов к конкурсам, написании научных статей.

Имея опыт работы в дошкольном учреждении, мною проводятся консультации, разъясняющие требования к организации практических занятий студентами с детьми дошкольного возраста, делюсь секретами мастерства.

При подготовке к конкурсам важны не только знания и умения, но и психологический настрой студента. Важна поддержка и понимание — все это помогает студенту преодолеть психологические и методические трудности.

Наставничество в форме «педагог-студент» помогает мне, как педагогу-наставнику, оказать влияние на обучающегося, помочь ему в профессиональном становлении, способствовать его ценностному и личностному наполнению, получить профессиональные навыки.

Подводя итог, можно говорить о том, что наставничество — это один из эффективных способов передачи опыта студентам. Задача педагога-наставника

– раскрыть потенциальные возможности студента, сформировать профессиональные компетенции.

Список литературы

1. Настольная книга «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.
2. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 31.01.2023). — Текст : электронный
3. https://edu.gov.ru/god_pedagoga_i_nastavnika
4. <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2023/07/24/nastavnichestvo-effektivnyy-sposob-povysheniya-kachestva>

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОЛЛЕДЖЕ КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Богданова Л.Г.,
ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж»

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, но если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов...»
А.С. Макаренко*

Образование в жизни общества во все времена было значимо: оно развивало экономику государств, воспитывало культуру поведения людей, формировало ценностные установки и др. В широком смысле понятие «образование» — процесс или продукт формирования ума, характера и физических способностей личности.

Издавна к педагогу было особое отношение. В древнем Риме учителя имели ряд привилегий: им выплачивался гонорар, в средневековье учителя воспринимали как человека, способного направить ученика на путь добродетели. Живший в XIII веке учёный-монах Винсент де Бове писал, что хороший учитель должен иметь «талантливый ум, честную жизнь, смиренные знания, естественное красноречие, опыт преподавания».

К сожалению, в последние десятилетия отношение к учителю резко изменилось, причем в худшую сторону по разным причинам. Но несмотря на это, учитель — должен обязательно оставаться наставником! Решение президента В.В. Путина посвятить 2023 год Учителю еще раз подтверждает

значимость для общества гуманистической миссии, которая лежит в основе профессии. Ведь именно талантливый педагог, опытный наставник открывает детям путь к познанию и развитию, достижениям и открытиям. Учитель формирует ценностные ориентиры, ищет в каждом ребенке зерна таланта, позволяет совершать ошибки, чтобы найти себя и свое призвание, стать счастливым и самодостаточным человеком.

Многими качествами - авторитетом, знаниями, опытом, а также ощущением мира, которое наставник передаёт молодым коллегам, чтобы их путь становился чуть проще и короче. В связи с этим в образовательных организациях необходимо организовать четкую систему методического сопровождения.

Методическое сопровождение молодых педагогов – одно из основных направлений работы методической службы в профессиональной образовательной организации (ПОО). По мнению Никишиной И.В. «Методическое сопровождение – это специально организованное систематическое взаимодействие, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в реальной педагогической деятельности с учетом его профессионального и жизненного опыта» [1, с.12]. В связи с этим, администрация колледжа играет важнейшую роль в организации наставничества и методического сопровождения молодых преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО.

Наставничество является элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации. Как показывают проведенные исследования, в организациях с развитой системой наставничества профессиональная адаптация молодых сотрудников происходит намного быстрее и эффективнее. В свою очередь, это помогает более успешно решать стратегические задачи и в условиях кадрового дефицита стать более конкурентоспособной образовательной организацией.

Организуя методическое сопровождение молодых коллег, необходимо четко определить управленческие задачи, а именно:

- осуществление методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;
- содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;
- разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;
- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;
- развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в образовательной организации;
- разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов [2, с.6].

Методическая помощь является важным аспектом в работе с молодыми специалистами. Для оказания методической помощи в ГАПОУ «БСТК» в течение многих лет успешно функционирует *Школа молодого педагога*. Она

призвана пропагандировать достижения педагогической науки, формировать педагогическое мышление, обеспечивать профессиональную, социальную и психологическую поддержку начинающих специалистов. Занятия в Школе молодого педагога проводятся два раза в месяц и направлены на формирование умений, которые определяют оптимальность планирования и проектирования процесса обучения.

Свою работу мы строим по принципу партнерского сотрудничества. На первых занятиях проводим собеседование, анкетирование, далее знакомим с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, консультируем по вопросам ведения учебной документации, планированию и осуществлению учебно-воспитательного процесса в колледже. Далее на каждого педагога оформляется карта наблюдений, в которой фиксируются результаты организации учебно-воспитательного процесса, ведется работа по оформлению личного портфолио. В первый год работы оказываем методическую помощь в подготовке и проведении теоретических и практических занятий, организации работы с родителями обучающихся, а также внеурочной деятельности.

На второй год молодые специалисты привлекаются к участию в семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях, организации методических недель, творческих отчетов предметно-цикловых комиссий и т.д.

Безусловно, молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Поэтому, заметив его успехи, мы отмечаем их вслух на педагогических советах и консультациях, так как похвала поднимает не только настроение, но и стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к дальнейшей работе. Оценка деятельности молодого специалиста проводится в двух направлениях: регулярная оценка (ежемесячная, ежегодная) влияет на стимулирующие выплаты; аттестация на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию. В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение рекомендаций, индивидуальных планов работы.

Для обеспечения роста мастерства молодых педагогов, контроля за их деятельностью по вопросу усвоения обучающимися ФГОС СПО по учебным дисциплинам, ПМ/МДК, повышения эффективности результатов работы всех участников образовательного процесса, администрация образовательной организации систематически посещает учебные занятия в соответствии с графиком. Для объективной оценки деятельности педагогов разработаны критерии оценки уроков и схема анализа урока по ФГОС СПО. После посещения занятия администратор проводит собеседование с преподавателем по следующим направлениям: самоанализ учебного занятия педагогом; анализ урока администратором, посетившим учебное занятие; согласование выводов преподавателя и администратора по результатам посещения. Таким образом, методическое сопровождение оказывает важную роль в

самосовершенствовании начинающего педагога, способствует его профессиональному становлению.

Список использованных источников:

1. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении. – Волгоград: Учитель, 2017. – 127 с.
2. Петров, А.Н. Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы. / Вестник высшей школы. – 2014. – №10. – С. 6.

ИНСТИТУТ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА (из опыта работы СТМ «Поколение Будущего»)

*Борзилова Л.В.,
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»*

«Я видел дальше других, потому что стоял на плечах гигантов».
Исаак Ньютон

Институт наставничества имеет такую же по продолжительности историю, что и история человечества. Кто такой наставник? Тот, кто передает свои знания и опыт. Еще при племенном образе жизни дети пристраивались к наставникам, которые обучали их первичным навыкам выживания (разведение огня, добыча пропитания, безопасность).

Сегодня по всему миру ведущими компаниями внедряется институт наставничества как эффективный инструмент управления знаниями. Почему? Разве мало литературы было посвящено институтам «самообразования», «суверенитету личности», «конкурентоспособности молодого специалиста», то есть, мотивирующих к интроверсии (погружения в себя и развития личностных качеств)?

Ответ: образование дает базовые знания, выпускник знает, что надо сделать, но не знает, как именно это реализовать на конкретном рабочем месте. Наставник – проводник от теории к практике, он способствует приобретению личного опыта с наименьшими издержками.

Главными наставниками первокурсника в образовательной организации являются классный руководитель и/или педагог-предметник. По словам классика отечественной и мировой психологии Льва Семеновича Выготского, всякая теория воспитания предъявляет свои собственные требования к учителю. Так для педагогики Руссо учитель — только сторож и охранитель ребенка от порчи и дурных влияний. А для Толстого это должен быть непременно добродетельный человек, который своим личным примером заражал бы ребенка [2, 11].

В нашей работе мы поднимаем вопрос студенческого наставничества. Адаптируем мысль основоположника научной педагогики в России Константина Дмитриевича Ушинского к нашей теме. Он установил прямую

зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В нашем случае: наставник – это старшекурсник, следовательно, его успешность в учебе, внеучебной деятельности и будет выступать тем самым побудителем (мотиватором) для первокурсника. Старшекурсник был на месте первокурсника: ему тоже было страшно, неудобно, непонятно, но он смог все преодолеть, значит, это под силу и студенту нового набора. Старшекурсник входит в зону доверия студента первого курса и по возрасту, и по личному опыту.

Наставник – не начальник, он старший товарищ, обладающий знаниями и опытом.

В рамках нравственно-ориентированной модели К. Д. Ушинским названы такие методы и формы воспитательной работы как нравственная беседа, нравственное чувствование, личный пример, организация культурного досуга. Результатом деятельности наставников являлось формирование нравственно-здоровой личности [4, 14].

Таким образом, когда мы говорим о студенческом наставничестве речь, идет о студентах старших курсов, которые обладают социально значимыми качествами: ответственностью, дисциплинированностью, мотивированностью; они способны вести за собою не словами, а личным опытом, личной успешностью.

Союз творческой молодежи «Поколение Будущего» (СТМ «Поколение Будущего») - это объединение студентов-активистов, созданное 1 сентября 2022 года на базе ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» с целью помощи в адаптации студентам нового набора и дальнейшего развития их творческого потенциала. Инициаторы создания Союза творческой молодежи «Поколение Будущего» ежегодно реализуют Мега-Проект «Будущее – ТЫ»:

- это 1,5 года яркой жизни на учебных занятиях истории и обществознания,
- это 7 мини-проектов, 5 конкурсов,
- это командный дух, конструктивная конкуренция, коммуникативность и креатив,
- это овладение навыками тайм-менеджмента (детализация процесса, дедлайны, делегирование полномочий)
- это школа адаптации первокурсников и введения их в мир науки.

После «выпуска» участников Мега-Проекта «Будущее – ТЫ» мы имеем:

- комфортный микроклимат в группах (командный дух),
- рекрутинг социально-активных обучающихся в школу студенческих наставников. Так достигается преемственность поколений.

Список использованных источников

1. Адаптация студентов-первокурсников в вузе и колледже / — Текст : непосредственный - 2021. - URL: <https://zaochnik.ru/blog/adaptatsija-studentov-pervokursnikov-v-vuze-i-kolledzhe-problemy-osobennosti/> (дата обращения: 20.02.2023).

2. Гордиенко, Н. В. Лев Семенович Выготский о психологической природе учительского труда / Н. В. Гордиенко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 27.1 (131.1). — С. 11-13. — URL: <https://moluch.ru/archive/131/35948/> (дата обращения: 28.02.2023).

3. Захарова А.Н. Психологические проблемы адаптации студентов первого курса к условиям вуза - 2018. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-psihologicheskoy-adaptatsii-studentov-pervogo-kursa-k-usloviyam-obrazovatelnoy-sredy-vuza>. (дата обращения: 01.02.2023).

4. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии / Н. М. Ичетовкина. — Текст : непосредственный // Образование и воспитание. — 2015. — № 5 (5). — С. 12-14. — URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343/> (дата обращения: 25.02.2023).

5. Методические рекомендации для классных руководителей первого курса. - 2020. - URL: <https://katip39.ru/wp-content/uploads/2020/05/Metodicheskie-rekomendacii-dlya-klassnyh-rukovoditelej-grupp-pervogo-kursa-po-adaptacii-studentov-k-uchebno-vospitatelnomu-processu-v-kolledzhe.pdf> (дата обращения: 20.01.2023).

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Бочкова М. А.,

ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»

Немногие профессии требуют, чтобы с первых дней работы новички выполняли те же обязанности на том же уровне, что и опытные работники. Однако в профессии педагога это необходимо, так как преподаватель отвечает за формирование и усвоение знаний учеников. Поэтому в первые годы своей карьеры учителям приходится в одиночку сталкиваться с такими проблемами как коррекция поведения обучающихся, освоение учебной программы, вовлечение обучающихся в образовательный процесс, подбор темпа занятий и учет особенностей обучающихся и их разнообразных академических и социальных потребностей. Реформаторы утверждали, что в начале становления молодые педагоги также закладывают основу для привычек и склонностей, которые сохраняются на протяжении всей их карьеры [1].

В России ситуация с наставничеством в последние годы набирает большой оборот. Появление таких национальных проектов как «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» помогают молодым педагогам быстрее и качественнее адаптироваться к рабочей деятельности. Однако подобные программы распространены далеко не в каждом регионе. Ставка педагога-наставника пустует в целях экономии бюджета учебных заведений, а молодым преподавателям приходится самим разбираться в нюансах работы педагога, особенно в заполнении разного рода отчетностей. Все это приводит к тому, что

молодые педагогик бросают работу и уходят в более перспективные направления. По данным исследования “Аktion Образование” в сентября 2023 года численность преподавателей от 20 до 30 лет в учебных заведениях составляет всего лишь 10% от общего количества. [4] Более того, многие из этих преподавателей уходят через 2-3 года работы по причине постоянного стресса, большой учебной нагрузки, нехватки мотивации, большого объема бумажной работы.[3] С некоторыми из проблем можно было справиться с помощью грамотно организованной работы педагога-наставника, которого как раз и не хватает в современной педагогической деятельности.

Озабоченность качеством обучения и, как следствие, академической успеваемостью учащихся, а также текучесть кадров еще раз подчеркивают необходимость надежной вводной поддержки для молодых учителей.

Для лучшей адаптации молодых педагогов национальных проектов недостаточно, они могут послужить дополнительной нагрузкой для педагога, что негативно скажется на работе. Более выгодным предложением является грамотная работы педагога-наставника, с помощью которого молодой педагог сможет быстрее и качественнее решить стоящие перед ним проблемы, организовать благоприятную учебную среду для обучающихся и снизить количество ошибок, которые он может совершать на начальных этапах своей карьеры [5].

Кто же такой педагог-наставник и как он должен организовать свою работу?

Лучшие наставники - это нечто большее, чем просто направляющий. Они опытные, но понятные специалисты, которые передают свои знания в неформальной беседе и повседневном моделировании. Это слушатели мирового класса, которые стремятся развить уникальный образовательный голос педагога, но при необходимости они готовы дать правильное направление работы и исправить ошибки педагога.

В то время как исследования показывают, что сильные наставники способствуют удержанию новых преподавателей в учебных заведениях, для студентов также наблюдается значительный эффект перехода. Исследование, проведенное SRI Education в 2017 году, показало, что когда молодые педагоги получают высококачественное и последовательное наставничество, их ученики, в свою очередь, демонстрируют впечатляющие результаты [1].

Наставничество отличается от вводного инструктажа — оно помогает новым учителям ориентироваться в практических аспектах работы. Наставники играют более активную роль, помогая новым учителям справляться с ежедневной борьбой и вызовами профессии.

Распространенное заблуждение о хорошем наставничестве заключается в том, что оно в основном сводится к раздаче советов. У педагога-наставника есть четкие обязанности, которые он должен выполнять:

- 1) Планирование и коммуникация с молодым педагогом
- 2) Поддержка обучения молодого педагога
- 3) Оценка общего понимания молодым педагогом

4) Оценка прогресса молодого педагога [2]

Планирование и коммуникация

Планирование и коммуникация с педагогом заключается в том, чтобы обсуждать последовательность возможностей для обучения, которые способствуют постепенному введению педагога в преподавательскую деятельность, переходу от наблюдения к совместному планированию и совместному преподаванию, а затем к принятию наставника в качестве ведущего преподавателя.

Необходимо установить регулярное время для обсуждения преподавания с педагогом и помочь с долгосрочным планированием: определить темы модулей, места в учебной программе, где начинающий преподаватель может опробовать идеи, изученные на университетских занятиях, предложить соответствующие учебные материалы и ресурсы учебного заведения, которые педагог мог бы использовать при планировании и преподавании.

В периоды ведущего преподавания необходимо ознакомиться с планами уроков педагога и предоставить устные и письменные отзывы относительно:

- общей направленности уроков (например, степени, в которой уроки способствуют концептуальному пониманию, насколько хорошо индивидуальный урок увязывается с долгосрочными целями обучения);
- эффективности части урока с точки зрения введения в курс темы (ссылки на предыдущие уроки и на общие цели модулей), мотивация и развитие, действия, которые вовлекают учащихся в активное осмысление (а не пассивное слушание преподавателя), заключение;
- оценка понимания учащимися, интегрированная в урок.

Поддержка обучения молодого педагога

Поддержка обучения молодого педагога выражена в проведении совместного обучения с педагогом и обсуждении образовательных решений, идей и наблюдений.

Когда молодой педагог является ведущим преподавателем, необходимо наблюдать за преподаванием и помочь педагогу проанализировать свой урок, включая понимание студентами, альтернативные подходы, методы преподавания, управление и тому подобное. Для этого можно использовать контрольный список наблюдений, чтобы регулярно предоставлять педагогу письменную обратную связь о его обучении.

Поскольку молодые преподаватели демонстрируют готовность и уверенность к обучению, педагог-наставник должен предоставить возможности, позволяющие молодому педагогу практиковаться с полной ответственностью за класс и обучающихся.

Оценка общего понимания молодого педагога

Педагог-наставник может предоставить молодому преподавателю письменные отзывы о качестве его работы, а также обсудить со педагогом его методы преподавания, обучение студентов, а также идеи и стратегии обучения.

Ментору необходимо помочь педагогу познакомиться с родителями обучающихся, коллегами, ознакомиться с учебной программой и целями на

уровне классов, школьной политикой и учебными ресурсами, и в частности, моделировать интеллектуальную работу преподавателя, делясь целями и убеждениями, совместно планируя, обсуждая те или иные проблемы.

Оценка прогресса молодого педагога

Используя следующие критерии, педагоги-наставники способствуют росту и развитию молодых преподавателей и контролируют их по мере их продвижения по непрерывному пути от наблюдения к совместному планированию и совместному преподаванию, а затем к принятию на себя обязанностей ведущего преподавателя. Этими критериями являются:

- знание предметов и способов их преподавания;
- работа с обучающимися;
- создание учебного сообщества в классе и управление им;
- работа и обучение в учебном заведении [2].

Кроме описанных выше обязанностей педагог-наставник должен уметь построить конструктивный диалог с молодым педагогом. Таким образом ментор может не только узнать об успехах наставляемого, но и направить педагога с помощью определенных вопросов и помочь найти верное решение.

Вопросы могут быть любыми, например: что вы знаете или думаете, что знаете, о студентах вашего класса как об обучающихся? Как вы узнали то, что вам о них известно? Почему эти знания важны? Как ваши знания определяют то, как вы думаете и что делаете в отношении отдельных учеников? Как это влияет на ваше мышление относительно формирования групп или работы со всем классом? Как вы принимаете во внимание гендерные, расовые, классовые и культурные аспекты при принятии решений об обучении? Что вас озадачивает в ваших учениках? О чем вы хотите узнать больше?

Как вы видите взаимосвязь между планированием, вашими главными целями в преподавании, реализацией уроков и результатами? Чего вы пытались достичь на том последнем уроке? Какова была цель? Почему это так важно? Как ваше взаимодействие со студентами соотносилось с поставленной целью? Чему научились студенты?

Какова роль школьного учителя? Какие обязанности вы несете в отношении академического, социального и эмоционального роста студентов, общения с родителями, общения с коллегами, вашего собственного профессионального роста? Как эти обязанности влияют на то, как вы мыслите и действуете как учитель?

С какими проблемами, напряженностью и конфликтами вы сталкиваетесь из-за того, что ваши обязанности как учителя могут отличаться от ваших личных взглядов? Как эти проблемы и напряженность отражаются в вашем преподавании?

Что руководит учебной программой, которую вы используете? Что могут сделать учителя, чтобы обогатить или изменить учебную программу? С какими противоречиями в отношении учебной программы мы сталкиваемся в различных областях содержания? если да, то как вы с ними справляетесь?

Как бы мы описали физическую, интеллектуальную, социальную и эмоциональную среду, созданную в этом и других классах? Какие возможности существуют для активного обучения студентов в этой среде? Как можно организовать классную комнату в соответствии с целями обучения? Каковы ограничения окружающей среды и как с ними можно работать?

Каким образом вы используете сообщество и его ресурсы в своей преподавательской практике?

Для молодого педагога необходима обратная связь. Одной из самых сложных, но и важных составляющих тесного сотрудничества с другим человеком является предоставление ему честной и полезной информации об его работе.

Иногда новички не отдают себе отчета в том, что у них получается хорошо, в том, что способствует эффективному проведению уроков. Иногда они не отдают себе отчета в том, каким образом они действуют вопреки своим собственным целям. У них могут быть неосознанные привычки, которые являются неуместными или отвлекающими. Поэтому крайне важно четко проговаривать все ошибки, недочеты, плюсы работы для того, чтобы у педагога было ясное представление о своей проделанной работе [2].

Подводя итог данной статьи можно сделать вывод: наставничество необходимо в современных учебных заведениях, так как это является одной из причин проблемы нехватки молодых специалистов. Корректная и систематическая работа педагогов-наставников может помочь молодым преподавателям быстрее освоиться в учебном процессе, уменьшить количество ошибок во время работы, выбрать подходящий курс обучения, который будет отражать индивидуальность молодого педагога, а также ускорить процесс адаптации педагога.

Список литературы:

- 1) R. A. Schmidt, H. Wang, L. J. Cassidy, K. Laguarda A comprehensive model of teacher induction: Implementation and impact on teachers and students evaluation of the New Teacher Center's i3 validation grant, final report / TEACHING QUALITY PUBLICATIONS, 2017. URL: <https://www.sri.com/publication/a-comprehensive-model-of-teacher-induction-implementation-and-impact-on-teachers-and-students-evaluation-of-the-new-teacher-centers-i3-validation-grant-final-report/> (дата обращения: 15.10.2023)
- 2) Roles and Responsibilities of Mentor Teachers / Michigan State University, 2023. URL: <https://education.msu.edu/teacher-preparation/specialed/internship/roles-collaborating-teachers/#mentor-teacher-novice> (дата обращения: 15.10.2023)
- 3) Ворошилова С. Не только деньги: почему молодые педагоги массово уходят из школ и как их удержать / 2023. URL: <https://eddesignmag.com/molodye-pedagogi-uhodyat-iz-shkol-kak-ih-uderzhat/> (дата обращения: 15.10.2023)

4) Майер А. Молодые педагоги составляют малую часть учительского состава в школах / Электронная газета «Ведомости», 2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/09/25/996850-molodie-pedagogi-sostavlyayut-maluyu-chast-uchitelskogo-sostava> (дата обращения: 15.10.2023)

5) Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании / «Отечественная и зарубежная педагогика», 2013. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 15.10.2023)

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ШКОЛЕ НАЧИНАЮЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Бронникова Н.Р.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»,
г. Нижнекамск*

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они, несмотря на свою неопытность, с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем. Зачастую от столкновения с педагогической реальностью молодой преподаватель испытывает шок: он боится собственной несостоятельности при взаимодействии с обучающимися и их родителями; опасается критики администрации и опытных коллег; постоянно волнуется из-за того, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит [1, с. 1].

Анализ опыта работы нашей образовательной организации подтверждает, что на данный момент актуальным становится постоянное сопровождение молодого специалиста. Одной из главных задач образовательной организации является профессиональная адаптации молодого педагога к образовательной среде. В колледже нефтехимии и нефтепереработки функционирует школа начинающего преподавателя. В школе ежегодно зачисляются молодые педагоги, окончившие педагогические институты, пришедшие из школ или с производственных предприятий города. Таким образом, работа с ним является многогранным процессом, который должен учитывать индивидуальные особенности каждого молодого специалиста.

Решить эту проблему поможет организация наставничества - сопровождение молодого педагога.

Наставник-педагог, работает на основе принципа индивидуализации и сопровождает процесс построения индивидуальной образовательной программы. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.

Сама традиция наставничества очень древняя. Но можно просто рассказать молодому специалисту, как и что нужно делать, а затем его контролировать. Необходимо создать для молодого педагога насыщенную

образовательную среду, разработать индивидуальный маршрут сопровождения и постоянно взаимодействуя с этим педагогом, направлять и помогать ему в профессиональном становлении [2, с. 1].

Наставник и молодой педагог осуществляют постоянно межличностный диалог и коммуникацию в рамках процесса взаимодействия. Это важно потому, что результативность адаптации зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи окружающих. Работа с начинающими преподавателями традиционно является одной из важных составляющих деятельности методической службы образовательной организации. В процессе успешной адаптации начинающих педагогов должны участвовать администрация, педагоги высшей и первой квалификационными категориями, члены социально-психологической службы, профсоюзного комитета и иные заинтересованные и компетентные субъекты образовательного процесса при активной роли начинающего педагога.

Тема первого года обучения: «Информационные технологии - главные помощники начинающего преподавателя». Тема второго года обучения: «Инновационные педагогические технологии». Тема третьего года обучения: «Формирование цифровой методической копилки педагога». В работе с молодыми преподавателями используются различные формы: лекции, семинары, круглые столы, дискуссии, практические занятия, обмен опытом.

Обратная связь осуществляется с помощью анкетирования слушателей школы молодого преподавателя. Все проведенные мероприятия, подготовленные методические пособия им предлагается оценить с двух позиций: «полезно» и «интересно». Мастер-класс, методический семинар, школа молодого педагога представляют собой постоянно действующие формы повышения методической культуры преподавателя, мастера производственного обучения. Кроме них, есть и эпизодически действующие формы методической работы, например, временные творческие группы. Они объединяют педагогов различных специальностей, разного возраста, занимающихся изучением какой-то одной проблемы или разработкой определенного мероприятия.

Задачи:

- создание условий для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании [1, с. 2].

Интегральной целью современного педагогического образования является личность преподавателя как субъекта профессиональной деятельности. Педагог должен выступать субъектом как минимум четырех видов деятельности: педагогической, инновационной, коллективного самоуправления и саморазвития. В каждой из них должны решаться

определенные типы задач, а значит, выполняться соответствующие действия.

Специфика профессиональных действий преподавателя обусловлена особенностями педагогической деятельности, к которым относятся:

- объект педагогической деятельности, который одновременно является и ее субъектом;
- растущий человек с неповторимой совокупностью индивидуальных качеств;
- средства педагогического труда, т.е. профессионально значимые качества и личность преподавателя в целом;
- результат труда педагога - личность, овладевшая определенной суммой социальной культуры и опыта.

Этапы руководства профессиональным становлением молодого педагога.

Педагогическое руководство профессиональным становлением педагога в первый год его работы представляет собой не ряд отдельных, единичных воздействий, а длительный процесс взаимодействия молодого преподавателя и администрации, коллег, коллектива образовательной организации в целом.

Педагог, завершающий свой первый год работы, во многом отличается от пришедшего выпускника педагогического образовательного учреждения. Он уже многое умеет и знает, и поэтому чувствует себя профессионально более уверенно. Изменения в позиции молодого специалиста, его активности и характере контактов со студентами и коллегами дают основания считать, что процесс адаптации проходит несколько этапов, отличающихся целями и методами работы с начинающим педагогом.

Условно можно выделить три этапа руководства в работе с молодыми педагогами: ознакомительный, стимулирования деятельности и итоговый.

Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются следующие [2, с. 2]:

Планирование и организация работы по дисциплине.

При работе в этом направлении предполагается изучение действующих государственных программ по дисциплине, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий, с их последующим глубоким анализом; составление календарно-тематических планов; изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

Планирование и организация воспитательной работы с группой.

Воспитательная работа включает в себя работу над следующими вопросами: организация внеурочной воспитательной работы в группе (задачи, содержание, формы, методы организации деятельности студентов), типичные трудности и недостатки студенческого коллектива, постановка и решение воспитательных задач на уроке, организация работы с родителями и т.д.

Работа с документацией.

Необходимо обратить внимание на: порядок ведения журнала теоретического и производственного обучения, рабочими тетрадями студентов; заполнение отчетов; знакомство с нормами оценивания и т.д.

Работа по самообразованию.

Каждый педагог уникален и неповторим, а педагогическая профессия, как всякое искусство, - процесс творческий. Так, данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретических основ педагогики и психологии и построение собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (техникумовских, городских, региональных), «круглых столах», семинарах и т.д.

Контроль за деятельностью начинающего педагога.

Мониторинг процесса адаптации начинающего преподавателя включает в себя: посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, проведение промежуточных работ, собеседования и консультации.

Психолого-педагогическая поддержка.

Реализация данного направления программы предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

Список используемых источников

1. <https://pandia.ru/text/80/466/10891.php>
2. https://infourok.ru/programma_shkola_nachinayuschego_pedagoga-400358.htm

ПРОГРАММА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ЗАЛОГ УСПЕХА В НАЧАЛЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Бронников С.А.,
ГАПОУ «КНН им. Н.В. Лемаева», г. Нижнекамск*

Молодые преподаватели, устраиваясь на работу в профессиональное учебное заведение, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними возникает множество задач, связанных со знакомством с коллективом преподавателей, с группами и, конечно же, со вступлением в новую должность—преподаватель [2].

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого преподавателя в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство образовательной организации (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре) [1].

В современных условиях молодой специалист должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления структурированной программы действий по саморазвитию, составленной с учетом личных предпочтений и реализуемой с целью достижения ключевых компетенций.[3]

Целью составления такой программы молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Тогда задачами такой программы будут являться:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностными обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «преподаватель», «руководитель группы»;
- поиск подхода к студенческим группам, а также индивидуального подхода к каждому отдельному студенту;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимное посещение занятий; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства и профессионального (по своему предмету) мастерства; прохождение курсовой подготовки). [4]

В результате выполнения такой программы у молодого преподавателя будут наблюдаться:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;

- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль преподавателя и руководителя группы;
- установление взаимопонимания с коллективом руководимой группы;
- умение находить подход к каждому отдельному студенту;
- установление взаимопонимания с родителями студентов;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.[3]

Необходимо разработать программу наставничества так, чтобы она была рассчитана на один, максимум на полтора, года. После этого молодой преподаватель должен провести два занятия: открытое занятие по преподаваемой дисциплине и открытое мероприятие со своей группой.

Из вышесказанного можно сделать вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Профессионалом.

РОЛЬ ПЕДАГОГА – НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Бубнова Д.И.,
ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»*

Быть преподавателем достаточно сложно и ответственно. Эта профессия требует постоянной концентрации, самоотдачи. Преподаватель всегда должен развиваться и самосовершенствоваться. Поэтому у выпускников педагогических учебных заведений профессиональное становление происходит гораздо сложнее, чем у представителей другой профессии. Наличие педагогического образования не гарантирует успех начинающему преподавателю.

Молодой специалист, который только начинает свой карьерный путь, сталкивается с затруднениями, связанными с отсутствием или недостатком необходимого опыта в данной профессии. Например, затруднения при проведении уроков, заполнения документации, отсутствие взаимопонимания с коллегами и учащимися. Поэтому ему крайне необходима помощь более опытного педагога. Одной из основных задач наставника является способствование профессиональной адаптации молодого специалиста. Педагог – наставник может поделиться своим мастерством, рассказать об определенных ошибках в начале пути, помочь найти общий язык со студентами.

Каким же образом наставник помогает и поддерживает начинающего педагога? В первую очередь, это посещение наставником уроков молодого специалиста. Основной формой организации учебного процесса в школе и колледже является урок. Поэтому урокам нужно уделять наибольшее внимание. Наставник анализирует и оценивает уроки молодого педагога, дает рекомендации и указывает на недочеты, помогает ему составить необходимую документацию.

Также это проведение уроков наставником, куда приглашается молодой педагог в качестве наблюдателя. Уроки наставников могут помочь узнать о новых методиках преподавания, получить обратную связь и ответы, обратить внимание на затруднения, которые могут возникнуть во время урока. В результате этого молодые специалисты могут улучшить свои навыки преподавания и стать более уверенными.

В течение учебного года наставник может осуществлять организацию работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Например, при помощи тренингов, целью которых будет являться развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Молодые специалисты глубоко переживают неудачи, боятся совершить ошибки. Наставник может быть поддержкой для молодого педагога, он помогает преодолевать трудности и мотивирует к профессиональному росту. Позитивная и конструктивная обратная связь помогает молодому педагогу увидеть свой прогресс и понять, что его усилия ценятся.

Таким образом, роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога очень важна. Наставник помогает молодому специалисту освоить профессиональные навыки, делится опытом, помогает развивать педагогическое мастерство. Он также может быть образцом для подражания, поддерживать молодого специалиста в трудных ситуациях и помогать адаптироваться к профессиональной среде. Важно, чтобы наставник был готов передавать свой опыт и знания, а также создавать благоприятную атмосферу для профессионального развития молодого педагога.

Список использованных источников и литературы

1. 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.
2. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами: [Электронный ресурс] URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2017/05/08/organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole-s-molodymi>

НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ

*Валиева С.Ф., Жулина Т.П.,
МБОУ «Гимназия №184 им. М.И. Махмудова»*

Одной из наиболее острых проблем в школе – нехватка учителей. Кадровый состав «стареет», нуждается в притоке молодых, активных сил. Зачастую молодые педагоги ненадолго задерживаются в школах, не сумев адаптироваться к профессиональной деятельности. Когда молодой учитель приступает к самостоятельной работе, он нуждается в поддержке, потому что как и любой человек, начинающий свою профессиональную деятельность, испытывает проблемы, затруднения из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя очень сложный путь, сопровождающийся высоким эмоциональным напряжением, требующий широких профессиональных знаний, умений общаться и с детьми, и с родителями, и с коллегами. Специфические особенности учительского труда могут вызвать определенные трудности и отток молодых педагогов. Поэтому очень важно, чтоб молодой специалист почувствовал помощь опытного педагога-наставника, который будет всячески способствовать 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, потребности в самообразовании и повышении квалификации.

В этом учебном году наша гимназия, к нашей радости, пополнилась молодыми коллегами, полными стремления и желания работать. Мы, понимая, что некоторые, столкнувшись с определенными трудностями (гимназия в новом микрорайоне, много вновь прибывших детей, есть классы, в которых еще не сформирован коллектив, актив класса, так как полностью состоят из вновь прибывших детей) разработали план работы с молодыми педагогами.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами:

- Создание в гимназии условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.

Таблица 1.

План работы

Месяц	Вид работы
Сентябрь	Определение педагогов-наставников для молодых учителей.
	Изучение нормативно-правовой базы
	Ведение школьной документации
Октябрь	Требования к организации учебного процесса. Подготовка, проведение и анализ урока. Формы, методы и приемы обучения.
	Формы работы с родителями. Планирование и организация родительского собрания.
Ноябрь	Выбор приоритетной методической темы для самообразования.
	Открытые уроки по математике, английскому языку, русскому языку для молодых педагогов
Декабрь	Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся
	Открытые уроки по информатике, биологии для молодых педагогов.
Январь	Механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.
	Открытые уроки по истории, обществознанию для молодых педагогов.
Февраль	Использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды.
	Открытые уроки по химии, физике для молодых педагогов
Март	ИКТ компетентности учителя (общепользовательская, общепедагогическая, специфическая (предметная).
	Открытые уроки по музыке, физкультуре, технологии для молодых педагогов.
Апрель	Разработки программы собственного профессионального роста.
	Открытые уроки по родному языку для молодых педагогов.
Май	Круглый стол. Рефлексия работы молодого педагога
	Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год

Работая с молодыми учителями и педагоги-наставники будут не только делиться собственным опытом, но также учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

ЦИФРОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ КАК ФОРМИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ»

*Валиуллин С.Х., Архангельская И.А.,
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»*

Целью любого учебного заведения является создание условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из задач,

стоящих перед преподавателями техникума, является развитие наставничества, как модели взаимодействия педагог-студент [1, с.156].

В любой деятельности организация должна реализовывать планы и достигать поставленных целей. Существует несколько подходов к определению этого понятия. Организация рассматривается как объект и как процесс. Согласно теории А. Файоля, в организации выделяют одну из функций управления наряду с предвидением, планированием, распределением, координацией и контролем. Организация (лат. организация - придаю прекрасный вид, привожу в порядок) - работа по созданию условий для выполнения плана (задачи).

Организация – это функция управления, обеспечивающая регулирование технических, экономических, социально-психологических и правовых аспектов деятельности управляемой системы на ее иерархическом уровне [1, с.177].

Цифровое наставничество – перспективный формат взаимодействия преподавателя и студента, позволяющий решать задачи обучения и подготовки современных педагогов и представителей цифрового поколения на новом уровне в ходе личного общения.

Таким образом, можно сказать, что организация работы цифровых наставников – это функция управления, процесс организации, координации, корректировки работы наставников для достижения цели наставнической деятельности: адаптации учащегося, индивидуальной траектории развития. отбор и работа с одаренными детьми для каждого ученика.

Организация работы педагогов имеет ряд особенностей:

1. наличие целей и задач;
2. наличие организационной структуры для управления системой;
3. наличие организационных принципов;
4. наличие ресурсов;
5. поэтапность.

Выбирая способ взаимодействия с обучаемыми необходимо изначально правильно выбрать мотивацию для дальнейшего сотрудничества, как наставнику, так и студенту. Последний сам должен быть заинтересован в сотрудничестве с более опытным специалистом и стремиться к саморазвитию на примере наставника. Успешное взаимодействие требует подготовки к взаимодействию наставника. Для наставника: работа с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость к новым идеям, для наставника: направленность на развитие, открытость к новым идеям [3, с.8].

Перед наставником стоит ряд задач, это:

- осознание студентом индивидуальных особенностей;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям;
- объективный анализ деятельности;
- развитие творческих способностей;
- привлечение в культурно массовой, общественной работе;
- контроль текущей успеваемости;
- формирование у студента готовности к социальной самозащите.

Наставнику необходимо в своей практике применять различные методы деятельности, такие как интерактивные, проблемные и проектные, мастер-класс, наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Всё это в конечном итоге приведёт к повышению академической успеваемости, самостоятельности, самопрезентации студента, преодолению стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетентности [2, с. 124].

Рассмотрим работу наставничества со студентами обучающимися по направлению 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» (по отраслям) в ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум» на личном примере.

Работая преподавателями специальных дисциплин и общеобразовательных дисциплин можем выделить успешные виды взаимодействия со студентами, такие как:

- наставничество при подготовке к участию в техникуме муниципальных олимпиад.

- наставничество при подготовке к участию в научно-практических, предметных конференциях, семинарах, форумах, конкурсах и олимпиадах республиканского, всероссийского, международного уровня с получением по итогам участия призового места или сертификата участия, личные публикации студентов в сборниках НПК различных уровней, что считается хорошим показателем результативности программы наставничества.

- навыки подготовки студентов к участию в чемпионатном движении WorldSkillsRussia. Этот вид взаимодействия, как показывает опыт реализации в нашем техникуме, является наиболее сложным и ответственным, поскольку не каждый преподаватель имеет опыт участия в оценке регионального этапа, или самого чемпионата WorldSkills по соответствующей компетенции. Этот тип наставника требует от преподавателя готовности снять с себя свои служебные, профессиональные обязанности, так как поддержка варьируется от разработки индивидуального плана работы с наставником до нахождения со студентом на месте проведения соревнований, первенства, как правило, с выездом за пределы Республика Татарстан.

За последние три года данный вид наставничества успешно развивается в нашем техникуме, наблюдается значительный рост участия преподавателей и студентов, результатом эффективной работы являются призы, полученные студентами и показатели рейтинга по России.

При подготовке к первенствующему движению стратегия развития наставничества должна включать поощрение учителей к участию в наставнической деятельности, присвоение учителю статуса «педагог-наставник», материальное вознаграждение; совершенствование системы

мотивации и программы подготовки студентов к различным этапам чемпионата; создание условий для наставничества; привлечь работодателей.

Универсальность технологии наставничества в форме «педагог-студент» позволяет использовать ее для решения различных задач для любого студента техникума, в частности, для инвалидов, которым приходится преодолевать психологические барьеры. групповое обучение и адаптация.

Высокая внутренняя мотивация студента, формируемая на начальных этапах деятельности педагога, превращается в профессиональную потребность в саморазвитии и самообучении. Этот процесс приводит к появлению специалиста, востребованного на рынке труда и способного адаптироваться к изменениям в профессиональной и личной сфере. Перед кураторами программы наставничества стоит задача повышения репутации педагога как участника программы, создание благоприятных психолого-педагогических и материальных условий.

Для реализации программы наставничества в форме «педагог-студент» методической службой разработаны все необходимые нормативные документы. Методическая поддержка осуществляется путем предоставления и размещения информации на сайте техникума.

На сайте техникума регулярно отмечается комплекс мероприятий, которые проводятся, а именно педсовет, семинары, встречи, проводимые в рамках реализации целевой модели наставников. В рамках работы школы молодых учителей также непосредственно осуществляется реализация методики наставничества в форме «педагог-педагог» и «педагог-студент». Методическая служба обеспечивает участие преподавателей техникумов в вебинарах, семинарах, круглых столах, контроль за ходом курсов повышения квалификации учителей.

Наставничество в форме «педагог-студент» успешно внедрено в образовательный процесс техникума, и интерес к этой форме наставничества среди преподавателей и студентов техникума вызывает интерес. Опыт реализации программы дает хорошие результаты, динамику и перспективы совершенствования целевой модели наставника.

Список литературы

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. - Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
2. Морева Н. А. Педагогика среднего профессионального образования: учеб. пособие / Н. А. Морева. — 2-е изд. — М., 2001.- 272 с.
3. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися // Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019 г. – 39 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ

*Варламова Р.В., Сахабутдинова Г.Н., Хаматгалева Л. Н.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г. И. Усманова»*

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...».

А. С. Макаренко

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее того, как удержать их там, существует. Известно, что по окончании вуза, начинающий учитель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

Цель образования сегодня заключается в том, чтобы воспитать цельного, счастливого человека, подготовить конкурентоспособного специалиста, стимулировать у обучаемых развитие последовательного практического отношения к знанию, потребности в знаниях как таковых, а также развить профессиональную мобильность, всестороннюю компетентность, навыки творческого саморазвития. И если педагогу удастся на собственном примере продемонстрировать реализацию всех этих принципов в профессии, он сможет создать такую модель, такой образ в сознании обучающихся, который будет помогать им в выборе дальнейшего жизненного и профессионального пути.

Наставничество - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым,

обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Такая работа проводится и в нашем техникуме: долгие годы существует традиция наставничества, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы.

Устраиваясь на работу в техникум, молодые педагоги, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных со знакомством с коллективом и с классом, со вступлением в новую должность – учителя. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем на пути учителя-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем, а администрация, родители и студенты, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Молодому преподавателю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей педагога, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неоценимую помощь и оказывает педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Во все времена культура и образование сохранялись, транслировались и возрождались в новых условиях за счет людей, внутренний нравственный

"стержень" которых был сильнее сиюминутных обстоятельств окружающего быта. И этими людьми были учителя - наставники. Но России как никогда нужны сегодня молодые современные учителя, которые могут самостоятельно мыслить и творить, формировать самодостаточную личность своих учеников. Они должны быть психически и технологически способны к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы в образовании. Поэтому профессиональная и творческая работа наставников с молодыми специалистами крайне важна и востребована. Именно с молодыми специалистами сегодня мы связываем свои надежды на будущее нашей Родины и мира.

Список использованных источников:

1. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
2. 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.Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.09.2021).

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМЕ ИГРОВОГО МЕТОДА ДЛЯ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ СРЕДИ СТУДЕНТОВ

*Виноградова Е.А., Шарафутдинов А.И.,
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»*

Развитие современного информационного общества, ставит перед преподавателями новые проблемы, основанные на взаимоотношении молодёжи: это и некая виртуализация, где общение между людьми всё больше происходит путём социальных сетей, и зависимость от цифровых технологий, нетерпение и сосредоточение на краткосрочных целях. Система образования в первую очередь должна искоренять личностные пробелы, связанные с современными направлениями, и получать необходимые для жизни компетенции. Особое направление в этом занимает строительные и проектные специальности, где помимо умения работы с чертежами и материалами, будущим специалистам будет необходимо взаимодействовать с заказчиками, инженерами смежных специальностей, командная работа.

Современного обучающегося необходимо погружать в ситуацию, где он может проявить и улучшить свои коммуникативные навыки, личностные качества и профессиональные компетенции. На сегодняшний день зарубежный и отечественный опыт в педагогике накопил достаточно теоретического

обоснования методологии, разработки и применения ролевых имитационных игр в учебном процессе.

Цель имитационной игры для обучающихся на строительных специальностях: формирование профессиональных компетенций, социально-профессиональной ответственности и гражданской позиции у студенческой молодёжи.

Задачи: развитие навыков профессионального общения, невербальные коммуникации, толерантности с различными категориями заказчиков или застройщиков; дать возможность убедиться в необходимости совместного принятия решения в реализации любого проекта.

При выборе и разработке методов обучения, авторами был проведён среди студентов 2-3 курсов строительных специальностей опрос с целью выявления у обучающихся необходимости в активизации процесса обучения. Выяснилось, что более 70% опрошенных считают, что работа в группе является наиболее эффективной для выполнения различных кейс-задач, имитационных ролевых игр и групповых дискуссий. Традиционные методы обучения опрошенными оцениваются эффективными, лишь при наличии наглядного материала в виде презентаций и видеозаписей, которые можно изучать неограниченное число раз в любое время.

Эффективность применения ролевой игры, как метода обучения, были доказаны Е.В. Ильиной и В.И. Винокуровой при подготовке студентов филологического и журналистского факультетов, а А.В. Давыдовой и Л.Г. Смолковой — в подготовке студентов-медиков. Исходя из их исследований, ролевые игры дают возможность формировать у обучающихся социально-коммуникативных компетенций, в том числе готовность к решению задач, предусматривающие взаимодействие человек-человек, человек-группа, человек-организация.

Таким образом, ролевая деловая игра является одним из видов интерактивного обучения, при котором обучающиеся могут демонстрируют свои реальные навыки, находясь в искусственно созданной среде и имитируя роли, с противоположными взглядами на заявленную проблематику, тем самым не только расширяя свой кругозор, но и изучая причинно-следственными связи. В игре участник проходит через имитацию ситуаций, через которую происходит понимание процессов и явлений, закреплённые через якорь переживаний.

Чтобы завлечь участников в эмоциональные переживания, необходимо формировать игру, нацеленную на выигрыш. Это благоприятно влияет на возникновение азарта, что влечёт за собой раскрытие характерных черт участников.

Выделяют два метода создания имитационных игр. Первый метод заключается в создании атрибутики из подручных материалов, вызывая иллюзию спонтанности проведения игры у обучающихся. Это положительно сказывается на воображении участников, что влечёт за собой более полное

погружение в игру и раскрытие в них не только профессиональных, но и коммуникативных навыков.

Второй метод заключается в проработке всех материалов, будь то легенда или дополнительно заготовленные тексты, так и реальное воплощение из высококачественных материалов, например, игровых карточек.

Подготовка и проведение игры заключается в нескольких этапах.

Первый этап: подготовительный, состоящий из разработки идеи игры; формирование игровой и образовательной целей; разработка сценария игровой сессии; подготовка материалов, к которым относится сюжетная составляющая, прописывание ролей, дополнительные материалы, стимулирующие раскрытие обучающихся (кейсы, документация, вспомогательная информация и прочее).

Второй этап: вступление в игру. На этот этап отводится не более 10% от времени проведения игры. На этом этапе объясняются правила, ставятся условия, распределяются роли среди участников.

Третий этап: игра, которая может быть разбита на несколько этапов, в зависимости от задумки разработчика и преследуемых целей.

Четвёртый этап: заключительный. В нём подводятся итоги, определяется номинальные победители, так как без соревновательного элемента не будет поддержки азарта у участников. Главным составляющим заключительного этапа является постигровое обсуждение, где основной упор делается на полученные выводы. В этой части заключительного этапа рефлексия имеет образовательный, а не игровой момент, при котором участники обсуждают допущенные ошибки, варианты возможных решений, их эффективность и прочее. От того, насколько продуктивно будет реализован заключительный этап, зависит образовательный аспект проведённой игры.

При реализации игрового метода необходимо верно определить тематику игры. В качестве сюжета следует выбирать ситуацию, наиболее близко приближённую к профессиональной компетенции обучающихся, при котором они смогут максимально полно раскрыть уже полученные умения и навыки, а так же сформировать новые, которые будут реализованы в будущем.

Для студентов строительных специальностей такой тематикой является проектирование и строительство здания или сооружения. Это выгодно отличается от других тем, что в ней задействованы не только профессиональные навыки пересекающиеся со стандартами демонстрационных экзаменов WorldSkills, но и коммуникативные с большим количеством вариантов, от работы с заказчиком, до взаимодействия со снабжением или управляющими организациями.

Основа сюжета строится вокруг строительства жилого дома, где обыгрываются различные жизненные ситуации и проблемы, часто встречающиеся в процессе проектирования, согласования и строительства.

Цель: формирование профессиональных компетенций, социально-профессиональной ответственности и гражданской позиции у студенческой молодёжи.

Задачи:

1. Развитие навыков профессионального общения, невербальные коммуникации, толерантности с различными категориями заказчиков или застройщиков.

2. Дать возможность убедиться в необходимости совместного принятия решения в реализации любого проекта.

Материалы и оборудование: карточки с описанием требований к зданию или сооружению, распределительные бэйджи по ролям, бумага формата А4 или А3, письменные принадлежности. Время проведения: 1-1,2 часа. Количество участников: академическая группа 10-25 человек. Организация игрового процесса: в аудитории выделяется зона «круглого стола».

Ход игры: игра проводится в несколько этапов.

Первый этап: «Распределение». На этом этапе проводится распределение ролей, таких как заказчик, застройщик проектировщик, строитель, снабженец, управляющая компания. В роли заказчика дома может выступать преподаватель, для увеличения сложности и привнесение в игру наиболее реалистичного и непредсказуемого элемента. Так же проводится разбор карточек с описанием требований к выбранному дому, а так же ситуаций, с которыми обучающиеся будут сталкиваться.

Второй этап: «Проектирование». На этом этапе происходит условная разработка проекта дома, где проектировщики учатся взаимодействию с заказчиком и согласовывающими инстанциями. Цель этапа заключается в том, чтобы участники выработали проект совместными силами, аргументированно отстояв свои решения и найдя выход из задуманных затруднительных ситуаций на этапе разработки проекта на бумаге.

Третий этап: «Большая стройка». На этом этапе происходит непосредственно строительство дома. Сложность этапу добавляет вовлечение большего количества участников, представляющих собственные интересы и без грамотных и своевременных решений, а так же без принятых коллегиально компромиссов стройка застопорится и игра будет признана проваленной.

Четвёртый этап: «Заключительный». Подведение итогов игры, проведение постигрового обсуждения, которое должно получить ответы на такие вопросы, как и какие решения были приняты опрометчиво, как они повлияли на будущий ход строительства и как стоило поступить, чтобы нивелировать негатив сложившихся ситуаций.

Так же рекомендовано провести опрос среди участников, чтобы выявить логические ошибки в разработке игры, отношение к игре обучающихся и что они получили в итоге от проведённого мероприятия.

Авторы формируют следующие выводы:

1. Методы ролевых имитационных игр опираются на сущностные качества человека и органично вписываются в уже существующие учебные процессы, при этом в легкой форме готовят обучающихся к возможным трудностям будущей профессии и адаптироваться к различным ситуациям.

2. Современное поколение, привыкшее воспринимать мир через некую призму виртуального пространства, лучше впитывают обучение через игровые методы.

3. Необходима хорошая подготовка, как преподавателя, так и обучающихся, позволяющая привязать игру к реальным ситуациям.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326.

2. Кох И.А., Орлов В.А. Профессиональная компетентность в структуре профессиональной подготовки рабочих. // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. [Электронный ресурс]. 2011. – Режим доступа: URL: <http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2011/01/12/> (дата обращения: 11.03.2019).

3. Апресян Р.Г. Игра, как социальный феномен // Этическая мысль. 2018. Т.18, №2. С.116-118.

4. Довыдова А.В., Смолкова Л.Г. Деловая игра, как метод активного обучения студентов старших курсов медицинского вуза // Сибирский медицинский журнал. 2010. №7. С. 25-27.

5. Нечаева ТВ, Ложкомоева Е.Н. Особенности использования деловых и ролевых обучающих игр в сфере высшего образования // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 2 (69). С. 161-163.

6. Сапо А.В Поколение Z - поколение эпохи ФГОС // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. № 2. С. 24-30.

7. Царева Е.С., Филипенко Е.В. Использование ролевых игр профессиональной направленности в процессе обучения студентов высшей школы // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 8 (16). С. 589-591.

НАСТАВНИЧЕСТВО - ЭТО ПРОСТРАНСТВО ДОВЕРИЯ, УВАЖЕНИЯ, РАВЕНСТВА

*Владимиров В.И.,
ГБПОУ «Спасский техникум отраслевых технологий»*

Всем формам обучения и системам образования присуще наставничество, в широком смысле этого слова, а также во всех трудовых коллективах различной формы собственности. Такая форма взаимодействия возникла и существовала уже в первобытном обществе. На современном этапе существования цивилизации наставничество приобретает новые грани и особенности. Не достаточно того что просто передать профессиональные навыки и умение

подростающему поколению, нужно воспитать в нем крепкие нравственные устои и ориентированное на человека правильное политическое понимание сложившихся отношений в мире. Без твердо сформированных гражданских, патриотических, нравственных и политических позиций молодому человеку весьма сложно найти свой правильный жизненный путь в современном бурлящем и противоречивом мире.

Наставничество многолико. Эту форму общения и влияния на человека, особенно молодого, у которого ещё малый багаж академических знаний и зародышевый жизненный опыт, с немалым успехом применяют так называемые западные демократы. Которые не скрывают того, что они видят основной своей целью полную ликвидацию Российской Федерации с последующим обнулением российской идентичности.

Умение передать профессиональные знания и положительный жизненный опыт студентам, с которыми преподаватель общается в соответствии со своими должностными обязанностями, не укладывается только в его уровень образования, своего профессионального багажа. Не достаточно иметь в своём интеллектуальном запасе достаточный объём знаний и практических умений. Главное найти ту самую тропинку, в сознание молодого человека, по которой неуклонно, не навязчиво, без снобизма и назидания вносить традиционные жизненные ориентиры и нравственные устои. Ещё сложнее трансформировать эту тропинку в дорогу с двухсторонним движением. Эта сложнейшая задача под силу одаренному человеку не зависимо от наличия и уровня образования.

Такие специалисты от «бога» не возникают на пустом месте. Это результат воспитательного воздействия и обучающего процесса наставников, не только в соответствии с должностными и служебными обязанностями, предыдущих поколений, но и от заразного примера личного поведения. Это люди с твёрдой гражданской позицией.

Задача текущего поколения россиян сохранить наш многонациональный, многоконфессиональный, но единый российский мир, российскую государственность, уникальную идентичность всеми средствами, в том числе и с использованием неисчерпаемой силой наставничества. Поэтому программе наставничества уделяется повышенное внимание. Это дорожка прошлых достижений в будущие успехи.

Наставничество нельзя обезличить в рутине, подчинить обязательке. Оно должно быть постоянно чисто и животворно как лесной родник. Чтоб подрастающее поколение, как говорится, нутром чувствовало силу правды, чистоту помыслов старших поколений и власть имущих.

Молодые люди наших дней весьма требовательны к быту, комфорту, сервису, но в силу своей молодости ещё достаточно легковёрны. С ними надо вести общение на равных, не возвышать себя, не умалять их личностные качества, напротив искать в их жизненном багаже добрые начинания и достойные дела. Если постоянно говорить кому-то что он неумёха, через некоторое время он станет таким, а если замечать и поощрять позитив хотя-бы добрым словом, он поверит в себя и будет уже на подсознательном уровне

стремиться к новым свершениям. Но и здесь нельзя перехвалить, личность может заболеть величию, перегореть и сдуться. Умение «заразить» человека позитивом дано не всем, а тех, кто это может делать нужно рекомендовать, продвигать в так значимое сегодня наставничество – пространство доверия, уважения, равенства.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ГУМАННОЙ ПЕДАГОГИКИ СРЕДСТВАМИ АРТ-ТЕРАПИИ В РАБОТЕ СО СТУДЕНТАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

*Войцеховская Т.В.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

Идеи гуманизации являются традиционными для теории и практики отечественного и зарубежного образования. Они имеют длительную историю развития, но не потеряли своей актуальности и сегодня.

Само понятие «гуманная педагогика» не имеет четких формальных границ, определяющих его с позиций науки. Гуманная педагогика в большинстве работ рассматривается с позиций допущения, выхода за рамки формальной логики, как духовная категория, педагогика, с помощью которой «ребенок находит свет в себе и в окружающих» (Ш.А. Амонашвили). Сегодня, гуманная педагогика приобретает все больше последователей среди широкой общественности, а также непосредственных субъектов образования – педагогов и родителей обучающихся.

Идеи гуманной педагогики нашли воплощение в деятельности Нижекамского педагогического колледжа, в котором образовательно-воспитательный процесс ориентирован на каждого студента. Деятельность колледжа направлена на реализацию таких идей гуманной педагогики, как развитие индивидуальных особенностей обучающихся, способствование самореализации, создание доверительной, комфортной среды и др. Главными направлениями образовательного процесса в реализации идей гуманной педагогики являются: создание условий для творческого самовыражения, раскрытия профессионального потенциала педагогов и создание для обучающихся образовательной среды, в которой они могли бы самореализоваться.

В своей работе я так же стараюсь придерживаться принципов гуманистической направленности и выдвигаю на первый план идеи и ориентиры, пронизанные уважением к каждому студенту.

Приведу пример использования арт-терапии как гуманного средства диагностики проблем поведения, психологического состояния и раскрытия художественно-творческих способностей студентов нашего колледжа. Такие упражнения можно проводить на уроках и во внеурочное время.

Всем нам знакомы неприятные эмоции: гнев, злость, раздражение, обида, досада, отчаяние, тревога, растерянность, безысходность и многие другие чувства, вызывающие нервозность, усталость. В таких случаях с помощью арт-

терапии используя краски, кисточки, карандаши, фломастеры, то есть, всего, с помощью чего можно рисовать, можно обойтись без лекарственных препаратов и улучшить состояние каждой личности.

Арт-терапевтических упражнений очень много. В данной статье предложу одно из них, которое называется «Текущее и желаемое состояние».

Выполняя данное упражнение со студентами для начала нужно предложить им оценить свое состояние по десятибалльной шкале, с тем, что 10 – это хорошо, а 0 – очень плохо. Затем нужно взять 3 небольших листа бумаги. Например, каждый из них это четверть стандартного листа А4. На первом листе в течение 5-6 минут им нужно визуализировать их настроение с помощью цвета, линий, форм. Можно рисовать все, что угодно, например, пейзаж с тучами, грозой, ветром, а могут и абстрактно, символически, метафорически, изобразить состояние своей души. Данный рисунок не несет никакой художественной ценности, главное, что все, что нарисовано шло у обучающихся изнутри и отражало их текущее эмоциональное состояние. Рисовать нужно спонтанно, не думая о результате.

По окончании первого изображения нужно отложить этот рисунок, взять другой лист и на нем в течение 5-6 минут изобразить желаемое состояние. Так же можно рисовать что угодно. Это может быть реальное и нереальное, главное. Чтобы это отражало то, чего они хотят, как хотят жить, что ощущать. Важно, чтобы рисунок был спонтанным. То бессознательное, что присутствует во время творческого процесса, указывает на истинные потребности души человека.

Затем нужно предложить расположить два готовых рисунка перед собой. Оценить, проанализировать, какова между ними разница и с помощью третьего листа осуществить переход от одного сюжета к другому. Или просто расположить рядом как единый триптих с названием «Моя трансформация». Рисовать нужно так, чтобы они сами поверили, что первый рисунок постепенно стал вторым.

По окончании этого задания нужно предложить обучающимся проанализировать шаги трансформации и оценить свое текущее состояние снова по десятибалльной шкале. Результат их удивит.

И мы убеждаемся, что благодаря арт-терапевтическим упражнениям можно добиться гармонизации душевного состояния, раскрыть внутренний потенциал, и активизировать внутренние резервы каждого студента.

Список использованных источников

1. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 135 с.
2. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь. – М.: Академия, 2003. – 176 с.
3. Щитова, Е. Ю. Арт-терапия как метод формирования стрессоустойчивости в подростково-молодежной среде / Альманах Казанского федерального университета 2016. – С. 143-146. – Текст: непосредственный.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Володина Г.М.,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»*

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Что же такое наставничество в образовательной организации?

Наставничество — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в процессе учебной деятельности, адаптации к новым образовательным условиям.

Одна из форм наставничества – «студент-студент». Суть данной модели заключается во взаимодействии обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Развитие потенциала, мета компетенций... Данная модель хорошо зарекомендовала себя при адаптации и социализации студентов с ограниченными возможностями здоровья. Результат правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации...

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные

В нашей образовательной организации существует практика «кураторства», как одной из модели «студент- студент». Суть ее заключается в том, что студенты старших курсов становятся наставниками групп нового набора. Это могут быть как представители студенческого совета техникума или студенты, обладающие хорошими лидерскими качествами, ответственные, целеустремленные, владеющие приемами коммуникации и высокой самоорганизации.

Задача куратора состоит в реализации поставленных целей перед группой и использовании форм работы, сфокусированные на задаче: участие в различных видах внеурочной деятельности - спортивных мероприятиях, в интеллектуальных играх. Для этого он организует обратную связь, задавая

лично направленные вопросы, помогает прояснять участникам их собственные задачи и трудности. Куратор при этом является моделью для членов группы: демонстрирует искреннее и открытое поведение, говорит о своих чувствах, использует юмор и невербальные средства общения. Но при этом наставник не предоставляет готовых ответов членам группы, не относится к ним как к соперникам.

Результатом успешной реализации данной формы наставничества является:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков (участие в танцевальных коллективах), объединений (демонстрация коллекций одежды), спортивных секций;
- снижение и предотвращение конфликтных ситуаций внутри коллектива обучающихся.
- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
- Участие в волонтерских движениях.

Также в своей практической деятельности куратор может столкнуться и с отрицательной реакцией обучающихся – агрессией. Это может привести к потере уверенности в себе, даже если перед контактом его вера в себя была достаточно высокой. Поэтому в процессе своей деятельности наставник должен осознать проблему и выбрать правильную стратегию для ее решения.

Так как студенты первых курсов – это «недавние» ученики, то куратор может формировать у них представления о следующей ступени образования в новой образовательной среде, повышать мотивацию к участию в профессиональных конкурсах; способствовать правильному выбору личностной и профессиональной траектории развития.

Рассматриваемая модель наставничества приносит пользу не только подопечным, студентам младших курсов, но и самому наставнику лучше понимать проблемы и повседневную жизнь, правильно оценивать сложившиеся обстоятельства, а в дальнейшем более эффективно адаптироваться в профессиональной среде.

Список литературы

1. Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность / Н.Д. Базарнова, Е.В. Игнатьева // Вестник Минского университета. – 2018. – №6. – С. 93–101.
2. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПРИЕМОВ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ НА УРОВНЕ СПО

*Выборнова Н. А.,
Нижнекамский филиал УПО
«Колледж Казанского инновационного университета»*

Реформа сферы образования предъявила к процессу обучения кардинально новые требования, которые закреплены на нормативном уровне, в частности, в Федеральном законе «Об образовании» [3], и, соответственно, эти требования должны реализовываться, причем реализовываться качественно, эффективно. Кроме того, в последние годы на федеральном уровне принят целый ряд документов, которые содержат в себе стратегические аспекты развития воспитательного процесса, в том числе через различные модели наставничества [1;2].

Качество образования в современном понимании связывают с формированием компетентностей обучающихся, которые обеспечат выпускнику личностную и профессиональную самореализацию. В частности, задача среднего профессионального образования сводится к тому, чтобы независимо от специализации и характера работы, любой начинающий специалист не просто обладал определённым уровнем знаний, умений, навыков, а был способен реализовать их в профессиональной деятельности. При этом предполагается сформировать у специалистов среднего звена компетенции как общего, так и профессионального характера. В данном процессе, безусловно, прослеживается тесная взаимосвязь между образованием и воспитанием.

Необходимо отметить, что формирование у будущих специалистов среднего звена, в частности, у студентов – юристов, компетенций общей направленности – процесс более результативный, тогда как процесс формирования профессиональных компетенций достаточно трудоемкий, проблемный в силу специфики будущей профессии обучающихся.

Именно поэтому на лекционных и практических занятиях целесообразно применять различные педагогические приемы и средства, позволяющие оптимизировать процесс формирования компетенций. В реализации данной цели могут помочь и различные формы наставничества, например, такая форма

как «Учитель – ученик».

Исходя из понимания того, что «наставничество» – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве...» [1], возможно применение целого ряда педагогических приемов.

Так, одним из наиболее эффективных приемов, на наш взгляд, является прием «подвоха», когда в процессе повторения, как правило, в начале занятия, преподаватель как будто невзначай оговаривается и нарочно делает ошибку, ожидая ответной реакции от аудитории. Если студенты, что называется, в теме, то реакция последует достаточно быстро, а в будущей профессиональной деятельности такой своеобразный акцент на важную деталь поможет принять верное решение.

С точки зрения реализации такой формы наставничества как «Учитель – ученик» не менее важна «практическая компетентность» самого преподавателя, наличие у него практического опыта работы по специальности, что позволяет педагогу выступать в роли наставника, поддерживать студентов и подводить их к правильному решению. Дело в том, что разрешение правовых конфликтов, ситуаций, складывающихся в сфере юриспруденции, связано с большими трудностями именно в силу специфики самой профессии, ее публичного характера.

В процессе обучения очень часто возникают конкретные жизненные вопросы, и, объяснение той или иной сложной правовой ситуации на конкретном практическом примере из опыта преподавателя-практика позволяет не только повысить уровень уважения к нему со стороны обучающихся, но и усилить их заинтересованность, стремление стать такими же, как преподаватель – грамотными, компетентными, востребованными!

Не менее актуален и такой педагогический прием как выполнение творческих заданий в малых группах.

Образовательный процесс в организациях СПО предполагает как лекционные, так и семинарские занятия, в процессе которых более активная роль принадлежит именно студентам, а преподаватель как наставник лишь корректирует ход занятия, направляет работу в нужное русло. Вместе с тем, не все студенты могут свободно выступить перед аудиторией, например, с докладом, что автоматически снижает возможность их творческой самореализации. Именно поэтому целесообразно использовать в процессе обучения выполнение творческих заданий в малых группах.

Актуальность данного способа заключается в том, что работа в малых группах позволяет научиться командной работе, раскрыть возможности и потенциал каждого участника, в том числе и тех студентов, которым психологически сложно выступать перед аудиторией. В современных условиях умение работать в команде – компетенция, достаточно востребованная, и формировать данную компетенцию необходимо уже на уровне среднего профессионального образования. С одной стороны, это

позволяет самореализоваться тем студентам, которые в меньшей степени готовы к выступлениям перед аудиторией, но желают и могут реализовать свой творческий потенциал, успешно освоить материал. С другой стороны, работа в малых группах является психологическим моментом объединения. Личный практический опыт автора позволяет говорить о том, что в группы на занятии, как правило, объединяются студенты, которые дружат и общаются между собой и вне учебного процесса.

Еще одним интересным моментом наблюдения автора является то, что случайные объединения ничем не связанных ранее студентов, особенно в начале процесса обучения, могут дать поразительные результаты и сформировать в дальнейшем крепкие дружеские отношения, общие взгляды.

В заключение хотелось бы подытожить, что применение приведенных выше педагогических приемов и способов в конечном итоге позволяет более полноценно и эффективно осуществлять процесс взаимодействия образования и воспитания, способствовать успешной самореализации студентов, особенно в контексте применения модели наставничества.

Список использованных источников:

1. Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися» // www.consultant.ru
2. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726>
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изм.) // Собрание законодательства РФ. – 2012. - № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА

*Выгодчикова Н.Н., Сафиулина М.П.,
ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум»*

Говоря о наставничестве, можно с уверенностью утверждать, что оно не является новым веянием в образовании. Это один из традиционных методов обучения. В последние годы в России вновь возник интерес к наставничеству, причем в различных сферах деятельности, но в сфере образования оно развивается наиболее динамично.

Суть наставничества состоит в том, чтобы человек, увлеченный своим делом, любящий профессию и сумевший реализовать в ней, поделился

профессиональным опытом с тем, кто будет развивать ее в дальнейшем. «Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования» [2, с. 4].

Национальным проектом «Образование» предусмотрено, что в системе среднего профессионального образования активное развитие получит наставничество [1].

Наставничество может быть реализовано в различных формах, типах, моделях и техниках. Так, формы наставничества разные исследователи классифицируют, порой, по диаметральному параметрам.

Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. заявляют, что качестве основных форм наставничества, с учетом множества вариаций, связанных с условиями реализации наставничества, можно выделить следующие: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент» [2, с. 16].

В рамках проекта «Профессионалитет» на базе ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум» была реализована стажировка молодых мастеров и преподавателей со всей Российской Федерации: Республика Татарстан, Республика Дагестан, Удмуртская республика, Чеченская республика и другие.

За молодыми специалистами были закреплены наставники, которые в течение всей стажировки делились опытом, корректировали работу наставляемых. Программа подразумевала знакомство с новыми теоретическими знаниями, а также реализацию практических умений в мастерских, где под чутким руководством наставников молодые специалисты отрабатывали практические навыки.

Так, наставники из ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум» делились знаниями и практическими навыками в приготовлении горячих блюд из овощей, мяса, птицы, зефира, мармелада, тюлипного теста и других видов блюд и изделий.

Например, при проведении мастер класса по приготовлению зефира, наставники показали технологию приготовления зефира, затем наставляемые самостоятельно повторили все этапы, начиная с взвешивания продуктов до отсадки зефира.

Помимо обмена опыта на базе ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум» молодые мастера и преподаватели посетили базы практик ведущих работодателей в рамках программы «Профессионалитет»: ООО «Агросила. Челны-МПК», АО «Эссен Продакшен АГ». Привлечение работодателей по программе «Профессионалитет» подразумевает обмен опытом и наставничество.

Результатом прохождения стажировки в ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум» была итоговая аттестация в виде демо-экзамена, где отрабатывались практические навыки по приготовлению блюд, на основе полученных знаний.

Таким образом, наставничество – это эффективное средство, которое способствует успешному профессиональному росту, позволяет добиваться поставленных профессиональных успехов. Поэтому, говоря о наставничестве, стоит помнить, что это не тренд, а объективная потребность со стороны общества, в частности, и государства, в целом.

Литературные источники

1. Министерство науки и высшего образования РФ: [сайт]. URL.: https://minobrnauki.gov.ru/files/NP_Obrazovanie.htm/ «Паспорт национального проекта Образование (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)»

2. Настольная книга «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.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ СПО

*Габнасырова Ю.Ю.,
ГАПОУ «Бугульминский аграрный колледж»*

В современном мире сложно не признать значительность внедрения инновационных технологий в разные сферы науки, культуры и образования. Значимая особенность инноваций в системе среднего профессионального образования заключается в том, что субъектами инновационного процесса возникают студент и педагог. Если данное не учесть, то из педагогической инновации исключается все именно образовательное, связанное с учеником и самим педагогом, вся гуманистическая, гуманитарная составляющая инновационной деятельности, относящаяся, в частности, к формированию инновационного мышления и инновационной культуры, как студента, так и преподавателя.

Другой отличительной особенностью педагогической инновации обнаруживается необходимость системного охвата вероятно большего числа педагогических проблем, касающихся несомненно в сфере среднего профессионального образования. Интегральные локальные инновации утрачивают значение и не имеют серьезных перспектив, если отсутствует их взаимообусловленность и поддержка педагогическим коллективом. Условием, предназначаяющим результативность педагогической инновации, является исследовательская деятельность педагогов, которые, решая проблемы частной методики, задаются более общими вопросами и начинают по-новому переосмысливать существующие дидактические принципы.

Каждый урок по физической культуре в колледже или же в иных учебных заведениях, устанавливают одной из первых и главных задач – укрепление и поддержание здоровья детей и подростков.

Здоровье сберегающие образовательные технологии можно назвать наиболее значимыми из всех других типов технологий. Занятия спортом по новейшим и усовершенствованным методикам, уменьшает риск проявления многих заболеваний. Так, около 45% нынешних студентов обнаруживают у себя признаки гиподинамии. Вероятные результаты гиподинамии - повышение риска ухудшения функционирования опорно-двигательной, пищеварительной и нервной систем, возникновение тромбоэмболии легочной артерии, нарушений кровообращения в органах малого таза и т.д. Причины проявления гиподинамии, это глобальная сеть интернета, которая буквально засасывает всех студентов. Передовые методики в сфере физического образования способны не только предупредить развитие гиподинамии на преждевременных этапах ее возникновения, но и уменьшить проявления уже наблюдающихся симптомов. Нередко люди сами не знают, на что они способны на самом деле [4, с.160-168]. Занятия физической культурой могут помочь как студентам, так и взрослым раскрыть свой потенциал в разнообразных физических дисциплинах. Случается так, что студенты знают, как правильно заботиться о своем теле, но это еще не гарантирует того, что они пожелают соблюдать здоровый образ жизни. Вследствие этого мало лишь создать условия для эффективного занятия спортом, нужно также и заинтересовать студентов в предмете, показать им, что занятия физической культурой имеют множество неоспоримых преимуществ. То есть крайне сложно достичь высоких результатов, если сам студент не ставит перед собой такой цели, в результате чего повышается значимость формирования ценных мотивационных установок личности, которые будут направлены на создание и поддержание здорового образа жизни [2, с.76-81]. Чем больше студентов будут заинтересованы в том, чтобы следовать такому образу жизни, тем глубже осознание реальной существенности здорового образа жизни войдет в современное общество, что поможет мотивировать все больше студентов заниматься спортом. Внедрение новых современных методик помогает студентам проявить интерес к спорту и, возможно даже, полюбить его, тогда как отсутствие таковых может привести к повышению числа прогульщиков пар по физической культуре, что со временем негативно скажется на их успеваемости и здоровье.

Значимость увеличения заинтересованности к спорту у учащихся, ведь как бы ни был хорош преподаватель физической культуры и его методика обучения той дисциплине, ее нельзя назвать в полной мере эффективной, если сам студент не заинтересован в этом. Повышение заинтересованности у занимающихся – сложная, но важная задача.

Интересы студентов к занятиям физической культурой бывают совершенно разнообразны. Это и стремление укрепить здоровье, сформировать осанку, это и желание развить двигательные и волевые качества. У юношей и девушек они разные: девушки прежде всего думают о прекрасной фигуре, гибкости, изяществе движений и походки, очень редко о развитии быстроты, выносливости, силы. Юноши же хотят развить силу, выносливость, быстроту, ловкость.

Для формирования интереса у обучающихся к физической культуре и спорту применяются многообразные методы: словесный, наглядный, практический, которые в свою очередь делятся на группы методов. Все они находятся в тесной взаимосвязи друг с другом. Методы использования слова, наглядности и самих движений неразрывно связаны между собой в силу единства физической и духовной сферы человечества и объективной логики процесса обучения и воспитания. С физиологической точки зрения это органическая взаимосвязь объясняется единством первой и второй сигнальных систем восприятия действительности, а с философской - единством чувственной, рациональной ступени познания и практической деятельности. Отсюда ясно, что в процессе физического воспитания нельзя ограничиваться какой-либо одной группой методов. Хотя основополагающую роль в этом процессе играют специфические методы. Успех дела зависит от того, насколько рационально они сочетаются со всеми другими способами педагогического воздействия.

Список литературы:

1. Ахмедова, Т. И. Организация учебной деятельности студентов: Учебно-методическое пособие / Т. И. Ахмедова, Е. Э. Грибанская, В. Н. Еремин. – Москва: Российская академия правосудия, 2017. – 312 с.
2. Жеребцова, И.В. Формирование мотивации к занятиям физической культурой и спортом / И.В. Жеребцова, Т.А. Кошурина // Физическая культура и спорт в современном мире: проблемы и решения. — 2018. — № 1. — С. 76-81.
3. Манжелей, И. В. Педагогика физического воспитания: Учебное пособие для вузов / И. В. Манжелей. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 182 с.
4. Стриханов, М. Н. Физическая культура и спорт в вузах: Учебное пособие / М. Н. Стриханов, В. И. Савинков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 160 с.
5. Кузнецова, В.Е., Кистерева, А.В. Реализация дисциплины “Элективные дисциплины по физической культуре и спорту” как фактор привлечения молодёжи и ЗОЖ//В сборнике: Сборник научных статей профессорско-преподавательского состава и студентов Российских научно-образовательных учреждений Берлин. – 2020. – С. 188-193.

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Газиева Н.Г.,
ГАПОУ «КНН им. Н.В. Лемаева»*

Все хотят ходить на работу своей мечты, но это не всегда получается. Так как многие люди просто не хотят учиться и поступают на специальности, по которым они никогда не будут работать. Для многих важно получить не

знания и умения в процессе обучения, их цель – диплом, который зачастую требуют родители.

Самая главная черта характера, которая нам сейчас необходима – это терпение и желание. Есть такое мнение, что в скором времени не будет такого понятия как «плохой» учитель, педагогические университеты делают из студентов, желающих работать на педагогическом поприще настоящих профессионалов своего дела и готовых ко всему.

В педагогических вузах молодым специалистам дают основу всех знаний по педагогике, психологии и конечно практику. Когда ты слушаешь лекции про обязанности педагога некоторые входили в ступор, но позже это чувство пропадало навсегда. Ответственность стала не страхом, а стимулом делать все правильно, сообщая с коллегами и руководителями, на уроках появлялось желание учить и учиться самому молодому педагогу у старших напарников. И все это и есть опыт учителя – учителя будущего на основе настоящего и прошлого.

Для подробного описания образа настоящего педагога выберу 10 основных черт и способностей, в этом вопросе помогли непосредственно юные учащиеся, которые и составили образ будущего образования:

1. Умение находить общий язык с учениками;
2. Желание постоянно заниматься саморазвитием;
3. Иметь педагогическую наблюдательность;
4. Универсальность, уметь подстроиться под любой предмет и категорию учащихся;
5. Искренность по отношению к ученикам;
6. Быть на одной волне с современной молодежью;
7. Современная интеллигентность;
8. Бескорыстность, делать то что приносит удовольствие;
9. Креативность;
10. Любовь к детям.

Каждый из нас задумывался неоднократно над вопросами: Что необходимо сделать мне как преподавателю, чтобы качество знаний моих студентов стало выше? Использую ли я наиболее эффективные формы и методы обучения? Приводит ли это к повышению качества знаний студентов?

Как известно, образование начинается с урока, уроком оно и заканчивается. Нельзя разработать один урок, который принесет успех всем учащимся, но надо помнить о том, что этот успех нужен каждому нашему студенту.

Сегодня очень важно найти, поддержать и развить личность, заложить в ней механизмы самореализации, саморазвития, самозащиты, самовоспитания, помочь человеку жить в мире людей. Для этого преподаватель должен быть в первую очередь молодым. Это не обязательно относится к возрасту. Просто у молодого душой человека меньше в голове стереотипов, больше желания меняться. Каким бы компетентным специалистом ни был преподаватель, он должен постоянно совершенствовать свои личностные и профессиональные

качества, создавая таким образом собственный имидж, образ личностного «Я».

«Школа молодого специалиста». Под таким названием реализуется проект в ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им.Н.В. Лемаева». Проект направлен на создание и реализацию системной работы с обучающимися, ориентированными на получение профессий химического профиля.

Цель проекта:

1) создание условий для профессионального самоопределения и формирования позитивной установки на выбор профессии химического и нефтеперерабатывающего профиля,

2) повысить престиж профессий химической и нефтеперерабатывающих отраслей

Проект рассчитан на 3 года, но уже сейчас запланировано его дальнейшее продолжение и развитие.

Перед нами была поставлена задача: организовать взаимодействие обучающихся 8-9 классов, получивших опыт в других образовательных учреждениях, для освоения новых практик профессиональной деятельности.

Цель проекта:

1. повышение престижа профессий химической и нефтеперерабатывающей отрасли,

2. формирование у школьника интереса к профессиональной деятельности как к своей будущей профессии.

При работе над проектом была сформирована проектная творческая команда руководителей и молодых педагогов в составе: директор, заместители директора, социальный педагог, педагог-психолог, руководителей учебных отделений (технологического и механического).

Ход проекта позволяет определить задачи и реализацию по этапам.

Первая задача проекта-ознакомить обучающихся 8-9 классов с профессиями химической и нефтеперерабатывающих отраслей

Вторая задача – повысить престиж рабочих профессий данного направления

Третья задача - заинтересовать школьников в поступлении в наше учебное заведение

Четвертая задача - получить одобрение со стороны школы.

Для сопровождения обучающихся в ходе освоения данной профессии (профессиональных проб) сформировали команду мастеров-наставников, которые в ходе реализации проекта показали свой профессиональный опыт.

План мероприятий для продолжения развития проекта:

1) Разработка и реализация индивидуальных проектов для сверстников и обучающихся младших классов

2) Проведение мониторинга реализации проекта и предоставление продукта деятельности

Ожидаемый результат:

Конкурс на поступление в 2023 году составил на профессии химической отрасли – 1.8 человека, на нефтеперерабатывающие отрасли – 3 человека на место.

Основные риски:

1. У обучающегося есть желание, но низкие учебные возможности (низкий балл)

2. В процессе выполнения определенных заданий, обучающийся понимает и осознает, что данная деятельность не для него и не видит дальнейшей перспективы.

Таким образом, неудовлетворенность современным образованием – явление всеобщее, и оно, как показывает жизнь, не может оставаться в данном положении. Но обучение не может быть качественным, если оно не личностно ориентировано, если не созданы условия для развития каждого обучающегося, даже не очень способного к обучению.

БАДДИНГ – ЗАЛОГ СОЗДАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СООБЩЕСТВА

Газизуллина А.Р.,

ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Так, особую важность приобретает проблема закрепления и профессионального развития в ПОО как молодых, так и более опытных преподавателей. Решению этой непростой задачи способствует организация гибкой системы наставничества, которая может оптимизировать процесс становления преподавателей всех возрастов, формируя у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. И это жизненная необходимость, которая определяет актуальность представленной практики.

Кроме того, в настоящее время внедрению разнообразных форм наставничества придает большое значение сам Президент РФ В.В. Путин, который в Указе «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поручил обеспечить создание условий для развития наставничества и вовлечь в различные формы наставничества как педагогов, так и обучающихся.

В 2021 году в ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» был проведен хакатон – марафон, предназначенный для создания совместных проектов преподавателями различных дисциплин. Он был предназначен для решения важных проблемы в области образования, психологии общения разных поколений. Целью хакатона стало саморазвитие и самореализация участников. Для решения поставленной задачи было решено разбиться на команды, в которой обязательно, с одной стороны, был опытный преподаватель

(наставник) и, с другой стороны, молодой преподаватель (наставляемый, от 1 года до 3х лет). В нашем случае наставником выступила Газизуллина Альбина Ринатовна – преподаватель общеобразовательных дисциплин (русский язык, литература) и наставляемой – Федорова Екатерина Сергеевна, молодой преподаватель профессиональных дисциплин, чей стаж к моменту начала хакатона составлял 1 месяц. Результатом работы команды должен был стать совместно разработанный проект, который можно было бы внедрить в образовательный процесс.

Каждая команда должна была самостоятельно выбрать модель наставничества. В нашем ПОО активно развивались и развиваются 3 модели наставничества: *традиционное, партнерское, командное*. Однако время диктует свои требования: в результате работы в рамках хакатона добавились еще 3 модели: *реверсивное, виртуальное и баддинг*.

В описываемой нами практике наставничества представлена модель «Баддинг» (от англ. – **budding, buddy system. Buddy – приятель.**) – метод обучения, который базируется на предоставлении друг другу информации и установлении объективной обратной связи. Баддинг предполагает поддержку в достижении целей, а также в приобретении новых навыков. Его можно репрезентировать как помощь, руководство и защиту одного человека другим. Иногда баддинг называют неформальным наставничеством, или равноправным коучингом, где не существует категории «старший». Хотя российские эксперты сходятся во мнении, что такой тип наставничества пока не развит в России, но мы решили попробовать данную модель, так как она имеет ряд преимуществ: выстраивается связь между поколениями и стираются предрассудки; создаётся культура доверия и повышается вовлечённость; поддерживается многообразие и толерантность; неоднородные команды повышают эффективность работы; у обоих преподавателей появляется чувство значимости и ощущение признания.

Наставником-консультант Газизуллина Альбина Ринатовна – преподаватель, который на профессиональном уровне проводит уроки с применением современных педагогических методов и приемов обучения. В представляемом тандеме она создавала комфортные условия для реализации профессиональных качеств наставляемого, помогала с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, совершенствованием умений и навыков в освоении интерактивных форм организации уроков, применения цифровых учебных платформ, контролировала самостоятельную работу молодого преподавателя.

Федорова Екатерина Сергеевна – молодой преподаватель профильных дисциплин: МДК 01.01. «Организация коммерческих организаций»; МДК 01.03. «Техническое оснащение торговых организаций и охрана труда»; МДК 01.02. «Маркетинг»; МДК 01.03 «Техническое оснащение торговых организаций и охрана труда»; МДК 04.02 «Психология продаж» и т.д.; бывшая выпускница нашего техникума, имеющая малый опыт работы, испытывающая трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием со студентами,

другими педагогами; с научно-исследовательской деятельностью; внедрением цифрового обучения. Для решения выявленных проблем был разработан план работы с наставляемой в течение учебного года (2021-2022гг.).

Взаимодействие внутри формы «преподаватель – преподаватель» складывались из выполнения двух ролевых моделей: «новичок – мастер» и «опытный предметник – неопытному предметнику». Деятельность наставника-консультанта осуществлялась методами: «сопровождение», «посев», «катализация», «показ», «сбор урожая». Для мониторинга эффективности наставнической деятельности была взята структурно-функциональная модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого преподавателя.

В модели были выявлены компоненты профессионального становления молодого преподавателя: *мотивационный*, определяющий готовность педагога на развитие и самореализацию в профессии; *гностический*, формирующий умения активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности; *конструктивно-проектировочный*, включающий в себя умения молодого учителя проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста; *коммуникативный*, раскрывающий особенности коммуникативной деятельности преподавателя, специфику его взаимодействия с студентами и другими субъектами учебно-воспитательного процесса; *диагностико-рефлексивный*, позволяющий сформировать умение педагогической рефлексии.

Таблица 1

Динамика уровней профессионального становления молодого преподавателя за период с сентября 2021 по июнь 2022 г.

Компоненты	Уровни профессионального становления (в баллах)					
	Первый год		Второй год		Третий год	
	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года
Мотивационный	20	35				
Гностический	19	34				
Конструктивно-проектировочный	22	38				
Коммуникативный	21	43				
Диагностико-рефлексивный	19	40				

Анализ динамики процесса наставнической деятельности показал позитивные изменения качественных характеристик по выделенным компонентам. Был отмечен рост мотивационного компонента, выявлен высокий уровень сформированности взглядов, проявления устойчивого интереса к педагогической профессии, осознания значимости непрерывного образования, потребности в психолого-педагогическом образовании. Так, в 2021г. Федорова

Е.С. получила диплом о профессиональной переподготовке по программе «Педагог профессионального обучения (преподаватель)». Кроме того, Федорова Е.С. внимательно изучила все существующие учебники, учебные пособия по профессиональным модулям и разработала свой УМК.

Качественные характеристики конструктивно-проектировочного компонента показали высокое профессиональное саморазвитие, умение проектировать профессиональный рост, видение результатов учебно-воспитательного процесса. Федорова Е.С. составила свой план индивидуального развития (участие в НПК, семинарах, профессиональных конкурсах, проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий). Федорова Е.С. стала классным руководителем группы К-547.

Кроме того, Федорова Е.С. в 2022 году получила удостоверение о повышении квалификации по направлению «Подготовка региональных экспертов конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс». Она стала экспертом на Региональной площадке конкурса «Абилимпикс» по компетенции «Торговля». Ее участница Ахметова К. сумела победить на Региональном этапе конкурса.

Сформированность коммуникативного компонента был репрезентирован в способности использовать опыт деятельности коллег, отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, участия в конкурсах профессионального мастерства (дипломы 1 и 3 степени), реализации творческого потенциала в научных публикациях (5 статей).

Изменение диагностико-рефлексивного компонента показал, что под руководством наставника у Федоровой Е.С. сформировалось умение педагогической рефлексии, самоанализ успешности деятельности.

Профессиональный рост Федоровой Е.В. демонстрировался и в работе со студентами. Так, под руководством Федоровой Е.С. студенты 2 курса приняли участие в XIII Международном конкурсе научных работ с исследованием «Цифровизация образования: «плюсы» и «минусы» (2022г.).

Таким образом, в процессе работы выявлена зависимость изменения интереса молодого преподавателя к профессии педагога от уровня помощи наставника. Федорова Е.С. в настоящее время находится на творческом-креативном (среднем) уровне профессионального становления.

Список использованных источников

Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://digital.tatarstan.ru/ukaz-prezidenta-rf-ot-7-maya-2018-g-204-o.htm>.

Круглова Ирина Викторовна. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 Москва, 2007 178 с. РГБ ОД, 61:07-13/1240.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПОМОЩИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

*Гайнетдинова Л.Р., Исанбаева Г.Р.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

2023 год назначен Годом Педагога и Наставника, в связи с этим тема наставничества является одной из основных в сфере образования. В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя [2, с. 21].

Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего педагога с образовательной организацией, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к педагогу, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Гульшат Рафаковной учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего преподавателя был разработан ряд мероприятий, который включал: составление плана работы наставника с молодым педагогом на учебный год; подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста; разработка методических рекомендаций для организации работы; осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе.

Профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность [3, с. 68].

Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой преподаватель в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с обучающимися;
- проблемы в учебной работе.

Диагностика молодого специалиста была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы и организация деятельности педагога;
- контроль деятельности самого преподавателя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- урегулирование конфликтных ситуаций между обучающимися группы;
- слабое представление в вопросах оформления/ведения документации образовательной организации [1, с. 112].

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Гульшат Рафаковной, так как главная задача дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, с этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены оптимальные и эффективные формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего преподавателя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС. С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых я как молодой специалист была ознакомлена с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности обучающегося, поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации преподавателем и формулирование проблемы обучающимися.
2. Актуализация обучающимися своих знаний.

3. Поиск решения проблемы обучающимися.

4. Применение знаний обучающимися.

Кроме того, нами были рассмотрены: современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; формы работы с обучающимися на уроке; система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по английскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В результате проведенной работы у молодого педагога сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у студентов умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В-третьих, проблемным для молодого преподавателя стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку преподавателя к уроку.

В начале учебного года молодому педагогу были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого педагога.

Правильно выбранные наставником формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

Проведение наставнической работы позволило молодому специалисту:

- отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития обучающихся.

В настоящее время Гульшат Рафаковна имеет высшее профессиональное педагогическое образование, первую квалификационную категорию, показывает положительные результаты в своей профессиональной деятельности.

Таким образом, система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Список литературы

1. Вершловский С. Г. Учитель-методист – наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 2003, 210 с.
2. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с.
3. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – 70 с.

ИСКУССТВО ОТДАВАТЬ

Галиева И.М.,

ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж имени Мусы Джалиля»

На разном этапе жизненного пути у каждого из нас присутствует человек, который идёт впереди нас и ведёт за собой. Глядя на его поступки и действия, мы учимся жить и трудиться. Родители, воспитатели, первый учитель, педагоги - все становятся наставниками, которые ведут за собой, поддерживают и направляют нас.

В одном из своих выступлений Президент Российской Федерации В. В. Путин сказал: «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое». [1]

Именно такими наставниками, духовно и нравственно сильными, верными своему делу педагогами славится Мензелинский педагогический колледж (училище). За девяносто лет своего существования педагогическое училище подготовило тысячи учителей начальных классов, трудового обучения и воспитателей детских садов. Коллективу училища есть чем гордиться, кем гордиться. Главное богатство учебного заведения, конечно, выпускники, которые спустя многие годы добрым словом вспоминают своих наставников: «С особой нежностью и добротой вспоминаю очень строгих и принципиальных, в то же время благородных старейшин нашего училища-директора Уткина И.Б. и завуча Тальдаеву Н.И. и в их числе всех наших милых сердцу наставников, заканчивая самым молодым ещё тогда, начинающим педагогом Султановым Шаукатом Рашитовичем. Все они с большим терпением, настойчивостью, последовательностью трудились, чтобы из нас, шестнадцатилетних юнцов (кто по желанию, кто случайно поступивших в училище), воспитать самостоятельных, мыслящих, одаренных педагогов» (Фаязов Ахмет Фаязович, выпускник 1976 года). Многие отмечают о важности личного примера наставника в становлении личности: «... Наши учителя сами были примерами во всех отношениях. Директор педагогического

училища — Илиодор Борисович Уткин был прекрасным математиком и педагогом—воспитателем. Имея огромный жизненный опыт, Илиодор Борисович всегда чутко относился к проблемам студентов, понимал и поддерживал их. Не каждый руководитель умеет быть одновременно требовательным и сердечным. Илиодор Борисович всегда здоровался, называл всех по имени. Его уважали и любили и учителя, и студенты.

Тальдаева Нурвисал Ибрагимовна долгие годы работала заместителем директора. Она самоотверженно руководила педагогическим коллективом, вдохновляла своим примером учителей и студентов. Пример Нурвисал Ибрагимовны стал для меня эталоном при оценке учительского, педагогического труда.

Классным руководителем был Мильчаков Владимир Николаевич — очень требовательный к себе и студентам педагог, сам был прекрасным спортсменом, многие парни по его личному примеру занимались спортом и имели немалые успехи» (Галимов Айрат Мирзагитович, выпускник 1988года).

«...Все мы учились учить детей от своих учителей». Так говорим мы, бывшие выпускники училища, работающие в Мензелинском педагогическом колледже. Нас много. Я работаю преподавателем колледжа около тридцати лет. В своё время меня пригласила на работу замечательная учительница с сорокалетним стажем, моя классная руководительница Атнагулова Фануза Галимовна. Я пригласила своего выпускника — Хуснутдинову Ландыш Ильшатовну, являюсь её наставником. Таким образом, продолжается традиция «преподаватель – выпускник», в рамках которой осуществляется методическая поддержка вчерашних студентов. Значит, следуя своим славным традициям, опираясь на опыт прошлого, педагогический коллектив Мензелинского педагогического колледжа успешно реализует практику наставничества.

А.С. Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек не кончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более мудрых педагогов». Нельзя не согласиться с Антоном Семёновичем: все мы понимаем, что компетентными специалистами сразу не становятся, поэтому молодой преподаватель – это особая категория, требующая заботы и пристального внимания.

Всем известно, что в начале своей профессиональной деятельности педагог сталкивается с определенными трудностями. Действительно, молодой педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения со студентами, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать обучающихся своей дисциплиной. То есть, научиться учить. Однако молодым специалистам легче начинать свою педагогическую деятельность, когда старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт. Поэтому, по нашему мнению, на начальных этапах работы молодому специалисту должна быть оказана полноценная методическая помощь. И если направить молодого педагога в нужное русло, создать все условия для его самореализации, помочь методически и просто

поддержать морально, то раскроются все его личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Действительно, целью наставничества является оказание помощи начинающим преподавателям в их профессиональном становлении, формирование в колледже высококвалифицированных кадров. Основными задачами педагога-наставника являются:

- формирование интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять свои обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к условиям, корпоративной культуре, традициям колледжа.

В мои обязанности, как наставника, входят:

-разработка совместно с начинающим преподавателем плана его профессионального становления и осуществление контроля над его выполнением; ознакомление начинающего педагога с колледжем, введение в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда);

- оказание необходимой методической помощи: согласно плану профессионального становления начинающего преподавателя, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, контролировать работу, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Совместно с молодым специалистом составлен план его профессионального становления. Вместе со своим подшефным посещаем учебные занятия творчески работающих преподавателей и затем анализируем их; учимся составлять рабочие программы, календарно-тематические планы, контрольно-оценочные средства; знакомимся с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности.

Великий педагог, гуманист, философ и писатель Я.А. Коменский сказал: «Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди». [2,с 34] Давно были сказаны эти слова, но актуальны они и сейчас.

Список использованных источников

1. [kremlin.ru http://www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru) > [president](#) > [news](#) > [print](#) Режим доступа:3 ноября 2023г.
2. Коменский Я.А., Локк Д., Руссо Ж.-Ж., Песталоцци И.Г. Педагогическое наследие / Сост. В.М.Кларин, А.Н.Джуринский. – М.: Педагогика, 1989 – 416 с. (Б-ка учителя).

ПЕДАГОГИК ОСТАЗЛЫК. УКУТУЧЫ, ОСТАЗ, УКУЧЫ

*Галимова Ф.А.,
«Түбән Кама педагогика көллияте» ДАҺБУ*

Педагогик остазлык – формаль булмаган шартларда тирән ышанычка нигезлэнгән үзара аралашу аша белемне, тәҗрибәне, осталыкны тапшыруның иң кулай, универсаль технологиясе. Аның үз максатлары, бурычлары, төрлөрә бар. Остазлык процессы үзара хезмәттәшлекнең өч субъекты мәнфәгатьләренә кагыла: укучы, остазның үзе һәм эш бирүче оешма. Аларны парлап, укучы – укучы, остаз – укучы, остаз – яшь укутучы, эш бирүче – укучы (студент) дигән юнәлешләр билгелэнгән. Остаз буларак сыйныф җитәкчесе (куратор, тьютор), дәрес укутучысы һәм сыйныфтан тыш чаралар оештыручы, яки укучыларны төрле бәйгеләргә, конференцияләргә, олимпиадаларга эзерләүче һәм башка юнәлештә укучыларны төрле яктан тәрбияләүчеләрне дә, әйдәп баручыларны да атыйлар. Остазлык нинди генә юнәлештә, формада, ысулда булмасын, шәхси ресурсларны нәтиҗәлерәк бүлгәргә, һөнәри һәм мәдәни мөнәсәбәтләрдә үзбилгеләнүгә, үсешкә, гражданлык позициясен формалаштыруга ярдәм итә. Хәзерге тиз үзгәрүчән заманда остазлык эшчәнлегенең әһәмияте бик зур.

Һәр кешенең олы ихтирам белән искә алырдай мөхтәрәм остазлары була. Алар – зур тормышка юллама биргән, һөнәри өлгә, үрнәк күрсәткән шәхесләр. Тел, әдәбиятны яратуым, дәресләремнең уңышлы булуы белән мин 1970 – 2000 елларда Актаныш районы Иске Байсар урта мәктәбендә рус теле һәм әдәбияты укутучысы булып эшләгән, сыйныф җитәкчем Кашапова Әлфия Кәрәмулла кызына, дәресләремнең төгәл үтүенә шул ук мәктәптә 1985 – 1990 нче елларда физикадан ныклы белем биргән Гарифуллина Жәүһәрия Гиният кызына, методик яктан үрнәк булган Түбән Кама педагогия училищесы укутучысы Капитова Вера Николаевналарга зур рәхмәтлемен. Укутучы буларак формалашуымда татар теле һәм әдәбиятын фән буларак миңа өйрәткән Казан дәүләт университеты галимнәренең, әдәбиятны мәдәниятнең бер төре буларак, ягъни сүз сәнгате буларак ачкан, сәнгатьле уку технологиясенә төшендергән Нуриев Рәүф Салих улының да әйтеп бетергесез өлешләре зур.

Педагогик эшчәнлегемнең беренче көннәремнән күп еллар узды. Хәзер инде яшь хезмәттәшләремә киңәш бирердәй тәҗрибәм бар. Үземне остаз дип атый алмасам да, педагогика көллиятенә зур өметләр баглап килгән яшь укутучыларга, мәктәптә тәҗрибә туплап, колледжга укутучы булып килгән мөгаллимнәргә еш кына төрле юнәлешләрдә киңәш биргәнем, юл күрсәткәнем, үземә ияртеп жиңүләргә алып барганым бар.

Остазлык процессында остаз – укучы, безнең очракта студент формасы гаять әһәмиятле. Түбән Кама педагогика көллиятендә студентлар икенче курстан һөнәрләренә асылына төшенә башлыйлар. Безнең төп максатыбыз «яңа гасыр балалары» белән эшләргә эзер, бүгенге катлаулы тормышта үз юлларын табарга, ижади һәм мөстәкыйль фикер йөртергә сәләтле, белемле, теләкләренә ирешә алырдай, намуслы, рухи яктан нык, тәрбияле, милләтен һәм мәдәниятен,

туган илен яратырдай, аны сакларга эзер шәхес тәрбияләү, үстерү. Максатка ирешүдә остазның шәхесе бик мөһим.

Татар теле һәм әдәбияты укытучысы буларак мин студентларга әлегә фәннәрдән белем, күнекмәләр бирү белән бергә, татар хылының тарихы, мәданияте, гореф-гадәтләре белән таныштырырга тырышам. Укытучының төп эш коралы сөйләм булганга, сөйләм әдәбе һәм сәнгатьле сөйләмгә зур игътибар бирәм. Тел, әдәбият дәрәсләрендә махсус темалардан башка, аларны төрле бәйгеләргә, фәнни-гамәли конференцияләргә, концертларда чыгыш ясарга эзерлим. «Балаларны өйрәтергә кирәкми, аларга үрнәк күрсәтергә кирәк», – дип язган Жозеф Жубер. Уңышлар – күп тапкырлар үрнәк күрсәтү җимешләре, билгеле.

Хәзерге вакытта тиз үзгәрүчән мәгълүмати технологияләр заманында яшибез. Бу планда остаз – укучы эшчәнлегенә дә үзгәрә, заманча төс ала. Соңгы дистәдән артык елда һәр бәйгенең беренче этабы татар тарихын, мәданиятен төрле яктан яктырткан видеоролик, фотоколлаж формасында уза. Конференцияләр онлайн форматта оештырыла. Студентны төрле сөйләм төрләренә, мөнбәр, сәхнә сәнгатенә өйрәтү; уенны, сөйләмне яздыру, эшкәртү һәм башкалар остазның осталыгына бәйле. Кайвакыт үзара эшчәнлек юнәлешен дә үзгәртә. Иң мөһиме: бу нәтиҗә бирә, ике як та өйрәнә, үсә, камилләшә.

Остаз – укучы макеты укучыга, шәхси үзенчәлекләрен исәпкә алып, үз сәләтен, талантын, белем-тәҗрибәсен үстерергә мөмкинлекләр тудыра. Остаз ярдәме иң кадерле һәм кыю хыялларны тизрәк һәм җиңелрәк тормышка ашырырга мөмкинлек бирә. Бу эшчәнлек студентта үз хезмәтенә җаваплы карау белән бергә, әдәп-әхлак сыйфатлары тәрбияли, хезмәте һәм җиңүләре белән горурлану хисләре уята. Акыллы остазның жылы сүзе кебек бернәрсә дә дәртләндерми, дигән канатлы сүз бар. Бу чыннан да шулай. Укучы үзендә көч сизә, бүләккә һөнәрен дәрәс сайлавына, булдыра алачагына ышана. Остаз да үз хезмәтенә нәтиҗәсен татый. Укытучының бөтен горурлыгы – укучыларында, ул чәчкән орлыктарда бит.

Тәҗрибә байлыгы – тузмас байлык, дигән борынгылар. Бу байлыкны киләчәккә тапшыру үз бәхет.

Әдәбият исемлегенә

1. http://irort.ru/sites/default/files/Журнал_АП_01_2023

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*Галиуллина Е.И., Петров А.В.,
ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж»*

В период конкурентной экономики компаниям требуются специалисты, способные на изучение современных технологий, быстро адаптирующиеся в

условиях производства, умеющие проявлять способность к самостоятельным активным действиям, а также, мобильность, гибкость, устремленность и конструктивность. Вследствие этого увеличивается необходимость применения в учебном процессе форм и методов деятельности обучающихся, способствующие формировать как творческое, так и профессиональное мышление, возможность самостоятельного применения навыков.

Внедрение проектно-исследовательского метода в процессе обучения помогает развитию и формированию личностного роста студентов и выработке таких интеллектуальных характеристик как:

1. Потребность к творческой трактовке при выполнении индивидуальных и коллективных заданий во время обучения.
2. Стремление и умение учащихся думать и размышлять самостоятельно.
3. Способность осваиваться в незнакомой для себя ситуации, находить индивидуальный подход к решению тех или иных вопросов и способам добывания знаний.
4. Навык критически оценивать мнения других.
5. Развитие навыка обосновать свою точку зрения, конкретизировать и ясно излагать мысли.
6. Повышение эрудиции.
7. Умение упорядочивать и обобщать материал и знания.

Регулярно организованная исследовательская деятельность содействует развитию информационного пространства и плавному формированию научного сообщества со своими обычаями. Реализация проектно-исследовательской деятельности на уроках и во внеурочное время приводит к созданию и укреплению творческих возможностей и природных дарований обучающихся; созданию условий для открытия каждым студентом многофункциональных умений и навыков деятельности; созданию на уроке ситуации «успеха»; подготовке учащихся к жизни в современном мире, которому присуще наличие проблемных ситуаций в различных сферах деятельности человека.

Гипотеза. Концепция формирования основ проектно-исследовательской деятельности будет эффективной если:

1. Она включает исследование и анализ оценки обученности проектно-исследовательской деятельности;
2. Направлена на формирование мотивации к занятиям проектно-исследовательской деятельности;
3. Отображается наличием системности в образовательном процессе.

Учебный проект или исследование по мнению обучающегося – это шанс наибольшего раскрытия своего творческого потенциала. Данная деятельность позволяет зарекомендовать себя как индивидуально, так и в группе, испытать свои силы, показать свои теоретические знания на практике, продемонстрировать достигнутый результат на публике.

Проектная и конкурсная деятельность направлена на решение интересной задачи, сформулированной зачастую самим учащимся, когда результат –

найденный способ решения проблемы – носит практический характер, имеет ключевое реальное значение и, что исключительно важно, интересен и значим для самих открывателей.

Учебный проект или исследование с точки зрения педагога – это наставническое средство развития, обучения и воспитания, которое даёт возможность создавать и совершенствовать уникальные умения и навыки проектирования и исследования у обучающихся.

Следовательно, представляемый педагогический опыт соответствует региональной образовательной политике, прогрессивным идеям современной педагогики и психологии, профессиональным интересам педагогической общественности.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

*Галияскарова В.Ю.,
ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж»*

В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. Современной образовательной организации нужен профессиональный, грамотный педагог, способный к реализации новых технологий, к непрерывному профессиональному росту, самоотдаче, с творческим отношением к работе. На первую роль здесь выходят личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям в целом.

Все эти качества, прежде всего, присущи, педагогу с многолетним опытом работы. Наставничество создано с целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании [4, с.85].

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством опытного педагога. Многие специалисты рассматривали наставничество как метод оказания поддержки молодым специалистам в процессе учебы и развития карьеры.

Основная цель работы педагога-наставника с молодым педагогом – это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи [1, с.88].

Основные задачи педагога-наставника:

1. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.

2. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.

3. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, проследить динамику развития его профессиональной деятельности.

4. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательной организации.

5. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом уровня базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться), практического опыта работы с детьми [3, с.20].

Организация работы с молодым педагогом состоит из нескольких этапов:

1-й этап – адаптационный. Основной задачей этого этапа является определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, проведение диагностики профессиональных затруднений, выявление недостатков в его умениях и навыках для разработки плана адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). На втором этапе осуществляется разработка и реализация плана адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого преподавателя, помощь в составлении плана по самосовершенствованию.

3-й этап – контрольно-оценочный. Здесь происходит проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его

готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом выполняются следующие функции: определение методики обучения молодого специалиста, разработка плана его профессионального становления; рекомендации по выбору необходимой литературы, сайтов; привлечение молодого специалиста к разработке планов-занятий и учебно-методической документации; составление календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету; ознакомление с нормативными документами по организации УВР, с гигиеническими требованиями к условиям обучения, с правилами безопасности; проведение и анализ показательных занятий, внеклассных мероприятий по предмету; посещение и анализ занятий, внеклассных мероприятий по предмету, проведенных молодым специалистом.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Наставник способствует, в том числе личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и

профессионального мастерства, воспитывая в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. В работе молодым педагогом используются следующие формы взаимодействия: анализ различных ситуаций, индивидуальная работа, практические занятия, консультации, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли [2, с.27].

Следует отметить, что роль наставника важна для обеспечения профессионального обучения молодого педагога, которое, в свою очередь, дает возможность приобретения навыков практической педагогической деятельности. Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной».

Литература:

1. Иванова Н. Л., Патоша О. И. Наставничество как фактор самоопределения личности в бизнесе // Психология обучения. – 2012 – № 12 – С. 88–99.
2. Круглова И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. – 2017 – № 1 – С. 25–27.
3. Лопарева Д. Наставничество: возрождаем традиции // Кадровик. – 2018 – № 2–2. – С. 19–28.
4. Урмина И. А., Горелова Н. Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. – 2010 – № 7 (61). – С. 85–94.

СИСТЕМНОСТЬ И ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ НАСТАВНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕДЖЕ

*Галяутдинова Л.Р.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Наставничество в педагогическом сообществе представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который оказывает комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития.

Системность и преемственность наставнических отношений в ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж» обеспечивается путем реализации

программы наставничества. Как известно, наставничество имеет несколько форм, один из вариантов «Педагог – педагог» или «Опытный педагог – молодой специалист». Эта форма предполагает взаимодействие молодого педагога или вновь назначенного специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку. Данная форма реализуется с целью содействия успешному закреплению на месте работы или в должности молодого или вновь назначенного педагога, специалиста, осуществляется посредством индивидуальной работы (наставник – наставляемый) и участия в работе Школы молодого/начинающего педагога. Для оптимизации процесса профессионального становления и совершенствования молодых педагогов необходим комплексный подход, в котором важно всё: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, современная диагностика, повышение уровня мотивации и многое другое.

Целью Школы молодого/начинающего педагога является повышение профессиональной компетентности молодых специалистов в области теории и практики преподавания, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи, направленные на повышение качества образования. Школой руководит опытный педагог, лояльный участник педагогического сообщества колледжа, имеющий профессиональные успехи, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в организации образовательного процесса, а также к ведению занятий в Школе привлекаются опытные преподаватели-наставники разных дисциплин.

Основными задачами Школы являются:

- оказание методической помощи в преодолении различных затруднений в процессе осуществления педагогической деятельности;
- удовлетворение потребности молодых (начинающих/вновь назначенных специалистов) педагогов в развитии профессиональных компетенций;
- оказание научно-методической помощи молодым преподавателям в овладении и внедрении передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- ускорение процесса становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формирование у начинающего преподавателя потребности в непрерывном самообразовании;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности начинающего преподавателя.

В рамках деятельности Школы опытными педагогами-наставниками составлены памятки: «Советы молодому преподавателю при подготовке к уроку», «Правила, обеспечивающие успешное проведение урока», «Примерная

схема календарно-тематического плана», «Примерное содержание поурочного плана», «Классификация ошибок, допускаемых начинающим преподавателем».

Занятия в Школе начинаются с анкетирования и диагностики, изучения нормативно-правовой базы, учебно-методической литературы и документации, проводятся в виде практических занятий, мастер-классов, бесед, тренингов, индивидуальных консультаций, проектных работ. Организовываются занятия опытного преподавателя-наставника с целью ознакомления наставляемых со спецификой преподаваемой дисциплины, с методиками преподавания и образовательными технологиями. А также организовываются взаимопосещения занятий и внеклассных мероприятий с целью изучения опыта с последующим анализом. Завершаются занятия в Школе диагностическим исследованием и анкетированием на предмет профессионального роста. «Выпускники» Школы выступают на заседаниях предметно-цикловых комиссий или Педагогического совета о состоянии по темам самообразования, участвуют в методических неделях или предметных декадах, либо в «Неделе успеха», где демонстрируют свои открытые уроки или мероприятия. В принципе, наставничество в форме «Педагог – педагог» – передача знаний на рабочем месте – может применяться не только к вновь принятым в колледж преподавателям, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь и поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в колледже, наладить дружеские отношения и взаимопонимание между разными поколениями.

Таким образом, сложившаяся в колледже система работы с молодыми преподавателями создает благоприятные условия для их успешной профессиональной адаптации и для «вхождения в профессию», закрепления педагогических кадров в колледже. Для оптимизации процесса профессионального становления и совершенствования молодых педагогов необходим комплексный подход, в котором важно всё: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, современная диагностика, повышение уровня мотивации и многое другое.

КУЛЬТУРА ДОСУГА СТУДЕНТОВ СПО: ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР

*Гарипов Л.Ф., Динмухаметова А.Ф.,
ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж»*

Одним из наиболее важных направлений воспитания как социализирующей деятельности в образовательном пространстве учебного заведения выступает формирование культуры досуга как фактора развития

личности. Кроме того, развитие культуры досуга позволяет бороться с такими негативными социальными явлениями, как пассивность, потребительство, алкоголизм, наркомания, бродяжничество.

А. И. Вишняк и В. А. Тарасенкова [2, с.72] определяют культуру досуга как внутреннюю культуру человека, предполагающую наличие у него определенных личностных свойств, которые позволяют содержательно и с пользой проводить свободное время. М. А. Ариархский [1, с.287] и И. Я. Лернер рассматривают культуру досуга как способность личности к выработке собственного подхода, замыслов и решений по организации своего свободного времени, как своеобразный образ мыслей по созданию своих, индивидуализированных способов действия в сфере досуга.

Возможность проявления личностью культуры досуга определяется не только объективно (благодаря социальным условиям), но и при помощи совокупности субъективных факторов: развитых структурных компонентов культуры свободного времяпрепровождения; наличия основ специальных знаний и умений в избранной области культурно-досуговой деятельности; творческой установки на данный вид отдыха.

Культура досуга проявляется на микроуровне, мезо-, макро- и мега-уровнях. Микроуровень – это уровень конкретного человека, то есть младшего школьника, мезоуровень – это уровень семьи, малой социальной группы, класса, макроуровень – это уровень колледжа. Мегауровень – уровень города, страны в целом. Разумеется, все уровни взаимосвязаны между собой и влияют друг на друга, более крупные уровни создают среду для более мелких, например, при формировании у подрастающего поколения культуры досуга демонстрируют образцы отношения к свободному времени и примеры разнообразной деятельности, показывают, как принято в более масштабной социальной ячейке проводить досуг.

Основываясь на выше перечисленном, структуре личности, типологии, психологических особенностей личностных процессов, в науке принято рассматривать структуру культуры досуга через следующие составляющие: психофизиологические, коммуникативные, эстетические потребности; осмысленная необходимость рационально использовать свое свободное время; активное стремление духовно насыщать и интенсивно строить свой досуг; потребности к развитию, самовыражению и самоутверждению; социально значимые мотивы (ценности, мировоззрение); умения и навыки планировать и организовывать свое свободное время; умения и навыки, этикет в определенных сферах досуга; волевые качества, самостоятельность, дисциплинированность; мышление; творчество; рефлексивные умения.

Рассмотрев перечисленные структурные компоненты в аспекте возрастных особенностей студентов СПО, мы выделили три наиболее важных составляющих: ценностный (отношение к содержанию досуга и культуры досуга, представленное в категориях «установка», «готовность», «способность»), когнитивный (владение знанием о содержании культуры

досуга), поведенческий (проявление культуры досуга в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях) компоненты.

Одной из особенностей этого периода в жизни ребенка является адаптация к новой учебной деятельности, которая сопровождается различными психологическими сложностями. Для перехода к новой учебной деятельности, на наш взгляд, важно использовать преимущества игровых компьютерных технологий в сочетании с дидактическими возможностями (наглядное представление информации, обеспечение обратной связи между учебным материалом и студентом, широкие возможности поощрения правильных действий, индивидуальный и групповой способ взаимодействия и т. д.).

Успешность освоения ребенком новой социальной ситуации зависит, по мнению Д. Б. Эльконина, от того, насколько в юном возрасте он овладел игровой деятельностью, то есть насколько у него сформировалось отношение к игре как деятельности. Д. Б. Эльконин выделяет параметры этого отношения: «1) отрыв игрового правила от игрового сюжета, отношение к правилу как к условному, понимание того, что, меняя правила, можно менять игру; 2) возможность выхода в рефлексивную позицию, формирующуюся самой сутью ролевого поведения; 3) сознание того, что он еще ребенок» [3, 208-212].

Таким образом, обучение компьютерным играм при правильной его организации может помочь сформировать эту внутреннюю позицию студента. Успехи в освоении компьютерных игр могут стать положительным мотивом, который самостоятельно распространится на новые области учебной деятельности при создании ситуации успеха.

Список литературы

1. *Ариарский, М. А.* Прикладная культурология. – 2-е издание, испр. и доп. / М. А. Ариарский. – СПб.: ЭГО, 2001. – 287 с.
2. *Вишняк, В. И.* Культура молодежного досуга / В. И. Вишняк, В. И. Тарасенкова. – Киев: Высш. шк., Головное издательство, 1988. – 72 с.
3. *Эльконин Д. Б.* Психология игры. — М. Педагогика, 1978. С. 208-212.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ СТУДЕНТОВ В РАМКАХ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

*Гиззатуллина Р.Н.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»*

Эффективность обеспечения конкурентоспособности обучаемых и воспитание их личности на основе нравственных ценностей и традиций требует применения роли наставничества.

Наставник – это неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией имеющий

высокие показатели в работе. Среди качеств личности на первое место выдвигаются те, которые позволяют обучаемому наиболее раскрыть себя, быть конкурентоспособным, творчески активным, самостоятельным [1, с. 21-26].

Практико-ориентированное обучение – это такой вид обучения, преимущественной целью которого является формирование у учащихся умений и навыков практической работы, востребованных сегодня в разнообразных сферах социальной и профессиональной практики, а также формирования понимания того, где, как и для чего полученные умения употребляются на практике [3, с. 11-15].

На занятиях родного (татарского) языка ведущей формой организации учебного процесса является практическая работа. Получая задание на занятиях, обучаемый выполняет этапы работы, в которой помогает опытный наставник.

В практико-ориентированном учебном процессе применяется имеющийся у обучающихся жизненный опыт, а также формируется новый опыт на основе приобретаемых компетенций. Данный опыт становится основой развития студентов. Таким образом, формируется идеальная модель конкурентоспособной личности будущего специалиста.

Результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня мотивации и осознанности обучаемых при выполнении практической работы, отработка конкретных заданий.

Например, при изучении темы «История развития энергетики в Республике Татарстан», «Значимость электрической энергии», «Советы электрикам», «Выдающиеся личности в области электрической энергии» специальности 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования наставники помогают обучаемым в освоении будущей специальности, раскрыть творческие возможности и выявить профессиональные способности студентов.

Изучая тексты «Бытовая химия», «Мебель и формальдегид», «Продукты питания», «Лекарственные препараты», «Ученый-химик А.М. Бутлеров» по специальности 18.02.06 Химическая технология органических веществ наставник мотивирует развития интереса к освоению знаний, умений своей будущей специальности.

Студентами специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование изучаются тексты «История и развитие автоматизации технологических процессов», «Развитие нанотехнологии», «Развитие электронно-вычислительной техники», «Научно-технический прогресс в Республике Татарстан», «Ученые-специалисты в области IT технологий». Данные тексты мотивирует повышение интереса наставляемого студента к выбранной профессии,

Обучаемые тщательно анализируют данные тексты, развивают навыков чтения и извлечения необходимой информации, а также навыков беседы по соответствующей тематике, что способствует закреплению лексико-

грамматического материала. Профессионально-направленное чтение неразрывно связано с усвоением определенного набора специальной лексики, так как без достаточного запаса слов практически владеть языком невозможно. Спецификой обучения родному (татарскому) языку в техническом учебном заведении является то, что студенту предстоит усвоить профессионально-направленную лексику.

При изложении материала, представляющего трудности для перевода, даются слова для справок. В то же время после каждого текста упражнения расположены по мере возрастания сложности, что дает возможность преподавателю подбирать упражнения в соответствии с языковым уровнем студентов. (Например, читайте слова, напишите транскрипцию, с данными словами составьте словосочетания, найдите ошибки и исправьте их, составьте предложения, вставьте пропущенные слова и т.д.).

И так, комплекс заданий реализует определенные коммуникативные задачи в ситуациях профессионально-ориентированного общения.

Данный подход позволяет значительно повысить эффективность обучения. Этому способствует система отбора содержания учебного материала, помогающая студентам оценивать значимость, практическую востребованность приобретаемых знаний и умений. В практико-ориентированном учебном процессе применяется имеющийся у обучающихся жизненный опыт, а также формируется новый опыт на основе приобретаемых компетенций. Данный опыт становится основой развития студентов. Таким образом, формируется идеальная модель конкурентоспособной личности будущего специалиста [2, с. 20-25].

Таким образом, наставничество — это традиционный и эффективный метод адаптации обучаемых к освоению будущей профессии, это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой деятельности

Список использованных источников

1. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т.7, №5.- С.21-26
2. Патрушев А.В. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. - №1. – С.20-25.
3. Захарова И.Г. Информационные технологии в образовании: учебное пособие для студентов. – М.: Издательский центр “Академия”, 2012 – С.11-15.

ТАНДЕМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ НА БАЗЕ ГАПОУ «ЗЕЛЕНОДОЛЬСКИЙ МЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

*Глазунова Е.В.,
ГАОПУ «Зеленодольский механический колледж»*

В этом году мы отмечаем знаменательную дату 200-летний юбилей основоположника отечественной педагогической школы Константина Ушинского и 2023 год объявлен годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. [3, С.52-55.]

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. [2, с18-21]

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который оказывает комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. [5, с48-51]

По форме «педагог наставник - студент» можно выделить на базе нашего ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»:

-развитие инициативы участия в конкурсном движении на разных уровнях; формирование практических навыков в рамках профессиональных компетенций в рамках определенной компетенции и ознакомление с требованиями, правилами, условиями и основными понятиями чемпионатного движения. Данная форма в нашем учебном заведении реализуется через взаимодействие опытных педагогов, имеющих статус экспертов чемпионатов «Профессионалы», «Абилимпикс» с активными, мотивированными обучающимися с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов. В данной форме реализуется одна ролевая модель «Опытный преподаватель – одаренный студент», в процессе которой осуществляется психологическая поддержка, совместная работа, а также создаются условия для развития творческого потенциала наставляемого. Количество компетенций, по которым наш колледж принимает участие в чемпионатном движении в этом учебном году, а именно «Экспедирование грузов», «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Промышленная автоматика», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Поварское дело» и список постоянно расширяется. Как оцениваемые результаты данной формы наставничества мы рассматриваем количество призовых мест по компетенциям чемпионата среди наших студентов лидеры чемпионата прошлых лет;

- ознакомление с организацией и производственными технологиями современного производства предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа с предприятиями с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. В рамках данной формы реализуется ролевая модель "работодатель - будущий сотрудник", направленная на развитие конкретных навыков и профессиональных компетенций, успешную адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В качестве наставляемых мы привлекаем студентов групп колледжа, которые выходят на производственную практику. В основе своей наставляемые, это мотивированные обучающиеся, определившиеся с выбором места и формы работы, готовые к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений по выбранной специальности. Но среди наставляемых могут быть и дезориентированные студенты, у которых отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, не проявляется интерес к производственным процессам. В этом случае важно подобрать мотивированных наставников. Наш колледж на базе социального партнерства с предприятием АО «Производственное объединение завод имени Серго» предварительно проводит организационную работу, в том числе по привлечению наставников для студентов. В качестве наставников стараемся привлечь неравнодушных профессионалов с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Наставник должен иметь стабильно высокие показатели в работе, обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Очень важным является лояльность наставника и готовность делиться опытом с практикантом. Предприятие – работодатель, наш социальный партнер формирует группу наставников, только после того, как подобраны сотрудники предприятия, которые соответствуют требованиям и могут выступать в роли наставников. Практика показывает, что с опытным наставником студент быстрее адаптируется к новым производственным условиям, быстрее усваивает правила и требования, существующие на предприятии. В результате грамотно выстроенной системы наставничества наблюдается повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получения конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передаются технологии, навыки, организационные привычки и стили поведения. В результате продуктивной реализации данной формы

наставничества, существенно повышается процент трудоустройства, и, что особенно важно, процент закрепляемости на рабочем месте. Трудоустройство выпускников, это основной показатель качества работы колледжа.

Классный руководитель и студент взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме учебной и внеурочной деятельности, в том числе как совместное участие в конкурсах профессионального мастерства, предметных неделях, проводимых в колледже, олимпиадах, конференциях, семинарах, акциях милосердия, культпоходах в театр, кино. Направления работы наставника куратора группы - побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора; классный руководитель совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся; организуется педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации; организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся.

Список использованных источников

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций, обучающихся [Электронный ресурс] Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №23
2. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2.
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс]
4. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2.
5. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс]

РОЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДИНАСТИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*Датский В.А., Датская Л.В.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

«Педагогическая династия» ... как понять данное определение? В толковом словаре С.И. Ожегова дано следующее понятие династии – «труженики, передающие от поколения к поколению мастерство и трудовые традиции», [4, с.166] педагог трактуется как «специалист, занимающийся преподавательской и воспитательной работой» [4, с.497]. Таким образом,

педагогическая династия — это люди из одной семьи, объединенные одним делом — обучением подрастающего поколения, а это особый образ жизни. Профессия педагога нелегка, но дети и внуки учителей идут по этому пути, несмотря на трудности и препятствия. Работа с детьми, с их тонкими душами, сложными, только формирующимися характерами, никогда не считалась легкой и была по плечу не каждому: в школу идет работать только человек, имеющий призвание и особый дар учить и любить детей.

Быть учителем — талант особый, и состоит он, по определению Карло Досси, итальянского писателя и политика, из триады — инстинкта, памяти и воли [3, с.235]. К этому следует добавить и четвертый фактор — труд. Ведь преподавателям приходится много работать. Достаточно посмотреть на кипы бумаг, тетрадей и книг, которыми окружена жизнь учителя. Выбор профессии остается за каждым человеком, и путей для этого много. Однако, пример тех, кто всегда перед нами — мамы, бабушки, папы, тети, — как правило, имеет силу.

В случае педагогической династии образование становится у истоков семейных традиций и профессиональных устремлений: несколько поколений одной семьи посвящают жизнь преподавательской деятельности.

Помимо кровных уз, членов этой особой династии объединяет и место работы: они исполняют свой профессиональный долг в качестве учителей и преподавателей учебных заведений. Общая черта — преданность образованию и стремление продолжить семейную традицию в области педагогики. Некоторые традиции передаются из поколения в поколение, например, методика преподавания, организация работы в классе, мотивация учащихся.

«Россия славится своими педагогическими династиями — их у нас более 500. Из поколения в поколение в них передается любовь и уважение к учительскому труду. Многие династии ведут свою историю с XIX — начала XX века. На долю педагогов выпало немало испытаний, но они остались верными избранному пути. Истории таких семей должны становиться общеизвестными, быть примером для подрастающего поколения и будущих педагогов», — подчеркнул Министр просвещения Российской Федерации Сергей Кравцов. [5]

По официальным данным в некоторых семьях России общий педагогический стаж насчитывает несколько сотен лет. Так, например, в Республике Башкортостан есть педагогическая династия Кутлиевых—Гилязетдиновых—Ягудиных, общий профессиональный стаж которой свыше 700 лет. В Республике Чувашия одну из самых масштабных педагогических династий представляет семья Дубенских с общим стажем свыше 650 лет. [1]

В Татарстане проживает более 70 педагогических династий с общим стажем работы более ста лет у каждой. Но есть в республике династии, стаж которых достигает 500 и более лет:

- семья Захаровых из Елабужского района насчитывает свыше 700 лет педагогического стажа;
- стаж Борюшкиных из Спасского района достигает 483 года;
- известная в Казани педагогическая семья Дроздовых — Нейман трудится уже 229 лет;

- семья Степанищевых из Бугульминского района насчитывает 15 человек из разных поколений с общим педагогическим стажем 305 лет. [2]

Роль педагогической династии заключается в передаче знаний и опыта от одного поколения другому: внутри семьи учителя молодого поколения наблюдают за работой старшего, которое большую часть жизни занимается преподавательской деятельностью. Родственные связи предоставляют уникальную возможность начинающим педагогам получить доступ к богатым опыту и знаниям своих родителей и других родственников из сферы образования.

Очевидно, что профессия учителя требует не только базовых знаний, но и высокоразвитых навыков межличностного общения. Если будущие учителя могут сформировать общий фундамент теоретических и прикладных знаний на курсах повышения квалификации, то их подход к межличностному общению будет формироваться индивидуально.

И здесь на помощь приходит семья. В педагогических династиях коммуникативные инструменты, как правило, разрабатываются на самом высоком уровне. Иначе они не смогли бы слаженно работать под одной крышей. Гибкость, адаптивность, эмоциональный интеллект и креативность – вот лишь некоторые качества, которые передаются новым преподавателям в семье. В то же время педагогическая семья развивает глубокое понимание и сочувствие к индивидуальности своих учеников, а также эффективные навыки управления, планирования и организации.

В таких семьях часто царит атмосфера взаимопонимания и поддержки, а потомки династии получают не только знания, но и мудрость, накопленную годами опыта. Обмен интересными примерами из педагогической практики и обращение за советом – нормальное явление для семей, для которых педагогика – это призвание.

Подводя итоги, необходимо отметить, что педагогическая династия как социокультурный феномен представляет собой уникальные взаимодействия, передающие особенности системы образования и универсальности как возможности использования опыта обучения и воспитания в образовательной практике нашей страны.

Список литературы

1. В России более 500 педагогических династий! // КИОРО URL: <https://koiro.edu.ru/2023/03/28/14724/> (дата обращения: 18.11.2023).
2. В Татарстане проживают более 70 педагогических династий со стажем работы свыше ста лет // ТАТАР Информ URL: <https://www.tatar-inform.ru/news/v-tatarstane-prozivaet-bolee-70-pedagogiceskix-dinastii-so-stazem-raboty-svyse-sta-let-5916333> (дата обращения: 18.11.2023).
3. Селиванов В.С. Основы общей педагогики: Теория и методика воспитания – М.: Академия, 2000.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. – 4-е изд. – М.: ООО «А ТЕМП», 2006. – 944 с.

5. Участниками «Педагогических династий России» стали 89 регионов страны//РИА Новости URL: <https://ria.ru/20230517/dinastiya-1872333325.html> (дата обращения: 18.11.2023).

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПОСРЕДСТВОМ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Дибаета А.Ш., Закиров Р.И.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии
и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»*

Сегодня для значительной части отечественной молодежи характерна потребительская установка как в решении вопросов о выборе профессии, так и на дальнейшее трудоустройство. К сожалению, у многих молодых людей отсутствует потребность в труде, вера в возможность самореализации в деле, значимом для общества, в полноценном утверждении себя в обществе, труде и профессии.

При такой ситуации как никогда важным является обращение к успешным практикам вовлечения в профессиональную жизнь молодых специалистов, в том числе с использованием форм и методов наставничества.

Наставничество уже не раз доказывало свою эффективность, за ним опыт многих поколений. Бесспорно, в современных условиях нецелесообразно копировать прошлый опыт, продемонстрированный образовательными учреждениями советского периода как бы он ни был полезен и интересен. Однако сама идея наставничества и в настоящий момент вполне заслуживает серьезного внимания.

Наставник - человек, имеющий более обширные, чем у подопечного, знания и жизненный опыт, добровольно согласившийся поддержать наставляемого в развитии его навыков и компетенций, определении новых целей и способов их достижения.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с молодым специалистом, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, личные контакты сводятся к минимуму также, как и влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на одного молодого педагога) и коллективное (когда наставничество распространяется на несколько человек); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и молодого специалиста) и скрытое (когда наставник воздействует не заметно для молодого специалиста).

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

После постановки четких целей и задач основная деятельность наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым, общение и обмен важной информацией в социальных сетях, переписка, посещение уроков, зачастую помощь ожидается в формате «дать совет», «поделиться идеей». Взаимодействие происходит в разных форматах. Происходит синергетическое взаимодействие, когда опытный педагог и молодой специалист искренне заинтересованы друг в друге.

Как наставник, я считаю, что необходимо подтолкнуть молодого педагога к возможности раскрыться и применять себя, все время проходя через качественные личностные трансформации. Молодой педагог может и должен много пробовать, тренироваться в применении своего потенциала и нащупать внутреннюю тягу к той или иной творческой деятельности, то есть самостоятельно работать над созданием условий для применения себя в профессии.

Важно, чтобы наставник помогал создавать молодому педагогу условия для реализации компетенции на практике, а молодой специалист активно применял эти компетенции в исследовательской и проектной работе. Начинающий педагог может эффективно решать профессиональные задачи и совершать свои образовательные и карьерные прорывы в различного вида конкурсах и конференциях. Необходимо принимать участие в конкурсах как по Совету директоров среди СПО, так и в конкурсах, организаторами которых являются ВПО. В течение всего учебного года, молодой педагог может окунуться в среду, где первичен самостоятельный поиск проблем актуальных и проблем завтрашнего дня против работы по заданным темам. Участие в таких мероприятиях требует командной работы (учащийся + молодой специалист + наставник, опытный педагог + молодой специалист) и призвано вовлечь в проектное творчество как увлекательную аутентичную деятельность.

Нужно заметить, что во время разработки и решения проектов по потенциалу можно оценивать молодого специалиста. Если в большей мере проявляется вариативность, он умеет работать с большим массивом информации и хочет узнавать что-то новое, то его проявленный потенциал называется исследовательским. Если же начинающий педагог наоборот, уже компетентен в какой-то сфере и легко применяет в деле свои навыки и умения, то его потенциал – технологический. А конструкторский потенциал лучше проявляется у тех, кто способен мыслить образами и выстраивать конечную картинку.

В конкурсах и конференциях нет рамок и ограничений. Здесь можно творить, подсказывать, поддерживать и воплощать идеи в жизнь.

Творчество, как процесс деятельности, способно изящно и органично создавать новое и выходить за рамки известного, старого, уже созданного. Основным критерий творчества – уникальность результата; то есть никто другой не сможет получить в точности такой же результат – другой автор получит другой результат.

Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей стимулирует для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.

Литература

1. Навигатор для наставников «Новые гуманитарные компетенции для педагога, наставника»/ под общ.ред. С.С.Гиля, М.А.Сикорской-Декановой – Казань, 2015.- 96с.
2. Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития и управления талантами/ Открытие талантов/ Профессиональное самоопределение/ под общ.ред. С.С.Гиля, М.А.Сикорской-Декановой – Казань, 2015.- 242с.

ВИДЫ И ФОРМЫ ОКАЗАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ДЕТЯМ В КРИТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

*Доброгорская Е.В.,
МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 45» НМР РТ,
Доброгорская Н.А.,
Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова*

Миссия старшего воспитателя состоит в том, чтобы аккумулировать свой опыт и в концентрированном виде передать своим практикантам, педагогам. В рамках производственной практики наш детский сад посещают практиканты. Вместе мы решаем вопросы, которые на сегодняшний день особо актуальны. Один из них – это работа с детьми группы риска. В рамках наставничества нами был разработан план работы, подобраны виды и формы работы с детьми, которые могут стать основой при составлении реабилитационных и психокоррекционных программ.

Игротерапия. Использование разного вида игр является основной формой работы психолога с детьми, пережившими критическую ситуацию. Для этого могут быть использованы игры в образах, игры, основанные на литературных произведениях, на импровизированном диалоге, на сочетании пересказа и инсценировки и т. п.

Использование образов в игровой деятельности имеет ряд психологических преимуществ. Создаются наиболее благополучные условия для личностного роста ребенка, изменяется отношение к своему «Я», повышается уровень самопринятия. Использование игры как терапевтического средства идет по двум основаниям:

- использование игры как инструмента для изучения ребенка (классическая психоаналитическая техника, при которой происходит вытеснение желания, замена одного действия другим, отсутствие внимания, оговорки, запинки и т. д.);

- «навязчивое поведение» - свободное повторное воспроизведение травмирующей ситуации.

Из этого видно, что игра помогает раскрытию и лечению искажений в развитии ребенка. Данный метод ценен тем, что отбрасывает тень на подсознание и позволяет увидеть, с чем в игре ассоциируется у ребенка травма, проблема, опыт прошлого, что мешает ему нормально жить.

Арттерапия. Метод построен на использовании искусства как символической деятельности. Применение арттерапии имеет два механизма психологического коррекционного воздействия. Один из них направлен на влияние искусства через символическую функцию реконструирования конфликтной травмирующей ситуации и нахождение выхода через переконструирование этой ситуации. Другой взаимодействует с природой эстетической реакции, позволяющей изменить реакцию переживания негативного аффекта в сторону формирования позитивного аффекта, приносящего наслаждение. В работе с детьми педагог, используя игротерапию, дополняет ее различными приемами.

Различают несколько видов арттерапии: драмтерапия, библиотерапия, рисуночная, основанная на изобразительном искусстве и музыкальная терапия. В качестве терапии средствами искусства целесообразно применять прикладные виды искусства. Можно порекомендовать задания на определенную тему с определённым материалом: рисунки, лепка, аппликация, оригами и т. д. Педагог предлагает детям задания на свободную тему с самостоятельным выбором материала.

Музыкотерапия. Отдельным видом психологической помощи может быть специально организованная деятельность с использованием музыкальных произведений и инструментов. Данный вид работы направлен на организацию умения слушать музыку. Удлинение времени слушания музыки от 3-5 минут до 1-1,5 часов требует специально подобранного приема организации детей. Продолжительность времени использования музыкального произведения позволяет детям слушать музыку, испытывать разного рода переживания, прислушиваться к своим чувствам, вызывать эмоциональное состояние внутреннего равновесия, радости, снятия напряжения. При этом музыку можно воспринимать закрыв глаза, зажмурившись, в различных позах, главное – ее слышать!

Работая с детьми, которые проявляют тревожность, беспокойство, испытывают страхи, напряжение, можно изменить задание. Например, при слушании спокойной музыки, которая вызывает приятные ощущения, ребенку дают инструкцию думать о предметах, которые вызывают у него страх, тревогу и т. д. Можно предложить детям упорядочивать страшные ситуации от минимальных до самых сильных.

Библиотерапия. Это метод воздействия на ребенка, вызывающий его переживания, чувства при помощи чтения книг. Для этого подбираются литературные произведения, в которых описаны страхи детей, формы переживания стрессовых ситуаций, выход из страшной для детей ситуации.

Использование произведений данной тематики учитывает возрастные особенности детей: понимание, заражаемость чувствами других и т. д. Прослушав произведение, дети понимают, что такие чувства, как страх, тревога, бывают у многих детей, они понимают, чем вызваны такие чувства, различают разного вида угрозы, угрожающие ситуации, причины страха. Вместе с героями литературных произведений дети переживают те же состояния и одновременно учатся, как можно поступить в той или иной ситуации, что позволяет детям расширить свой социальный опыт.

Логотерапия. Данный метод является разговорной терапией. Он отличается от разговора по душам, направленного на установление доверия между взрослым и ребенком. Логотерапия предполагает разговор с ребенком, направленный на вербализацию его эмоциональных состояний, словесное описание эмоциональных переживаний. Вербализация переживаний может вызвать положительное отношение к тому, кто разговаривает с ребенком, готовность к сопереживанию, признанию ценности личности другого человека,

Метод свободных словесных ассоциаций. Данный метод используется как метод искусства придумывания историй. Детям можно предложить по набору слов придумывать разные истории. Предлагаются слова, между которыми присутствует смысловая связь: бабушка, девочка, волк, поезд и т. д. Детям дают возможность придумать любую историю, главное, чтобы истории не повторялись.

Психодрама, или драмтерапия. Использование кукольной драматизации. Взрослые (или дети постарше) разыгрывают кукольный спектакль, «проигрывая» конфликтные и значимые для ребенка ситуации, предлагая ему как бы со стороны посмотреть на данную ситуацию и увидеть себя в ней. С детьми, проявляющими тревогу, страх, пережившими стресс, различного вида травмы, наибольший эффект дает применение метода биодрамы. Главное в том, что дети готовят представление, но все действующие лица в нем животные. Дети самостоятельно распределяют между собой роли животных, проигрывают конфликтные и жизненные ситуации на примере зверей. Разыгрывая спектакль, представление или ситуацию, дети действуют и говорят по-другому, чем с куклами. Переживания детей, реализуемые через образы животных, отличаются от человеческих и в то же время помогают понять чувства других.

Моритатерапия. Это метод, с помощью которого педагог ставит ребенка в ситуацию необходимости производить хорошее впечатление на окружающих. Психолог предлагает ребенку высказать свое мнение о чем-то, а затем корректирует его умение высказываться, давать оценку, соответственно принимать позу, использовать мимику, жесты, интонацию и т. д. Он помогает воспитывать правила хорошего тона, соответствовать нормам и правилам культуры общества, в котором находится ребенок в настоящее время.

Гештальттерапия. Данный метод применим для индивидуальной работы с детьми, проводится он как преобразование рассказа ребенка в действие. Примером может служить такой вид работы, как «Незаконченные дела», «У меня есть тайна», «Мои сновидения». Метод хорошо работает в ситуации

коррекции страхов, стрессовых переживаний, тревог и т.д.

Для того чтобы взаимодействие осуществлялось в интересах развития личности ребенка, семья для воспитателей не должна выступать лишь как объект воздействия. Воспитатели должны понимать сами и объяснять родителям, что семья для дошкольника - жизненно необходимая среда, во многом определяющая путь развития его личности. Следовательно, вовлечение родителей в педагогическую деятельность, их заинтересованное участие в воспитательно-образовательном процессе важно не потому, что этого хочет воспитатель, а потому, что это необходимо для развития их собственного ребенка.

Из проделанной работы можно сделать вывод, что привлечение к работе с детьми практикантов (студентов ВУЗов, колледжей) помогает развиваться и самосовершенствоваться всем сторонам, привлечь специалистов в дальнейшей работе, поделиться накопленным опытом, дать возможность молодому поколению проявить самостоятельность и инициативу.

Литература:

1. Бохан Т.Г., Стоянова И.Я., Ульянич А.Л., Шабаловская М.В., Скавинская Е.Н., Кузин А.Ю., Терехина О.В., Боженкова К.А. Психологическое консультирование: учебно-методическое пособие. – Ч. 1: Методологические и методические основы психологического консультирования. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2017. – 98 с.
2. Исханова, С.В. Игротерапия в логопедии: артикуляционные превращения: Логопедическое пособие для родителей и педагогов / С.В. Исханова. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 45 с.
3. Копытин, А.И. Арт-терапия детей и подростков / А.И. Копытин, Е.Е. Свистовская. - М.: Когито-Центр, 2014. - 197 с.
4. Перлз Ф. Теория гештальттерапии. – М.: Институт Общегуманитарных Исследований, 2004. – 384 с.
5. Савенков, А.И. Педагогическая психология: В 2 т.Т. 1 / А.И. Савенков. - М.: Academia, 2018. - 272 с.

РОЛЬ НАСТАВНИКОВ В СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

*Дорофеева Н.К., Шарипова Г.Х., Софина Л.Ф.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

В современных условиях модернизации российского образования от уровня профессиональной компетентности педагога дошкольного образования во многом зависит воспитание эмоционально благополучного, разносторонне развитого счастливого ребенка. Особая роль в профессиональном становлении будущего воспитателя принадлежит

педагогической практике, обеспечивающей синтез его теоретической и практической составляющей. В процессе педагогической практики не только происходит формирование профессиональной готовности студента к самостоятельной работе в качестве педагога, но и «создаются благоприятные условия для обогащения творческого потенциала личности будущего педагога дошкольного образования, педагогического мышления, его рефлексивной позиции и методологической культуры» [2, с. 23].

Анализ опыта организации педагогической практики в колледже показывает, что недостаточно используется потенциал практики для развития творческих способностей студентов, аналитического и креативного мышления, их личной инициативы; недостаточно применяются оптимальные виды и формы оперативного взаимодействия руководителей педпрактик и воспитателей, специалистов, психологов со студентами-практикантами для обсуждения текущих вопросов и быстрого решения важных проблем в процессе прохождения разных видов практик.

Реализация наставничества в колледже по формам «преподаватель – студент», «работодатель - студент» осуществляется через реализацию программ учебной и производственной практик.

В качестве наставников выступают специалисты с высшей (62 %) и первой квалификационной категорией (38 %), реализующие воспитательно-образовательную деятельность с детьми раннего и дошкольного возраста. Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами образовательного учреждения (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

Механизм совместной деятельности колледжа и дошкольных образовательных организаций по организации наставничества включает следующие этапы:

- оформление договоров между колледжем и дошкольными образовательными организациями о проведении учебной и производственной практик обучающихся;
- издание распорядительных документов о закреплении наставников-преподавателей за обучающимися;
- создание распорядительного акта образовательной организации о внедрении модели наставничества с указанием формы наставничества;
- разработка положения о программе наставничества в образовательной организации с указанием форм реализации модели: учебная и производственная практика, конкурсы, конференции и семинары;
- формирование базы наставников и наставляемых в дошкольных образовательных организациях;

- развитие общих и профессиональных компетенций наставляемых в ходе производственной практики;
- закрепление и обобщение опыта наставничества в конкретной дошкольной образовательной организации.

Направления работы наставника: повышение уровня успеваемости наставляемого; профессиональное сопровождение развития карьеры; формирование профессиональных навыков наставляемого; адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Мотивация наставников: приобретение опыта наставнической деятельности; признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде; получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала; развитие коммуникативных и иных гибких навыков; получение ценных и подготовленных кадров для дошкольных образовательных организаций; получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

В ходе организации и проведения производственной и учебной практик интенсифицируются различные аспекты профессионального становления будущего воспитателя, его профессиональное самоопределение, самопознание, творческая самореализация и саморазвитие.

В настоящее время в колледже функционируют 20 баз практики по специальностям «Дошкольное образование» и «Специальное дошкольное образование». Студенческий педагогический коллектив работает в тесном взаимодействии с наставниками - высококвалифицированными педагогами колледжа и дошкольных образовательных организаций.

Для высокого уровня прохождения практики требуется высокая технологическая подготовка, когда преподаватель, работодатель и студент понимают необходимость формирования важного стратегического заказа перечня общих и профессиональных компетенций в процессе реализации программ практики. Студент в ходе практики должен овладеть технологией проектирования своей деятельности, освоить определенные дидактические единицы содержания образования в профессионально - образовательной инновационной среде [4].

При организации и проведении практики наставниками учитываются следующие положения:

1. Ведущей задачей педагогической практики является развитие индивидуальных способностей будущих педагогов дошкольного образования. Для решения этой задачи предусматривается большая дифференциация и индивидуализация содержания и организации практики (вариативность заданий-проектов, предлагаемых студентам на выбор с учетом их профессиональной направленности, общеобразовательной и профессиональной подготовки, индивидуальных особенностей).

2. В ходе проведения педагогических практик усиливается в значительной степени роль работающих студентов, обучающихся на четвертом курсе (20% из числа выпускников). Они задают высокий темп и

уровень предстоящих достижений в профессионально - образовательном пространстве.

3. В ходе проведения различных видов практик учитываем и воспитательный потенциал. Воспитательное воздействие колледжа и дошкольного образовательного учреждения становится полем пересечения воздействия педагогического коллектива образовательных организаций. Как член коллектива студент выполняет все виды и функции профессиональной деятельности воспитателя. Насыщенная практическая деятельность позволяет студентам получить опыт непосредственного общения с детьми, решения педагогических ситуаций. Студенты не просто постигают педагогическую деятельность, но и реализуют креативные инновационно-образовательные технологии (эко-системные, информационно-коммуникационные, проектно-исследовательские, личностно-ориентированные, здоровьесберегающие и другие) под руководством наставников.

Анализ качества применения технологий, способности к самообразованию в этой области контролируется также средствами анализа работы над своей темой курсовой работы и выпускной квалификационной работы. Каждый студент организует проведение констатирующего эксперимента, заранее обсудив диагностические задания с руководителем практики и воспитателями. Под руководством наставников осуществляется научно - методическая деятельность и в рамках формирующего эксперимента выпускных квалификационных работ.

Для оценки качества реализации системы наставничества в дошкольных образовательных организациях осуществляется мониторинг наставнической деятельности с последующим анализом результатов на итоговых педсоветах, которые проводятся по окончании семестров.

Таким образом, наставничество в рамках педагогической практики помогает решить возрастные, эмоциональные проблемы студентов, раскрывает личностный потенциал, формирует у них лидерские качества, активную жизненную позицию, современные навыки и компетенции для будущей профессии.

Список использованных источников

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». - Курган, 2019. - 188 с.

2. Сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции. – Омск: БПОУ «Омский педагогический колледж № 1», 2021 – 70 с.

3. Шукшина, Т.И. Особенности практико-ориентированной подготовки будущего учителя в цифровой образовательной среде педагогического вуза /

Т.И. Шукшина, Ж.А. Каско, Д.В. Рыжов // Глобальный научный потенциал. – 2020. – № 6 (111). – С. 22-26.

4. <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-rukovodstve-pedagogicheskoy-praktikoy-studenta-opyt-realizatsii-v-irkpo-po-spetsialnosti-44-02-01-doshkolnoe>

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ» КАК МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

*Дуплева А.А., Садыкова Л.Т., Шакирова Н.Б.
ГАПОУ «Казанский политехнический колледж»*

Аннотация: в статье рассматривается понятие «наставничество», раскрываются особенности реализации модели наставничества как механизм передачи опыта и создания условий для профессионального роста педагогов – молодых специалистов. Определяются наиболее эффективные способы взаимодействия опытного педагога и молодого специалиста.

Ключевые слова: наставничество, опытный педагог, молодой специалист, профессиональный рост.

В современных условиях модернизации образования актуальной проблемой является создание условий для профессионального роста педагогов, формирования у них высокого уровня компетентности для реализации образовательных стандартов и обеспечения качества образования. Одним из условий качества образования является организация наставничества как способ сопровождения и поддержки молодых специалистов со стороны опытных педагогов.

Феномен наставничества широко исследуется в разных областях знания. Существуют разные модели наставничества – «опытный педагог – молодой специалист», «преподаватель – обучающийся (студент)», «методист – практикант», «обучающийся – обучающийся», «работодатель – молодой специалист». Важную роль играет наставничество в поддержке молодых педагогов, которые приходят работать в образовательную организацию после обучения.

Различные аспекты наставничества в рамках модели «опытный педагог – молодой специалист» рассматривают А.С. Батышев, С.Я. Батышев, И.И. Малкин, В.В. Пермьяков, А.Н. Плотников, И.Г. Столяр и другие. В научных исследованиях раскрываются исторические аспекты становления наставничества в педагогике, психолого-педагогические основы сопровождения молодых специалистов, формы и методы методической работы с педагогами, условия раскрытия потенциала педагогов.

Наставничество рассматривается как «инструмент развития сотрудников, с помощью которого происходит передача знаний от наставника к сотруднику» (Р.А. Долженко, А.А. Сальцев) [1, с. 7], «средство профессионализации,

профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов» (Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова) [3, с. 2], «специально организованное взаимодействие наставника и подопечного обеспечивающее психологическую поддержку, освоение передового профессионального опыта, становление индивидуального стиля деятельности и карьерный рост» (Е.А. Черникова) [5, с. 4].

Наставничество является средством профессионального сопровождения и поддержки молодого специалиста со стороны опытного педагога с целью профессиональной адаптации, передачи педагогического опыта, роста и развития. Наставник – это педагог, который обладает определенными знаниями, умениями, опытом практической профессиональной деятельности, высоким уровнем компетентности и возможностью передать свой опыт молодому специалисту [2, с. 14].

Наставничество предполагает постоянный диалог, коммуникацию и взаимодействие опытных педагогов и молодых специалистов. В задачи опытного педагога входит не только адаптация, передача опыта и формирование профессиональных навыков и качеств, но и оказание помощи молодому специалисту в определении своего индивидуального стиля, в поиске путей профессионального роста и развития в дальнейшем [4, с. 23].

Результатом наставничества является профессиональный рост, который можно рассмотреть с двух позиций – с позиции наставника и с позиции молодого специалиста. Молодой педагог благодаря помощи наставника успешно адаптируется, осваивается в педагогическом коллективе, приобретает профессиональные навыки и качества, повышает уверенность в себе. Для наставника общение с молодым педагогом дает возможность для самореализации, обобщения собственного опыта, его критической оценки. Взаимодействие с молодым специалистом позволяет наставнику создать условия для собственного профессионального роста, повышения уровня компетентности, освоения новых педагогических технологий.

Для педагога-наставника открываются новые возможности и перспективы профессионального роста, а именно: наставник может наметить новые цели и перспективы своей деятельности; при успешной реализации функций наставника опытный педагог понимает свой вклад к профессиональному развитию молодого педагога и получает удовлетворение; наставничество дает возможность для саморазвития; и наконец, наставничество дает возможность для повышения квалификации и роста доверия к нему в педагогическом коллективе образовательной организации. Делясь собственным опытом, наставник также учится у молодых педагогов, расширяет арсенал умений и навыков, осваивает инновации.

Процесс взаимодействия опытного педагога и молодого специалиста включает в себя ряд последовательных этапов. Прогностический этап – это определение целей взаимодействия, круга обязанностей и полномочий педагогов как субъектов общения и совместной деятельности, составление плана и разработка мероприятий по введению молодого специалиста в

профессиональную деятельность. Практический этап включает в себя мероприятия, которые определены на этапе планирования, создание условий для адаптации и профессионального роста. Аналитический этап – это определение степени готовности молодого специалиста к выполнению своих обязанностей, оценка уровня его профессиональной адаптации.

Результатом наставничества являются: во-первых, готовность молодых специалистов к работе в качестве педагога, во-вторых, профессиональный рост и повышение квалификации наставника, в-третьих, оптимизация педагогического взаимодействия специалистов образовательной организации, развитие личностно ориентированных отношений, в-четвертых, повышение качества образовательного процесса в целом. Профессиональный рост как самого наставника, так и молодого специалиста благоприятно отражается на сплочении педагогического коллектива, что способствует созданию благоприятного психологического климата.

В образовательной организации реализуются разные способы взаимодействия опытного педагога и молодого специалиста. Это может быть коллективные формы (педагогический семинар, круглый стол, конференция, консультирование, дискуссия, деловая игра, мозговой штурм и другие), индивидуальные формы (индивидуальные консультации, рекомендации). В процессе совместной деятельности педагоги учатся друг у друга, обмениваются опытом, что оказывает положительное влияние на систему межличностных отношений в коллективе.

Консультирование проводится с целью оказания помощи в решении различных ситуаций, в психолого-педагогической диагностике профессионально значимой проблемы, в изменении неадекватных педагогических позиций молодых педагогов, в формировании устойчивой системы мотивации профессиональной деятельности, в оптимизации методов, форм и средств педагогического воздействия молодого специалиста на воспитанников.

Одной из форм взаимодействия педагогов и молодых специалистов является деловая игра. В ее основе лежит моделирование условий профессиональной деятельности и имитация различных проблемных ситуаций, с которыми может столкнуться молодой специалист. Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. В структуру деловой игры входят следующие этапы: подготовительный (определение темы игры, выбор участников, распределение ролей, обозначение правил, подготовка оборудования), основной (проведение игры, моделирование проблемной ситуации, поиск решения проблемы), заключительный (дискуссия, обсуждение результатов игры, подведение итогов).

Таким образом, реализация модели «опытный педагог – молодой специалист» в образовательной организации способствует профессиональному росту как наставника, так и молодого педагога. Для наставника данная форма

работы дает возможность для повышения квалификации, освоения инновационных технологий. Для молодого педагога наставничество дает возможность профессиональной адаптации, освоения профессиональной роли, формирования важных качеств и умений.

Литература:

1. Долженко Р.А. Новые направления развития наставничества в РФ / Р.А. Долженко, А.А. Сальцев // Педагогическое образование в России. – 2018. – № 9. – С. 6-12.
2. Локтюхина Н.В. Наставник как профессия: монография / Н.В. Локтюхина, У.А. Назарова. – Москва : RuSCIENCE, 2023. – 184 с.
3. Мухаметзянова Ф.Ш. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. – № 5. – С. 1-8.
4. Наставничество в школьном образовании: материалы I Шлиссельбургских педагогических чтений, 28 марта 2019 г. / сост. и отв. ред.: Н.Е. Синичкина. – Санкт-Петербург: СИНЭЛ, 2019. – 123 с.
5. Черникова Е.А. Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления специалиста социальной службы: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Черникова Елена Александровна. – Волгоград, 2013. – 26 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Егорова Н.В.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Каждый выпускник, молодой специалист, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Если при этом организовано специальное сопровождение, если на первых порах такого специалиста поддерживает наставник, то адаптация проходит более плавно.

Наставничество представляет собой кадровую технологию, которая осуществляет непрерывное профессиональное развитие специалистов. Необходимость в наставничестве сегодня растет, поскольку система образования меняется молниеносно и эти изменения требуют от нас моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому сотруднику.

Наставничество – не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации молодых специалистов к новым условиям.

Вспоминая свой профессиональный путь, могу с уверенностью и благодарностью отметить, что рядом со мной всегда были и есть надежные, добрые, мудрые наставники, настоящие профессионалы своего дела, Учителя с большой буквы.

В далеком 2002 году я – выпускница Камско-Полянской школы (КЭУПК), поступаю на факультет иностранного языка в Елабужский государственный педагогический институт. Именно здесь я постигла азы педагогики, полюбила всем сердцем немецкий и английские языки, повстречала людей, которые стали друзьями на всю жизнь.

В педагогическом университете меня обучали талантливые преподаватели, преданные своему делу. Они стали для меня первыми наставниками, проводниками в профессию – это Громова Нина Дмитриевна, Балобанова Светлана Кондровна, Богданова Галина Александровна, Власова Татьяна Михайловна, Шастина Елена Михайловна, Малый Юрий Марьянович. Их «крылатые» выражения мы до сих пор вспоминаем с одногруппниками – «методика – самый важный предмет» и «надо быть по жизни дилетантом, т.е. знать хотя бы понемногу обо всем. Надо все время читать и развиваться». Они являются для меня примером и образцом глубокой верности своему призванию.

Елена Михайловна, Татьяна Михайловна и Юрий Марьянович стали для меня сильными, авторитетными наставниками, когда я сразу же после окончания университета стала работать на своей родной кафедре немецкой филологии в должности ассистента. Они познакомили меня с традициями кафедры, всегда были рядом, поддерживали, помогали мягко входить в профессию, готовиться к урокам, справляться с трудностями.



Преподаватели кафедры немецкой филологии, ЕГПУ

Но судьба уготовила мне совсем иной путь в жизни и, проработав в Елабуге год, в 2008 году я переехала в город Нижнекамск. Пройдя собеседование, устроилась на работу на одно из ведущих промышленных

предприятий на должность переводчика. Это был интересный, ни с чем несравнимый опыт. Тогда я поняла, что система образования и завод – это две разные планеты. И люди тут совершенно разные, и живут они по-разному, с разными принципами, взглядами на жизнь. На заводе я узнала язык с совершенно другой стороны, эти знания, несомненно, обогатили мой словарный запас и позволили овладеть практическими навыками говорения, устного и письменного перевода, что позволило мне тогда преодолеть так называемый «языковой барьер». Конечно и здесь мне повстречались профессионалы своего дела, лингвисты, переводчики, которые стали моими наставниками.



Переводчики отдела технического перевода, специалисты отдела новых проектов, ООО «Ук Татнефть-нефтехим»

В течение года мне довелось поработать в Нижнекамском муниципальном институте. Наставником здесь стала для меня заведующая кафедрой иностранного языка Сазонова Татьяна Николаевна – всегда доброжелательная, чуткая, внимательная.

С 2014 года я являюсь сотрудником ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж». Пришла я сюда, уже имея за спиной определенный багаж знаний, тем не менее, не перестаю развиваться и совершенствоваться, ведь по-другому здесь жить невозможно. Невозможно быть учителем и стоять на месте, не идти в ногу со временем.

Моими коллегами-наставниками в колледже являются Астадурян Разина Миннахметовна, Галяутдинова Люция Рахимзяновна, Дорофеева Нурзия Кавыевна, Ларина Ольга Ивановна, Рогова Рамзия Закиевна, Аникина Надежда Александровна, Закирова Гульназ Ринатовна, Аглямова Айгуль Кадыровна, Галимова Файруза Аксановна, Макушева Оксана Владимировна. Это люди, влюбленные в колледж и свою профессию, умеющие заражать этой любовью. Их бесценная помощь, как советом, так и примером, и просто добрым напутствием открывают для меня многие грани профессии.

В каждом студенте они видят интересного, талантливого человека, умеют находить «жемчужину» в каждой «ракушке», умеют, словно искусные ювелиры, превращать ископаемую породу в произведение искусства. Своими

знаниями и умениями, своим профессионализмом они доводят наш коллектив и студентов до блестящих побед. Эти победы и рост невозможны без чуткого руководства директора колледжа. Разина Миннахметовна является мудрым руководителем, грамотным наставником, равнодушным и отзывчивым человеком.



Коллектив ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»

Учителем быть нелегко, но с поддержкой наставников, соратников этот путь становится увлекательным и приносит ощущение важности и значимости профессии.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ-МОЛОДОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» ГАПОУ «БУГУЛЬМИНСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

*Жакупова М.Г.,
ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум»*

В современных условиях реорганизации системы российского образования, важным вектором своей модернизации ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум» считает разработку и реализацию механизма повышения компетентности педагогических кадров через организацию работы с молодыми преподавателями с опытным наставником.

Наставническая деятельность в техникуме регламентируется СТО ПО-МК№4-09 Положением о наставничестве. Данное Положение разработано в целях организации и проведения профессионального обучения, социальной адаптации молодых работников и определяет цели деятельности наставника:

1) оказание помощи работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

2) создание условий для становления квалифицированного специалиста;

3) вовлечение работника в трудовой процесс и общественную жизнь техникума с учетом его индивидуальных склонностей;

4) повышение профессионального мастерства, формирование компетентного педагога.

Это направление реализуется с учетом личностно-ориентированного подхода и применения педагогических технологий в рамках действующей модели, состоящей из 6 ступеней.

Рассмотрим каждую ступень подробнее.

I ступень - Лаборатория развития профессиональных компетенций молодого преподавателя. Это этап знакомства с молодым педагогом, его вхождение в профессию, которое реализуется в рамках Лаборатории развития профессиональных компетенций молодого преподавателя. Деятельность Лаборатории направлена на методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышение их профессионального мастерства, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. Стартовой точкой здесь является диагностика профессиональных затруднений педагога в виде анкетирования и собеседования.

II ступень - посещение уроков. По своей сути, посещение уроков с целью повышения педагогического мастерства – это форма, пронизывающая весь период педагогической деятельности. Мы с молодыми преподавателями приступаем к этой стадии в тот момент, когда уже имеется понимание особенностей педагогической деятельности. Здесь есть 2 варианта: взаимное посещение занятий молодых педагогов, в результате которого «равный обучает равного», анализируют уроки друг друга, находят не только сильные и слабые стороны, но и вырабатывают пути устранения недостатков; посещение занятий высококвалифицированных педагогов с целью диссеминации педагогического опыта.

III ступень – семинары-практикумы. В рамках реализации данной ступени становления молодого преподавателя реализуется 2 направления:

1. Проведение семинаров-практикумов для начинающих мастеров производственного обучения, на которых осуществляется обучение по разработке и оформлению учебно-методической документации.

2. Проведение семинаров-практикумов для молодых преподавателей по разработке инструкционных карт лабораторно-практических занятий, по внедрению инновационных технологий обучения и т.д.

В результате такая форма совместной работы позволяет через взаимодействие в форме наставничества и индивидуальный подход к каждому обеспечить наглядность в обучении и, как следствие, повысить профессионализм молодого преподавателя.

IV ступень – проектно-исследовательская деятельность обучающихся. На данной ступени осуществляется «мягкое» вхождение в проектную и

исследовательскую деятельность обучающихся. Сначала молодые преподаватели привлекаются к руководству 1-2 проектными работами первокурсников. Процесс этой работы осуществляется при консультировании наставником. Постепенно такая работа распространяется и на подготовку к республиканским и всероссийским конкурсам и конференциям.

V ступень – профессиональное мастерство. На данной ступени осуществляется совместная с наставником подготовка к развитию профессионального мастерства через участие: во внутритехникумовском конкурсе «Педагогический дебют», в стажировках курсов повышения квалификации, реализуемых ПМЦПКиППРО КФУ; в мероприятиях профориентационной направленности; в республиканских конкурсах методических разработок, в профессиональных конкурсах.

Каждый этап подготовки к профессиональным конкурсам ведется под руководством наставника. Это и выстраивание концепции самопрезентации, разработка конкурсного занятия и внеклассного мероприятия.

VI ступень – ситуационное наставничество, которое предполагает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда молодой преподаватель нуждается в указаниях и рекомендациях. На данной ступени оказывается немедленная помощь в ситуации, значимой для подопечного. Например, консультирование по написанию статей для публикации, помощь в определении темы экспериментальной и инновационной деятельности, в подготовки открытых мероприятий и т.д.

Примерами ситуационного наставничества в моей деятельности являются: совместная подготовка выступлений на педагогических советах техникума, подготовка статей для публикации, подготовка к участию в форумах.

Говоря о результатах своей деятельности в качестве наставника, следует отметить, что взаимодействие с молодыми преподавателями поэтапно ведет к повышению их профессионального уровня, развитию творческого потенциала и, в конечном счете, повышению продуктивности и результативности деятельности педагогов.

Таким образом, всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность. И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех техникума и системы образования в целом.

ВЛИЯНИЕ ПОЗИТИВНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГА И ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА УСПЕХ В ОБУЧЕНИИ

*Зайнуллина А.М.,
ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум»*

Позитивные отношения с преподавателями влияют на успех учащихся во всех отношениях. Ключом к успеху и тому, чтобы преподавание было полезной профессией, является построение и поддержание позитивных отношений со студентами. Существует ряд преимуществ, начиная от повышения вовлеченности и заканчивая самооценкой установления позитивных отношений между учителем и учеником между преподавателями и учениками всех возрастных групп.

Каковы же методы улучшения взаимоотношений между учителем и учеником?

Обеспечьте структуру.

Основная часть студентов хорошо реагирует на структурированную среду. Таким образом, учителя должны разъяснить своим ученикам четкие ожидания. Правила и нормы должны соблюдаться и постоянно укрепляться.

Обучайте с энтузиазмом и страстью.

Учителя должны учить студентов с энтузиазмом и страстью. Это поможет создать позитивную учебную атмосферу в классе. Эффективные педагоги — это те, кто обладает навыками, позволяющими получить максимальную отдачу от всех учеников в своем классе. Развитие позитивных отношений между учеником и учителем является основным фактором качественного образования и обучения студентов.

Проявляйте позитивный настрой.

Позитивный настрой способствует развитию чувства принадлежности и побуждает учащихся к совместному участию в учебной деятельности. Там, где учащиеся не ограничены страхом неудачи, это повысит уровень уверенности в проведении экспериментов. Учителя должны помогать ученикам с вдохновением и ставить перед собой цель и, в свою очередь, обращаться к ним за руководством.

Сделайте обучение увлекательным.

Это помогает построить хорошие отношения между учениками и учителями.

Относитесь к ученикам с восхищением.

Учителя должны относиться к ученикам с восхищением. Это правда, что учитель, который уважает своих учеников, получит больше уважения от своих учеников.

Для выстраивания позитивных отношений между учителем и учеником потребуется значительное время и усилия, но это будет полезно как для учеников, так и для преподавателей. Очевидно, что хорошие отношения между учеником и учителем имеют много заметных преимуществ.

Вспомните своего любимого учителя. Что сделало их такими особенными? Может быть, они были первыми, кто помог математике «обрести смысл» для вас, или, может быть, они позволили вам брать книги из школьной библиотеки. Мудрость и наставничество, которые предоставляют учителя, могут изменить жизнь.

Построение позитивных отношений с учениками также может помочь учителям. 25-40% новых учителей, скорее всего, покинут сферу образования в течение пяти лет. Но позитивные отношения со студентами могут уменьшить это число и показать учителям, как их карьера меняет жизнь. Если вы ищете большего чувства удовлетворения в своей карьере, попробуйте взаимодействовать со своими учениками и помогать им в их личных трудностях.

Как повысить вовлеченность учащихся с помощью значимого общения

Одна из самых простых и эффективных стратегий вовлечения студентов — это знакомство со своими учениками на личном уровне. Как только вы поймете, как отношения между учителем и учеником могут произвести революцию в вашем классе, вы сможете подготовить всю свою школу к долгосрочному успеху.

Сохраните эти пять советов о том, как завоевать доверие и установить контакт со студентами:

Не забывайте вкладывать душу в свои планы уроков. Постарайтесь сосредоточиться на знакомстве и руководстве своими студентами так же, как и на преподавании академических концепций.

В начале года или семестра обсудите свои ожидания и ожидания ваших учеников как класса. Вы также можете проводить индивидуальные собрания, чтобы помочь студентам, испытывающим трудности, достичь своих целей.

Исследования показывают, что сторителлинг может помочь построить отношения между учителем и учеником. Попробуйте рассказывать личные анекдоты во время урока или сделать рассказ регулярным занятием, чтобы общаться со своими учениками.

Научитесь создавать положительные комментарии, делая конкретные комплименты (например, «хорошая работа» или «ваш художественный проект такой красочный») и избегая косвенных комплиментов (например, «ты не так плох, как раньше»).

Убедитесь, что вы соблюдаете здоровые границы со своими учениками. Если студент расстраивает или расстраивает вас, не принимайте это близко к сердцу и не приносите с собой домой.

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМАЯ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Зайнуллина З. Н., Хайруллина Э. Д.,
МБОУ «Детский сад комбинированного вида № 73»*

Профессиональная деятельность является неотъемлемой частью жизни современного человека. Ведь от того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизнью, но и ее гармоничное развитие. Известно, что самыми сложными являются первые годы работы, так как именно они в огромной степени влияют на профессиональное развитие личности. Именно этот период психологи считают своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также в первые годы работы происходит профессиональная адаптация личности. Молодые специалисты — это особая категория педагогов в ДОУ. Молодые специалисты обладают огромным потенциалом. Основной их особенностью является уникальное сочетание личностных (энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм, целеустремленность, инициативность, коммуникабельность, настойчивость) и деловых качеств (ответственность, исполнительность, амбициозность, работоспособность, мобильность). К тому же у молодых специалистов отсутствуют привычные стереотипы в работе. Руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективным только при условии обновления всей структуры сопровождения и смены подходов к ее осуществлению, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи педагогам. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество как практика в МБДОУ: — это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (молодого специалиста, опытного педагога, управленца); — это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения); — это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить; — это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи). В МБДОУ практика наставничества реализуется через форму «Педагог-педагог». И является комплексом мероприятий и

формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри ДООУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация, родители зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения. У тех, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, возникает ощущение неполноценности, которое препятствует их профессиональному росту. Для легкого вхождения в должность и плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1. Наставничество (индивидуальное)

Наставник согласно положению: «Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией». Наставник может не только назначаться приказом руководителя, но и выбираться самим наставляемым с учетом профессиональных затруднений и интересов последнего; В течение первых двух лет молодой специалист может работать не с одним постоянным (прикрепленным) наставником, а с разными наставниками, каждый из которых помогает решить конкретную профессионально-образовательную задачу или реализовать профессиональный интерес в конкретной области («плавающий» наставник); Современному специалисту нужен не только более опытный в профессии личный наставник, но и наставники, которые могут выполнять разные функции: просвещать, образовывать, воспитывать. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на куратора (старшего воспитателя). Выделяют три этапа наставничества: — адаптационный: наставник знакомится с наставляемым определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества. — основной : совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста. — контрольно-оценочный: наставник оценивает уровень профессиональной

компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

2. Взаимопосещение занятий

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые наставнику со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Все это — далеко не полный перечень проблем, подстерегающих молодого специалиста на этапе организации образовательного процесса. Этих и многих других проблем в ДОУ легко избегают, когда наставники помогают молодому специалисту изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также предоставляют методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь оказывают и опытные коллеги, многие из которых, также начинали свой путь «методом проб и ошибок». В этих условиях взаимопосещение занятий педагогами ДОУ являются одним из самых главных направлений «наставничества», потому что: — посещение занятий наставников молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, каков он есть. — посещение занятий молодых педагогов позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

3. Конкурсы педагогического мастерства

Конкурсы профессионального мастерства для молодых специалистов — это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Наставники оказывают особую поддержку молодым специалистам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства? Во-первых, чтобы отучить педагога бояться публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия педагогом происходит осмысление всей своей профессиональной деятельности. Он учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать. Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это — хорошее испытание профессиональной выносливостью и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

4. Открытый профессионализм.

Поддержка идей открытого профессионализма молодого специалиста не столько «подгоняют» под какую-то норму с заданным набором профессиональных умений и качеств, сколько дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в образовательном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности. Педагог постепенно приобретает те особые профессионально-личностные качества, которые не только значимы именно в данной профессии, но и отражают его индивидуальные стремления, например, быть более открытым, коммуникабельным, не бояться рисковать, научиться проектированию и т. п.

Реверсивное наставничество Молодое поколение педагогов сегодня во многом говорит на другом языке, который вместе с ними родился в результате технической революции. Поэтому мы не удивляемся тому, что в современном образовании также обращается внимание на сокращение разрыва между поколениями с целью наиболее эффективного взаимодействия. Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе детского сада становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества (молодые педагоги передают свои умения более опытным). Т. е. профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника. Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогов в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в коррекционной педагогике, цифровизация. Такое взаимообучение позволяет создать разновозрастное образовательное сообщество, которое становится более конкурентоспособным в современных условиях. Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала. Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современной образовательной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.

Литература:

1. Аминов Н. А. Диагностика педагогических способностей. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК» - 1997-[с. 29–31].
2. Архипова Н. И. Менеджмент/ Н. И. Архипова, О. Л. Седова. — М.: Изд. Ипполитова, -2003- [с. 5.].

3. Атнахова Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения. -Екатеринбург. -2006.- [с.177].

4. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. -М.: Педагогика.-1982- [с.192].

НЕТВОРКИНГ И МАСТЕРМАЙНД КАК МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*Зайцева А. И.,
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»*

Основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года определены в национальном проекте «Образование», где наставничество определено как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Инновации в профессиональных технологиях, интеграция научных знаний, рост различных прикладных задач междисциплинарного направления ставят перед системой профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к самосовершенствованию, творческому созидательному действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности.

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

Наставник - педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Существуют различные формы наставничества. Рассмотрим взаимодействие в форме «Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Педагог - наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями. Основу наставничества составляет общение. Одной из важнейших сторон нашего современного мира как раз является повседневное общение с людьми, которое в профессиональной деятельности преобразуется в общение деловое, и способствует установлению и развитию отношений сотрудничества, партнерства. Только при грамотно выстроенном деловом общении процесс наставничества проходит эффективно.

На современном этапе эффективными формами взаимодействия в наставничестве являются мастермайнд и нетворкинг.

Мастермайнд в образовательной организации – это группа студентов, объединённых общей идеей, работой; это групповой формат работы для достижения индивидуального успеха, где студенты периодически встречаются под руководством педагога-наставника и помогают друг другу в достижении личных целей за счет обмена опытом, генерации идей и взаимной поддержки.

Мастермайнд со студентами колледжа строится в групповом и индивидуальном формате. Групповые мастермайнды (консультации) проводятся со студентами всех курсов обучения: на первом курсе это консультации по выполнению индивидуальных проектов по дисциплине «Экономика»; на втором курсе - это мастермайнды по выполнению курсовых работ по дисциплине «Экономика организации»; на третьем (выпускном) курсе – это мастермайнды по выполнению выпускной дипломной работы. Индивидуальные мастермайнды реализуются при организации самостоятельной работы студентов, при консультировании студентов по темам дисциплин, а также при подготовке студентов к участию в профессиональных конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.п.

Во всех случаях мастермайнд позволяет студентам получить новые знания, решить проблему, просто посмотреть на ситуацию под другим углом. Каждый участник может лучше усвоить пройденный материал и т.д.

Работа в группах помогает студентам, т.к. обсуждение каких-то сложных тем позволяет лучше понять, запомнить, усвоить их; студенты - участники группы объясняют простыми словами тему, которую не понимает отдельный студент; во время встреч участники повторяют пройденный материал, тем самым «закрепляя» его.

Кроме того, мастермайнды оказывают косвенный положительный эффект — учат нормально общаться, заводить полезные знакомства: всему тому, что сейчас называют нетворкингом. В будущем студенты - участники группы и дальше смогут общаться, делиться знаниями, опытом.

Нетворкинг – социальная и профессиональная деятельность, направленная на формирование, поддержание и использование полезного круга знакомств с целью решения личностных и профессиональных задач. Нетворкинг в наставничестве предполагает желание наставника отдавать: вы делитесь со студентом своими знаниями и опытом, стараясь быть ему полезным.

Нетворкинг — это когда студент целенаправленно устанавливает отношения с другими профессионалами в учебном заведении, на производственной практике. Создавать профессиональные связи стало проще, когда появились социальные сети. Практически любое социальное взаимодействие, которое происходит в контексте будущей карьеры, — это нетворкинг. Даже обычное ежедневное общение с одноклассниками, с преподавателями считается нетворкингом, потому что оно укрепляет и поддерживает профессиональные отношения.

Главная цель нетворкинга – это взаимный обмен полезной информацией. Нетворкинг помогает студентам строить и поддерживать отношения со специалистами из профессиональной сферы: с преподавателями, руководителями производственных практик, студентами старших курсов. Такие отношения нужны, чтобы получать знания, двигаться по карьерной лестнице и понимать, какие навыки стоит развивать.

Нетворкинг полезен студентам и по другим направлениям: можно получить профессиональный совет; можно найти потенциальных работодателей. Формы нетворкинга для студентов под руководством наставника: посещение деловой конференции; общение с единомышленниками; поддержание связей с выпускниками и т.д.

Учебное заведение (колледж) становится для студентов отправной точкой формирования полезных деловых связей. Студенты завязывают хорошие отношения с преподавателями, заведующими отделениями, руководителями производственных практик и от таких полезных контактов они получают дополнительные знания и помощь в учебном процессе. Общение со студентами старших курсов, с выпускниками позволяет получить знания и пополнить свой опыт в обучении, в выполнении курсовых и дипломных работ, позволяет найти бузу производственной практики и т.д. Участие студентов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, конференциях позволяет студентам завести полезные контакты со студентами и преподавателями из других учебных заведений, с представителями предприятий и организаций.

Таким образом реализация и организация наставничества – это комплексное педагогическое воздействие. В новых реалиях «наставничество» открывает новые грани, связанные с особенностями развития личности в условиях изменения во всех областях социальной и духовной жизнедеятельности общества.

Технология наставничества в различных формах ее проявления (мастермайнд и нетворкинг) позволяет студентам под руководством преподавателя получать знания, опыт, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее; обеспечить высокий уровень включенности обучающихся в социальные, культурные и образовательные процессы, эффективно сформировать систему студенческого сообщества.

Список литературы

1. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)
2. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. — 288 с.
3. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей // Управление корпоративной культурой. — 2009. — №4. — С.282– 289.

4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ, АНАЛИЗ, ПРАКТИКА. – 2016 – №5. - С. 92-112.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

*Зайцева Н.Ф.,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»*

*Единственный разумный
способ обучать людей - это
подавать им пример.
(Альберт Эйнштейн)*

Сегодня в нашей стране более 52 тыс. молодых преподавателей. В послании Федеральному собранию в феврале 2023 года президент нашей страны Путин отметил, что современной российской системе образования «нужен синтез того лучшего, что было в советской системе, и опыта последних десятилетий». Опираясь на богатые традиции отечественной педагогики, молодым педагогам предстоит сформировать современную суверенную систему образования России. Указом Президента 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника.

За каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник, никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, Педагог-наставник – это особая категория преподавателей, миссия которого заключается в обучении и сопровождении подопечного. Наставничество базируется на координации и контроле действий молодых педагогов, распространении опыта лидеров. Роль педагогов старшего поколения заключается в передаче богатого ценного опыта преподавания молодым педагогам. Наставничество не решается административным путем, наставничество работает, когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему достичь высоких результатов в своем деле. Иметь хорошего наставника очень важно для молодых специалистов. И там, где наставническая работа налажена, ведется не для «галочки», всегда достигаются высокие результаты.

Наставническую деятельность я осуществляю не первый год. Имея педагогический стаж работы 30 лет, я веду работу в качестве наставника по разным направлениям: педагог - студент, педагог - молодой специалист. Во всех направлениях использую различные практики наставнической деятельности, такие как, индивидуальный подход, сопровождение профессионального роста. Используемые практики, личный педагогический опыт и взаимная заинтересованность в результате обеспечивают достижения всех направлениях наставничества.

Помимо опыта классического процесса обучения, заключающегося в передаче знаний, важно передать наставляемым опыт, привить понимание

необходимости работы в сфере практической и научной деятельности, Результаты такой работы также очень важны для профессионального роста. Важно показать, на личном примере и опыте, как благодаря самостоятельной практической и научной работе, формируется индивидуальный опыт, очень важная составляющая на пути профессионального роста.

Результатами такой работы являются успехи молодых педагогов или студентов на протяжении многих лет моей практики.

Остановлюсь на опыте моей работы в направлении «Педагог-наставник – молодой специалист», Главная задача наставника, помочь молодому специалисту развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения, помочь реализовать себя. Взаимоотношения между наставником и подопечным должны строиться на доверии и уважении. Успешное сотрудничество возможно только при активном участии, заинтересованности обеих сторон.

С 2022 года я являюсь наставником у молодого педагога Синдимировой Е.Е., преподавателя химии. На первых этапах, я, как наставник, обращала ее внимание на то, как она планирует, анализирует и реализует свою работу, что важно, по моему мнению, для профессионального роста. Мы составляли планы взаимопосещаемости уроков для обмена и перенятия опыта, анализировали проведенные уроки. Неоднократно обсуждали вопросы составления рабочих программ, планов уроков, инструкций по выполнению лабораторных, практических, внеаудиторных самостоятельных работ по дисциплине «Химия». Так мы разработали совместно план внеклассного мероприятия «Физико-химический КВН». С данным мероприятием участвовали на декаде МЦК. Методист учебного заведения и присутствующие на данном мероприятии оценили работу на высоком уровне.

Думаю, в дальнейшей работе молодой педагог, Синдимирова Е.Е., в полной мере реализует свой потенциал, покажет высокие результаты в профессиональной деятельности, как на уровне колледжа, муниципальном, так и на республиканском.

Работа с молодыми специалистами является для меня одной из основных составляющих методической работы. В процессе наставничества я и сама совершенствуюсь, обогащаю свой опыт возможностью увидеть новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, ощущаю свой вклад в становление молодого педагога как профессионала, получаю удовлетворение от общения с молодым педагогом, возможностью чему-то научиться у молодого преподавателя. Поэтому мой личный опыт позволяет утверждать, что наставничество значительной степени важно и для наставника, поскольку не позволяет ему стоять на месте, требует постоянного роста, заставляет оценивать, пересматривать свой профессиональный опыт,

Наставничество позволяет сочетать опыт старшего поколения и современные знания молодых специалистов. Это открывает новые возможности и перспективы в педагогической деятельности. Поэтому в современной системе

образования наставничество должно оставаться важным элементом, занимать в ней ключевое значение.

Список использованных источников

1. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения. М., 2000.
2. Баранов С.П., Слостенко В.А. Педагогика. М., 1996.

СИСТЕМА АДРЕСНОГО ПОДХОДА В РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Закирова Г.Р., Осерская О.Ю.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

Система образования в современном обществе существенно меняется. Но какие бы реформы не проводились, в конечном итоге они замыкаются на конкретных людях – учителях школ, преподавателях колледжей и вузов. Именно они являются исполнителями основных нововведений в образовании.

Как же молодому учителю разобраться и не растеряться в этом множестве требований, а также остаться верным своей профессии и не разочароваться в ее выборе?

Устраиваясь на работу в образовательное учреждение, молодые преподаватели часто испытывают трудности, связанные с адаптацией. Важно помочь им в решении данных проблем, ведь начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные преподаватели, а администрация, родители и обучающиеся ожидают от них столь же высокого профессионализма.

Для каждого молодого педагога первые шаги в трудовой деятельности связаны с высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. На наш взгляд, гибкая и продуманная система наставничества способствует оптимизации процесса профессионального становления молодого преподавателя, формированию мотивации к саморазвитию, самореализации [2, с. 62-70].

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника.

В нашем педагогическом колледже наставниками в основном являются преподаватели высшей и первой квалификационной категории, имеющие стаж работы в образовательных учреждениях не менее десяти лет. Но часто и более молодые коллеги приходят на выручку и оказывают помощь в адаптации новым сотрудникам, если обладают всеми необходимыми для этого качествами.

Для достижения главной цели – становления молодого специалиста как профессионала в его педагогической деятельности, в колледже организованы общие и индивидуальные занятия и совещания, где поддержку молодым специалистам оказывают самые опытные педагоги и администрация. Были

определены наиболее эффективные формы работы в рамках «Школы молодого специалиста», многие из которых будут интересны и преподавателям, пришедшим работать в сферу среднего специального образования из общеобразовательных школ, так как в каждом учреждении есть своя специфика работы:

Работа по сопровождению молодого педагога начинается с выявления его потребностей в обучении, уточнения в каких вопросах преподаватель испытывает трудности.

Наша совместная деятельность, наставника и молодого педагога, начинается с определения плана работы. В первую очередь это взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Совместно с молодыми преподавателями проводится анализ уроков, даются методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели: как правильно начать урок, разумно распределить время каждом этапе, какие средства обучения будут эффективны при изучении конкретной темы.

В нашем учебном заведении выработана стратегия адресного подхода к каждому новому преподавателю, учитывающая их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае составляется индивидуальный план работы наставника и молодого специалиста.

Для каждого учебного заведения грамотный молодой специалист со свежим креативным взглядом на преподавательскую деятельность — это ценное приобретение, благодаря которому формируется результативный кадровый потенциал образовательной организации.

Список использованных источников:

1. 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.
2. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70.

НАСТАВНИЧЕСТВО ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА И ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СО СТАЖЕМ

*Ибрагимова М.Г., Латыпов А.Р.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

«Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого специалиста. Этот

процесс носит субъект – субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия».

Определений у этого понятия очень много. Например, «Наставничество — это системная передача знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному» или «Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции»

Нам же больше приглянулась по душе та цитата, которую мы вынесли в качестве эпиграфа.

Наставничество это, в первую очередь, двусторонний процесс. Проработав такое количество лет в системе образования, я могу смело отстаивать эту фразу. Не только наставник ведет наставляемого по педагогическому пути. Но и сам учиться и молодого коллеги. Мне приходилось проводить открытые уроки, приходилось их посещать, готовить студентов для участия в студенческих конференциях, участвовать в конференциях лично. Глядя на молодых преподавателей, убеждаешься – педагогу с опытом есть чему поучиться у молодежи. Ну, во-первых, это совершенно иное поколение, не загруженное советским менталитетом. Оно более раскрепощенное, смелее, увереннее. Нет боязни проведения открытых уроков, нет зажатости. Они уверенно ведут уроки, вступают в полемику, соглашаются со взглядами студентов, отстаивают свои. Вот этому я бы у них поучилась.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Они еще совершают типичные ошибки: например, неумение справиться с дисциплиной в классе; трудности в оценке знаний (формальный подход, завышение, занижение баллов); непрофессиональное поведение в трудных ситуациях (растерянность, агрессивная реакция и даже обида на ученика); неадекватная самооценка и защитная реакция иногда приводят к конфликтам с коллегами, родителями, учащимися, администрацией и даже с наставником. Да, это проблема, потому что эти ошибки могут привести к фатальным решениям: молодой специалист может оставить преподавание, уйти в другую сферу. Вот в таких случаях наставник (и коллектив) должны помочь выпутаться из сложной ситуации, дать дельный совет, привлечь администрацию в качестве дополнительного аргумента в той или иной ситуации. Фраза А.С. Макаренко «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился на опыте, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов» подтверждает мою мысль.

Если посмотреть на вопрос наставничества глазами молодого специалиста, то получается следующее: в самом начале пути молодому педагогу сложно, и он нуждается в поддержке наставника. Особую роль для меня как молодого специалиста сыграли старшие коллеги, которые помогают правильно спланировать уроки, подобрать формы работы, корректно укажут на

методические ошибки и подскажут пути выхода из конфликтных ситуаций с родителями. Такая поддержка крайне необходима для любого педагога. Ведь мало владеть какими-нибудь талантами и быть образованным. Если рядом не оказалось мудрых наставников, то из начинающего педагога не получится высококачественного специалиста.

Наставничество, безусловно, неотъемлемая составляющая в жизни начинающего педагога. Он должен понимать, что в колледже есть такой человек, к которому всегда можно обратиться за помощью, будь то помощь в составлении плана урока или в преподнесении материала. Порой нужна простая человеческая поддержка. К молодым педагогам стоит относиться терпеливо – все через это проходят. В первое время всегда сложно, поэтому в такие моменты хочется быть уверенным, что есть человек, который не даст пасть духом. При этом важно помнить, что мы учимся на своих ошибках, а у наставников есть своя педагогическая жизнь. Иногда стоит действовать самостоятельно.

Я, как молодой специалист, стараюсь участвовать в разных конференциях. За советами и помощью обращаюсь, конечно же, наставнику. Регулярно посещаю открытые уроки, которые проводят коллеги. Эти уроки для меня открывают новые знания, новые приемы и методы преподавания.

Большинство молодых специалистов амбициозны, имеют широкий круг интересов. Эти ресурсы необходимо направить в нужное русло, и помочь в этом может наставник- коллега.

Не надо стесняться просить наставника посетить уроки молодого специалиста, их анализировать, комментировать, внести изменения. А наша задача – прислушаться и взять на заметку предложения старшего товарища. Только в том случае мы можем стать не только квалифицированными и опытными специалистами, и со временем наставниками.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ INTERWRITE RESPONSE В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Ибрагимова Ф.Д., Шайсуварова Л.Х.,
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж им. Мусы Джалиля»*

Наш Мензелинский педагогический колледж на протяжении многих лет реализует программу наставничества. Каждого молодого преподавателя прикрепляют к опытному педагогу-наставнику. Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных ситуациях; знакомит молодого педагога с опытом использования педагогических технологий, дает рекомендации по их использованию, рекомендует необходимую для работы педагогическую литературу; вместе со своим подшефным посещает учебные занятия творчески работающих преподавателей и затем анализирует их; привлекает молодого педагога к разработке планов занятий и различного рода

учебно-методической продукции; учит составлению рабочих программ, календарно-тематических планов, контрольно-оценочных средств; знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности; посещает занятия, внеклассные мероприятия.

Так было и с нами. Я работаю преподавателем уже 15 лет. Так же проработала и моя коллега. Нам всегда было интересно в нашей профессии изучать и применять новые образовательные технологии, узнавать что-то новое и увлекательное, чтобы сделать свои уроки насыщенными, продуктивными, современными. Благодаря нашим наставникам, мы постоянно старались работать так, чтобы студенты захотели получать предложенные им знания, учились добывать их сами и умели применять их в новых условиях и в реальной жизни. Главная цель нашей педагогической деятельности состоит в том, чтобы заинтересовать детей. По мнению ряда ученых, интерес – это позитивный, избирательный процесс, направленный на формирование стремления к познанию объекта или явления, к овладению видами деятельности, расширению кругозора, привлечению внимания.

Поскольку современное образование немыслима без оперативного контроля знаний учащихся, очень важно научиться целесообразно использовать имеющиеся для этого возможности. Хотим поделиться с коллегами опытом применения системы опроса в образовательной учебной деятельности. Наш наставник привел нас к новым компьютерным технологиям, которые применяются при организации творческой познавательной учебной деятельности учащихся в процессе изучения различных дисциплин. Современные информационные технологии открывают нашим учащимся доступ к нетрадиционным источникам информации, позволяют реализовать принципиально новые формы и методы обучения.

Средством контрольно-оценочной деятельности является система интерактивного голосования, которая открывает большие возможности перед преподавателями в быстром и нетрудоемком проведении сбора и обработки данных, полученных в результате опроса студентов, а также предоставлении детальных отчетов о проведенной работе.

Система интерактивных опросов Interworte Response предназначена для проведения интерактивного опроса и позволяет организовать объективный динамический контроль и оценку знаний каждого ученика, каждого студента. Тесты для опроса готовит и вносит в компьютер преподаватель. А проверяет и оценивает работу - система контроля Interworte Response.

Интерактивная система опроса и голосования – это мобильный комплект, который хранится в компактном чемоданчике и включает в себя набор пультов для опроса учеников, приемник сигнала и программное обеспечение, устанавливаемое на компьютере.

Interworte Response можно использовать на любом предмете и в любом классе. Для подготовки опроса с использованием этой системы необходимо создать тест по особому алгоритму и завести классный журнал.

Процесс использования прост: учитель раздает пульты ученикам, демонстрирует им вопросы, на которые они отвечают, с помощью клавиш на пульте (выбирая вариант ответа), после чего система за считанные секунды автоматически проверяет и систематизирует результаты опроса, представляя их преподавателю в форме таблицы или гистограммы. В таком отчете, отображенном на интерактивной доске, проекционном экране или мониторе компьютера, преподаватель видит, как на тот или иной вопрос ответил каждый студент, какие варианты ответа предпочли большинство присутствующих в группе, сколько всего правильных и неправильных ответов. Просмотреть отчет можно по каждому студенту отдельно и в диаграмме в целом.

Результаты автоматически добавляются в электронный журнал успеваемости и сохраняются в одном файле, что помогает оперативно систематизировать и обрабатывать данные.

Ребятам очень нравится отвечать на вопросы, выбирая вариант ответа при помощи пульта и сразу оценить качество собственных знаний.

Интерактивную систему тестирования можно использовать на всех этапах урока, начиная с проверки домашнего задания и заканчивая итоговым контролем качества знаний, умений и навыков учащихся.

Современному преподавателю необходимо научиться умело использовать и применять в своей практике новое интерактивное оборудование, тогда наши ученики, студенты станут чуть талантливее, самостоятельнее, активнее, а главное творчески мыслящими, и тогда не учитель будет заполнять собой все пространство урока, а его ученики и студенты.

Список использованных источников:

1. <https://kopilkaurokov.ru/nachalniyeKlassi/prochee/>

НАСТАВНИЧЕСТВО: ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-СТУДЕНТ КАК СПОСОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ ЧЕРЕЗ ТЕМУ АДАПТАЦИОННОГО ПЕРИОДА ПЕРВОКЛАССНИКОВ

*Ильясова А.М., Гафурова К.А.,
Альметьевский филиал*

УПО «Колледж Казанского инновационного университета»

Адаптация как процесс и адаптированность как свойство личности неразрывно связаны с информационными процессами, происходящими сегодня в природе, обществе, техносфере. Адаптация возможна только в сложных самоорганизующихся открытых системах, обменивающихся информацией с внешней средой. Наше общество вступило в постиндустриальную эпоху своего развития, которая характеризуется нарастающим потоком информации, быстрым количественным и качественным формированием ноосферы. В этих условиях как никогда важен процесс адаптации человека в обществе, в

профессиональной деятельности, в личной жизни.

Изменения в социуме превосходят динамику личностной готовности к их адаптации. Система образования в этой ситуации призвана помочь преподавателю сформировать в себе качества, необходимые для становления профессионально состоятельной, конкурентоспособной, активной личности, способной адаптироваться к условиям современной действительности в максимально короткие сроки. Поэтому адаптация как процесс и адаптированность как свойство личности становятся для преподавателя основополагающими в процессе его подготовки и профессиональной деятельности.

Психологическая адаптация тесно связана с социальной и обусловлена общественным характером изменений окружающей среды и человеческого сознания. Психологическая адаптация представляет собой процесс, возникающий в ответ на значительную новизну окружающей среды, включающей мотивацию адаптивного поведения человека, формирование цели и программы его поведения. Психологическая адаптация придает динамике адаптивной деятельности индивидуально-эмоциональную окраску в соответствии с особенностями психики индивида.

Характер протекания психологической адаптации зависит от особенностей профессиональной адаптации, так как источником эмоциональной напряженности и дискомфорта могут стать ошибки и неудачи профессионального плана. Согласно теории А.Л. Венгера, причина дезадаптации индивида может заключаться в психологических особенностях адаптируемой личности; особенностях его деятельности; особенностях складывающихся в этой деятельности взаимоотношений с окружающими.

Сердцевиной адаптации является профессиональная адаптация. Она имеет свою структуру, форму, содержание, механизмы, движущие силы, траекторию, тенденции и закономерности развития, которые поддаются психолого-педагогической корректировке изнутри (со стороны самого преподавателя) и извне (со стороны коллектива). Ее наиболее общее определение принадлежит К.К. Платонову: «Проадаптация к новым условиям деятельности осуществляется путем систематического выполнения усложняющейся деятельности в этих новых условиях».

Говоря о профессиональной адаптации начинающего педагога, многие исследователи определяют ее как процесс совершенствования им полученных в вузе знаний, умений и навыков; педагогического мастерства, как умение в процессе деятельности осуществлять оптимальный выбор методических приемов в зависимости от конкретной ситуации учебно-воспитательного процесса; предвидеть результаты педагогического воздействия коллектива и отдельной личности; приспособление к конкретным условиям организации работы.

Социально-педагогическая адаптация студентов – это процесс приспособления личности к образовательному процессу колледжа, активного освоения норм, ценностей, особенностей педагогической профессии,

приобретение умений и навыков будущей профессиональной деятельности, обеспечивающих принятие на себя новой социальной роли, гармоничное вхождение личности в систему социальных отношений.

Сотрудничество преподавателя и студента включает в себя компоненты теории и практики. И именно через практику мы больше всего знакомим студента с его будущей профессией, снимая напряжение и страх.

Адаптация студента будущего преподавателя начальных классов, возможна через саму тему адаптации. Понимание процессов, через которые проходит его будущий ребенок-первоклассник, создает условия приобретения умений и навыков, а также понимания своего психологического состояния.

Адаптация ребенка к школьной среде является одним из наиболее важных этапов его жизни. И в этом процессе ключевую роль играют педагоги, которые не только передают знания, но и помогают детям приспособиться к новому окружению, установить контакты со сверстниками и развить навыки самостоятельности.

Первоначальное знакомство с обучающимися и их потребностями является важным этапом процесса адаптации. Учитель должен провести наблюдение и анализировать индивидуальные особенности каждого ребенка, такие как его уровень образования, способности, интересы и особенности в поведении. Это поможет преподавателю разработать индивидуальный план работы с каждым учеником.

Создание поддерживающей и дружеской обстановки в классе также играет важную роль в адаптации ребенка. Учитель должен создать атмосферу взаимного уважения и понимания, где каждый обучающийся чувствует себя комфортно и поощряется к самовыражению. Поддержка и эмоциональная опора со стороны преподавателя позволяют ребенку преодолеть первоначальные трудности и стремиться к достижению успехов.

Коммуникация с родителями также играет важную роль в процессе адаптации ребенка к школе. Учитель должен установить контакт с родителями и быть активным участником совместного обсуждения и поиска решений, когда возникают проблемы. Родители являются важным источником информации о ребенке, его потребностях и интересах. Регулярное информирование родителей о достижениях и прогрессе ребенка также помогает им оставаться вовлеченными в образовательный процесс.

Развитие социальных и коммуникативных навыков у ребенка считается ключевым аспектом его адаптации к школьной жизни. Учитель может проводить различные игры, упражнения и проекты, которые способствуют развитию навыков сотрудничества, коммуникации и эмпатии. Также важно учить детей уважению и толерантности по отношению к своим сверстникам, независимо от их различий.

Стимулирование любознательности и интереса к обучению является также частью роли учителя в адаптации ребенка. Педагог должен использовать разнообразные методы обучения, чтобы заинтересовать детей и помочь им найти свою индивидуальную мотивацию. К примеру, можно проводить уроки с

использованием интерактивных заданий, привлекать внимание детей к актуальным и интересным темам, а также создавать ситуативные задачи, которые позволят детям активно применять полученные знания.

Итак, роль преподавателя в адаптации ребенка к школьному обучению является огромной. От него требуется не только передача знаний, но и создание доверительных отношений, поддержка эмоционального благополучия и развитие навыков самостоятельности у учеников. Посредством учительской работы, ребенок сможет легче справиться с новыми вызовами и раскрыть свой потенциал в школьной среде.

Адаптация первоклассника является важным этапом в его жизни, поскольку ребенок оказывается в новой среде, с новыми правилами и требованиями. Одним из эффективных способов помощи ребенку в этом процессе является использование игр.

Во-первых, игровая деятельность предоставляет возможность ребенку проявить свою активность и энергию. В первые дни в школе, когда все еще ново и незнакомо, игры помогут первокласснику расслабиться, снять напряжение и установить дружеские отношения с другими детьми. Через игру дети находят общий язык, учатся сотрудничать и решать проблемы вместе.

Во-вторых, игровая деятельность способствует развитию коммуникативных навыков у ребенка. Ведь общение с одноклассниками, педагогами и другими взрослыми является неотъемлемой частью школьной жизни. Через игры дети учатся выражать свои мысли, слушать других, а также находить компромиссы и решать конфликты.

Кроме того, игровая деятельность развивает у ребенка моторику, координацию движений и мышление. Ведь для успешной адаптации в школе необходимо быть активным и готовым к физическим нагрузкам.

Наконец, игры помогают ребенку учиться и запоминать новую информацию. Через игровую форму обучения можно изучать буквы, цифры, слова, правила чтения и письма. Это не только делает процесс обучения увлекательным и интересным, но и позволяет укрепить знания на более длительный срок.

Таким образом, использование игровой деятельности в адаптации первоклассника является эффективным и интересным подходом. Игры способствуют созданию доверительных отношений между детьми и учителем, развитию коммуникативных навыков, физическим движениям и запоминанию новых знаний. Важно помнить, что игры должны быть организованы по возрасту и интересам детей, чтобы максимально способствовать их успешной адаптации в новой школе.

К ВОПРОСУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА PBL (PROBLEM-BASED LEARNING) – КАК ИНСТРУМЕНТА ПОДГОТОВКИ К УСПЕШНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Ишметова Л.И., Ливадная А.А.
ГАПОУ «Казанский радиомеханический колледж»*

Формирование и развитие предпринимательских навыков становится важнейшей задачей успешной социализации обучающихся среднего профессионального образования (далее СПО) для развития страны.

Метод PBL (Problem-Based Learning) - это успешный инновационный метод обучения. В данном методе акцент обучения смещается с преподавателя на студента, так как теперь студент занимает более активную роль, пытаясь решить поставленную практическую задачу. Данная методика учит студента шире и глубже осмысливать все сказанное преподавателем во время лекций и написанное в учебниках.

Среди преимуществ такого метода обучения можно обозначить следующие:

1. Метод PBL стимулирует студентов к самостоятельной работе. Как правило, для решения проблемы студентам требуется проработать гораздо большее количества материала, чем при обычной подготовке к практическим занятиям.

2. Метод PBL учит студентов мыслить. Просто выучить предлагаемый материал недостаточно. Выучить формулу, правила и определения – это только первая ступень в понимании предмета. Без определений нельзя, но очень часто они воспринимаются студентами как некий балласт, который можно сбросить сразу после экзамена. Способ PBL учит студентов именно мыслить. При этом задание воспринимается, как некая игра, а материал, который необходимо запомнить, воспринимается студентами, как правила, по которым нужно играть, но которые иногда можно и нарушить. Процесс строится по принципу: задача – инструменты для решения (теории, определения, законы и т.д.) – поиск решения – решение. Студент понимает, почему важны те или иные теории, концепции и правила. И воспринимает их уже по-другому.

3. Метод PBL стимулирует студентов нетривиально мыслить. Правильно организованная постановка проблемы стимулирует студентов к поиску нестандартных решений. Умение мыслить креативно и нестандартно является одним из самых важных качеств для большинства профессий. Это зачастую именно то качество, которое ищут работодатели при приеме на работу новых специалистов.

4. Метод PBL подогревает интерес студентов к наукам. Важно, чтобы образовательный процесс был интересным и увлекательным. И чем активнее студент участвует в нем, тем интереснее ему учиться.

5. Метод PBL готовит студентов к «реальной жизни». Этот метод дает возможность привязать теорию к практике, тем самым студент понимает практические аспекты своей будущей профессии.

Сущность модульного подхода обучения, прежде всего, заключается в том, что обучающийся и преподаватель является партнерами образовательного процесса, но при этом обучающийся, в большей степени, самостоятельно изучает теоретический аспект, а формирование практических умений происходит при взаимодействии всех участников образовательного процесса. Также следует отметить, что при данной подходе обучения преподаватель управляет учебно-познавательной деятельностью: организывает учебный процесс, а также мотивирует, координирует и контролирует работу обучающегося. Все студенты работают над проектами в конце модуля. Обучение на основе проектов также вращается вокруг проектов, но оно позволяет учащимся решать реальные проблемы и находить новые решения в течение более длительного периода времени.

PBL делает занятия более увлекательными и увлекательными, в то время как учащиеся изучают новый контент и развивают такие навыки, как исследование, самостоятельная работа и с другими, критическое мышление и т. д.

В этом активном методе обучения вы работаете в качестве гида, а ваши ученики берут на себя ответственность за свое обучение. Обучение таким образом может привести к лучшему взаимодействию и пониманию, пробудить их творческий потенциал и способствовать обучению на протяжении всей жизни.

В настоящее время в основном целью предпринимательской подготовки в системе среднего профессионального образования, считается: формирование у обучающихся готовности к предпринимательской деятельности как основной трудовой сфере предпринимательских отношений для успешной социализации в условиях рыночных отношений. Но, подготовка обучающихся СПО к предпринимательству в рамках узкой профессиональной сферы деятельности в соответствии с профилем ПОО, и, как следствие отсутствием у выпускников широкого круга знаний о возможных решениях в многообразных предпринимательских ситуациях, с которыми обучающемуся придется столкнуться на протяжении жизни; в большинстве случаев, направленностью подготовки на формирование только одного из предпринимательских качеств (только экономической, информационной или правовой компетентности и др.) определяют противоречия в подготовке к будущей профессиональной деятельности обучающегося СПО, и, вызывают необходимость решения важной социально-педагогической проблемы – на основе осмысления опыта формирования компетентности личности в сфере предпринимательства выделить принципы, механизмы, методы и организационно-педагогические условия с позиций современных требований. Данная подготовка позволяет выпускникам профессиональных образовательных организаций уверенно чувствовать себя при вступлении в предпринимательские отношения, грамотно решать возникающие предпринимательские задачи.

Умение пользоваться методом проектов, групповым обучением - показатель высокой квалификации преподавателя, его прогрессивной методики

обучения и развития. Недаром эти технологии относят к технологиям XXI-ого века, предусматривающие прежде всего умение адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям жизни человека постиндустриального общества.

Одним из методов, позволяющих добиться положительной мотивации к учению и хороших результатов в активизации познавательных процессов, является проектный метод, включающий элементы других инновационных технологий (мозговой штурм, технология 8 индивидуального обучения, групповые технологии, технология проблемного обучения, технология развивающего обучения). Данный метод является наиболее эффективным для реализации работы по развитию предпринимательской деятельности. Метод проектов способствует решению актуальной для выпускника проблемы, выработке у студентов активной жизненной позиции в процессе приобщения их к предпринимательской деятельности, актуализирует их знания, умения и навыки не только по данной дисциплине, но и по информатике, экономике и организации здравоохранения. Метод проектов позволяет вывести студентов на новый уровень партнёрства, уровень сотрудничества, позволяет активно и плодотворно изучить сложный материал.

Организация учебной деятельности по моделированию построена с опорой:

- на мысленные и практические действия учащихся в целях поиска и обоснования наиболее оптимальных вариантов разрешения учебной задачи;
- на самостоятельную, познавательную деятельность студента по разрешению проблемных ситуаций;
- на усиление интенсивности мышления учащихся в результате поиска знаний и способов решения учебных задач;
- на обеспечение прогресса в когнитивном и культурном развитии учащихся, творческом преобразовании мира.

Бизнес-моделирование как проектная деятельность позволяет на практике рассмотреть основы финансовой грамотности, налогообложения, маркетинга, менеджмента. Сформировать необходимые знания, умения, навыки для начала предпринимательской деятельности, для формирования интереса к ней. Модульная схема работы над данными проектами позволяет прокачать необходимые скилы в каждом из них, и увидеть слабые и сильные стороны проекта до начала его практической реализации. Студент получает возможность оценить уровень своего интереса к данному виду деятельности, осознать сильные, или слабые стороны личности, возможность мобильно реагировать на изменения рынка. Обучающиеся получают знания, практические умения, которые они могут успешно применять в дальнейшей профессиональной, предпринимательской деятельности.

Моделирование собственного бизнеса создает развивающую среду для обучающихся, способствует развитию ключевых компетенций студента – коммуникативной, социальноправовой, информационной. Данное занятие это: активная форма социализации учащихся; профессионально-ориентированная деятельность учащихся; развитие творческого начала. Результат – повышение

интереса к предмету, включенность в социальную жизнь, организация жизненного образовательного пространства студентов.

Защиту бизнес-модели, можно использовать в качестве инструмента для проведения экзамена, и использовать для оценивания работы модульный принцип. Сущность модульного подхода обучения, прежде всего, заключается в том, что обучающийся и преподаватель является партнерами образовательного процесса, но при этом обучающийся, в большей степени, самостоятельно изучает теоретический аспект, а формирование практических умений происходит при взаимодействии всех участников образовательного процесса. Также следует отметить, что при данной подходе обучения преподаватель управляет учебно-познавательной деятельностью: организывает учебный процесс, а также мотивирует, координирует и контролирует работу обучающегося.

С позиций формирования и развития предпринимательских качеств система СПО должна способствовать изменению ценностных ориентаций, вооружить молодёжь устойчивыми знаниями, умениями и навыками в области предпринимательства, мотивировать личность обучающегося профессиональной образовательной организации (далее ПОО) на эту деятельность, что требует поиска и внедрения новых подходов в содержании и организации учебно-воспитательного процесса на всех уровнях образования, включая профессиональное образование в системе среднего профессионального образования.

Отметим, что готовность к предпринимательской деятельности не является самоцелью подготовки всех обучающихся, тем более, значительная их часть не связывает своё будущее с предпринимательством. Однако в условиях рыночной экономики, у каждого гражданина и, тем более, у специалиста, имеющего среднее профессиональное образование должны быть сформированы устойчивые компетенции в области предпринимательства.

КРУЖКОВОЕ ДВИЖЕНИЕ – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ФОРМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Казакова А.М., Васильева Н.А.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»*

Тема наставничество как педагогическая категория сегодня дополнена совершенно новым смыслом. Наставник - это разносторонний и универсальный человек, который мотивирует наставляемых, составляет вместе с ним планы развития, помогает им достичь поставленных целей.

При поступлении в среднее профессиональное учреждение обучающийся ставит перед собой как минимум две задачи:

- 1) получить достойное среднее профессиональное образование.
- 2) получить престижное рабочее место на градообразующем предприятии по профессии или специальности.

К сожалению не все студенты, поступающие в колледж, мотивированны на столько, чтобы четко двигаться к выполнению поставленных целей. Роль наставничества сводится к выполнению следующих задач:

- адаптация обучающегося в учебном заведении;
- повышение социальной активности;
- содействию личностному самоопределению;

В нашем колледже ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» наставнической деятельностью занимаются преподаватели специальных дисциплин и преподаватели дополнительного образования. Основная модель наставничества, которое применяется, это групповое наставничество. Групповое наставничество в колледже ГАПОУ КНН имени Н.В. Лемаева реализуется в виде консультаций, практических заданий, опытов, профессиональных проб.

Для этих целей на базе колледжа был создан кружок «Электромонтажник», который ведет преподаватель дополнительного образования, курируют занятия преподаватель специальных дисциплин. Занятия в кружке осуществляется через сформированные группы численностью 5-8 человек. В кружковой работе задействованы студенты с 1 по 4 курса специальности 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживания электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) и профессий 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям). Разработана специальная программа проведения кружка на весь учебный год, которая представляет собой совокупность теоретических и практических занятий, призванных расширить области познания студентов во всех направлениях их профессиональной деятельности. Разработаны планы индивидуальных заданий со студентами разных уровней. Кроме того, за каждым студентом, который посещает кружок закрепляется индивидуальный наставник.

Студенты, занимающиеся в кружке, участвуют не только в Республиканских олимпиадах и конкурсах. На базе ГАПОУ «Колледжа нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» в год проводится минимум 3 конкурса профессионального мастерства (Конкурс профессионального мастерства среди электромонтеров ПАО «НКНХ» Сибур; Конкурс профессионального мастерства среди молодых специалистов АО «ТАНЕКО»; Конкурс профессионального мастерства среди молодых электромонтеров АО «ТАИФ-НК»). Для этих конкурсов задание разрабатывают студенты, участвующие в Республиканских конкурсах и движении Профessionалы. Силами студентов кружка созданы проектно-исследовательские работы на тему:

«Разработка стенда для подготовки к демонстрационному экзамену по модулю «Программирование» на базе логического реле ONI PLR-S-CPU-1206», «Управление электродвигателем с помощью частотного преобразователя и программируемого логического реле», «Запуск асинхронного двигателя с переключением треугольник-звезда», которые заняли призовые места на

Всероссийских и Республиканских научно-практических конференций, под руководством их наставников.

В заключении стоит отметить, что студенты, участвующие в кружковом движении, под руководством наставников, очень сильно отличаются от своих сверстников: наличием критического мышления, способностью ориентироваться в любой ситуации, выстраивать эффективную коммуникацию в разнообразных группах, осознавать собственные возможности в решении групповых задачи, понимать ценность самого коллектива, уважать точку зрения другого человека, востребованностью на рынке труда, быстрым ростом в профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Григорьева Л.А. Педагогическая профессия и ее роль в современном обществе // Роль и место информационных технологий в современной науке: сб. стат. МНПК, Магнитогорск, 28 декабря 2017г.199с.
2. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясичевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020 –164 с.
3. Материалы Всероссийская НПК «Наставничество в образовании : современные теории и инновационная практика».
4. Сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки «Педагогические перспективные способы совершенствование культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений».

НАСТАВНИЧЕСТВО – ИНВЕСТИЦИЯ В БУДУЩЕЕ

*Канипова Л.Р.,
ГАПОУ «Бавлинский аграрный колледж»*

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. В Древней Греции педагогами называли людей, которые отводили детей хозяев на учёбу. Слово *paidagōgikḗ* собрано из слов *paidíon* «маленький ребёнок» и *agōgós* «ведущий». Позже слово приобрело значения «наставник, воспитатель».

Вчерашний школьник, переступая порог учебного заведения, попадает в новую, совершенно не знакомую ему среду- новые лица, незнакомые предметы. И именно сейчас, когда подростку нужен тот, кто поможет ему адаптироваться в новом коллективе, на помощь приходит педагог-наставник- человек, который всегда рядом, помогающий расти и развиваться, делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи.

На занятиях в значительной мере повышается мотивация обучающегося и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно

заканчивается срок выполнения работы и обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник наблюдает за ним и готов прийти на помощь в трудных ситуациях.

Система наставничества обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования создается и осуществляется в соответствии с документами федерального и регионального уровней.

Актуальность наставничества совершенно очевидна. Наставничество работает не только на достижение образовательных результатов, но и помогает решать глобальную задачу – обеспечивать успешность обучающихся в жизни, преодоление жизненных трудностей.

Наставник сочетает в себе функции тьютора и преподавателя, которому доверяют профессиональные проблемы.

В ГАПОУ «Бавлинский аграрный колледж» обучают разным профессиям и специальностям. Одной из специальностей является «Технология продукции общественного питания», где я являюсь мастером производственного обучения. Как наставник, я беру на себя ответственность за обучение основам профессионального мастерства, заботу о постоянном развитии и профессиональном росте моих подопечных. Я принимаю на себя обязательства быть позитивной при оценке результатов их работы, терпимой к ошибкам своих подопечных, вселять в них уверенность в том, что они вместе со мной добьются поставленных целей и задач. Вместе со своими обучающимися мы проходим все этапы от определения цели и задач, до анализа и оценки итогов наставничества. Для решения вопросов адаптации обучающихся в колледже разработано Положение о наставничестве. Наставничество важно не только для наставляемых, но и для самого наставника, так как именно наставник обретает обширные возможности развития своих индивидуальных особенностей и способностей, своего потенциала, приобретения нового опыта, личностного роста. Подвижная и гибкая система наставничества в колледже способствует повышению профессионального уровня всех участников системы, обеспечивает дополнительные средства качественного обучения профессиональных кадров.

Универсальность технологии наставничества формы «педагог-обучающийся» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого студента колледжа и в частности для лиц с ограниченными возможностями. На протяжении четырех лет я являлась наставником двух обучающихся с инвалидностью, с которыми мы прошли не легкий путь от студента-первокурсника до участника движения «Абилимпикс» в компетенции «Поварское дело». Реализация программы наставничества позволило воздействовать на обучающихся через личный пример педагога-наставника, принятие обучающихся с их проблемами здоровья. С каждым из них был разработан индивидуальный план реализации программы, конечная цель которого – успешное участие в чемпионате «Абилимпикс».

При реализации индивидуального плана были организованы практические занятия, индивидуальное консультирование каждого.

Участие обучающихся колледжа в чемпионатном движении «Абилимпикс» способствовало развитию креативности и критического мышления, повышению интереса обучающихся к профессиональной деятельности. Чемпионат «Абилимпикс» позволяет выявлять и поощрять талантливых обучающихся, повысить их самооценку и заявить о себе, как о профессионале.

А для меня, как наставника и педагога, счастье радоваться за успехи своих обучающихся, их победы и переживать как свои собственные поражения и неудачи... Счастье видеть реализованных выпускников, для которых ты когда-то был первым учителем в мире профессии... Счастье понимать, что ты приносишь пользу этому миру.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов.- М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2020.-336с.
2. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях 21 века// ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2021.№5.с.92-112.
3. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст] . /Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер.-М.: Рыбаков Фонд, 2016.-155с.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ СПО»

*Каримова И.А.,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»*

«Морально-нравственное наставничество является частью национального культурного кода россиян, с его помощью из поколения в поколение передаются примеры великодушия и любви к ближнему. Наставничество в широком смысле слова сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество - не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравоучениями, а личным примером», заявил президент РФ В.В. Путин во время открытого урока «Разговоры о важном» со школьниками.

Наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением, это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.

Древнегреческий философ Сократ считал, что главной задачей наставника является пробуждение мощных душевных сил подопечного. Наставник, по мнению философа, помогал в самозарождении истины в сознании ученика.

В средние века наставниками были ремесленники, которые обучали своих учеников, впоследствии они становились подмастерьями, а изготовив «Шедевр»,

становились сами мастерами. Другим примером являются священнослужители, которые наставляли на путь истины прихожан, либо людей другой веры. Наставников, мудрецов и ученых всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

У царей в России были свои наставники и учителя. Например, священник Сильвестр был духовным наставником молодого царя Ивана IV Грозного. Кто знает, если бы царь следовал советам Сильвестра, он, возможно, и не получил бы прозвания «Грозный». Либо Симеон Полоцкий при царе Алексее Михайловиче и Федоре. Федор прислушивался к своему наставнику. Примером этому служит тот факт, что Симеон убедил венценосного воспитанника открыть в столице типографию, которая была свободна от цензуры московского патриарха

Советский опыт наставничества, конечно же, отличался от современной российской типологии, классификации и компетенций наставников, но наставников в любое время объединяло одно, что все готовы направить, поддержать молодых специалистов, либо же обучающихся.

В нашем колледже разработана методика и содержание работы, как с молодыми специалистами, так и со студентами. Основной целью модели наставничества в колледже является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Исходя из опыта работы, могу сказать, что каждый год проводятся конкурсы, конференции и олимпиады различного уровня. Основная цель наставников заключается в том, чтобы выявить одаренных, талантливых студентов к таким мероприятиям. Но без наставничества студенты не смогут самостоятельно реализовать данные проекты. Среди основных ошибок и проблем:

1. Не могут самостоятельно определиться с направлениями, с темой;
2. неправильно формируют методический аппарат;
3. грамматические, стилистические и пунктуационные ошибки;
4. неуверенность, что смогут выступить, например, на международном или российском уровнях;
5. делают все в последнюю очередь;
6. когда нужно снять видео или сделать презентацию, либо даже напечатать текст, не знают или не умеют редактировать;
7. боязнь или низкая самооценка, особенно у первых курсов;
8. нехватка времени у 3-4 курсов;
9. ограниченность во многих конкурсах возрастных рамок и др.

Тем самым, наставник из просто преподавателя превращается и в сценариста, и в писателя, режиссера, мечтателя, идеолога, психолога и многое другое.

Наставник выполняет учебные задачи вместе с тем, кто учится. Сказанное наставником может быть непонятным с первого взгляда, однако раскрывает свое значение и ценность, когда ситуация потребует определенного знания или умения. Наставник может погрузить ученика просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения в идентичности или перестройку жизненных ценностей. Но при этом, как мне кажется, и наставляемый может внести свой вклад в общую работу.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в моей работе как наставника в каждом направлении выстроены методы подготовки студентов, участвующих и победивших в различных мероприятиях. Безусловно, невозможно все время побеждать, но для успешного воспитательного и учебного процесса необходимо понимать и принимать, что ошибки в деятельности неминуемы, но наставник должен минимизировать риски их возникновения на всех этапах своей деятельности. Наставник должен быть авторитетом, опорой и примером для наставляемых, ведь именно тогда, совместными усилиями можно добиться настоящего успеха.

Библиографические источники:

1. <https://ria.ru/20220901/nastavnichestvo-1813814497.html> [Электронный ресурс]

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА «ТЕХНОЛОГИИ ТОПОГРАФИЧЕСКИХ СЪЕМОК» КАК ПЕРЕДАЧА ОПЫТА ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - СТУДЕНТ

*Карпенцева Н.А.,
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»*

Аннотация. Статья посвящена использованию информационных технологий в сфере образования как основной технологии передачи опыта более молодому поколению.

Основная задача статьи – выявление положительного и отрицательного направления в сфере таких технологий на уроках МДК 02.01.

Актуальность темы: Выявление новых методов проведения уроков с использованием информационно-коммуникационных технологий позволяющих создать более привлекательную атмосферу сотрудничества педагога и студента.

Инновационные технологии позволяют повышать интерес к профессии через общение с наставником- педагогом.

Цель работы: Изучение методов проведения уроков с использованием информационных технологий, доступных каждому, в сфере образования на уроках МДК 02.01 Технологии топографических съемок.

Главная задача новых методов проведения уроков – использование информационных технологий, т.е. с применением современной подачи информации, но без каких-либо дорогостоящих программ и с постоянным доступом для студентов, начиная с первого курса.

Рассмотрим способы подачи информации, которые можно использовать на уроках, при этом, не имея дорогостоящего оборудования.

Первый – это видеозвонок, который выводится на большой экран в аудитории. Основным материалом в этом случае выступают электронные технологии. Какие огромные возможности можно из этого извлечь. (рисунок 1)

Во-первых, данный вариант связи позволяет экономить время студентов и преподавателей в учебном процессе, не обязательно ходить из аудитории в аудиторию, а побывать в нужной аудитории, не выходя из своей, например, спуститься в геокамеру и посмотреть работу теодолита. Ребята, находящиеся в лаборатории, доступно объяснили работу с прибором. Да и не всегда вообще есть возможность на лекционном материале одновременно посмотреть само оборудование при объяснении.

Во-вторых, позволяет связываться с предприятием на расстоянии, и студенты могут задать вопросы, которые их интересуют непосредственно рабочим, тем самым интерес к их профессии будет расти. (единственная трудность, все нужно согласовать за ранее с работодателем)

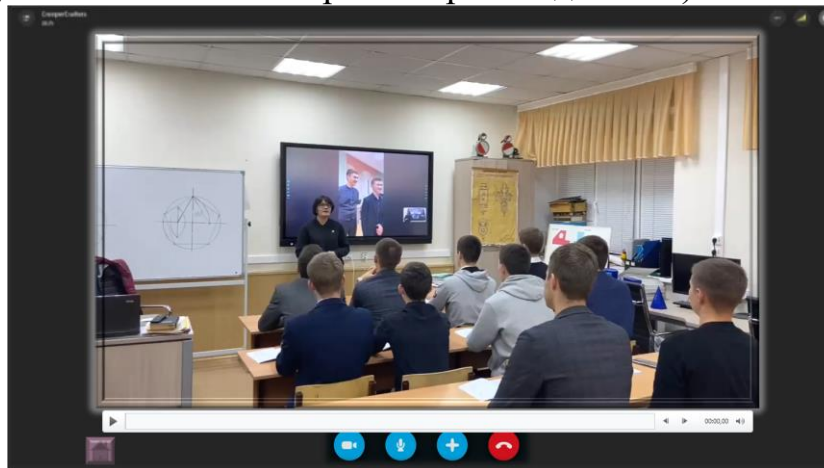


Рисунок 1 Видеозвонок

В-третьих, позволяет распространять информацию сразу в нескольких аудиториях. Например, если есть несколько групп одной специальности занимаются по одной теме, можно объединить саму связь, получить доступную информацию одновременно и сэкономить время, облегчить организационные моменты посещения тех или иных лабораторий (иначе посещение каждой группы нужно организовывать отдельно, если вообще возможно само посещение).

В-четвертых, позволяет повышать интерес к учебе у студентов, непосредственно к выбранной профессии, показывая на примере ее нужность и

многогранность, так как уроки проводятся в интересной интеллектуально-познавательной форме, с использованием электронных технологий.

Еще один способ – это виртуальная экскурсия по лабораториям техникума. Данная экскурсия ориентирована на специальность 21.02.08 Прикладная геодезия.



Рисунок 2 Фрагмент геокамеры

Представлен виртуальный обзор геокамеры ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум». Небольшая информация о самой лаборатории.

С целью повышения уровня практического обучения и совершенствования учебного процесса в 2017 году на территории техникума была создана геокамера.

Материальная база ГАПОУ «Лениногорского нефтяного техникума» полностью обеспечивает своих студентов требующим оборудованием. Каждый прибор своевременно проверяется и обновляется. Так же к приборам идут фирменные программы, которые позволяют проводить камеральные работы без потери времени и сил.

Вот только доступ к ним конечно же осуществляется на практике, и конечно же студентами старших курсов.

Первому курсу можно пройти в геокамеру, если только очень попросить, и конечно же руками ничего трогать не разрешат. И все естественно из-за основных причин выхода приборов из строя.

Неправильное обращение с оборудованием, то есть падение приборов на твердую поверхность приводит к запотеванию зрительной трубы внутренних линз, конденсату на внутренних микросхемах; и многое другое.

Подводя итог, мы можем заметить, что каждый прибор требует к себе уход и трепетное обращение, если этого придерживаться, то можно сразу исключать большинство проблем. Так же приборы подвержены времени, которое тоже сильно влияет на них.

При наличии геокамеры наши студенты, не покидая стен техникума, могут ознакомиться со всем необходимым оборудованием, начиная от расходного материала (колышки, сторожки), заканчивая самим оборудованием.

Экскурсия раскрывает состав и работу некоторых экспонатов, относительно специальности Прикладная геодезия. [3, с17-18]

План посещения экскурсии:

Слайд 2 представляет собой сам ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум». Здесь можно ознакомиться получше с нашим техникумом.

Слайд 3 – непосредственно сама лаборатория.

Слайд 4 и 5 представляют собой описание таких приборов, как нивелир и электронный теодолит.

Слайд 6 – вход в лабораторию.

Слайд 7 – карта маршрута по лаборатории: тахеометр (описание прибора и небольшое видео) и нивелир (также описание и небольшое видео), а еще вход в геокамеру.

Слайд 13 – описание геокамеры и что в ней находится.

Практически с каждого слайда можно вернуться обратно на карту маршрута (7 слайд).

Для получения полной картины движения, нужно кликнуть на все стрелки (включается видео, появляется новая информация, работают все гиперссылки на описание приборов).

Виртуальная экскурсия выполнена в программе презентаций: PowerPoint (файл pptx).

Вывод: Информационные технологии плотно вошли в нашу жизнь. Без них мы не можем обойтись не только на бытовом уровне, но и в получении знаний.

Внедрение их в учебный процесс это и финансовый вопрос, любой тренировочный курс стоит денег и не всегда учебное заведение может себе его позволить, тем более они постоянно совершенствуются.

Данные два способа доступны любому преподавателю и превращают процесс получения теоретических знаний в интересное и увлекательное путешествие в мир профессии, не выходя из аудитории, а главное устанавливают тесную связь преподаватели и студента. Так как интересный, увлекательный урок, это и есть установление тесной связи преподавателя и студента. И чем больше преподаватель может дать актуальной, доступной информации, особенно тесно связанной с профессией, тем прочнее становится незримая связь между преподавателем и студентом.

Список использованных источников

1. Берман Н.Д. Б 50 MS PowerPoint 2010: Учебное пособие. Хабаровск. Издательство Тихоокеан. гос. Ун-та, 2013 г. – 88с.

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

3. Якубович Д.А., Еропова Е.С. Разработка учебных презентаций средствами MS PowerPoint. Учебное методическое пособие. Мин-во науки и высшего образования Рос. Федерации, ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых». – Владимир. Издательство «Шерлок-пресс». 2019 г. – 64 с.

СОЗДАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕТРАДЕЙ В РАМКАХ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ МОДУЛЯМ КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*Карташова Н.Н., Рамазанова Т.В.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Чтобы соответствовать современным требованиям, предъявляемым к образованию, педагоги стараются найти новые подходы, идеи и способы обучения.

Известно, что если материал пассивно воспринимается обучающимся, то эффект запоминания прочитанного материала составляет 10%, тогда как при активном восприятии информации обучающиеся запоминают 90 % того, что делали сами.

Доказано практически, что лучше запоминается то, что интересно, что более привлекательно, чему научился сам. Использование интерактивных тетрадей можно считать одним из интересных способов обучения не только в школе, но и в СПО.

Что собой представляет интерактивная тетрадь обучающегося? Это может быть обычная тетрадь в клеточку или набор разноцветных листов для принтера, вставленных в скоросшиватель. На листы тетради приклеиваются шаблоны, кармашки и другие элементы, содержащие информацию по данной теме. Шаблоны могут быть заготовлены преподавателем заранее. Тематические страницы могут оформляться обучающимися дома самостоятельно, а могут на учебных занятиях.

В рамках учебной практики под руководством учителей-методистов наши обучающиеся готовят различные методические продукты, которые затем используют в рамках уже производственной практики: конспекты воспитательных занятий, раздаточный материал, перечень и анализ структурных элементов методических продуктов, интерактивные задания на интернет-платформах и т.п. Каждый студент в процессе обучения формирует собственную интерактивную тетрадь, состоящую из тематических страниц.

Содержание тематических страниц формируется произвольно, основываясь на теоретическом материале. Тематические страницы могут иметь следующее содержание: «Памятка по подготовке родительских собраний», «Коллективное творческое дело», «Проектная деятельность», «Интерактивные формы проведения родительских собраний» и т.п. Такая тетрадь позволяет закрепить теорию и подготовить для себя методическую копилку.

Такая творческая работа является мощной мотивацией обучающихся к изучению нового материала и к совершенствованию своих профессиональных компетенций. Это современная форма теоретического и практического обучения, которая позволяет обучающимся анализировать, структурировать, взаимодействовать с новой информацией.

Благодаря тому, что в процессе создания интерактивной тетради новая информация логически и последовательно структурирована, учебный материал многократно повторяется и закрепляется с учетом различных способов восприятия информации, а также происходит развитие познавательного интереса и творческого мышления обучающихся.

Таким образом, можно сказать, что интерактивная тетрадь — это методический продукт, который направлен на формирование у учащегося общих и профессиональных компетенций по профессиональным модулям таких как: понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес; осуществлять поиск, анализ и оценку информации; планировать внеклассную работу; проводить внеклассные мероприятия; выбирать учебно-методический комплект; разрабатывать учебно-методические материалы; систематизировать и оценивать педагогический опыт и образовательные технологии в области начального общего образования; оформлять педагогические разработки в виде отчетов, рефератов, выступлений; участвовать в исследовательской и проектной деятельности и др.

Создание подобной интерактивной тетради - это процесс трудоемкий, но он учит обучающихся мыслить и действовать креативно в рамках заданной темы. К концу обучения у каждого обучающегося будет свое портфолио как методический продукт, с которым интересно работать, на которое можно опереться, и которое послужит своеобразным тренажером, поскольку в дальнейшем обучающиеся уже сами будут учить своих воспитанников создавать подобные тетради.

Список использованной литературы:

1. Аладьина А.А., Минайдарова М.Е., Абдрахманова Х.Т. Роль интерактивных методов обучения в формировании креативной личности, Таразский государственный педагогический институт, Тараз, 2011. - 136 с.
2. Габрусевич С.А., Зорин Г.А. От деловой игры - к профессиональному творчеству: Учеб. - метод. пособие. - Мн.: Университетское, 2004. - 125 с.
3. Информационные технологии в образовании: интерактивные методы / О.Б. Воронкова. — Ростов н/Д: Феникс, 2019. — 314 с.
4. Карпенко Е.А. Критерии успешного применения интерактивных технологий в обучении // Психология, социология и педагогика. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2014/06/3274> (дата обращения: 24.11.2020).

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ СТУДЕНТОВ С ОВЗ

*Ковалева М. А.,
ГАПОУ «Казанский строительный колледж»*

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Создание смешанных групп студентов, в колледже слышащих и слабослышащих привело к тому, что в этих группах появилась «новая» категория студентов, которых можно отнести к группе «наставник» и «наставляемый».

Интерес слышащих студентов к однокласснику с нарушением слуха естественен. У слышащих обучающихся возникает множество вопросов по поводу особенностей восприятия окружающего мира слабослышащими, значения звукоусиливающей аппаратуры. На первом месяце обучения происходит адаптация всего коллектива группы. В этот период важная роль принадлежит преподавателю, как наставнику в целом. Образовательная интеграция студентов с нарушением слуха предполагает обучение в коллективе слышащих сверстников на равных условиях. Чрезвычайно важным становится психолого-педагогическое сопровождение не слышащего студента в процессе его общения со слышащими сверстниками.

Через некоторое время большинство слышащих студентов с удовольствием включаются в совместную деятельность и свободно общаются со слабослышащими. Среди студентов группы появляются ребята готовые помочь одноклассникам с ОВЗ в освоении материала. Такая форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени получения образования и должен обладать организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомую помощь наставляемому в процессе освоения материала.

Обычные студенты могут получить преимущества при инклюзивном подходе к образованию за счёт улучшения качества обучения и совершенствования педагогических технологий работы в группе. В такой группе студентов, как наставник, так и наставляемый имеют свои преимущества.

Трансляция деятельности на занятиях, в которую совместно вовлечены обучающийся с ОВЗ и наставник по принципу: делай как я. Наставник оказывает во время занятий посильную помощь при проведении практических, лабораторных работ. Подсказывает, в какой момент урока нужно записать, зарисовать, что-либо в рабочую тетрадь, обратить внимание на доску.

Студенты группы оказывают помощь преподавателю в создании наглядного материала для обучения студентов с ОВЗ. Группой студентов был выполнен на основе технологии опорного конспекта буклет на тему: "Чтение марок покрытых электродов". Он иллюстрирован в цветовой гамме и преподносит изучаемый материал в виде справочного материала,

легкодоступного для понимания. Совместная работа на уроке "наставник" и "наставляемый" является хорошей поддержкой сопровождаемого в процессе получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций.

Во время посещения выставки на ВИКО «Техносварка» ребята с интересом изучают новые технологии сварочного производства, наблюдают за процессом сварки профессионалов. Особый интерес возникает, если им предоставляется возможность поработать на современном оборудовании. На выставке подбирают материал для дальнейшего выполнения письменной экзаменационной работы. В этот момент слабослышащим студентам приходит на помощь сконцентрировать внимание не только сурдопереводчик, но и наставник. Они своим примером помогают подобрать нужные рекламные буклеты, также являются сопровождаемыми.

Какие результаты мы ждем от этого сотрудничества:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в группе;

- развитие инициативы студентов;
- стимулирование творческой активности;
- участие во внеклассной деятельности;

Таким образом, наставничество – это практическая передача знаний, умений, которая является не только более эффективной, чем изучение теоретического материала, но и познавательной. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Список использованных источников:

1. Филатова Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования / Е. В. Филатова // Вестник КемГУКИ. — 2018. — № 18. — С.198.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ И СТУДЕНТА В ПРОЦЕССЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

*Колчина Н.С., Шарипова Г.Х.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

Компетентностно-ориентированное обучение в профессиональном образовании – это педагогические действия по развитию у обучающихся профессиональных компетенций, направляющие их на освоение интегральных свойств – профессиональных умений, умноженных на качества личности. Современная сфера труда требует от человека обучения в течение всей его жизни. Это вызвано беспрецедентным развитием информационных технологий и непрерывно изменяющимися условиями деятельности. Выполнение выпускной квалификационной работы обучающимися содействует развитию и

совершенствованию профессиональных навыков, способствует приобретению социального опыта решения проблем. Выполнение и защита ВКР проводятся с целью выявления соответствия уровня и качества подготовки выпускников СПО общим и профессиональным компетенциям ФГОС.

Государственная итоговая аттестация согласно ФГОС СПО включает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы, обязательным требованием при этом является соответствие тематики ВКР содержанию одного или нескольких профессиональных модулей.

Для подготовки выпускной квалификационной работы студенту назначается наставник – руководитель ВКР и, при необходимости, консультант. Основными функциями руководителя ВКР являются:

- консультирование по вопросам содержания и последовательности выполнения ВКР;
- оказание помощи студенту в подборе необходимой литературы;
- контроль ходы выполнения ВКР;
- подготовка отзыва на ВКР.

В обязанности наставника – руководителя ВКР входит:

- составление и выдача задания на ВКР;
- участие в составлении графика по подготовке к ГИА, прохождению преддипломной практики, выполнению и защите ВКР, контроль выполнения этого графика;
- составление индивидуального графика работы студента;
- консультирование студента по подбору информации, литературы и корреспондирующих сайтов по теме ВКР;
- оказание помощи студенту в разработке рубрики (плана) ВКР;
- консультирование студента по применению научных методов исследования;
- консультирование по проектированию внутреннего логического содержания глав ВКР;
- разработка рекомендаций по доработке содержания, выводов и предложений ВКР;
- консультация по составлению автореферата и процедуре защиты (в том числе предварительной) ВКР.

Студенту необходимо периодически раз в неделю информировать руководителя ВКР о ходе подготовки и консультироваться по вызывающим затруднениям вопросам. Кроме того, студент по мере готовности должен предоставлять руководителю ВКР для оценки части (главы и параграфы) ВКР, а затем и всю работу.

Наставник – руководитель проводит консультации, целью которых является содействие углублению мировоззренческой подготовки будущих специалистов, овладению фундаментальными знаниями, развитию диалектического мышления; формирование навыков изучения, анализа и обобщения литературы, развитие творческих способностей студентов.

В ходе консультаций преподаватель-наставник разъясняет назначение и задачи, структуру и объем, принципы разработки и оформления, примерное распределение времени на выполнение отдельных частей ВКР, отвечает на вопросы студентов.

Крылатое выражение из детского мультфильма «Как вы лодку назовете, так она и поплывет» многим знакомо, оно явно отражает необходимость грамотного формулирования темы выпускной квалификационной работы. От методически грамотной формулировки темы исследования напрямую зависит логика выполнения исследовательской работы, вся структура ВКР.

Темы ВКР определяются профессиональной образовательной организацией в процессе разработки программы государственной итоговой аттестации по специальностям и должны отвечать современным требованиям развития образования, иметь практико-ориентированный характер.

Студенту предоставляется право выбора темы ВКР в том случае, если он может аргументировать свой выбор, например, наличием статистического материала, собранного во время производственной практики. При этом тематика ВКР должна соответствовать содержанию одного или нескольких профессиональных модулей, входящих в основную профессиональную образовательную программу СПО.

Перечень тем разрабатывается преподавателями учебных дисциплин и междисциплинарных курсов (МДК) в рамках профессиональных модулей, рассматривается на заседании предметно-цикловой комиссии. Тема ВКР должна предусматривать, что в ходе выполнения работы студент будет оценивать конкретную ситуацию, решать проблему, имеющую практическую значимость. Раскрытие темы должно способствовать реализации общих и профессиональных компетенций.

Тема выпускной квалификационной работы должна быть четко сформулирована, содержать профессиональный тезаурус – названия объектов и предметов, профессиональных терминов, понятий, объединенных смысловыми связями.

Литература

1. Выпускная квалификационная работа в профессиональных образовательных организациях СПО: учеб.-метод. Пособие / С.Н. Рыжиков. – М.: ИНФРАМ, 2019. – 236 с. (Среднее профессиональное образование).
2. Основы учебно-исследовательской деятельности в педагогике: учеб.пособие для СПО / А.В. Коржув, Н.Н. Антонова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 177 с. – Серия: Профессиональное образование.
3. Педагогика: учебник и практикум для СПО / под ред. П.И. Пидкасистого. – 4-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 408 с. – Серия: Профессиональное образование.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

Краева Г.Ф.,

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

Наставничество — это основная форма работы с молодыми педагогами. Для молодого, неопытного преподавателя нелегко начинать свою педагогическую карьеру, адаптироваться в новой для него сфере. В этом ему должен помочь опытный преподаватель, который пользуется авторитетом среди коллег и учеников. В педагогическом терминологическом словаре дается следующее определение понятия «наставничества»-процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, форма взаимоотношений между учителем и учеником [1].

Процесс наставничества должен носить добровольный характер. Наставник и наставляемый не рассматриваются как начальник и подчиненный или ученик и учитель. Они являются партнерами, между которыми устанавливаются взаимовыгодные, продуктивные отношения по обмену знаниями и опытом.

В словаре С.И. Ожегова приводится следующее толкование слов «наставник», «наставление». «Наставить- научить кого-нибудь чему-нибудь хорошему»; «Наставление-поучающее указание, нравоучение. Наставник-учитель, руководитель, воспитатель». Эти толкования обращают нас к следующим понятиям-«учить» и «воспитывать». Поэтому важен для понимания наставничества тот факт, что оно тесно связано не только с обучением, но и с воспитанием [2].

Формы наставничества бывают разные: «учитель-учитель», «учитель-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-студент».

Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, который оказывает всестороннюю поддержку.

Целью такого наставничества является успешное закрепление на новом месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.

Задачи такого сотрудничества:

- 1) Формирование уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- 2) Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса
- 3) Развитие удовлетворенности в собственной работе и улучшения психоэмоционального состояния специалиста.
- 4) Рост числа собственных профессиональных работ.
- 5) Формирование потребностей в анализе результатов своей профессиональной деятельности.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательном учреждении. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Наставником может быть опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. А также наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый-это молодой специалист, имеющий малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Будучи молодым специалистом, у меня был наставник, который помог мне адаптироваться к условиям работы, преодолеть трудности, установить взаимопонимание с учащимися, умение находить подход к каждому отдельному учащемуся.

Список использованной литературы

1. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. -М., 2002.
2. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ. А.С. Воронин. 2006
3. Настольная книга «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.

СТУДЕНЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ САМОУПРАВЛЕНИЯ В ТЕХНИКУМЕ

*Кривых В.В., Биктагирова Г.А.,
ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум»*

Наставничество – это скрупулезная, каждодневная работа, которая при умелом взаимодействии приносит результаты. Есть много определений наставничества. Например, наставничество – это технология передачи опыта, формирование навыков, компетенций и ценностей через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Каждому обучающемуся, поступившему на первый курс учреждения среднего профессионального образования, приходится привыкать к системе обучения, новому коллективу студентов и преподавателей, новым условиям образовательного процесса и новой социальной роли. Также для него важно легко адаптироваться в новом коллективе и найти «свое место» в группе. Поэтому в ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум» с 2010 года реализуется программа наставничества «студент-студенту» в рамках студенческого самоуправления в техникуме. За определенной группой первого курса на 1 семестр учебного года закрепляется координатор, который назначается из числа студенческого актива старших курсов. Он осуществляет свою деятельность на общественных началах в целях повышения эффективности учебно-воспитательной работы со студентами первого курса. Их деятельность направлена на помощь в успешной адаптации студентов первого курса к студенческой жизни, обеспечивает единство обучения и воспитания студентов техникума.

Анализ работы координаторов за многие годы по данной программе показывает, что: во-первых, координатор способствует активизации процесса адаптации студентов первого курса к студенческой жизни, установлению межличностных контактов в студенческой группе; во-вторых, он является активным членом любого студенческого объединения техникума; в-третьих, оказывает помощь группе в проведении групповых собраний, выявлении лидеров в группе; в-четвертых, помогает студенческому активу группы разработать и реализовать план внеурочной деятельности в группе; в-пятых, обеспечивает информирование студентов группы по всем направлениям деятельности студенческого самоуправления техникума.

Наставничество для нас еще и часть корпоративной культуры, среда, в которой накапливаются и передаются традиции нашего учебного заведения. Например, уже 13 лет в начале каждого учебного года активисты студенческого самоуправления совместно с выпускниками-активистами проводят выездную Школу студенческого актива для первокурсников. Школа – это уникальная программа подготовки студенческого актива, включающая в себя комплекс лекций, тренингов, мастер-классов, практических мероприятий, которые помогают студентам подготовиться к активной общественной жизни в учебном

заведении, научиться работать в команде, раскрыть творческие и организаторские способности, принести практическую пользу своему учебному заведению, городу, республике.

Мы понимаем, что студенту-первокурснику, которому 15 лет, важен позитивный пример и влияние со стороны такого же студента, пусть даже чуть старше его. Поэтому, хочется отметить, что данный вид наставничества способствует установлению благоприятного морально-психологического климата студенческой группы для саморазвития, самоусовершенствования, самовоспитания и самоактуализации студентов; также – творческой самореализации студентов группы посредством привлечения их к участию в деятельности органов студенческого самоуправления техникума, внеучебных мероприятиях, организуемых в техникуме.

В 2023-2024 учебном году в ГАПОУ «НТТ» обучаются 13 групп первого курса, за ними закреплены 26 координаторов (по 2 – на группу). Вместе с координаторами первокурсники поучаствовали в сентябре-октябре-ноябре 2023г. в таких мероприятиях, как: «Посвящение в студенты», Концерт-спектакль ко Дню Учителя, Школа студенческого актива, Фестиваль студенческого творчества «Звездный дождь», конкурс среди групп техникума «Команда года», городской проект «Здоровый принцип», Единый день открытых дверей в рамках Федерального проекта «Профессионалитет», фестиваль творчества «День первокурсника».

Координатор-наставник – истинный помощник куратора: информирует его и специалиста по воспитательной работе о проблемах в организации учебного процесса в группе, о запросах, нуждах и потребностях студентов.

В студенческом самоуправлении всё серьезно и всё «по-взрослому»: координатор в конце 1 семестра учебного года готовит отчет о проделанной работе специалисту по воспитательной работе.

Таким образом, наставничество, реализуемое в рамках студенческого самоуправления в техникуме, позволяет быстро и качественно решать задачи адаптации первокурсников, включать их в студенческую жизнь, оказывать помощь в самоорганизации и саморазвитии.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-СТУДЕНТ В ГАПОУ «ЛАИШЕВСКИЙ ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

*Кузнецова М.Г.,
ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум»*

В современной системе образования акцент делается не только на передаче знаний, но и на формировании профессиональных компетенций, развитии личности и успешной социализации студентов. В этом контексте модель наставничества преподаватель-студент является важным инструментом, способствующим более эффективной и глубокой интеграции академической и

профессиональной подготовки.

В ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум» модель наставничества преподаватель-студент применяется с целью создания оптимальных условий для формирования компетентности и успешного становления будущих специалистов. Эта модель основана на взаимодействии между преподавателями, обладающими высоким профессиональным уровнем и опытом работы, и студентами, которые находятся в процессе профессионального становления.

Основные принципы модели наставничества включают индивидуальный подход к каждому студенту, учет его потребностей и интересов, поддержку в реализации личных и профессиональных целей. Преподаватели-наставники выступают в роли менторов и консультантов, которые помогают студентам осознать свои цели и задачи, выбрать наиболее эффективные пути достижения этих целей, оказывают методическую поддержку и помощь в решении профессиональных и личных проблем.

Одним из важных элементов модели наставничества является система регулярного обратного доводческого и информационного обмена между преподавателями-наставниками и студентами. Это позволяет установить доверительные и долгосрочные отношения, обеспечивает возможность обсуждения трудностей и проблем, а также способствует развитию самоанализа и рефлексии у студентов.

Кроме того, модель наставничества в ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум» также предусматривает организацию различных внеклассных и практических мероприятий, направленных на расширение кругозора студентов и развитие их творческого потенциала. Профессиональные конкурсы, мастер-классы, встречи с успешными выпускниками и представителями реального сектора экономики способствуют развитию активности студентов, формированию коммуникативных и предпрофессиональных навыков.

В ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум» разработана программа наставничества по модели «педагог-студент», согласно которой опытные педагоги устанавливают тесный контакт с учащимися, становятся их наставниками и направляют их на пути профессионального и личностного развития.

Основная цель данной программы заключается в создании благоприятной среды для обмена знаниями и опытом, активного взаимодействия между педагогами и студентами. Отношения «педагог-студент» строятся на взаимном доверии, уважении и четком понимании целей обучения.

Программа наставничества предполагает, что каждому студенту будет назначен свой наставник-педагог, который будет работать с ним индивидуально, сосредотачиваясь на его интересах, потребностях и целях обучения. Наставник будет осуществлять не только контроль за учебным процессом, но и проводить индивидуальные консультации, оказывать поддержку и помощь в преодолении трудностей.

В рамках наставничества предусмотрены также коллективные мероприятия, включающие семинары, тренинги, встречи с успешными выпускниками техникума и другими специалистами в соответствующих сферах. Это позволит студентам расширить кругозор, познакомиться с реальными профессиональными задачами, а также получить дополнительную мотивацию и вдохновение для достижения успеха.

В целом, программу наставничества в ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум» разработали с целью создания условий для максимального развития потенциала каждого студента и подготовки их к успешной карьере. Она способствует формированию целостной личности, обладающей не только профессиональными знаниями и навыками, но и социальной компетентностью, умеющей строить плодотворные отношения и эффективно работать в коллективе.

Работая над темой наставничества, Константин Дмитриевич Ушинский, выдающийся российский педагог и писатель, еще в начале XX века сформулировал свою глубоко проникновенную точку зрения. В своих трудах Ушинский считал, что наставничество является неотъемлемой частью любого образовательного процесса и имеет огромное значение для формирования личности ученика [1].

Я, являясь преподавателем истории, также реализую модель наставничества, делая акцент на развитие профессиональных навыков при получении будущей специальности. Так, начиная с первого курса среди студентов, обучающихся по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, отобрав заинтересованных студентов, мы начинаем с ними работу. Наша работа на первом курсе заключается в дополнительном изучении предмета истории вне лекционных занятий. Встреча проходит 1 раз в неделю, в форме семинара, где на заранее подготовленные мной вопросы студенты готовят сообщения. Пример таких семинарских занятий: «История города Лаишево», «История становления местного самоуправления Лаишевского муниципального района», «Архитектурное наследие г.Лаишево». После изучения всех тем, составляем коллективные проекты и выносим их на защиту перед другими группами. На день открытых дверей, для популяризации своей специальности проводится ролевая игра-суд, где студенты оттачивают свои навыки ораторского, актерского и профессионального искусства.

Начиная со второго курса, подопечные студенты проводят открытые уроки-дебаты, урок-суд, информационные мероприятия, классные часы с группами студентов младше курсом обучения. Тем самым, связывая уроки истории и профессиональную основу своей профессии.

Результатами такой модели наставничества являются призовые места в конкурсах муниципального и регионального уровней.

Таким образом, модель наставничества преподаватель-студент в ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум» является эффективным инструментом, способствующим развитию профессиональных компетенций и успешному становлению студентов. Она обеспечивает индивидуальный подход

к обучению, поддержку в осознании и достижении целей, активизацию творческого потенциала, а также формирование навыков самоанализа и рефлексии.

Список литературы:

1. Методические рекомендации в осуществлении наставничества: [электронный ресурс]
https://nsportal.ru/sites/default/files/2018/11/13/metodicheskie_rekomendatsii_poosu_shchestvleniyu_nastavnichestva.pdf

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Кузьмина М.Ю.,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»*

Со стремительным развитием техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, особую значимость приобретает проблема закрепления в образовательных учреждениях молодых преподавателей. Для молодого преподавателя вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. 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.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых преподавателей в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учебном заведении. Молодые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

В случае успеха молодой специалист закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

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

Свою работу по наставничеству я организую в соответствии с выработанным алгоритмом, индивидуальным планом работы наставника с наставляемым, который рассматривается и согласовывается на заседании цикловой методической комиссии и утверждается заместителем директора по учебно-методической работе.

Моя деятельность как наставника осуществляется следующими методами:

1. Метод «Сопровождения, организации деятельности наставляемого» - беру на себя обязательства предоставления наставляемому помощи, в том числе участвую в развитии его профессиональных навыков.
2. Метод «Создание специальных ситуаций» - погружаю наставляемого в среду изменений, провоцируя его на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия.
3. Метод «Личный пример» - на своем личном примере показываю определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.
4. Метод «Контакт» - обратная связь с обучаемым, чтобы понимать – что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны.

Свою работу по наставничеству я разделила на 4 этапа:

I этап – аналитический (адаптационный) (2 месяца).

1-й год работы молодого педагога, самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Цель: выявление затруднений, определение сформированности его профессионально-значимых качеств.

Задачи:

- ознакомить с нормативными документами всех уровней, локальными актами ОУ (структура и традиции, нормативная этика);
- выявить профессиональные затруднения;
- выработать программу взаимодействия наставника и молодого педагога.

II. Этап - Организационный (проектировочный) - (8 месяцев)

Цель: формирование у молодого педагога потребности в проектировании и совершенствовании своего профессионального развития и роста.

Задачи:

- выстраивать педагогическое сотрудничество наставника и наставляемого на репродуктивном уровне в комплексе с творческими, иллюстративными и продуктивными методами обучения;
- организовывать работу молодого педагога в разных формах методической

деятельности (творческие группы, методические объединения, педагогические мастерские, педагогические советы и т.д.);

- выстраивать взаимодействие с опытными педагогами, педагогом-наставником по направленности профессионального образования;
- ориентировать на повышение квалификации

III. Содержательный (методический) этап – (12 месяцев)

Цель: развитие имеющихся профессиональных компетенций, реализация деятельности молодого специалиста по выполнению обобщенных трудовых функций, обозначенных в нормативном документе профессионального стандарта

Задачи:

- составить программно-методическое обеспечение дополнительной общеразвивающей программы (разработка конспектов разных типов учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий, оценочных материалов к программе и др.);
- содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора (публикации, участие в методическом объединении для молодых специалистов, выездные тематические занятия, педагогические чтения, семинары для молодого педагога, конференции, участие в конкурсе для молодых педагогов);
- продолжить взаимопосещение с последующим анализом: учебных занятий, досуговых (воспитательных) мероприятий.

IV. Контрольно-оценочный (результативный) этап – (5 месяцев)

Цель: повышение профессиональной компетентности и закрепление молодого педагога в образовательном учреждении.

Задачи:

- провести итоговую диагностику молодого специалиста;
- обобщить опыт педагогической деятельности молодого педагога
- способствовать прохождению процедуры аттестации на присвоение квалификационной категории молодого педагога

Для оценки эффективности практики наставничества можно выделить критерии динамики развития наставляемого:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой
- улучшение психоэмоционального состояния
- желание продолжить свою работу в качестве педагога в данном коллективе
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических разработок
- повышение уровня включенности молодого преподавателя в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа
- усиление уверенности в собственных силах
- развитие личного, творческого и педагогического потенциала
- формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности
- мотивацию у начинающего педагога к непрерывному, профессиональному саморазвитию и самообразованию;

-развитие интереса к участию в конкурсах профессионального мастерства.
-способность самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности по занимаемой должности

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.

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

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

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.
2. Сетевое наставничество: материалы практики наставничества [Электронный ресурс] hudoteplaja-s.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Куличкова Е.А.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

Современное образование - один из решающих факторов развития всей страны. Большой проблемой в настоящее время стало снижение престижности педагогического образования, «старение» педагогических кадров, недостаточная работа по улучшению социального статуса педагогов. Привлечение молодых специалистов для работы в системе профессионального образования поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. Привлечение молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, к преподавательской работе в техникумах одновременно с получением высшего

образования стало актуальным для руководителей образовательных учреждений. Соответственно при работе с кадрами основным условием является их адаптация и закрепления в техникуме с перспективой профессионального роста.

Таким образом, назрела необходимость создания «Школы молодого педагога», объединившей молодых преподавателей со стажем работы до пяти лет. Как показывает практика, выпускники приходят на работу, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются - с какими проблемами им придется столкнуться. И, проработав год по специальности, бегут на поиски другой работы. Поэтому так актуально стал вопрос о помощи молодым педагогам и создании «Школы молодых педагогов», осуществляющей эту помощь.

С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Студенты не делают скидки на неопытность. И возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего педагога и его практической готовностью к педагогической деятельности. Требования же к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают с каждым днем.

Придя в техникум после 15 лет работы в школе, я считала себя опытным специалистом, но проработав некоторое время поняла, что преподавание английского языка в школе кардинально отличается от преподавания английского в профессиональном учебном заведении. Во-первых, это профессиональная лексика, которую не все выпускники педагогического вуза знают, во-вторых, необходимо разбираться в специфике самой профессии, в-третьих, сам фактор английского языка в техническом профиле специальностей создает свои трудности. По истечении 20 лет работы в техникуме, я представляю, как сложно молодым преподавателям, перестроить преподавание с общеобразовательного на иностранный язык в профессиональной деятельности, именно так сейчас называется актуализированная дисциплина в профессиональном учебном заведении.

«Школа молодого педагога» представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения стали интерактивные формы: лекции, мастер-классы, ролевые игры, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Направления работы «Школы молодого педагога»:

1. Диагностика затруднений в деятельности молодых преподавателей, их профессионального уровня.
2. Просветительская деятельность (в области педагогики, психологии, методики).
3. Оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочей программы, заполнении журнала, планировании урока.
4. Наставничество.
5. Вовлечение в активную деятельность для повышения профессионального уровня через участие в конкурсах, конференциях.
6. Ликвидация трудностей, возникающих в организации учебно-воспитательного процесса, методики, организации работы с группой студентов и их родителями, раскрытии творческого потенциала, а также в психологической адаптации молодого педагога.

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, высказать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Поэтому процесс профессиональной адаптации помогает не только росту молодых специалистов, но и содействует развитию всего техникума. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Список использованных источников:

1. Большаков А.С. Организация процесса профессиональной адаптации молодого специалиста в системе образования. // Управление образованием, №1 – 2010.
2. Дроздова Н.А. Школа молодого учителя. // Методист, №6 – 2012.
3. «Молодежное наставничество в поддержке развития и самореализации талантливых учащихся» // «Методист», №7 – 2022.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРАКТИКЕ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

*Кульмякова О.И.,
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»*

Одной из важнейших проблем современного российского социума является включение детей и молодежи с ограниченными возможностями здоровья в общество. По данным ПФ, на 01.02.2023 года, в России насчитывалось 716 962 детей-инвалидов. Больше всего детей-инвалидов в возрастной группе 8-14 лет - 368 021. [3]

Общее число студентов СПО в РФ за последние пять лет выросло в 1,6 раза и в 2021/22 учебном году составило 3,43 млн. человек. Доля студентов с

инвалидностью (по данным Росстата) в их числе составляет порядка 34 045, то есть всего лишь 1%.

Актуальность постановки проблемы наставничества в работе с детьми-инвалидами связана с тем, что адаптация таких студентов к учебе в колледже и к будущей профессиональной деятельности требует применения различных современных технологий, к таким технологиям можно отнести наставничество.

В ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства» инфраструктура не совсем приспособлена для обучения инвалидов, количество студентов-инвалидов незначительно и также составляет примерно 1 % от общего числа обучающихся. Часть абитуриентов с инвалидностью каждый год выбирают специальность «социальная работа». В группах социальных работников обучаются мобильные инвалиды с детства с сохранным интеллектом, преимущественно с легкими, средними формами ДЦП и общими заболеваниями. Главную роль в обеспечении адаптации и социализации студентов с ОВЗ играет классный руководитель. Под адаптационной способностью понимают способность человека приспосабливаться к различным требованиям (социальным и физическим) среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой и самим собой.

По ФЗ-273 «Об образовании в РФ» и ряда вытекающих из него нормативно-правовых документов, регламентирующих этот процесс, существенно востребованы инклюзивные технологии и повышаются требования к компетентности преподавателей и классных руководителей, реализующих инклюзивную практику в СПО. В тоже время, проведение в РФ в 2023 году Года педагога и наставника вызывает потребность в анализе своей педагогической деятельности с позиции наставничества. Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [1]

В деятельности классного руководителя можно выявить следующие формы наставничества:

1. Педагог-Педагог. Данное взаимодействие обычно проявляется в форме *менторства и супервизии*. Ментор (от англ.-mentor) смотрит на ситуацию «сверху», вовлекает подопечного менти (mentee) в работу и мотивирует двигаться вперед личным примером.

Супервизия (лат. supervidere — обозреть сверху) направлена на педагогов, уже имеющих опыт практической деятельности и нуждающихся в оказании помощи при решении трудных задач, это наставничество над наставником в сложной профессиональной ситуации.

А) Такими наставниками для классного руководителя являются прежде всего директор колледжа и заместители директора, которые направляют работу классного руководителя.

Б) Наставниками-супервизорами можно назвать компетентных сотрудников ресурсных центров, преподавателей курсов повышения квалификации в области инклюзивного образования.

В) Наставником является сам классный руководитель по отношению к преподавателям, обучающим студентов своей группы, но имеющим недостаточную инклюзивную компетентность и опыт работы с инвалидами. Полем работы наставника является консультирование и сопровождение коллег по подходам к обучению студентов-инвалидов с учетом их нозологии, поиску индивидуальных методик, средств обучения; изменению традиционного темпа обучения и т.п. Таким образом классный руководитель мотивирует преподавателя взять на себя обязанности тьютера для своих студентов с ОВЗ, который, опираясь на индивидуальность ученика, помогает ему найти идеальный маршрут, чтобы изучить предмет.

2. Педагог-Студент. При работе со всей группой, классный руководитель может выступать не только в роли наставника-ментора, но и в роли наставника-фасилитатора.

Фасилитатор - педагог, который своим присутствием и воздействием облегчает проявление инициативы, самостоятельности обучаемых, содействует процессу их психического развития и обеспечивает положительное межличностное взаимодействие.

Фасилитативная функция классного руководителя проявляется в подготовке всех студентов группы к совместному обучению здоровых студентов и инвалидов; по формированию и поддержанию позитивных форм общения и взаимодействия с людьми, имеющими инвалидность; профилактике и разрешению конфликтов, соблюдению этикета, правил безопасной жизнедеятельности; организации волонтерства в помощь инвалидам.

Классный руководитель обеспечивает поддержку и защиту студентам-инвалидам в течении всего обучения в колледже, в его работе есть элементы скаффолдинга. Этим термином называют процесс, при котором обучающийся решает задачу при поддержке педагога. Классный руководитель внушает студенту веру в себя, работает по формированию и поддержанию мотивации к учебе в колледже.

Функции наставника-коуча (тренера) классный руководитель выполняет при подготовке студентов с ОВЗ к участию в инклюзивных конкурсах (Абилимпикс и другие).

3. Студент-Студент с ОВЗ. Обучение в одной группе здоровых и больных студентов эмоционально обогащает жизнь и тех, и других. Проблемы людей с инвалидностью для будущих социальных работников становятся более знакомыми и понятными. Для студенческой группы характерны элементы наставничества в форме шедоуинга (от англ. shadow -тень), которое заключается в том, что обучаемый студент наблюдает за учебой и поведением успевающих студентов. В процессе обучения студенты-инвалиды становятся более уверенными. можно отметить их старательность, особую внимательность на уроке, неплохой интеллект, отсутствие пропусков даже по уважительной причине, стремление к общению с ровесниками.

Помощь успевающих студентов менее успевающим можно определить, как баддинг (от англ. buddy - друг) - метод обучения, основанный на

предоставлении друг другу информации, как помощь и руководство одного человека другим. Элементы наставничества в форме баддинга в студенческой группе проявляются в волонтерской работе по оказанию помощи обучающимся с инвалидностью. Например, работа в качестве волонтеров, присылающих регулярно домашнее задание студенту-инвалиду, контролирующих правильность выполнения задания, учебных действий на занятии, помогающих двигать мышку (из-за мелкого курсора на экране) слабовидящему студенту на практических занятиях по информатике. Взаимовыручка, поддержка в трудных ситуациях создают более комфортную среду для студентов-инвалидов.

Итак, наставничество в разных видах и формах создаёт более комфортную среду для студентов-инвалидов.

Список использованной литературы:

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020
2. Педагогика инклюзивного образования: учебник / Т.Г. Богданова, А.А. Гусейнова, Н.М. Назарова [и др.]; под ред. Н.М. Назаровой. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 335 с.
3. Численность детей инвалидов. ПФР [//https://sfri.ru/analitika/chislennost/chislennost-detei](https://sfri.ru/analitika/chislennost/chislennost-detei)

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ СТУДЕНТ-СТУДЕНТ

*Курлина Л.Н.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии
и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева»*

Наставничество — это системная передача знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному.

Наставником может быть каждый из нас, наставник помогает адаптироваться к новым условиям, поможет с решением проблем.

В учебных заведениях наставником является учитель. Педагог — это наставник, проводник в мир знаний. Педагог — это человек который с малых лет учит и наставляет детей, дает им знания погружает в мир науки.

Быть педагогом очень непросто, эта работа усердной работы, чтобы из ребенка вырастить самостоятельного, взрослого человека.

В моей практике, большинство ребят плохо запоминали пройденный нами материал. Мною было принято решение, которое помогло студентам справиться с этой проблемой. Решение было таковым, что после пройденных нами тем, я в конце года оставляю пары, на которых студенты готовят материал, который мы прошли. С каждой группы два студента каждую пару проводят урок.

Ребята тем самым учатся выступать на публику, объяснять запомненную ими тему. Учатся не только запоминать материал, который они выучили, но и донести его до своих одноклассников так, чтобы остальные ребята тоже усвоили этот материал.

Моя методика направлена на то, чтобы все мои студенты научились не только запоминать знания, которые они получают, но и уметь ими пользоваться, также передать эти знания другим. Студенты должны научиться руководить людьми, и поэтому я придумала такое решение этой проблемы.

Этим решением я выявила что, студентам тяжело дается запоминать темы, ведь после получения столь множественной информации, их мозг просто не может ее переработать. Повторение дает им улучшение работы мозга, а когда ребята еще и проводят урок, то они подготавливаются к нему дома, объясняют на уроке, тем самым в два раза быстрее и лучше запоминают пройденный материал.

Студенты, которые выпустились, продолжают мне писать и говорить, что наше повторение помогло им в жизни. Ведь кто-то боялся выступать на аудиторию, сейчас же некоторые работают начальниками цехов. И руководят производством, рабочими.

Я считаю, что мы должны давать студентам не только блестящие знания, но и научить их использовать в жизни, научить перерабатывать информацию, научить быть ответственным, чтобы студент становился самостоятельным человеком, дать умение общаться в обществе.

Каждый год наш колледж выпускает самостоятельных, взрослых людей. Которые в дальнейшем идут работать, имея знания, умение пользоваться эти знаниями, а также с умением общаться с людьми!

Большая проблема преподавателей, что некоторые просто не могут доделать начатое, они дают детям учить темы, но от того что они просто выучат материал, они ничего не запомнят. Преподавателям вместе с учениками нужно раскрывать вопросы, тему. Придумывать решения, чтобы ученики запоминали пройденный материал.

Вывод таков, то что у каждого человека должен быть наставник, который будет давать определенные знания, говорить, как поступить было бы правильно.

Будущее поколение – это отражение нас!

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ» КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ УЧЕБЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СПО И НПО

Ливанова Э.В., Палей С.Ф.,
ГАПОУ «Казанский политехнический колледж»

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

Анализ, проведенный специалистами Центра развития профессионального образования Института развития образования и социальных технологий, показал, что от общего количества студентов, обучающихся в профессиональных образовательных организациях, ситуация такова (рис. 1).



Рисунок 1. Охват обучающихся различными формами наставничества

Только 22 % из общего охвата различными формами наставничества приходится на форму «студент-студент».

В нашем колледже ГАПОУ «Казанский политехнический колледж» широко практикуется, помимо других форм: «преподаватель-преподаватель», «преподаватель-студент», «студент-студент», именно форма: «студент-студент»

Вообще наставничество – форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением. С психологической точки зрения, наставничество – это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.¹

Наставничество в СПО имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при изучении способов его реализации.

1. Возрастные особенности обучающихся. В подавляющем большинстве случаев поступают на первый курс подростки, а выпустить из своих стен учреждение СПО должно уже социализированных, сформировавшихся специалистов.

2. Совмещение практического и теоретического обучения. Обучение в профессиональной образовательной организации помимо лекций и теоретического знакомства с предметом, подразумевает опыт непосредственной работы с оборудованием, взаимодействие с реальными мастерами своего дела. Учитывая данную особенность системы СПО, необходимо понимать, что роль наставника, то есть, человека, передающего профессиональный опыт, резко возрастает, поскольку связана эта роль с обеспечением безопасности студента, работающего на оборудовании.

3. Подростки, которые выбирают рабочую специальность, стремятся освоить мастерство и начать трудовую деятельность. В таких обстоятельствах особенно важно выстроить доверительные отношения с обучающимися, чтобы повлиять на принимаемые решения и постараться уберечь от социальных рисков.

Учитывая перечисленные особенности, будет рассмотрен способ реализации наставничества с помощью студенческого сотрудничества: студенты более старших курсов и студенты младших курсов.

В процессе обучения применяются две основные модели наставничества: «преподаватель-студент» и «студент-студент».

Модель наставничества «преподаватель-студент» по определению является базовой моделью, соответственно на сегодняшний день она рассмотрена достаточно подробно.

Из опыта работы не менее эффективной показала себя модель наставничества в работе «студент-студент», заявленная в названии данной статьи.

Согласно краткой характеристике моделей наставничества, участники подобной формы наставничества характеризуются следующим образом:

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник Всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемые:

Вариант 1. Пассивный. Обучающийся с несформированной жизненной и профессиональной позицией, умеренный, застенчивый, не всегда решительный.

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

Стоит сразу оговориться, что в формате работы наставляемый не просто должен быть активен, а уметь и хотеть делиться своим опытом и знаниями.

Этот формат хорошо работает в случаях, когда наставники ведут работу и с пассивно настроенными по отношению к образованию студентами. Проходят открытые уроки, на которых преследуется цель заинтересовать пассивных студентов к более активной восприимчивости новых знаний. На подобных занятиях для всех присутствующих наставники рассказывают о личных и коллективных успехах и достижениях, делятся накопленными навыками и умениями, что является мотивацией к более активной позиции.

Основной целью является поиск активных наставляемых из числа студентов первого курса. В ГАПОУ «Казанский политехнический колледж» применяется несколько методов поиска подобных студентов:

1. В колледже создан клуб «Лидер», основной задачей которого является развитие лидерских качеств у студентов. Дважды в месяц проходят заседания этого объединения, куда приглашаются старосты и председатели направлений студенческого управления. Перед старостами первого курса стоит задача осветить деятельность клуба «Лидер» в своей группе и получить обратную связь. Таким образом появляется возможность оценить потенциал поиска активных наставляемых изнутри.

2. В колледже создана группа в социальной сети «ВКонтакте», в которой размещается информация о конкурсах, конференциях и успехах студентов. Вступить в группу могут все заинтересованные студенты.

3. Регулярно проводятся мастер-классы с участием студентов, достигших результатов на различных конкурсах и олимпиадах.

4. Исходя из интересов студентов, формируются группы по модели «наставник-наставляемый». Каждая группа получает задание в виде проекта по написанию научной статьи. В первый год обучения ответственность за реализацию проекта возлагается на наставника, но осуществляют работу студенты совместно. Наставник должен владеть и обучать наставляемого навыкам: поиск информации, оформление работы, демонстрация полученных результатов. На второй год обучения, наставляемый получает уже конкретное задание в проектной паре, за выполнение которого лично несет ответственность. В случае успешной защиты проектов первых двух лет наставляемый к третьему курсу берет на себя роль наставника.

5. Контроль над работой пары «наставник – наставляемый» осуществляют педагоги, преподающие профессиональные дисциплины в колледже. В конце учебного года происходит итоговая защита проектов в формате конференции, по результатам которой можно сделать вывод, справился ли наставник с поставленной перед ним задачей.

6. Важную роль в процессе взаимодействия наставника и наставляемого играют эффективные способы общения в группе. По этой причине будущий наставник принимает участие в работе клуба «Лидер», о котором писалось выше. В результате формируются качества, необходимые наставнику в работе с наставляемым. Важным моментом является общность научных интересов студентов, что играет ключевую роль в формировании

групп. Наличие общности научных интересов обеспечивает основу для дальнейшей коммуникации наставника и наставляемого.

Достаточно важным элементом системы наставничества является социализация и умение брать ответственность. Именно поэтому в групповых турнирах, конкурсах, викторинах капитаном может стать каждый участник клуба, что позволяет даже новичку получить навык руководящей работы в команде, совершенствовать коммуникативные компетенции, работать в группе. Конкурсов и состязаний проводится достаточно много, так что шанс возглавить команду есть практически у каждого участника.

Мы убедились в эффективности данной модели наставничества, реализуемой в ГАПОУ «Казанский политехнический колледж», так как участники этой формы наставничества регулярно занимают призовые места от муниципального до Международного уровня в индивидуальных и групповых конкурсах, конференциях, викторинах и других значимых мероприятиях.

Список используемых литературных источников

1. [2,стр. 2]Азимов Э. Г., Щукин А. Н. - Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.

2. [3.стр 3] Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися // Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019 г.

3. [1,стр.1]Электронный ресурс:

https://национальныепроекты.пф/projects/obrazovanie?utm_source=Yandex_Search&utm_medium=CPC&utm_campaign=56246390&utm_term=проект%20образования&utm_content=obrazovanie&yclid=1437111402893970126

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА В ДВУХ ПОКОЛЕНИЯХ

*Локтева А.П.,
Филиал ГАПОУ «Алексеевский аграрный колледж»*

*«...О чьих-то судьбах вечная забота
Кусочек сердца отдавать кому-то
Такая вот у нас с тобой работа...»*

2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Рассказ об учителе, на протяжении всей жизни дававшем прочные знания детям, многократно

награждавшемся Почетными грамотами, удостоенном знаком «Ведущий учитель», «Отличник народного образования РСФСР», «Отличник просвещения СССР», очень достоин быть опытным педагогом, наставником. Это Копышева Валентина Константиновна – учитель математики, после окончания Елабужского педагогического института, она по направлению приезжает на работу в Алькеевский район, в Ново-Салманскую среднюю школу. Где она познакомилась с молодым учителем истории Михаилом Сергеевичем, позднее вышла замуж и прочно обосновалась в Алькеевском районе.

Я познакомилась с Валентиной Константиновной, когда пришла в 5 класс этой школы. Мы мальчишки и девчонки – восхищались ее красотой, слушали ее на уроке, боясь пропустить хоть слово. Математика была самым любимым нашим предметом. А для учителя, это высшая оценка. Если ты не работаешь, вкладывая всю душу, прилагая все свое старание, то не можешь стать любимым учителем детей, так считает Валентина Константиновна.

Классы были более 25 учащихся, только сделавшие правильный выбор профессии, настоящие учителя могли на протяжении всего урока заострять на себе внимание такого количества детей, доходчиво до каждого разъяснять изучаемую тему. Ни один обучающийся не мог позволить себе заниматься на уроке посторонним делом, нарушать дисциплину.

Мы все время ожидали, что вот сейчас учитель даст интересные задания, придумает что-то новое. Многие учащиеся учились на «хорошо» и «отлично». Не понятных, не усвоенных тем вообще не было. В одном только нашем классе две ученицы: я – Анна Павловна и Равиля Фаворисовна, еще в школьные годы мечтали стать учителем математики. И все потому, что наш преподаватель этого предмета была для нас образцом во всех отношениях.

У обеих девушек было сильным стремление стать похожими на своего учителя. Мы получили высшее образование окончили КГПИ, как и любимый педагог, встали на путь учительства. Равиля Салахова преподает в городском лицее г. Казани, а Анна Павловна после окончания математического факультета Казанского государственного пединститута возвращается в Ново - Салманскую школу, Алькеевского района. Несколько лет посчастливилось поработать рука об руку с любимым учителем.

Валентина Константиновна давала мне мудрые советы, делилась опытом. Мы проводили открытые уроки для учителей школы, района, Министерства образования и Науки РТ. Ее наставления помогают мне на протяжении всей трудовой деятельности.

Позднее Анна Локтева стала директором школы Хлебодаровской СОШ Алексеевского МР. Проработав двадцать пять лет директором и одновременно преподавала математику в старших классах. после закрытия школы устроилась на работу в Ромодановской средней школе Алексеевского района. Я и сегодня преподаю математику в той школе и районном филиале аграрного колледжа. По-прежнему очень благодарна Валентине

Константиновне, привившей мне любовь к этому предмету, оказавшей сильное влияние на выбор профессии.

Валентина Константиновна всю жизнь идет рядом со мной. Я и сейчас могу позвонить любимой учительнице, если в чем-то сомневаюсь при подготовке выпускников к ЕГЭ. Она уже довольно долгое время на заслуженном отдыхе, но не проходит и 5 минут, как уже решает возникший вопрос и отвечает мне.

Что и говорить – высококлассный специалист. Вспоминаю ее и во время разъяснения тем уроков детям, стараюсь быть такой же приветливой, добиваться полного понимания материала каждым ребенком. Прилагаю все силы, чтобы учащиеся и с нас брали пример, загорались желанием стать в дальнейшем педагогами.

Уже более 10 лет находится на заслуженном отдыхе ветеран-учитель, на протяжении 38 лет обучавший детей точной науке.

«В процессе обучения детей я старалась, чтобы каждый мальчишка, каждая девчонка вникали в суть предмета, хорошо знали его. Подчеркивала, что математика очень важна в жизни каждого человека. Среди моих учеников много инженеров, строителей, военных и других специалистов. Немало и тех, кто пошел по моим стопам, выбрал математику и сегодня преподает ее детям. Думаю об этом и радуюсь – значит, не напрасно старалась, не ошиблась с выбором профессии», – говорит Валентина Константиновна.

Валентина Константиновна для меня учитель математики с 1975 по 1981 годы. Затем после окончания Казанского Государственного педагогического института вместе работали в одной Ново-Салмановской школе с 1981-1993 года. Самые замечательные годы, я очень многому научилась от наставника, как применять различные методы, приемы в преподавании математики. Применяли в работе все новое, шагали со временем в ногу. С Валентиной Константиновной работали в одном районном методическом объединение учителей математики. Очень пристальное внимание уделяли качеству знаний выпускников и высоким баллам ЕГЭ.

В настоящее время, я Локтева Анна Павловна, являюсь наставником для молодых учителей математики, своих выпускников. Работаю над проблемой: «Применение проектной технологии на уроках математики, как средство повышения качества знаний учащихся». Много участвуем в различных олимпиадах, конкурсах, конференциях районного, республиканского и федерального уровня.

Я считаю, что Валентина Константиновна – лучший специалист, наставник, лучший педагог.

РЕАЛИЗАЦИЯ УСПЕШНОСТИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ ИНТЕРНЕТ РЕСУРСОВ

*Макарова В.И.,
Альметьевский филиал УПО
«Колледж Казанского инновационного университета»*

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование», где система наставничества играет одну из ведущих ролей в его реализации.

Наставничеством является процесс передачи опыта и знаний от старших (более мудрых и опытных) к младшим (менее опытных, находящихся в поиске своего пути и личностной траектории) членам общества.

Тем не менее, наставничество в СПО имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при изучении способов его реализации:

1. Возрастные особенности обучающихся. В подавляющем большинстве случаев поступают на первый курс подростки, а выпустить из своих стен учреждение СПО должно уже социализированных, сформировавшихся специалистов.

2. Совмещение практического и теоретического обучения. Обучение в профессиональной образовательной организации помимо лекций и теоретического знакомства с предметом, подразумевает опыт непосредственной практической работы с детьми. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Социальная адаптация. Подростки, которые выбирают педагогическую специальность, стремятся освоить мастерство и начать трудовую деятельность. В таких обстоятельствах особенно важно выстроить доверительные отношения с обучающимися, чтобы повлиять на принимаемые решения и постараться уберечь от социальных рисков.

Учитывая вышеперечисленные особенности у нас образовалось взаимодействие двух обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого и передать свой опыт, знания и применить их на практике для успешного обучения.

Портрет наших участников состоит из обучающегося-наставника старшей ступени Азизовой Лилии Исмоиловны студентки 2 курса группы 921/9 и обучающегося-наставляемого 1 курса младшей ступени Фроловой Арины Дмитриевны студентки 1 курса группы 931/9. Активный обучающийся старшей ступени, обладает лидерскими и организаторскими качествами, творческим оптимизмом, демонстрирует высокие образовательные результаты, лидер группы, принимает активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность). Является личностью с активной гражданской позицией.

Обучающийся - наставляемый тоже является активным с особыми образовательными потребностями - увлеченная определенным предметом студентка, нуждается в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена опытом, мнениями и реализации собственных проектов.

Оценивая портрет участников было выбрано взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает творческим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа как педагога с обучающимися, так и обучающийся с обучающимся.

На данный момент с начала наставничества прошло 2,5 месяца и уже наблюдается хороший скачок обучающегося-наставляемого в адаптации, обучении и активном участии в жизни колледжа. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального и практического опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Наставнические пары создаются на один учебный год, но, в зависимости от поставленных задач, которые возникают в ходе данной модели сотрудничества, продолжительность совместной работы может быть увеличена.

РАЗРАБОТКА ЭТАПА «АКТУАЛИЗАЦИЯ ЗНАНИЙ И ПРОБНОЕ УЧЕБНОЕ ДЕЙСТВИЕ» УРОКА ОНЗ В РАМКАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕТОДИСТА И ПРАКТИКАНТА

*Макушева О.В.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Для успешного прохождения педагогической практики студентам оказывается необходимая методическая помощь в теоретической и практической подготовке. Будущие учителя начальных классов при составлении технологических карт получают представление о целях и содержании этапов урока. Методисты в качестве примера демонстрируют технологические карты, которые выполнены на темы, включенные в рабочие программы, составленные в соответствии с требованием ФГОС НОО.

В ходе изучения МДК.01.03 «Детская литература с практикумом по выразительному чтению» методисты учитывают не только тематическое, но и жанровое разнообразие художественных произведений, вошедших в учебники по литературному чтению [3]. Жанровая специфика позволяет разделить произведения на группы и объединить согласно их характерным особенностям.

При разработке примеров содержания этапов урока была предпринята попытка учесть специфику литературного жанра. В качестве примера приведем этап «Актуализация знаний и пробное учебное действие» для уроков, направленных на изучение рассказа, сказки [2], стихотворения. Для активизации в памяти учащихся знаний, необходимых для освоения новой

темы, используются следующие вопросы. Что такое стихотворение? (Ответ: Стихотворение – это поэтическое произведение сравнительно небольшого размера.) Как вы понимаете слово «рифма»? Объясните. (Ответ: Рифма – это созвучные слова в конце стихотворных строк.) В чем назначение стихотворений? (Ответ: Стихотворение передает чувства, переживания поэта. Читая стихи, мы радуемся и переживаем вместе с поэтами.) Для создания «ситуации интеллектуального разрыва» можно поразмышлять над тем, какое стихотворение называется лирическим [1].

Данные разработки должны послужить основой для формирования содержания этапа и подчиняться цели и задачам урока. Важно подобрать методы и приемы, которые будут отличать данный урок от предыдущего и последующего. Студенту под руководством методиста необходимо стремиться к раскрытию уникальности произведения и выявлению его принадлежности к конкретному жанру.

Литературные источники

- 1.Ефросинина, Л.А. Литературное чтение. 2 класс: учебник для учащихся общеобразовательных учреждений: в 2 ч. / [авт.-сост. Л.А. Ефросинина]. - Изд. 6-е, дораб. - Москва: Вентана-Граф, 2011. Ч. 1. - 2011. – 174 с.
- 2.Климанова, Л.Ф., Горецкий, В.Г., Голованова, М.В. Литературное чтение. 2 класс: учебник для общеобразовательных организаций: в 2 частях / [Климанова Л.Ф., Горецкий В.Г., Голованова М.В. и др.]. - 11-е изд., перераб. - Москва: Просвещение, 2019. Ч. 1 [Текст]. - 2019. – 159 с.
- 3.Львов, М.Р. Методика преподавания русского языка в начальных классах учеб.пособие для студ.высш.пед.учеб.заведений / М.Р. Львов, В.Г. Горецкий, О.В. Сосновская. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 464 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Махалова А.Ш., Краснова Т.А.,
ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королёва»*

В учении нельзя останавливаться.
Сюнь-цзы

Одной из важнейших задач администрации образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-педагогической среде. Решить эту проблему помогает система наставничества.

Современной системе образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на

практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее администрация образовательных учреждений нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательном учреждении.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. 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. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому преподавателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности и учитывать следующее: 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.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов; инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности; разработки программы собственного профессионального роста; выбор приоритетной методической темы для самообразования; подготовка к первичному повышению квалификации; освоение инновационных тенденций в педагогике и образовании; подготовка к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем предметно-цикловой комиссии, педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога.

Выбор форм работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы молодого 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 ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Цель анкетирования: выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать; проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых преподавателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Список литературы:

1. Методика профессионального обучения: уч. Пособие для ВУЗов/В.И. Блинов и др.; под общей ред. В.И. Блинова.-М.: Изд. Юрайт, 2023г.

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В ФОРМАТЕ «ПРОФЕССИОНАЛЫ»

*Малинина Л.А., Миннуллина Р.Г.,
ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова», г. Набережные Челны*

Практический опыт и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся. Сегодня, когда взаимодействие с работодателями достигло качественных результатов в вопросах обновления образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов, участия работодателей в руководстве выпускных квалификационных работ, проведении демонстрационных экзаменов и других мероприятиях, особо остро встает вопрос о становлении и развитии наставничества [1, с.134].

Наставничество позволяет ускорить процесс обучения студентов основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи, адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила поведения на предприятии, воспитать чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке [2, с.49].

Наставничество в колледже осуществляется по следующим направлениям:

преподаватели-наставники посещают уроки молодых и вновь прибывших преподавателей; в рамках методического дня колледжа проводятся мастер-классы в паре наставник – молодой специалист; подготовка к участию в чемпионате WorldSkills (далее по тексту «Профессионалы») и как следствие – к демонстрационному экзамену.

По стандарту специальности ТОП-50 09.02.07 Информационные системы и программирование «Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы» [3, с.9]. По приказу

Министерства образования и науки Республики Татарстан выпускная квалификационная работа представляет собой демонстрационный экзамен в формате «Профессионалы». Одна из задач, стоящих перед движением «Профессионалы» – реформирование системы среднего профессионального образования, внедрение новых экзаменационных стандартов. Формат демонстрационного экзамена является новым как для обучающихся, так и для преподавателей, что требует определения ряда условий, необходимых для подготовки выпускников – будущих участников демонстрационного экзамена. Участвовать в движении «Профессионалы» преподаватели цикловой комиссии «Информатика и вычислительная техника» начали еще в 2014 году, можно сказать стояли у истоков зарождения этого направления. Результаты конкурса по различным ИТ- компетенциям представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты Регионального чемпионата «Молодые Профессионалы» Республики Татарстан

Год	Компетенция	ФИО участника	Результат	Руководитель
2014	Web мастер	Сагитов Рамиль	2 место	Миннуллина Р.Г.
		Иксанов Рамиль	3 место	Миннуллина Р.Г.
2015	Программные решения для бизнеса	Гайфуллин Рамиль	2 место	Малинина Л.А.
	Web- дизайн	СагитовРамиль	3 место	Миннуллина Р.Г.
2016	Web дизайн	Попов Илья	Диплом II степени	Миннуллина Р.Г.
	ИТ- программные решения для бизнеса	Гайфуллин Рамиль	Диплом II степени	Малинина Л.А.
	Web дизайн	Салахутдинов Салават	Сертификат участника	Миннуллина Р.Г.
	ИТ- решения для бизнеса на платформе "1С:Предприятие 8"	Журавлев Анатолий	Диплом II степени	Малинина Л.А.
2018	Web- дизайн	Барбаков Геннадий	Сертификат участника	Миннуллина Р.Г.
2019	Web-дизайн и разработка	Гаффаров Артур	Сертификат участника	Малинина Л.А.
		Габдрахманов Денис	Сертификат участника	Миннуллина Р.Г.
2021	Веб-разработка	Карпов Данил,	8 место	Миннуллина Р.Г.
		Корнилов Михаил	9 место	Ахметлатыйпова

				Д.Д.
2022	Веб-технологии	Карпов Данил,	7 место	Ахметлатыйпова Д.Д.
		Корнилов Михаил	6 место	Миннуллина Р.Г.

В декабре 2020 года в наш коллектив влился новый преподаватель – Ахметлатыйпова Д.Д. и активно включилась в работу по направлению «Профессионалы». Её результаты: сентябрь 2021 год – Региональный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»: компетенция «Веб-дизайн» Ганиев Даниил – 1-е место; компетенция «Веб-разработка» Мухамадянов Роман – 3-е место.

Выпускник колледжа 2021 года Трегубов Алексей начал принимать участие в соревнованиях «Профессионалы» будучи еще студентом и занимал призовые места: Digitalskills 2021 – бронза по компетенции «Интернет вещей». В настоящее время работает в колледже, является экспертом по этой компетенции, результаты его подопечных: декабрь 2021 – Региональный чемпионат «Молодые «Профессионалы»» компетенция «Интернет вещей» – Самигуллин Алмаз, Хаматов Айрат – 1 место.

Успешный опыт выступления на региональных Чемпионатах «Профессионалы» позволил сделать вывод о том, что, во-первых, подготовка будущих участников демонстрационного экзамена должна носить последовательный и систематичный характер, а действия преподавателей должны быть согласованы; во-вторых, в образовательном процессе для студентов необходимо создавать условия многократного выполнения и демонстрации экзаменационных заданий; в-третьих, важно, чтобы сам формат проведения демонстрационного экзамена не был для участников новым и пугающим. Поэтому с целью подготовки обучающихся к участию в демонстрационном экзамене педагогическим коллективом и наставниками в ходе совместных работ были определены организационно-педагогические условия, которые необходимо внедрить в образовательный процесс по специальности Информационные системы и программирование: изменение содержания и форм проведения квалификационных экзаменов по профессиональным модулям; изменение формата проведения практических занятий; использование ресурса учебной и производственной практик в процессе подготовки к демонстрационному экзамену: в программу учебной практики внесены изменения, а именно обучающиеся в качестве заданий получили задания демонстрационного экзамена, откорректированы и обновлены методические рекомендации для студентов по выполнению данных заданий.

Летом 2021 года состоялся выпуск первой группы специальности ТОП-50 09.02.07 Информационные системы и программирование по компетенции Веб-технологии, а на данный момент выпущено еще пять групп. Веб-дизайн/

технологии – динамичная, постоянно меняющаяся специализация в сфере интернет-технологий. Веб-разработчики создают информационный продукт с помощью разметок, связывающих графические элементы, тексты, фотографии, ссылки на веб-страницы и другие сайты. Для создания веб-сайтов применяются специальные программы и языки программирования.

Все обучающиеся успешно прошли квалификационные испытания, в чем большую роль сыграл опыт преподавателей, полученный при подготовке участников, проведении и подведении итогов соревнований «Профессионалы». Результаты демонстрационного экзамена – профильный уровень по компетенции Веб-технологии представлены в Таблице 2.

Таблица 2

Результаты демонстрационного экзамена – профильный уровень по компетенции Веб-технологии

Год выпуска	Группа	% Качества	% Успеваемости
2021	ИС9-1	57	100
2022	ИС9-2	54	100
	ИС9-3	60	100
	ИС9-4	70	100
2023	ИС9-5	100	100
	ИС9-6	84	100

Результаты, полученные выпускниками в ходе выполнения заданий демонстрационного экзамена, свидетельствуют об эффективности обозначенных выше организационно-педагогических условий подготовки обучающихся технического колледжа к демонстрационному экзамену. Выпускники, прошедшие аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена, получили возможность одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Вместе с дипломом о среднем профессиональном образовании выпускники получили паспорт компетенций.

Молодые и вновь прибывшие преподаватели активно участвовали в подготовке обучающихся под руководством преподавателей, являющихся экспертами чемпионатов «Профессионалы». Полученный ими опыт позволяет надеяться на достижение положительных результатов для последующих выпусков специалистов.

Список использованных источников

1. Дегтеренко Л.Н., Банников В.С., Банникова А.Н. Технология проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills на примере

профессиональной компетенции «дизайн интерьера» // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2018. – Т. 10. – № 4. С. 129-139.

2. Диденко Л.П. Организационно-педагогические условия подготовки студентов педагогического колледжа к демонстрационному экзамену по стандартам WorldSkills // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2019. – Т. 11. – № 2. С. 47-54

3. ФГОС СПО по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование», утвержденный приказом Министерства образования и науки от 9 декабря 2016 года № 1547 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 декабря 2016г., регистрационный №44936)

УРОКИ-ИССЛЕДОВАНИЯ — ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ

*Маслова Э.Ф., Шакурова Д.И.,
ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»*

21 век, век информационных технологий, принесший изменения не только в отрасли производства, но и в отрасль образования. Возрастает поток информации, стремительно развиваются информационно-коммуникационные технологии, без которых уже немыслимы любые виды деятельности. Для того чтобы адаптироваться в жизни, стать востребованным и компетентным специалистом, ребёнку необходимо научиться самостоятельному исследованию и добыванию необходимых знаний и умений.

В настоящее время наиболее важным умением младших школьников является умение находить информацию и применять ее в нужных целях, что является одним из показателей сформированности познавательных универсальных учебных действий младших школьников.

Поскольку в основе Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования заложен системно-деятельностный подход, возникает актуальная необходимость в исследовании технологии учебного исследования и определении условий эффективной её организации.

Таким образом, приобщение обучающихся к исследовательской работе рассматривается как важный интеллектуальный потенциал, позитивно влияющий в дальнейшем на становление специалиста в вузе. Такая работа обусловливается исследовательскими способностями обучающегося, и прежде всего наблюдательностью, оригинальностью и нестандартностью мышления, интуицией и воображением, независимостью суждений, умением формулировать и отстаивать собственную точку зрения.

В современном обществе в связи с гуманизацией всех отраслей человеческих знаний закономерно повышается значимость исследований в

области гуманитарных наук. Это следует учитывать тем, кто приступает к изысканиям в области лингвистических дисциплин, где новая система знаний воспринимается не просто как необходимость в актуальной информации, но и как важнейшее условие формирования интеллектуального облика современного человека.

Все вышесказанное предопределило актуальность выбранной нами темы работы: «Формирование познавательных универсальных учебных действий младших школьников путем организации учебного исследования на уроках русского языка».

Методологическая основа исследовательской работы опирается на труды выдающихся деятелей педагогики и психологии, таких как Н.А.Резагатов, А.И.Савенков, А.Н.Поддьянов, Н.А.Семенова, Н.К.Крупская, В.А.Сухомлинский, Л.С. Выгодский, Д.Б. Эльконин и др., которые в своих работах глубоко и основательно рассматривают такие существенные стороны данной проблемы, как использование активных методов обучения с целью формирования метапредметных универсальных учебных действий.

Объект – процесс формирования познавательных универсальных учебных действий младших школьников. Предмет – организация уроков-исследований по русскому языку в начальной школе для формирования познавательных универсальных учебных действий

Цель – теоретическое обоснование и опытно-экспериментальная апробация эффективности организации уроков-исследований по русскому языку с целью формирования познавательных УУД младших школьников.

Поставленная цель предопределила решение следующих задач:

1. Осуществить анализ научно-методической литературы по проблеме формирования познавательных УУД на уроках-исследованиях по русскому языку.

2. Рассмотреть теоретические аспекты формирования познавательных УУД младших школьников посредством организации уроков-исследований.

3. Провести эмпирическое исследование по выявлению влияния уроков-исследований на формирование познавательных УУД младших школьников.

4. Разработать методические рекомендации по организации уроков-исследований по русскому языку направленных на формирование познавательных универсальных учебных действий младших школьников.

Гипотеза – организация уроков-исследований по русскому языку способствует эффективному формированию познавательных универсальных учебных действий младших школьников.

Разнообразие задач, поставленных в работе, обусловило необходимость использования целого комплекса методов:

В работе были использованы следующие методы: словесный (сравнение и выявление общих и отличительных признаков, обобщение и выводы; анализ, синтез, обобщение энциклопедической, педагогической, психологической и методической литературы по исследуемой проблеме), эмпирический

(наблюдение, тестирование, комплекс занятий, беседы, статистическая обработка результатов исследования).

Практическая ценность данной работы заключается в возможности использования её результатов учителями начальных классов, родителями обучающихся.

В 1 главе нами был проведен теоретический анализ литературы по проблеме формирования познавательных ууд младших школьников при проведении уроков-исследований по русскому языку, где были изучены понятие и сущность уроков-исследований, разработана методология реализации уроков-исследований, направленной на формирование познавательных УУД учеников начальных классов, выявлены особенности организации процесса формирования познавательных УУД младших школьников на уроках русского языка.

Во 2 главе нами было проведено эмпирическое исследование влияния исследовательской деятельности на формирование познавательных ууд младших школьников

Экспериментальная деятельность нашего исследования проводилась на базе Муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №56», с учениками 3 «Б» и 3 «В» классов, в количестве 30 и 28 человек соответственно.

Целью констатирующего этапа было определение уровня сформированности познавательных УУД на начальном этапе работы.

Анализ результатов первого этапа работы показал, что уровень сформированности познавательных УУД у экспериментального 3 «Б» класса низкий, он составил 43% от общего количества детей, у детей (36%) на среднем уровне и (20%) на высоком уровне. Результаты также показали, что и контрольный класс испытывал трудности. У 46% детей низкий уровень, у 36% уровень сформированности познавательных УУД на среднем уровне и у 18% он на низком уровне.

Таким образом, мы выявили, что проблема формирования познавательных УУД является актуальной.

С целью повышения уровня сформированности познавательных УУД, в 3 «Б» классе на формирующем этапе нами была проведена целенаправленная работа, включающая осуществление исследовательской деятельности младшими школьниками на уроках русского языка. Нами были разработаны план-конспекты по предложенным темам: «Перенос слов», «Род несклоняемых имен существительных», «Изучение приставок», «Разноспрягаемые глаголы», «Фразеологизмы», «Способы сжатия текста», «Обстоятельство-второстепенный член предложения», «Дополнение-второстепенный член предложения.»

Необходимо отметить, что мы представили основные схемы уроков дедуктивного и индуктивного исследования. Как в естественных условиях протекания мышления индукция и дедукция неразрывно связаны друг с другом, так и в условиях обучения эта связь также имеет место. Индуктивное исследование на одном занятии может быть продолжено дедуктивным на

другом. Это обеспечивает открытие новой идеи, с одной стороны, и её критическую проверку — с другой. В то же время дедуктивное исследование, осуществляемое с целью доказательства выдвинутой гипотезы, может завершаться индуктивным выводом в рамках одного занятия-исследования, и в этом случае базисная схема претерпевает необходимые изменения.

Результаты опытно-экспериментальной деятельности

Целью завершающего, контрольного этапа, было установить уровень развития познавательных УУД при проведении уроков-исследований по русскому языку и проследить динамику достижения детей данного экспериментального класса в использовании уроков-исследований.

На контрольном этапе была проведена повторная диагностика, результаты которой показали, что у обучающихся экспериментального класса после систематичной работы уровень сформированности познавательных УУД повысился: высокий уровень с 20 до 23 (%), средний поднялся с 37 до 42(%), низкий изменился на 8% в лучшую сторону, по сравнению с контрольной группой обучающихся, где не проводилась подобная работа.

Проведенная опытно-исследовательская работа показала наличие положительной динамики в развитии познавательных УУД младших школьников, повышение интереса к занятиям и результатам в учебе.

Данное обстоятельство позволяет признать, что справедливость нашей гипотезы доказана: организация уроков-исследований по русскому языку способствует эффективному формированию познавательных универсальных учебных действий младших школьников.

Список использованных источников

1. Алексеев, Н.Г. О целях обучения школьников исследовательской деятельности // VII юношеские чтения им. В.И. Вернадского: Сб. методических материалов. - М., 2000. – 150 с.
2. Асмолов, А.Г. Виды универсальных учебных действий: Как проектировать учебные действия в начальной школе. От действия к мысли / Асмолов А.Г. – М. : Академия, 2010. – 338 с.
3. Бедерханова, В.П. Гуманистические смыслы образования / В.П. Бедерханова, И.Д. Демакова // Проблемы современного образования. — 2012. — №1. — 267 с.

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА УРОКАХ ИСТОРИИ

Матвеева О.Е.,

ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»

«Мир меняют не политики, мир меняют учителя»

Н. А. Некрасов

Наставничество в истории имеет долгую и богатую традицию. В различных культурах и эпохах наставничество играло важную роль в передаче знаний, навыков и ценностей от старшего поколения к младшему. В древности наставничество было распространено в различных областях, таких как философия, наука, ремесла и военное дело. В древней Греции, например, ученики обучались под руководством учителей-мудрецов, таких как Сократ, Платон и Аристотель. В Индии наставничество имело особенно важное значение в системе гуру-шисья, где ученики получали знания от своих учителей в различных областях, включая религию, философию и науку. В средние века наставничество продолжало играть важную роль в образовании и передаче знаний. Монашеские общины, университеты и цехи были местами, где молодые люди получали образование и навыки под руководством опытных наставников.

В современном мире наставничество также остается важным инструментом передачи знаний и опыта. Во-первых, современные технологии и информационная перегрузка создают большую потребность в руководстве и поддержке. Преподаватель-наставник может помочь студентам разобраться в огромном объеме информации, отфильтровать ее и применить к практическим задачам. Во-вторых, наставничество способствует развитию личности студента, его социальным навыкам и самооценке. В мире, где все меняется с высокой скоростью, умение адаптироваться, принимать решения и работать в команде становится все более важным, и наставничество может помочь студентам развить эти навыки. И, наконец, в-третьих, наставничество помогает передать ценности и традиции от старшего поколения к молодому. В современном мире, где многие ценности и традиции теряются или меняются под воздействием глобализации, наставничество на уроках истории может помочь сохранить и передать эту ценную информацию. Таким образом, наставничество остается актуальным в современном мире, так как помогает студентам справляться с информационной перегрузкой, развивать личностные навыки и сохранять ценности и традиции.

«Самая главная наука – научить человека думать», - утверждал немецкий поэт и драматург Б. Брехт. И с этим нельзя не согласиться. Системно-деятельностный подход в преподавании истории позволяет преподавателю направить обучающихся за пределы имеющейся в учебнике информации, ключевым является самостоятельное добывание новых знаний на основе полученного опыта в работе с историческими источниками. Преподаватель выступает на уроках в роли наставника посредством того, что строит свою деятельность с обучающимися с целью формирования у них стиля мышления, для которого характерны открытость, гибкость, осознание внутренней многозначности позиций и точек зрения, альтернативности принимаемых решений, помогает студентам понять исторические события, анализировать их и извлекать уроки из прошлого. Преподаватель-наставник стоит у истоков формирования и развития критическое мышление, исследовательских навыков, способности анализировать исторические источники. Кроме того,

наставничество на уроках истории помогает студентам развивать интерес к изучению прошлого, понимание различных культур и традиций, а также уважение к историческим событиям и личностям. Преподаватель-наставник может стать для студентов образцом в области исторических знаний, этики и мудрости, руководителем, вдохновителем и образцом для подражания. Наставничество способствует формированию доверительных отношений между преподавателем и обучающимся, что важно для успешного обучения и способствует лучшему освоению ценностей и мудрости тех уроков, которым нас учит дисциплина история.

И здесь, конечно, высокие требования наставник предъявляет к себе, так как он должен быть примером для своих учеников, во всем – в любознательности, в трудолюбии, в честности и порядочности. Потому что, если задуматься, находясь большую часть жизнь рядом с обучающимися преподаватель, как наставник каждый день в какой-то мере создает их будущее. Какое оно будет? Какие ценности будут нести новые поколения, какие уроки прошлого они усвоят? Будут ли во главе ценностей Справедливость, Честь, Порядочность? Будут ли слова Семья, Родина, Любовь и Верность не пустыми словами, забытыми и обесцененными, а важнейшими ценностями человеческой жизни...это и многое другое зависит от нас, педагогов-наставников. Через обсуждения, постановки на уроках истории ситуация проблематизации, создании творческой атмосферы преподаватель подталкивает студентов к появлению «ростков» новой мысли, к формулированию вопросов, на которые обязательно в настоящем и будущем будут поиски ответов. Знания позволяют отличать истину от лжи, понимать степень ответственности за принятое решение. Если человек не обладает необходимыми знаниями, то его рассуждения и мысли могут быть ложными, а в век высоких технологий ещё и весьма опасными.

Наши студенты – это очень интересные собеседники, с которыми мы вместе познаем мир, и каждый делает свои открытия. Своим высшим педагогическим достижением я считаю, момент осознания обучающимся того, что он может сформировать свою собственную позицию и сформулировать свою точку зрения, опираясь на те знания, которые почерпнул на моих уроках и уроках других преподавателей.

Таким образом, наставничество на уроках истории играет важную роль в формировании образования и ценностей обучающихся, помогая им лучше понять мир вокруг себя и извлечь уроки из прошлого для своего будущего, улучшить свои знания, развиваться как личности, обрести ценные навыки и ценности для формирования своего будущего.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) СЛУЖАЩИХ

*Минапова Р.Я.,
ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»*

Наставничество, в силу своей максимальной «адресной» направленности, считается на сегодня одним из самых востребованных и популярных форм воздействия на профессионализм сотрудников.

Реальная приближенность «здесь и сейчас» к постоянно изменяющимся условиям жизнедеятельности, в том числе в сфере труда, делает наставничество одним из ключевых моментов концепции функционирования любой организации. Высококвалифицированный и настроенный на отлаженную работу коллектив государственных (муниципальных) служащих может добиваться отличных результатов своей деятельности, как в рамках текущих каждодневных функций, так и стратегического развития вверенных им территорий.

Качественная составляющая персонала государственных и муниципальных органов является архиважной темой. Вследствие этого вопросы профессиональной подготовки служащих достаточно глубоко изучены многими российскими учеными и деятелями государства: Н.Н. Клищ, В.А. Январевым, М.С. Ковалевой, Е.Г. Мазуровой и т.д. Тем не менее, вопрос мотивации наставничества недостаточно рассмотрен в трудах российских исследователей.

Государственное и муниципальное управление – это сфера, работников которой смело можно назвать слугителями народа.

Именно эти люди выполняют свою миссию по распространению добра и справедливости в обществе, именно к ним в первую очередь обращаются граждане для защиты своих нарушенных прав и при других социально-значимых, жизненных обстоятельствах.

Данный аспект актуален в настоящее время - век стремительных информационных технологий и всеобщей цифровизации общества.

Управленческому персоналу важно внедрять инструменты мотивации и стимулирования сотрудников посредством потребностно- значимых условий, побуждающих к определенным действиям [2, с. 132].

Профессиональная подготовка персонала органов местного самоуправления тесно связана с его профессиональным развитием, но последнее – несколько шире и показывает в целом пути эффективной организации деятельности коллектива муниципальных служащих на выполнение поставленных задач и возложенных функций.

Необходимо отметить, что профессиональная подготовка сотрудников, равно как и развитие персонала ОМС, как и в любой другой сфере жизнедеятельности, должно проходить постоянно и непрерывно. Работа в

органах местного самоуправления относится к социально значимым профессиям. Муниципальные и государственные служащие, поступая на службу, автоматически становятся служителями народа, равно как врачи и учителя.

Немаловажным фактором безостановочного развития человеческих ресурсов, занятых на должностях в рамках государственного и муниципального управления, является и нестабильная политическая обстановка в мире, вызванная многочисленными санкционными мерами Запада в ответ на желание Российской Федерации защитить свой суверенитет и внешнюю безопасность в мире.

Государственный служащий – это человек, по сути, к которому может обратиться любой россиянин (особенно в сельской местности, и особенно граждане пожилого возраста) с любым вопросом разъяснения текущей экономической и политической ситуации, как в стране, так и в мире в целом. Вся деятельность ОМС регламентирована законодательными и нормативно-правовыми актами различного уровня: международными, федерального уровня, региональными и локальными нормативными актами.

Соответственно, кадровое обеспечение деятельности каждого государственного (муниципального) служащего, включая вновь поступивших сотрудников (согласно результатов Конкурса на замещение, проводимого в ОМС, по мере необходимости), и заканчивая выходом на заслуженный отдых или увольнением с государственной службы регламентируются действующим законодательством.

Постоянный контроль со стороны администрации к профессиональной подготовке муниципальных служащих является своего рода стимулом к самообразованию и образованию, использованию всего арсенала средств к повышению своего профессионализма и уровню компетенции [1, с.208].

Компетентно-организованная работа с молодыми и вновь принятыми сотрудниками - это фундамент развития здорового, работоспособного коллектива.

Известный международный эксперт по методам управления бизнесом и организациями Дэвид Майстер сказал: «Наставничество – это инвестиции в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье» [1, с. 210].

В настоящее время при выборе наставничества, как формы профессиональной подготовки персонала, возможно использование достаточно разнообразного арсенала форм:

- 1) партнерское (наставник, равный подопечному по должностной лестнице, но с более богатым опытом определенной предметной деятельности);
- 2) групповое (связь нескольких лиц с более опытными коллегами);
- 3) флеш- наставничество (наставники в формате коротких встреч делятся своим жизненным опытом);
- 4) скоростное (однократные встречи);
- 5) реверсивное (наставник более молодого возраста делится с подопечным знаниями сферы новейших технологий и тенденций развития);

б) виртуальное (наставничество происходит в режиме онлайн) и др.

Не следует забывать, что должны быть вознаграждены любые трудовые усилия. В данном случае, наставничество должно быть мотивировано и полноценно оплачено. Поэтому, полагаю, что целесообразно ввести надбавку к заработной плате сотрудникам, выполняющим роль наставников в органах государственного и муниципального управления.

При этом необходимо будет внести соответствующее изменение в локальные нормативные акты: Положение о труде и в Положение о премировании организации (при его наличии).

Надо иметь ввиду, что мотивация персонала – это не всегда заработная плата. В целях повышения производительности труда немаловажное значение имеют и другие методы стимулирования персонала, материальные и нематериальные: премии, единовременные выплаты, карьерный рост, публичное объявление благодарностей лучшим работникам и т.д. [3, с. 376].

Наставник должен быть полностью уверен в справедливости вознаграждения, точности выполнения условий программ. Мотивация наставничества является основным средством мобилизации имеющихся возможностей каждого наставника в органах государственного и муниципального управления [3, с.378].

Одним из наиболее стимулирующих моментов в четко организованном наставничестве является поощрение системы и ее поддержка на уровне руководителя. Причем, эта поддержка может быть, как моральной, так и материальной, что, конечно же, «во власти» администрации любой организации.

При определенном «поощрительном» отношении административного персонала наставничество будет приносить выгоду всем участникам процесса:

- 1) обучаемым сотрудникам - повышение квалификации и уровня профессионализма;
- 2) органам местного самоуправления – улучшение качественных составляющих персонала;
- 3) делящимся своим опытом и знаниями – почет и уважение, определенные привилегии и преимущества.

Таким образом, миссия наставника в рамках деятельности в органах государственного и муниципального управления должна и может быть воздвигнута в рамки почетной миссии; должна быть создана соответствующая уважительная среда, в котором наставнику отводится ведущая роль.

При этом надо учитывать тот немаловажный фактор, что вера в успех программы наставничества в немалой степени зависит от стимулирующих выполнение данной программы элементов.

Время гласности и демократии, в котором живет наше общество в настоящее время, предполагает широкое участие населения в злободневных проблемах своей жизнедеятельности.

С целью узнать мнение людей, живущих на той или иной территории (в муниципальном образовании, населенном пункте) необходимо периодически проводить анкетные опросы и социологические обследования.

В конце вышеизложенного, можно сделать следующие выводы. В целях повышения эффективности деятельности государственных (муниципальных) служащих должны быть задействованы следующие основные модели наставничества: направленная на улучшение уже существующего результата; направленная на дальнейшее эффективное взаимодействие обучаемых и наставников в целях достижение продуктивного результата.

Продуктивная и стабильная деятельность органов государственного и муниципального управления напрямую связана с использованием различных ресурсов и, в первую очередь, ресурсов труда.

Список использованной литературы

1. Илакавичус, М. Р. Наставничество в МВД России: перезагрузка / М. Р. Илакавичус // Вопросы педагогики. – 2021. – № 11-2. – С. 208-211.
2. Ковалева, М. С. Особенности кадровой политики в исполнительных органах муниципального образования / М. С. Ковалева // Академическая публицистика. – 2022. – № 2-1. – С. 132-137.
3. Соколова, В. Е. Новый взгляд на наставничество как на эффективный способ управления трудовой адаптацией персонала в организации / В. Е. Соколова, П. М. Сабитова // Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке. – 2022. – Т. 1. – С. 376-379.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И ОБУЧАЮЩЕГОСЯ КАК СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ГАПОУ «АЛЕКСЕЕВСКИЙ АГРАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

*Мингалиев М.М.,
ГАПОУ «Алексеевский аграрный колледж»*

Знаменитый педагог В.Ф. Шаталов утверждал, что, для того чтобы работа педагога была эффективной, должен сработать «эффект соленого огурца». Главное – создать рассол, и тогда какой бы огурец ни был, плохой или хороший, попав в рассол, он просолится. Как создать такой «рассол»? Что взять за его основу? Что же представляют собой равноправные субъекты образовательного процесса – преподаватель и студент? И где они – точки соприкосновения между ними? По мнению ученых-экспертов и студентов, преподаватель должен обладать следующими качествами:

- Интеллект выше среднего уровня
- Психическая уравновешенность
- Способность обеспечить целенаправленную познавательную деятельность студентов

- Повышенный уровень активности
- Искусство устанавливать и поддерживать хорошие взаимоотношения со студентами и коллегами
- Педагогическая прозорливость
- Готовность идти на риск

Студент, обучающийся в системе среднего профессионального образования, претерпевает некоторые психологические изменения, ведущие к изменению его эмоциональной жизни. Вот три рычага, которые меняют эмоциональную жизнь студента:

- изменение жизненной позиции (был школьником, стал студентом);
- перестройка его уровня притязаний и формирование адекватной самооценки (получив первую стипендию, считает себя независимым от родителей. Растратив ее за 1-2 дня, понимает свое место в жизни);
- изменение жизненной перспективы.

В ГАПОУ «Алексеевский аграрный колледж» учатся и те, кто закончил 9 классов. Если разобраться со всей серьезностью в тех, кто поступил в профессиональное учебное заведение, то найдется совсем немного студентов, целенаправленно и осознанно избравших для себя именно данное образовательное учреждение. Значительно больше окажется тех, кто скорее решил покинуть школу, чем поступить в колледж. Тех, кто в школе чувствовал себя не совсем уютно, даже ущербных в каком-то смысле. Их в школе либо не замечали, либо ставили «тройки», чтобы не портить картину общей успеваемости, либо считали «невыразительными».

Если в колледж поступают после 9-го класса, то это чаще всего люди, не поступившие в вуз или не рискнувшие туда поступать, т.к. знания слабоваты. Значит, опять-таки это люди, чувствующие себя в чем-то ущербными. У них доминирует отрицательная «Я-концепция»: я не умею, я не могу и т.д. Перед преподавателем встает огромная задача: суметь возродить чувство собственного достоинства в этих учащихся. Возрождение человека начинается с самоуважения. Это – первое, что необходимо пробудить в студентах колледж. Для этого им постоянно надо видеть рядом с собой человека, который их уважает, который сделает для них все. А чтобы самого себя уважать, надо хорошо делать дело, следовательно, начинать с самоподготовки сразу же, не откладывая на завтра.

В колледже учатся 15 – 19-летние. Их психика имеет ряд особенностей. Подростки – уже не дети, но еще не взрослые. От детей у них осталось стремление подмечать недостатки взрослых и радоваться тому, что их обнаружили. Этот возраст характеризует прежде всего неприятие всякой казенщины, лицемерия, ханжества, грубости, стремления воздействовать окриком, уважение к такту педагога, к его душевной деликатности. Этот возраст – состояние, когда все на излом, когда любая соломинка может оказаться либо спасительной, либо губительной. Надо любить этих ребят, иначе никакого положительного результата не выйдет.

Как же складываются отношения между преподавателями и студентами, что это: сотрудничество или противостояние? Судя по результатам диагностики, проведенной в нашем колледже в 2022 году, самое лучшее, что удавалось преподавателям – это взаимоотношения со студентами. Что же по этому поводу думают сами студенты?

В 2021-2022 учебном году было проведено исследование студентов 1 – 3 курсов различных специальностей. Им были предложены две анкеты. В задании к первой анкете требовалось прочитать и оценить степень согласия со следующими утверждениями по шкале от 0 («совершенно не согласен») до 4 («совершенно согласен»):

1. Я иду в колледж с радостью.
2. В колледже у меня обычно хорошее настроение.
3. В нашей группе хороший классный руководитель.
4. К нашим преподавателям можно обратиться за советом и помощью в трудной жизненной ситуации.
5. У меня есть любимый преподаватель.
6. В группе я всегда могу высказать свободно свое мнение.
7. Я считаю, что в нашем техникуме созданы все условия для развития моих способностей.
8. У меня есть любимые предметы.
9. Я считаю, что колледж по-настоящему готовит меня к самостоятельной жизни.
10. На каникулах я скучаю по колледжу.

Задание второй анкеты относится к методике «Недописанный текст», что предполагает дополнение предложения за ограниченный период времени:

1. Хороший колледж – это...
2. Если бы я был (была) директором колледжа, то непременно...
3. Когда я вижу преподавателя, идущего навстречу, то...
4. Чтобы быть хорошим студентом, надо...
5. Я не боюсь на занятиях высказывать свою точку зрения, так как...
6. Колледж нужен, чтобы...
7. Самое главное в жизни нашей группы – это...
8. Когда звонит звонок на урок, то я...
9. Когда звонит звонок с урока, то я...
10. Когда я беру в руки учебник, то всегда думаю...
11. Я не согласен с тем, что все говорят, будто...
12. Мне всегда бывает легко и радостно, когда в техникуме...
13. В нашем колледже больше всего ценится...
14. В нашем колледже больше всего осуждается...
15. В нашем колледже всегда...
16. Чтобы иметь в колледже друзей, надо...
17. Больше всего меня радует...
18. Больше всего меня огорчает...
19. Когда в нашей группе возникает конфликт, то мы...

По результатам данного исследования можно сделать довольно противоречивые выводы. Например, большая часть студентов идут в колледж, к сожалению, без радости и пребывают в нем многие не в хорошем настроении. Тем не менее, большинство опрошенных ответили, что у них хороший классный руководитель и в колледже есть любимый преподаватель. Студенты считают, что к преподавателям нашего колледжа можно обратиться за советом и помощью в трудной жизненной ситуации. Но далеко не все студенты готовы это сделать. Положительный ответ на данный вопрос дали до 50% (от 4 до 17 человек в разных группах). Чем старше ребята, тем менее они рассчитывают на помощь и совет педагога. Опрос по методике «Недописанный тезис» дал дополнительную информацию для анализа взаимоотношений между преподавателями и студентами. Обращает на себя внимание следующий предложенный студентам тезис: «Когда я вижу преподавателя, идущего навстречу, то...» Подавляющее большинство студентов 1 – 3 курсов закончили предложение в общем одинаково: «поздороваться», «поприветствую», «поздороваться и улыбнусь». Но, к сожалению, не единичны были следующие фразы: «приходится здороваться», «отвернусь, чтобы не здороваться», «здороваться, но не со всеми», «хочется провалиться на месте», «делаю вид, что его не знаю, или делаю вид, что разговариваю по телефону», «меня берет злость», «прячусь», «разворачиваюсь и убегая», «меня бросает в дрожь» и др. Этим высказываниям как бы вторят голоса студентов, желающих (на месте директора колледжа) уволить половину преподавателей. А позитивные предложения ребят сводятся, как правило, к установлению занятий по 45 минут, длинных перемен, различных послаблений относительно дисциплины.

Не обращать внимания на явно негативные записи студентов невозможно. Ведь если они (хотя и не большинство) так прореагировали, то это означает, что потенциально противостояние существует, и в любой момент может вырваться наружу конфликтом.

Большую роль в предотвращении конфликтов может сыграть стиль общения. Как правило, выделяют три типа стилей общения.

Бунтующий студент заставляет преподавателя как-то анализировать собственные действия, продумывать способы выхода из сложной, часто конфликтной ситуации. А если студент молчит, ушел в себя? Тогда очень плохо. Как работать с «сомневающимися»? Приемов много, у каждого преподавателя – свои. Хотелось бы остановиться на двух из них.

В заключении хотелось бы вернуться к вопросу о хорошем колледже. По мнению студентов, хороший колледж – это качественное образование, замечательные преподаватели, востребованная специальность и т.п. Но особенно хотелось бы отметить ответ почти четверти всех опрошенных: «Хороший колледж – это наш колледж, Алексеевский аграрный колледж».

У Марка Твена есть прекрасное выражение, как нельзя более отвечающее нашей теме: «Избегайте тех, кто старается подорвать вашу веру в себя. Эта черта свойственна мелким людям. Великий человек, наоборот, внушит вам чувство, что и вы можете стать великим».

Список источников

1. Вагин И. О. Наставничество; АРДИС-Москва, 2018 г., 692 с.
2. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметноразвивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] /Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.
3. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2018. - 176 с.
4. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2018. - 692 с.
5. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2019. - 160 с.

МОДЕЛЬ СОТРУДНИЧЕСТВА С КЛАССНЫМ КОЛЛЕКТИВОМ ПРИ РАЗРАБОТКЕ УЧЕБНЫХ ПРОЕКТОВ ПО МАТЕМАТИКЕ

*Минегалиева И.Д., Московская Н. И.,
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж
им. Мусы Джалиля»*

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в образовательной сфере. Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [1, с. 34–35]

Сегодня школа нуждается не только в учителе, который доносит до ученика знания, а в наставнике, который может выяснить, как ученик может осваивать эти знания эффективнее всего, где его зоны роста, какими методами лучше всего можно восполнить пробелы, в какой форме материал усваивается лучше. Одним из решений этой проблемы может быть организация учебного процесса, направленного на развитие творческих способностей учащихся и навыков исследовательской, проектной деятельности, что способствовало бы формированию профессиональных качеств будущих выпускников. [1, с. 7-9]

Задача студентов педагогических колледжей – не только проведение учебных занятий, но и разработка интересных учебных материалов, которые они смогут применить на практике. На занятиях по математике студенты разрабатывают проекты различной направленности:

- практико-ориентированные проекты;
- исследовательские проекты;
- информационные проекты;
- творческие проекты;
- прикладные проекты.

За 1-2 месяца группа студентов разрабатывает один качественный проект. Для этого группа делится на подгруппы, исходя из интересов и творческой направленности:

1 подгруппа – «Event-организаторы»;

2 подгруппа – «Web-разработчики»;

3 подгруппа – «Дизайнеры»;

4 подгруппа – «Спикеры».

Event-организаторы – это подгруппа, которая работает над идеей проекта, продумывают структуру, теоретическую часть и практическую составляющую проекта, продукт проекта. Работают над оформлением проекта.

Работу педагога невозможно представить без применения информационных технологий. В нашем мире это не просто технические средства, а полноценные формы и методы обучения, количество которых растёт практически каждый день. Web-разработчики занимаются созданием сайтов и веб-сервисов. Создают, оформляют, заполняют сайты и разрабатывают другие программные продукты.

Дизайнеры – подгруппа занимается разработкой логотипов, презентаций, редактированием фотографий. Их обязанности часто пересекаются с обязанностями графического дизайнера: баннеры, разработка логотипа и фирменного стиля, разработка дизайна печатной продукции (таблички, визитки, буклеты, листовки, наклейки).

Спикеры – эта группа занимается представлением проектов в конференциях и на конкурсах. Группы работают в тесном взаимодействии с целью создания проекта, который можно будет использовать при работе с детьми. Стоит помнить, что успех – это итог совместного труда наставника и воспитанника, результат их сотрудничества, соавторства, общего творческого и научного поиска. Главным показателем качества образования является успешность, конкурентоспособность студента, его уверенность в своих знаниях, компетентность в различных областях знаний. Всё это особенно ярко проявляется в различных конкурсах, олимпиадах, интеллектуальных марафонах. Основными достижениями участников нашей творческой лаборатории являются участия и победы в республиканских конференциях и конкурсах.

Данная модель работы учит творчески мыслить, планировать, работать в команде для достижения общей цели. В нашей творческой лаборатории студенты пробуют то, чему не учат в рамках обязательной программы, приобретают знания и навыки, которые сложно развить в домашних условиях.

Список литературы:

1. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. — М.: Юрайт, 2018. – 288 с.

2. Сластёнин, В.А. Формирование личности учителя в процессе его профессиональной подготовки // Сластёнин. М.: Изд. Дом Магистр-Пресс, 2019. – 186 с.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТА КАК ФАКТОР ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЛИЧНОСТНЫЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

*Миннахметова Л.Т.,
ГАПОУ «Сармановский аграрный колледж»*

Система среднего профессионального образования по обучению специалистов должна обладать средствами, обеспечивающими развитие умений. Одним из ключевых факторов, влияющих на всестороннее развитие обучающихся, является взаимодействие, которое складывается между преподавателем и студентом: в ходе обучения принимая реализуемые преподавателем способы общения, взгляды на мир, ориентиры на важнейшие жизненные ценности, студент начинает оценивать их, как свой индивидуальный выбор.

Процесс обучения можно представить, как непрерывно развивающуюся систему преподавателя и обучающихся. Взаимодействие между преподавателем и студентом влияет на формирование системы ценностей будущего специалиста, в числе которых такие ценности, как «человек», «профессия», «образование» и др. Взаимодействие в системе «преподаватель-студент» возникает и реализуется в столкновении мотивов, интересов, целей, позиций, личного опыта. [1].

Важно учитывать, что взаимодействие преподавателя и студентов протекает, в основном, в столкновении целей, жизненных интересов и позиций, личного опыта, поэтому эффективность педагогического взаимодействия зависит от многих факторов.

К примеру, очень важную роль играет оптимальный выбор методов обучения. Несомненно, очень велики педагогические возможности активного обучения (групповые дискуссии, анализ реальных жизненных ситуаций в рамках изучаемого предмета, конференции, мультимедиа и т.д.), которое, наряду с традиционным (объяснение, рассказ, работа с учебником, беседа) благоприятствует повышению активности, качества и эффективности процесса обучения в колледжах.

Характер образовательного процесса не имеет опоры на реальные интересы и ценности на современном этапе развития общества, приводит к снижению у студентов познавательных интересов, снижению порога ответственности, организованности, дисциплинированности, уважения и интереса к себе и окружающим. В связи с этим взаимодействие между преподавателем и студентом будет результативнее в том случае, если скрытый мотив успешно выявлен, и силы преподавателя направлены на его удовлетворение [2].

Не менее важно в сфере среднего профессионального образования придерживаться установки одинакового подхода ко всем студентам. Уважительное отношение к преподавателю – обязательное правило для

студента, но аналогичного правила должен придерживаться и преподаватель во взаимодействии с обучающимися, что поможет завоевать расположение и необходимый авторитет.

В настоящее время немаловажен не столько авторитет роли, сколько авторитет личности – яркая, неповторимая индивидуальность преподавателя, которая оказывает воспитывающее (педагогическое) и психотерапевтическое воздействие на студентов.

Кроме того, обучая, преподаватель должен выявить скрытый мотив обучаемого, поставленный им при поступлении в колледж: престиж, расширение кругозора, приобретение научных знаний и др.

От выбранного стиля общения зависит не только какие взаимоотношения сложатся у преподавателя со студентами, но и отношение студентов к самому образовательному процессу.

Таблица 1. Стили педагогического общения

№п/п	Стили педагогического общения
1.	Общение на основе высоких профессиональных установок педагога, его отношения к педагогической деятельности в целом. О таких говорят: «За ним дети (студенты) буквально по пятам ходят!».
2.	Общение на основе дружеского расположения. Оно предполагает увлеченность общим делом. Педагог выполняет роль наставника, старшего товарища, участника совместной учебной деятельности. Однако при этом следует избегать панибратства. Особенно это касается молодых педагогов, не желающих попасть в конфликтные ситуации.
3.	Общение-дистанция относится к самым распространенным типам педагогического общения. В этом случае во взаимоотношениях постоянно прослеживается дистанция во всех сферах, в обучении, со ссылкой на авторитет и профессионализм, в воспитании со ссылкой на жизненный опыт и возраст. Такой стиль формирует отношение «преподаватель–студент». Но это не означает, что студенты должны воспринимать преподавателя как сверстника.
4.	Общение-устрашение - негативная форма общения, антигуманная, вскрывающая педагогическую несостоятельность прибегающего к нему преподавателя.
5.	Общение-заигрывание - характерно для молодых преподавателей, стремящихся к популярности. Такое общение обеспечивает лишь ложный, дешевый авторитет.

Чаще всего в педагогической практике наблюдается сочетание стилей в той или иной степени, когда доминирует один из них.

На эффективность познавательной деятельности студентов влияет также их самочувствие на занятии, психолого-эмоциональное состояние. Студенты, которые чувствуют себя уверенно, спокойно, раскованно, активны в познании,

имеют больше возможностей для творческой деятельности. Поэтому немаловажно создать на уроке каждому условия для успеха. Здесь большое значение имеет речь преподавателя, стиль его коммуникативного поведения.

Если она строится на принципах корректности, уважения к студенту, понимании индивидуальности, то лучше обеспечивается всестороннее развитие обучаемого, потому что он чувствует себя личностью, в его деятельности заинтересованы преподаватели, другие студенты.

Помимо всего, педагогу следует обладать необходимыми личными и профессиональными качествами: профессионализм и глубокое знание предмета, умение образно и максимально доступно излагать свои мысли (что поможет завоевать внимание студента и вызвать неподдельный интерес, в свою очередь, способствующий наиболее продуктивному обучению), высокая общая культура и эрудиция, строгость и справедливость и т.д.

Индивидуально-психологические особенности обучаемых и педагогических ситуаций вынуждают преподавателя колледжа быть выдержанным, тактичным, уметь владеть собой. Совокупность всех этих качеств определяется как эмоциональная устойчивость. Ее отсутствие - один из существенных противопоказаний педагогической профессии. Ведь разрешение конфликтных ситуаций является одной из главных задач преподавателя: он должен быть показателем, примером, а не источником негативного опыта [4].

При взаимодействии преподавателя со студентом необходимо ориентироваться на повышение активности студентов, установление с ними обратной связи, создание дружелюбной атмосферы совместного решения поставленных задач, усиление авторитетности источника информации.

Учебная деятельность студента колледжа – это одна из главных сторон полноценного профессионального и личностного формирования человека, целенаправленный, управляемый процесс усвоения знаний, умений и навыков, развития и становления личности.

В процессе учебной деятельности огромную роль на студента оказывают преподаватели, именно от их взаимодействия зависит, каким студент выйдет из стен колледжа и какой объем знаний будет у него в голове.

Но не стоит отрицать, что не только преподаватели, но и сами студенты оказывают влияние на процесс обучения. От них зависит, какой будет подход педагога к обучаемой группе в целом и к каждому из студентов по отдельности.

Основная задача преподавателя и студента найти «золотую» оптимальную для них середину, при которой их взаимодействие будет намного успешнее и плодотворнее.

Необходимость искать компромисс, идти на контакт, быть лояльнее, входить в положения и ситуации друг друга является необходимым требованием к слаженному взаимодействию, четкому видению возможных проблем и решению их.

Соблюдая все эти правила, преподаватель может добиться наиболее продуктивного взаимодействия, завоевать доверие и авторитет, что, в свою

очередь, поможет установить контакт в процессе обучения и плодотворно влиять на профессиональное и личностное становление студента [3].

На эффективность педагогического взаимодействия влияют и установки преподавателя. Под установкой понимается готовность реагировать определенным образом в схожих ситуациях. Существуют два типа доминирующих установок преподавателей по отношению к студентам – негативная и позитивная.

Таблица 2. Типы доминирующих установок преподавателей по отношению к студентам

Негативная	Позитивная
«плохому» студенту дают меньше времени на ответ	«хорошему» студенту дают больше времени на ответ
Не используют наводящие вопросы	Задают наводящие вопросы
При неверном ответе вопрос переадресовывается другому студенту	При неверном ответе ему оказывают помощь
Действия «плохого» студента меньше поощряются	Вербальное и невербальное поощрение инициативности и познавательной активности «хорошего» студента

Безусловно, образовательная среда колледжа не ограничивается лишь теми аспектами, которые рассмотрены в этой статье. Создание эффективной образовательной среды в колледже невозможно в одночасье, но оно должно быть приоритетной задачей для преподавателя.

Учебная деятельность студента в учебном заведении - это лишь одна из сторон целостного профессионального и личностного формирования человека.

Необходимость искать компромисс, идти на контакт, быть лояльнее, входить в положения и ситуации друг друга является необходимым требованием к слаженному взаимодействию, четкому видению возможных проблем и решению их.

Ссылки на источники:

1. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учебное пособие / И.А.Зимняя. – Москва.:Издательский центр «Академия», 1999. – 354 с.
2. Колпачев В.В. Идеалы и ценности русского учительства в середине XIX столетия//Педагогика. – 2015. - №6. – с.106-114.
3. Котова И.Б., Шиянов Е.Н. Педагогическое взаимодействие. Ростов-н/Д.: Издво РГПУ, 2007. – 112 с.
4. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя // Педагогика. 2011г. - №10. - с. 56.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ МАТЕМАТИКИ КАК СРЕДСТВО ГАРМОНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

*Мифтахова А.М., Латфуллина Н.В.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Требованием настоящего времени является подготовка профессионально компетентных специалистов для сферы образования. В процессе обновления педагогического образования остро встает проблема усовершенствования подготовки учителей начальных классов. «Концепция развития математики в РФ» отмечает систематизацию роли математики в образовательном процессе и значимость достижения высшего уровня математики для реализации задач развития инновационных экономик и социально-экономических развитий нашего государства. В то же время выявлены существенные проблемы мотивационного, содержательного и кадрового характера в его развитии, требующие своего решения [2, 25].

Как показывают исследования А.А. Клецких и И.Н. Разливинских [1; 4], существует противоречие: между потребностями школьной практики в учителях начальных классов, способных развивать личностные, метапредметные и предметные способности младшего школьника средствами математического содержания в условиях вариативности программ и учебников для начальной школы, и недостаточной разработанностью подходов к формулированию целей, отбору содержания математической подготовки учителя начальных классов, использованию современных технологий обучения, формулированию критериев сформированности профессиональных компетенций будущих учителей начальных классов.

Анализ «Профессионального стандарта Педагог» позволил выделить несколько групп функций, которые должен уметь выполнять учитель начальных классов: мотивационную; информационно-коммуникативную; управленческую; исследовательскую. Поскольку все перечисленные функции учитель осуществляет в образовательном процессе, а математика играет в нем систематизирующую роль, то будущего учителя начальной школы необходимо научить осуществлять их средствами математики, иллюстрируя конкретные примеры их реализации. Цель математической подготовки преподавателя любой степени – освоение математических и педагогических действий. Преподаватель обучает математической деятельности в образовательном процессе, используя определенные методы, формы и средства обучения. Поэтому именно ему целесообразно раскрыть студентам суть используемых приемов ненавязчиво, не перегружая их терминологией. Тем самым будет осуществлена взаимосвязь теоретической и практической подготовки.

В соответствии с концепцией развития математики в области содержания и дидактики образовательных процессов должна быть соблюдена

преемственность уровней образовательных процессов. Математическая подготовка начальной школы должна обеспечивать базовые знания и навыки для успеха изучения программ математики в основном общем и среднем образовании, где представления об объектах математики, полученных начальной школой, приобретают базовую логичную форму. Следовательно, студентам, готовящимся стать учителями начальной школы, при изучении математических дисциплин должно быть разъяснено, что излагать математические понятия и факты ученикам начальной школы необходимо на доступном уровне, учитывая их возрастные особенности.

Основные принципы, которые должны быть положены в основу гармонизации теоретической и практической подготовки будущих учителей начальных классов в преподавании математики:

1) научности – заключается в данном случае в четком выделении всех существенных признаков изучаемого понятия, рассмотрении достаточного числа примеров, позволяющих выделить объем понятия; приведении четких формулировок всех изучаемых утверждений, выделении условия и заключения теоремы, кропотливая работа с условием задачи, поиск возможных путей ее решения, выделение основных этапов решения, аргументация каждого этапа;

2) последовательности и логичности построения учебной дисциплины. Содержание дисциплины должно быть построено таким образом, чтобы все предшествующие разделы служили теоретической и практической базой для изучения последующего материала. В результате изложения студент получит четкое представление о роли изучаемого раздела в системе подготовки к профессиональной деятельности;

3) деятельности. Весь процесс математической и практической подготовки будущего учителя начальных классов и их разумного сочетания должен осуществляться в деятельности, поскольку подготовить к осуществлению профессиональных функций можно лишь в процессе организации учебной деятельности по предмету и профессиональной деятельности [1; 3; 4];

4) взаимосвязи «Математика» с курсом математики начальной школы;

5) профессионально-педагогической направленности учебного материала.

Среди выделенных принципов системообразующим является принцип профессионально-педагогической направленности. Продумывая содержание курса, его структуру, распределяя учебный материал по различным занятиям, необходимо, прежде всего, предусмотреть мотивацию изучения абстрактного материала, включение в активную учебную деятельность. Студент должен понимать, где изучаемый материал пригодится ему в профессиональной деятельности и развитии его как личности. Важно показать студенту, как осуществляется пропедевтика строгих математических понятий и предложений в начальном курсе математики, закладывающая основы математической деятельности. На примерах разъяснить, как, рассматривая конкретные объекты, обучающиеся совместно с учителем выясняют общие свойства, которыми они обладают, и для таких объектов вводится специальное название. Для

пропедевтического формирования понятия целесообразно в процессе выполнения упражнений накапливать примеры объектов, обладающих определенными свойствами. Целесообразно рассматривать пропедевтику двух уровней: явную и неявную. Явная пропедевтика предполагает введение определенного термина для нового понятия, неявная – рассмотрение понятия на интуитивном уровне. Также на пропедевтическом уровне могут изучаться и математические утверждения, для которых поясняется их суть и возможная аргументация [4]. Важно, чтобы студент осознал, что именно в начальной школе закладываются основы реализации основных линий школьного курса математики: алгебраической, теоретико-функциональной, уравнений и неравенств, геометрической, стохастической. Здесь же закладываются основы использования алгоритмов и математического моделирования. Такая работа усиливает практическую направленность курса «Математика: алгебра и начала математического анализа; геометрия» в педагогическом колледже.

Реализации принципа научности в значительной степени способствует использование различных уровней проблемного изложения материала, технологии коллективного способа обучения, обучение работе с математическим текстом, задачей. При работе с теоремой и задачей необходимо побуждать студентов находить различные способы доказательства теоремы и решения задач, выбирать наиболее рациональный и оригинальный, добиваться четкой аргументации каждого шага в построении рассуждений.

Для достижения поставленной цели гармонизации теоретической и практической подготовки учителя начальных классов важно в учебном процессе раскрыть взаимосвязь формируемых понятий внутри раздела, между изучаемыми разделами дисциплины, а также другими дисциплинами и междисциплинарными курсами, в частности МДК 01.04.

Следующие два принципа могут быть реализованы путем кропотливой организации учебной деятельности при изучении теоретического материала, решении задач и организации повторения и систематизации материала школьной математики. Принцип профессионально-педагогической направленности представления учебного материала может осуществляться при помощи различных приемов: иллюстрации различных способов введения понятия, рассмотрения понятия доказательства утверждений в их возникновении и развитии, возможно, даже путем сравнения способов, используемых в изучаемом курсе и в начальной школе; выяснения структуры доказательства, геометрической интерпретации утверждений, выявления роли каждого условия теоремы в структуре доказательства; демонстрации возможностей изложения материала на различных уровнях строгости обоснования утверждений и введения понятий в школьном курсе математики; обучения приведению примеров и контрпримеров, конкретизирующих понятие и способствующих выявлению его содержания; формирования умения работать над математическим текстом, находить ошибки в рассуждениях товарищей; конструирования и практического применения алгоритмов; формирования умений решать задачи; ознакомления с основными этапами математического

моделирования, приемами их осуществления; развития рефлексии результатов учебной деятельности; формирования умений держаться у доски, располагать записи на доске, оформлять решение задач; развития математического стиля мышления и культуры речи; формирования способностей к конструированию содержания и реализации пропедевтики понятий в начальном курсе математики. Для реализации данного принципа необходимо использовать систему упражнений, соответствующую каждой из указанных частных задач, организация работы с комплектами учебников начальной школы различных авторов с целью первичного знакомства и анализа содержания учебника и его структуры, выполнение заданий из школьных учебников с обоснованием на более высоком уровне строгости, проведение собеседований по результатам изучения различных разделов школьного курса математики, выполнение проектного задания по разработке содержания пропедевтики определенного раздела математики. Например, для реализации профессионально-педагогической направленности темы «Развитие понятия о числе» могут быть предложены задания, способствующие:

- раскрытию: смысла понятий «множество», «элемент множества», отношений между множествами, классификации элементов множества;
- формированию: представлений о различных видах определений понятия; представлений о высказываниях и высказывательных формах; умения строить умозаключения различных видов; умения работать над задачами;
- раскрытию истории развития изучаемых понятий и разделов математики;
- выявлению связи между изучаемым материалом и преподаванием математики в начальной школе по учебникам различных авторов.

Задания, включенные в каждую из приведенных групп, выполняются с использованием учебников математики для начальной школы различных авторов путем их сопоставления и выявления возможностей использования при изучении каждой содержательно-методической линии.

В заключение отметим, что личный опыт использования указанных выше форм, методов и средств реализации сформулированных принципов в процессе преподавания дисциплины «Математика» в педагогическом колледже и наблюдение за студентами, работающими во время педагогической практики по указанной методике, свидетельствуют о том, что усиление внимания к профессионально-педагогической направленности указанной дисциплины способствует гармонизации теоретической и практической подготовки будущего учителя; активизации включения студентов в учебную, а затем и профессиональную деятельность; повышению интереса к изучаемой дисциплине и осознанию ее значимости для будущей деятельности в качестве учителя начальных классов.

Список литературы

1. Клецкина А.А. Модернизация методико-математической подготовки учителей начальных классов // Педагогическое образование и наука.

– 2010. – № 4. – С. 77-81.

2. Концепция развития математического образования в РФ: Распоряжение Правительства РФ от 24 декабря 2013 г. № 2506-р.

3. Одинцов П.К., Одинцова Л.А. Роль пропедевтики в совершенствовании содержания обучения // Советская педагогика. – 1985. – № 2. – С. 40-42.

4. Разливинских И.Н. Формирование математической компетентности у будущих учителей начальных классов в процессе профессиональной подготовки в вузе: автореф. дис. канд. пед. наук.: – Челябинск, 2011. – 25 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

*Мифтахова А.М., Поздеева Н.А.
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Проблема адаптации молодых специалистов может быть рассмотрена в рамках различных профессий, но более ярко она выражена в профессии педагога. Средний возраст педагогов в российских школах и других образовательных учреждениях на 2021 год составлял 45-47 лет. И несмотря на то, что в июне 2023 года количество заявлений от абитуриентов на педагогические направления в сузы и вузы оказалось вдвое больше, чем за период 2022 года, молодые педагоги по-прежнему составляют малую часть педагогического состава большинства образовательных учреждений. Нельзя отрицать того факта, что после получения диплома, молодые педагоги идут работать по профессии, но закрепиться на месте работы не могут. По статистике увольнение приходится на конец второго – начало третьего года работы. При этом причины ухода в основном остаются одинаковыми: разочарование в профессии, выгорание, стресс, конфликты с коллективом и родителями обучающимся.

Не стоит забывать о том, что именно на первые 2-3 года работы молодого педагога приходится один из важнейших этапов профессионального становления – адаптация. От того, как успешно она будет пройдена, зависит дальнейшая судьба специалиста. Рассмотрим подробнее социально-профессиональную адаптацию педагога и её основные компоненты.

Социально-профессиональная адаптация педагога – это процесс освоения молодым педагогом навыков и методов ведения образовательного процесса, норм и правил поведения в образовательном учреждении, в том числе взаимодействия с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями [2, С. 76].

Процесс профессиональной адаптации состоит из следующих компонентов: 1) изучение ведущих ценностей; 2) осмысление мотивов и целей в рамках педагогической профессии; 3) проведение параллелей между ориентирами молодого педагога и ориентирами нового профессионального

коллектива; 4) принятие на себя трудовых задач, способов, средств, результатов, и профессиональных условий в соответствии данной профессии [1, С. 170]. Стоит отметить, что сам процесс профессиональной адаптации имеет нарастающий характер. При вступлении на должность, молодой педагог постепенно вливается в коллектив, становится его частью, принимает должностные задачи и обязанности и непосредственно приступает к работе. Успешно пройденная профессиональная адаптация приводит к достаточной трудовой социализации человека: усваиваются профессиональные нормы, правила, ценности, приобретаются новые знания, умения и навыки, опыт старших коллег, формируется личность педагога.

Однако у всех процесс адаптации проходит по-разному, и причина тому индивидуальные особенности педагога, различные условия труда и взаимоотношения в коллективе. Молодой педагог на своём пути становления профессионалом сталкивается с множеством препятствий. В основном к ним относятся: низкая заработная плата; обесценивание профессии учителем обществом; несоответствие мест работы ожиданиям; сложности в общении с коллегами, обучающимися, родителями и т. д. Все эти факторы в совокупности создают психологический дискомфорт, который мешает молодому специалисту успешно пройти этап профессиональной адаптации.

Более подробно разберём важность наставничества и общения молодого педагога с коллективом на примере работы предметно-цикловой комиссии (в дальнейшем ПЦК) естественнонаучных дисциплин Нижнекамского педагогического колледжа. При трудоустройстве каждый преподаватель в соответствии со своей специализацией определяется в ПЦК, работой которой руководит её председатель. Для молодых педагогов он становится непосредственным наставником и руководителем.

В рамках координации работы ПЦК председатель проводит методическое сопровождение молодого педагога. Таким образом, в ПЦК естественнонаучных дисциплин были проведены консультации по написанию рабочих программ по обновлённым ФГОС и составлению на основании этих программ календарно-тематического планирования дисциплин. Консультации проводились в несколько этапов. Первая консультация имела общий характер. На ней обсуждалась структура программы и основные её составляющие. Последующие консультации проводились по мере необходимости. В ходе их проведения можно было услышать обратную связь о проделанной работе и получить ответы на интересующие вопросы.

Также одним из основных элементов работы с молодыми педагогами является посещение открытых уроков. Так, в рамках декады ПЦК начального школьного образования было проведено 5 открытых уроков, которые мог посетить любой желающий. Особенно полезными эти уроки были для только начинающих свой педагогический путь преподавателей. Множество различных приёмов и методов, новые формы работы, профессионализм и знание своего предмета – все это можно было увидеть на них. Такой опыт проведения открытых уроков может быть эффективным способом вовлечения в работу

молодых педагогов, а также послужить мотивацией для личного профессионального роста в дальнейшем.

В то же время успешность адаптации молодого специалиста зависит непосредственно от того, как он выстроит свои отношения с коллегами и коллективом образовательного учреждения в целом. На первом педагогическом совете, который проходит в конце августа – начале сентября, его представляют перед всем коллективом. Также благоприятной средой для выстраивания положительных отношений с коллективом является неформальная обстановка. Организованные выезды на природу и общение в обстановке отличной от рабочего места позволяют молодому педагогу узнать своих старших наставников с другой стороны, что способствует сближению и лучшему узнаванию друг друга. Сам молодой педагог также раскрывает себя перед остальными с другой стороны. Тем самым происходит выстраивание доверительных отношений между сотрудниками, формируется комфортная рабочая среда.

Таким образом, на начальном этапе адаптации молодого педагога необходимо применять комплексную работу по их поддержке. К такой работе относится методическое сопровождение молодого педагога в лице наставника и работодателя, посещение открытых уроков коллег, а что самое главное выстраивание опыта положительного общения между всеми сотрудниками. Комплексно эти факторы имеют колоссальное влияние на успешность профессиональной адаптации.

Литература

1. Андреева Л. Д. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре / Л. Д. Андреева // Успехи современного естествознания. – 2011. – № 1. – С. 170–172
2. Долгова В. И., Мельник Е. В., Моторина Ю. В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95522.htm>

НАСТАВНИЧЕСТВО – КЛЮЧ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УСПЕХУ

*Михайлова Е.М.,
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»*

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы

доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Одним из примеров наставничества как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий является движение WorldSkills. Исходя из этого на базе ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» организовано наставничество в кружковой работе по разным направлениям, одним из которых является «Сухое строительство и штукатурные работы». Причина возникновения работы такого рода – необходимость развития ключевых компетенций у обучающихся, развития умения применять полученные знания на практике.

Цель: разработка и реализация программы наставничества для работы кружка технического творчества «Сухое строительство и штукатурные работы» как форма внеурочной деятельности ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», ориентированной на профориентационной работе с обучающимися образовательных учреждений.

Задачи наставника кружковой работы: 1. Формировать у обучающихся положительное отношение к себе, уверенности в своих способностях применительно к реализации себя в будущей профессии. 2. Повысить уровень престижности рабочих профессий, а именно – мастер сухого строительства и штукатурных работ. 3. Ознакомить обучающихся со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации труда в условиях безработицы и конкуренции. 4. Привлечь к деятельности всех участников педагогического процесса, в том числе и родителей обучающихся.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ: во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в развитие ключевых компетенций обучающихся; в-третьих, поскольку наставничество носит субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Основные критерии эффективности наставничества: достижение поставленных целей; одобрение и позитивный настрой всех участников; высокие показатели наставляемых.

Работа в сплоченной команде «Наставник – обучающийся» приносит высокие результаты.

С 2016 года я, Михайлова Елена Михайловна, являюсь наставником кружковой работы по компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы». Обучающиеся – постоянные участники чемпионатов рабочих профессий «Молодые профессионалы», а также конкурсов профессионального мастерства. Обучающиеся кружка всегда занимают призовые места.

Механизмы реализации работы. Реализация поставленных задач происходит в несколько этапов:

Организационный (сентябрь) – составление практических заданий, подбор материалов и инструментов, составление инфраструктурного листа, осмечивание проекта, закупка материалов и инструментов, подготовка рабочей площадки, оснащение рабочих мест нужными предметами, проведение рекламной кампании. Разработка анкет и проведение анкетирования. Набор группы обучающихся для участия в проекте по заявлению родителей (законных представителей).

Основной (октябрь – февраль) – проведения мероприятия, посвящённого открытию площадки, реализация программных занятий для целевой группы. На этом этапе будут использованы внутренние средства, задействованы в реализации мероприятий методист, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы.

Заключительный (май – июнь) – подведение итогов реализации проекта, проведение конференции для руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования по опыту участия учреждения в проекте, открытого мероприятия с презентацией результатов деятельности обучающихся в рамках проекта.

Фактические результаты наставнической деятельности кружка в направлении «Сухое строительство и штукатурные работы» за 8 лет работы:

2016 год: Региональный Чемпионат Республики Татарстан – Михайлов Д.А. III место, V Региональный Чемпионат в Чувашской Республике – Садриев Р.Р. участие.

2017 год: Региональный Чемпионат Республики Татарстан – Садриев Р.Р. III место; участие во II Региональный Чемпионат Липецкой области; участие Региональный Чемпионат Республики Татарстан; Региональный Чемпионат Республики Татарстан – Нафиков И.Р. III место.

2018 год: V Региональный Чемпионат Южный Урал – Садриев Р.Р. участие; Региональный Чемпионат Республики Татарстан – Фомин Р.Р. I место (возрастная категория ЮНИОРЫ); Нафиков И.Р. I место.

2019 год: III открытый Региональный Чемпионат Новгородской области – Фомин Р.Р. (I место вне конкурса, возрастная категория ЮНИОРЫ); региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Республики Дагестан – Нафиков И.Р. участие; VII финал Национального чемпионата Молодые профессионалы (WorldSkills Russia) – Фомин Р.Р. I место, Нафиков И.Р. участие; Региональный Чемпионат Республики Татарстан – Шакирзянов И.Ф. III место, возрастная категория ЮНИОРЫ: Абдрафиков Р.Н. I место; Каримов К.И. II место.

2020 год: Финал VIII Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) – Абдрафиков Р.Н. III место (возрастная категория ЮНИОРЫ); Региональный Чемпионат Республики Татарстан – Фомин Р.Р. II место; возрастная категория ЮНИОРЫ Муслимов А.М. I место; Сагиров А.М. II место; Каримов К.И. III место.

2021 год: Финал IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» – Муслимов А.М. I место; Региональный Чемпионат Республики Татарстан – Фомин Р.Р. I место; возрастная категория ЮНИОРЫ: Исаев А.И. I место; Гайфутдинов Т.К. II место; Кутдусов Э.Р. III место.

2022 год: Итоговые соревнования X Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) – Фомин Р.Р. III место; возрастная категория ЮНИОРЫ: Исаев А.И. медальон за профессионализм.

2023 год: Региональный этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Республики Татарстан – Муслимов А.М. I место, возрастная категория ЮНИОРЫ: Рошко А.С. I место, Ненад К.А. II место, Махов К.С. III место; Отборочный (межрегиональный) этап Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» – Муслимов А.М. III место, возрастная категория ЮНИОРЫ: Рошко А.С. I место.

Подводя итоги работы и обобщая полученные результаты, можно сделать вывод, что наставничество – это практическая передача знаний, которая является познавательной, психологической способствующая наставляемому как можно скорее влиться в коллектив, приобрести практические навыки, присущие определённому кругу людей. При работе в команде «Наставник – обучающийся» обучающийся гораздо быстрее приобретает умения по рабочей профессии и имеет возможность обратиться за помощью к наставнику. В наставничестве есть только преимущества, кто-то из наставляемых получит практические умения и навыки, кто-то опыт и уверенность, а другие – профессионально подготовленные кадры.

Список использованных источников

1. Буданов Б.А. Технология монтажа каркасно-обшивных конструкций: учебник для нач. проф. образования / Б.А. Буданов, В. В. Поплавский. — М.: Издательский центр «Академия», 2018. – [с. 176-179].
2. Елизарова В.А. Технология монтажа каркасно-обшивных конструкций. Практикум. Учебное пособие/ В.А. Елизарова. - М.: Издательский центр «Академия», 2018. – [с.192-197].
3. Задание демонстрационного экзамена по компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы» (оценочные материалы для демонстрационного экзамена по квалификации «Монтажник каркасно-обшивных конструкций и штукатур»).

4. Конкурсные задания по компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы».
5. Куликов О.Н., Е.И. Ролин «Охрана труда в строительстве» – М.: «Академия», 2023 г.
6. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>.
7. Описание компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы».

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Мухаметзарипова Д.Р.,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»*

*Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых
педагогов...
А. С. Макаренко*

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

В этот момент начинающему педагогу необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего преподавателя нами был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;

- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «преподаватель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к группе, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение занятий; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года. *Предполагаемыми результатами* являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль преподавателя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с ученическим коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;

- установление взаимопонимания с родителями;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;

- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Процесс повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Здесь наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Основным методом работы на первом этапе эксперимента является посещение занятий молодого специалиста и выявление возникающих у него затруднений.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого преподавателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Здесь необходимо обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления занятием и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

На «проектировочном» этапе эксперимента в зависимости от цели определяется форма методической работы: координационно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы).

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На «контрольно-оценочном» этапе эксперимента усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя 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.

Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Используемая литература

1. Абдулина О.А. Педагогический мониторинг качества подготовки учителя // Преподаватель, 1998. №3.
2. Вершинин В.Н. Этапы и кризисы послевузовского становления педагога // В сб.статей: Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности. Ульяновск, 1998.
3. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя // «Директор школы».М.: Сентябрь, 2002. №7.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» В СПО

*Мухутдинова А.Н., Шамсиева М.Н.,
ГАПОУ «Арский педагогический им. Г.Тукая»*

Наставничество – это метод поддержки и обучения, который основывается на личном опыте наставника и на осознанном развитии растущего поколения. Он позволяет молодым людям получить не только знания, но и практические навыки, которые помогут им стать успешными в своей будущей карьере и жизни.

Феномен наставничества формировался на протяжении всей жизни практически всех поколений, начиная с эпохи первобытного человека. На современном этапе его можно трактовать как способ становления личности наставляемого при помощи трансляции знаний, умений и навыков более компетентных и грамотных представителей. Продуктивное партнерство усиливает процесс влияния одного человека на другого, а конструктивные отношения помогают устанавливать более тесные и доверительные связи между заинтересованными сторонами.

Представляется возможным выделить следующие этапы развития наставничества в России.

1 этап - образовательная система России с христианскими ценностями (до 1917 г.). Цель наставничества - воспитание верующего гражданина. Субъект процесса - учитель (духовный наставник), объект - ученик. Наставничество рассматривалось как миссия.

2 этап - советский период. Цель наставничества в педагогической среде: передача опыта от одного специалиста другому, сохранение преемственности педагогических традиций. Субъект процесса - опытный учитель, объект - студент-практикант, молодой специалист. Целью наставничества является ликвидация пробелов в знаниях, воспитание чувства товарищества, сплочение детского коллектива. Модель наставничества - ученические комитеты, закрепление наставников внутри ученического звена, отряда.

Можно выделить еще одну модель: наставничество учеников старших классов над учениками младших классов. Цель: развитие чувства ответственности у старших школьников, воспитание заботы о младших, передача учебных, игровых навыков, подготовка младших школьников к вступлению в октябрята и пионеры, сплочение детского коллектива школы. Результатом является создание внутришкольной системы наставничества на добровольной основе, как среди учителей, так и среди учеников.

3 этап - 1990-е годы XX века, постперестроечное время. Целью наставничества в этот период стало оказание практической методической помощи учителям в изменяющихся условиях, уделяется внимание устойчивому развитию постдипломного образования на основе инновационных технологий, профессионально-личностное становление педагога. Субъект процесса - методисты, преподаватели вузов, объект – учителя всех возрастов, молодые и опытные. Моделями наставничества служат научно-методические районные центры (НМЦ), Академии постдипломного педагогического образования (АППО). Результат: профессиональная переподготовка всех учителей страны по теории и методике обучения.

4 этап – современная Россия. Наставничество применяется в бизнесе, управлении. Цель профессионального наставничества - формирование кадрового резервного состава компаний, передача знаний, умений и навыков новым работникам в короткие сроки, получение дополнительных компетенций опытными работниками. Субъект процесса - наставник, объект - молодой

сотрудник. Результат: сокращение этапа адаптации молодых сотрудников, экономическая выгода, уменьшение ротации персонала.

Современный этап развития профессионального наставничества в области педагогики в нашей стране имеет целью формирование у молодого учителя потребности в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе. Субъектами наставничества являются опытные учителя-наставники, назначаемые администрацией, объектами - молодые учителя.

В современных условиях в связи с изменением политической и социально-экономической ситуации отношение к наставничеству изменилось, но не утратило своей актуальности. Однако наставничество претерпело трансформацию по виду деятельности: на современном этапе происходит переосмысление категории «наставничество».

Наставничество в системе среднего профессионального образования является важным элементом, который помогает студентам успешно овладевать профессиональными навыками. Это позволяет создать условия для лучшей адаптации к будущей работе и быстрее достигнуть профессиональных способностей [1, с.98-104].

Наставничество помогает студентам понять, чему они должны обучаться, ориентироваться в выборе профессии, какие навыки и знания должны иметь в рамках профессиональной деятельности и т.д. Кроме того, это помогает установить крепкие связи между студентами и уже работающими специалистами, а также эффективнее использовать знания и опыт наставников.

Специалисты, работающие на проектах, должны быть готовыми к организации и координированию работы команды. Настоящая магия в таких проектах заключается в способности главного «проектного менеджера» вдохновить команду на совместное осуществление проектной деятельности, на поиск и внедрение потенциально эффективных идей.

Настоящий успех проекта зависит от того, как хорошо каждый участник справится со своей задачей, и как команда будет работать в целом. Этому процессу посвящена большая часть проектной деятельности, и он зачастую оказывается более сложным, чем разработка технических решений [2, с.98]. Стоит помнить, что реализация проектов – это результат планирования, открытости к критике и исправления ошибок, позитивного настроения команды и готовности к сотрудничеству.

В основе работы наставника лежит идея помочь студентам получить не только профессиональные знания и навыки, но и подготовить их к жизни в обществе.

Наставник в проектной деятельности - это специалист, который помогает студентам учреждений среднего профессионального образования освоить проектную деятельность. Его основная задача - содействовать формированию компетенций, необходимых для реализации проектов в различных областях жизни.

Основные функции наставника в проектной деятельности:

- Помощь студентам в выборе темы проекта;
- Работа над формулировкой целей и задач проекта;
- Поиск информации и анализ данных, необходимых для реализации проекта;
- Координация работы над проектом;
- Анализ и оценка результатов проектной деятельности [3, с.20-29].

Проекты в учреждениях СПО могут быть разнообразными: от работы над созданием нового продукта, до организации мероприятий по вовлечению студентов в социальную жизнь учреждения. Проектная деятельность позволяет студентам не только приобретать новые знания и навыки, но и развивать креативность, стремление к самореализации и командную работу.

Основы проектной деятельности включают в себя знания и умения по постановке целей, разработке планов и контролю результатов реализации проекта. Они способствуют формированию у студентов уверенности в своих силах и способности решать сложные задачи в различных сферах трудовой деятельности[3,с.20-29].

Таким образом, наставник в проектной деятельности играет важную роль в развитии проектной компетентности студентов и обучении их правилам успешной организации и реализации проектов. Важно, чтобы учреждения СПО уделяли внимание развитию проектной деятельности в своей образовательной программе для будущих специалистов.

В условиях быстрого развития технологий и изменения требований рынка труда, наставничество помогает подготовить квалифицированных специалистов, готовых к постоянному обучению и применению новых знаний в своей работе.

Важно отметить, что наставничество должно быть взаимным процессом. Наставник должен также получать обратную связь и учитывать его мнение и предпочтения. Только в таком случае наставничество может быть эффективным и успешным.

Быть наставником – это не только одна из самых ценных вещей, которые человек может сделать ради других, это также уникальная возможность для личного роста и развития.

Список использованных источников

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С. Г. Ахметова // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98–104.

2. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. –

[Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>

3. Косенок С.М. Наставничество в проектной деятельности как способ формирования образовательной среды в университете//Северный регион: наука, образование, культура. 2023. №2. С. 20-29

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЛЕНИНОГОРСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

*Насипова Л. И.,
ГАПОУ «Лениногорский политехнический колледж»*

Практика наставничества в колледже введена для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь прибывшим преподавателям и мастерам производственного обучения. Деятельность наставников регламентируется утверждённым Положением о наставничестве. Наставничество в колледже предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания. На мой взгляд, наставничество – одна из наиболее эффективных форм методической работы, т.к. наставляемый в любое время может с любым вопросом обратиться к своему наставнику.

Актуальность практики наставничества определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Молодые специалисты испытывают затруднения в начальной стадии трудоустройства, дискомфорт в отношениях с коллегами и обучающимися, поэтому необходимо создать благоприятные условия для адаптации вновь прибывших педагогов. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших в конкретное образовательное учреждение специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Начинаящие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на актуализированные ФГОС и подготовку по ТОП-50, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинаящим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя СПО. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого преподавателя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в колледж преподавателям. Мы помогаем им адаптироваться в новых условиях, знакомим их с учебно-методической и планирующей документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказываем методическую помощь в работе. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Я вижу модель наставничества в тесной связи с работой Школы начинающего педагога (ШНП). Схема такого педагогического сотрудничества представлена на рис.1.



Рис.1. Модель наставничества

План работы педагога-наставника с начинающим педагогом составляется по данному образцу, является основой для проведения самоанализа опыта наставника и основой для составления «Перспективного индивидуального плана саморазвития молодого специалиста».

Таблица 1.

План работы педагога-наставника с начинающим педагогом

№	Содержание работы	Сроки	Выполняемые мероприятия

п/п			
1.	Работа с нормативными документами и локальными актами	Сентябрь	Ознакомление молодого специалиста с нормативно-правовой базой колледжа и локальными актами (программы, ФГОС, правила внутреннего распорядка колледжа, положения о календарно-тематическом планировании, о ведении журнала учебных занятий и т.д.)
2.	Оформление рабочей документации (помощь в составлении рабочих программ, комплектов контрольно-оценочных средств, календарно-тематических планов, планов уроков, методических указаний и т.д.)	Октябрь	Совместное планирование и организация работы по учебной дисциплине (составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, разработка технологических карт занятий, методических указаний для студентов).
3.	Оказание методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов для занятий, практических и лабораторных работ, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний	В течение учебного года	Составление развёрнутых планов уроков.
4.	Посещение и анализ занятий начинающего педагога, взаимопосещение занятий с последующим совместным обсуждением и анализом.	В течение учебного года согласно графику	Собеседование по результатам посещённых занятий, анализ посещённых мероприятий, выявления затруднений, оказание методической помощи; посещение занятий, внеклассных мероприятий, проводимых педагогом-наставником.
5.	Контроль и помощь в выполнении «Перспективного индивидуального плана саморазвития молодого специалиста». Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (внеаудиторные работы, олимпиады, предметные недели, конференции и т.д.)	В течение учебного года	Ознакомление молодого специалиста с положениями о научно-практических конференциях, об организации самостоятельной работы студентов. Участие студентов, подготовленных молодым специалистом во внутриколледжных конференциях, олимпиадах, конкурсах. Выступление молодого специалиста на заседании ПЦК по теме самообразования.

6.	Демонстрация опыта педагогической деятельности опытными преподавателями и мастерами (во время предметных недель и недель специальностей, занятий ШНП, заседаний ПЦК)	В течение учебного года	Контроль посещения молодым специалистам «ШНП», а также открытых занятий опытных преподавателей колледжа.
7.	Помощь при подготовке отчётности за учебный год	Май-июнь	Оформление отчетной документации по окончанию семестра (отчет преподавателя по учебно-методической работе, итоги успеваемости за семестр).

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

*Никитина Ю.А., Шаврицкая Т.А.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»*

Функция наставника как никогда востребована при реализации программ среднего профессионального образования, так как необходимо обучать молодого специалиста организовывать свою деятельность, формулировать цели и задачи, планировать достижение результатов, обеспечивать их ресурсно, в том числе используя инновационные технологии.

Традиционное изучение иностранного языка уже не обеспечивает полного усвоения все возрастающего объема знаний. В связи с этим возникает проблема совершенствования процесса организации учебно-познавательной деятельности обучающихся в процессе их обучения в колледже. В современном мире становится все более важным уметь самостоятельно добывать дополнительный материал, обрабатывать получаемую информацию, делать выводы и аргументировать их, располагая необходимыми данными.

Работа с информацией на иностранном языке, особенно, если учесть возможности, которые открывает глобальная сеть Интернет, становится весьма актуальной, а использование инновационных и информационных технологий раскрывает огромные возможности компьютера как средства обучения и позволяет создать удивительный мир знаний, доступный каждому. Использование инновационных технологий способствует высокой личностной включенности в обучение, быстрому доступу к информации и повышению у обучающихся познавательной мотивации к обучению.

Под учебными Интернет-ресурсами понимаются текстовые, аудио- и визуальные материалы по различной тематике, направленные на организацию учебно-познавательной деятельности – целенаправленного, систематически организованного, управляемого извне или самостоятельно взаимодействия субъекта образования с окружающей действительностью, результатом которого является овладение им на уровне воспроизведения или творчества системой научных знаний и способов деятельности, а также его развитие:

- 1) Hotlist
- 2) Multimedia Scrapbook
- 3) Treasure Hunt
- 4) Subject Sample
- 5) WebQuest

WebQuest – сценарий организации проектной деятельности обучающихся по любой теме с использованием ресурсов сети Интернет, включающий все компоненты четырех указанных выше учебных Интернет-ресурсов и предполагающий проект с участием студентов.

Образовательный WebQuest – это сайт в Интернете, с которым работают обучающиеся, выполняя ту или иную учебную задачу. Разрабатываются такие веб-квесты для максимальной интеграции Интернета в различные учебные предметы на разных уровнях обучения в учебном процессе. При использовании WebQuest развиваются следующие компетенции: самообучение и самоорганизация, решение профессиональных задач через использование информационных технологий, умение обосновывать свой выбор в решении задач, а также навык презентации и публичного выступления.

Различают два типа WebQuest: для кратковременной (цель: углубление знаний и их интеграция, рассчитаны на одно-три занятия) и длительной работы (цель: углубление и преобразование знаний учащихся, рассчитаны на длительный срок - может быть, на семестр или учебный год). Особенностью образовательных WebQuest является то, что часть или вся информация для самостоятельной или групповой работы учащихся с ним находится на различных веб-сайтах. Кроме того, результатом работы с WebQuest является публикация работ учащихся в виде веб-страниц и веб-сайтов.

Рассмотрим этапы работы над проектом на примере WebQuest, который был проведен в "Колледже нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева" по теме "Great Britain".

1 этап – предварительная подготовка.

Преподаватель определяет для себя тип WebQuest – для кратковременной или длительной работы, как будет выполняться индивидуально или в группах, каков конечный результат, также отбирает ресурсы сети Интернет.

2 этап – название WebQuest «Great Britain». Ставится проблема и описание роли. «Вы менеджеры в туристической фирме и вам нужно подготовить маршрут для поездки в Великобританию. Для выполнения задания вам нужно отправиться туда. Вы можете вести свой дневник путешествий на страницах блога [www. blogspot.com.](http://www.blogspot.com)»

3 этап – объясняется, что обучающиеся должны проделать в процессе работы. «Помните, что вы изучаете маршрут, чтобы рассказать о нем туристам. Вы должны посетить несколько мест (столицу, исторические памятники ,места для отдыха, достопримечательности)»

4 этап – процесс работы. (Описание процедуры работы, которую нужно выполнить. «Сделайте фотоотчет по вашему маршруту. Запишите ответы на

вопросы в вашем дневнике-наблюдений. Когда закончите отчет, будьте готовы отвечать на вопросы учителя и группы»)

5 этап - информационные ресурсы. Список ресурсов (закладки веб-сайтов), необходимого для выполнения задания.

(about-britain.ru; greatbritain.ru; www.dsbw.ru/uk)

6 этап - оценивание. Каждый WebQuest содержит раздел оценки выполнения работы.

Итак, современные образовательные Интернет-ресурсы позволяют организовать индивидуально-ориентированную, объектно-субъектную модель педагогического взаимодействия преподавателя и обучающегося.

7. Контролирующие функции.

Важно отметить, что преподаватель, выполняя роль помощника (наставника, тьютора), использует современные образовательные Интернет-ресурсы в качестве «объекта», с помощью которых реализуются образовательные потребности обучающегося. При снижении уровня внешней зависимости обучающегося от преподавателя непосредственный контакт с ним сохраняется, поскольку именно преподаватель помогает обучающимся в выработке индивидуальной стратегии овладения учебной дисциплиной, используя при этом возможности современных информационных и телекоммуникационных технологий.

Реальное размещение WebQuest в сети позволяет значительно повысить мотивацию обучающихся на достижение наилучших учебных результатов. Современные образовательные Интернет-ресурсы позволяют организовать индивидуально-ориентированную, объектно-субъектную модель педагогического взаимодействия преподавателя и студента.

Итак, использование технологии WebQuest – это удобная форма работы для активизации учебной деятельности, повышения интереса обучающихся к предмету «Иностранный язык», стимулирования познавательной активности, что позволяет им получать и усваивать большое количество информации, способствует приобретению различных навыков чтения, говорения и аудирования.

Результатом правильной организации работы наставника с педагогом будет повышение уровня эффективности уроков педагога и, в следствии, будут улучшаться мотивированность, осознанность обучающихся и качество обучения студентов среднего профессионального образования.

Литература:

- 1) <https://www.teachingenglish.org.uk/ru/professional-development/teachers/knowning-subject/t-w/webques>
- 2) <https://www.bookwidgets.com/blog/2016/09/the-ultimate-webquest-creator>
- 3) <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-webquest-v-sovremennom-obrazovanii>
- 4) www.wearelinguist.narod.ru (Алгоритм разработки веб-квеста)
- 5) [https:// www.rubistar.4teachers.org](https://www.rubistar.4teachers.org) (Создание бланков оценки)

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Никонова А.В.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Сегодня в век инноваций в современном образовании мы все чаще возвращаемся к мысли о необходимости возрождения такого явления, как наставничество. Наставничество – в наши дни – тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности.

В колледже мы предполагаем прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки. Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи: наставник – воспитанник – обратная связь.

Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества. Таким образом, наставничество – это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации студентов, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта и, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности.

Из чего же должно складываться наставничество? По нашему мнению, можно выделить несколько этапов взаимодействия наставника и воспитанника. На первом этапе наставничества необходимо выстроить отношения со студентом таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе дальнейший процесс наставничества не будет иметь смысла. Здесь наставнику необходимо быть внимательным к воспитанникам, чтобы понять, какие цели и мотивы двигают их к обучению в вузе.

На втором этапе нужно рассказать студентам о нормах и правилах, ценностях, исторически сложившихся традициях и культуре, так называемых героях, мифах и легендах учебного заведения, в котором воспитанникам предстоит провести 4 года.

На третьем этапе, когда наставник начнет получать обратную связь от студентов, необходимо будет начать реализацию адаптационной программы, попутно анализируя результаты и корректируя процесс наставничества. Для того, чтобы осуществлять наставническую деятельность, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах работы, межличностных

коммуникациях, повышать квалификацию в областях психологии, педагогики, методики преподавания дисциплин.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Кроме того, успешный процесс наставничества сформирует среди студентов категорию тех молодых специалистов, у которых возникнет и укрепится желание остаться в научно-педагогической профессии и продолжить дело наставничества, таким образом, колледж сам будет «растить» свои педагогические кадры.

Подводя итог вышеизложенному, можно в колледже получить образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно. Именно для этой цели необходим наставник в системе среднего профессионального образования.

Список использованной литературы:

1. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
2. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНОГО СТУДЕНЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

*Никошина Н.И.,
ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум»*

Целевая модель наставничества студентов, осваивающих программы среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества для Нижекамского индустриального техникума: студент – студент; педагог – студент; работодатель – студент.

Целью реализации формы наставничества «педагог – студент» является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в техникуме.

При этом задачами наставничества является:

- формирование и развитие гибких навыков у студентов;
- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный на первую или высшую квалификационную категорию.

В системе современного образования преподаватели имеют большой выбор методов и способов обучения подрастающего поколения. Несомненно, самым результативным в наставничестве на сегодняшний день является метод проектов.

Данный метод стал особенно актуальным как способ наставничества в работе со способными и одаренными студентами на уроках общеобразовательных дисциплин по нескольким причинам:

1. метод проектов формирует динамичную, инициативную и самостоятельную позицию в обучении;
2. метод проектов способствует развитию творческих, познавательных навыков и критического мышления;
3. метод проектов развивает у студентов умение ориентироваться в информационном пространстве, развивает навыки применения полученных знаний из разных областей в теории и на практике, в дальнейшей профессиональной деятельности;
4. метод проектов развивает коммуникативные, исследовательские умения, самостоятельность, которые востребованы работодателями в современном обществе.

Нами данный метод используется при работе с одаренными студентами, когда в учебном процессе возникает какая-либо исследовательская, творческая задача, для решения которой требуются интегрированные знания из различных областей. На уроках русской литературы мы используем чаще всего мини-проекты, рассчитанные на 2 урока, или же исследовательские проекты, работа над которыми ведется в течение недели за счёт внеаудиторных самостоятельных часов. При использовании такого метода в учебном процессе студенты осваивают различные виды проектов: информационные, практико-ориентированные, творческие, исследовательские, ролевые [1, с. 14].

Работа над проектами ведется как с группами на уроках гуманитарных дисциплин, так и с отдельными одаренными студентами на занятиях студенческого клуба «Эрудит» Нижнекамского индустриального техникума. В первый год обучения студенты осваивают практико-ориентированные, исследовательские, информационные и творческие проекты. При этом ребята создают такие проекты, которые в дальнейшем можно использовать в жизни группы, индустриального техникума, базового предприятия (учебные пособия для кабинета, методические рекомендации для учителей или студентов, интерактивные приложения и др.).

В структуру проекта включают:

- проблему (организационные формы - рассказ, беседа, лекция);
- проектирование (организационные формы - тренинги, беседа, «мозговой штурм», самостоятельная работа, ролевые и учебно-деловые игры);

- поиск информации (организационные формы - практикум, самостоятельная работа, консультация, лабораторная работа,);
- итог проекта (онлайн-пособие, рекламный ролик, видеофильм, методические рекомендации, реклама, сценарий урока, внеклассного мероприятия, методический бюллетень, газета, методический сборник, справочник, плакат, буклет);
- презентацию (урок-презентация, научная конференция, «круглый стол», пресс-конференция).

При исследовательской работе студенты опираются на рекомендации кандидата педагогических наук Н. Ю. Пахомовой [2, с. 7]. Наша задача как наставника в проектной деятельности – помочь студентам реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Наставники, используя такой метод работы со студентами приобретают опыт наставнической деятельности; получают возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития; пополняют личное портфолио для участия в профессиональных конкурсах, научных конференциях и т.д.; повышают собственный рейтинг среди студенческого и педагогического сообщества техникума.

В целях планирования, мониторинга, оценки результатов наставник ведет записи (дневник), в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы [3, с.43]. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества. Результаты деятельности наставника оценивает заместитель директора по научно-методической работе Айсалимова И.С. 1 раз в семестр при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

Результатом всей этой работы стали достижения обучающихся в конкурсах разного уровня: всероссийских, республиканских и муниципальных. Поэтому ключевым направлением в работе организации проектной деятельности в учебном процессе должно стать содействие закреплению успешного опыта наставничества и дальнейшего внедрения данной технологии в практику. Именно наставничество стимулировало обучающихся в самосовершенствовании, способствовало их профессиональной и личностной самореализации.

Список литературы

1. Батышев А.С. Управление наставничеством. Методические рекомендации. -М.: Госпрофобр, 1983. 50с.
2. Пахомова, Н. Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении: пособие для учителей и студентов педагогических вузов. - 3-е изд., испр. и доп. [Текст] / Н. Ю. Пахомова. - М.: АРКТИ, 2005 г.

3. 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.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КОЛЛЕДЖЕ: РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПЕДАГОГОВ

*Никулина С.Н.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

В настоящее время использование интерактивных технологий в образовании становится все более значимым. Однако, не все педагоги обладают достаточным опытом работы с такими технологиями. Для того чтобы повысить квалификацию педагогов и помочь им адаптироваться к новым условиям, в колледжах внедряется наставничество. В данной статье мы рассмотрим роль наставничества в развитии профессиональных навыков педагогов в контексте использования интерактивных технологий в Нижекамском педагогическом колледже.

Преподаватели Нижекамского педагогического колледжа проходят обучение по работе с различными интерактивными платформами. Они учатся работать в платформах Сферум и Moodle, которые позволяют создавать интерактивные уроки, тесты и задания. Кроме того, преподаватели учатся работать в электронной библиотеке Юрайт, которая облегчает подготовку и проведение уроков. Изучение сервисов Яндекс значительно облегчило работу педагогов, позволяя им быстро отвечать на вопросы студентов и помогать им в решении проблем.

Интерактивные технологии позволяют педагогам создавать более интересные и эффективные уроки, которые лучше удерживают внимание студентов. Они также позволяют педагогам проводить онлайн-конференции и вебинары, что упрощает коммуникацию между преподавателями и студентами.

В Нижекамском педагогическом колледже студенты также проходят обучение в области интерактивных технологий. Они учатся создавать интерактивные уроки, тесты и задания, а также проводить онлайн-конференции и вебинары. Кроме того, студенты готовятся к участию в конкурсах и олимпиадах, таких как чемпионатах по профессиональному мастерству «Профессионалы».

Таблица 1.

Примеры приложений и сервисов, которые облегчают работу преподавателей.

Название приложения, сервиса	Описание

Название приложения, сервиса	Описание
Сферум	Информационно-коммуникационная платформа, где можно общаться с учениками и коллегами, обмениваться файлами, проводить онлайн-звонки, хранить важные документы в облаке
Model	Веб-система для организации дистанционного обучения и управления им
Tilda	Базовый конструктор сайтов, на котором можно собирать интерактивные веб-страницы с учебными материалами.
VK WorkSpace	Сервис включает всё для организации как классной, так и общеколледжной работы. Состоит из VK WorkMail (облако Mail.ru), VK WorkDisc, VK Teams и Sendbox.
Яндекс.Документы	Сервис подойдёт для удалённой организации внутренних совещаний, родительских собраний и уроков.
Яндекс.Формы	С помощью этого сервиса преподаватель может проводить квизы и тесты среди учеников, а также собирать обратную связь от студентов.
Яндекс.Трекер	Программа может пригодиться преподавателям для общения с коллегами и ведения документооборота.
VK Клипы	Платформа для создания учебных видеоматериалов.
Joyteka	Конструктор квестов.
еТреники	Конструктор тренажёров.
УДОБА	Конструктор учебных ресурсов.

В Нижнекамском педагогическом колледже наставничество в области интерактивных технологий является важной частью образовательного процесса. Программы обучения, мастер-классы и обучение студентов позволяют колледжу успешно реализовывать интерактивные технологии в образовательном процессе и готовить квалифицированных специалистов.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ РАБОТЕ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ: ОПЫТ ВНЕУРОЧНОЙ РАБОТЫ

*Гарипов Л.Ф., Новикова И.Н.,
ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж»*

Опыт реализации моделей дистанционного образования свидетельствует о разнообразии форм морального и материального ущерба, к которому может привести обучающихся пребывание в Интернет-среде.

Сделаем акцент на следующие последствия:

- личные данные пользователей (паспортные данные, дата рождения, информация о банковских счетах, адрес проживания, телефон и т.п.) могут быть использованы Интернет-мошенниками для оформления кредитов, осуществления покупок, он-лайн платежей, вымогательства;
- загрузка непроверенных программ и вирусов может повредить операционную систему и данные компьютера;
- сетевое общение с незнакомыми людьми может привести к нежелательным последствиям, в том числе посещение сайтов, предназначенных для взрослой аудитории пользователей (18+);
- чрезмерное использование развлекательных ресурсов сети Интернет (сетевых игр) может привести к Интернет-зависимости, игромании подростков.

Насколько в процессе обучения мы сможем научить обучающихся сетевому общению, настолько они будут готовы к реальному безопасному взаимодействию с другими людьми в сети Интернет на протяжении всей жизни.

Безусловно, у многих учащихся уже есть определённый опыт Интернет-общения, и они знакомы с технологическими аспектами сетевого взаимодействия, но не всегда владеют правилами сетевого этикета и правилами личной безопасности в виртуальной среде.

В этой связи возникает острая необходимость в обращении внимания на вопросы информационной безопасности, причём не только обучающимися, но и всеми участниками образовательного процесса: учащимися, учителями и родителями.

Информационная безопасность учащихся – это чрезвычайно важная задача, решение которой требует не единовременных, а постоянных действий со стороны всех участников образовательного процесса.

Решая данную задачу, в нашем колледже мы делаем акцент на внеурочные мероприятия и классные часы, чаще всего через игровые формы проведения таких занятий.

Так, на протяжении трёх лет нами успешно проводится игра среди первокурсников «Безопасный Интернет», организованная по принципу проведения популярной телевизионной игры «Сто к одному», занимает около 45 минут.

Игра проводится в 3 этапа.

Простая игра. Ведущий по кругу опрашивает игроков, которые называют ответы на вопрос. Если версия присутствует на табло, она открывается и очки, соответствующие версии, переходят в «фонд» команды, давшей ответ. Если же её нет, команде засчитывается промах, слово передаётся второй команде. Игра проходит до тех пор, пока все промахи не будут исчерпаны.

По окончании игры ведущий открывает оставшиеся строки, если таковые имеются.

Двойная игра и тройная игра. Двойная и тройная игры происходят аналогично простой игре, но с разницей, что очки за каждую угаданную строку удваиваются или утраиваются соответственно.

Игра «наоборот». Игра «наоборот» отличается от прочих тем, что для команды наиболее выгодно угадывать не первую строчку табло, а пятую или шестую, т.е. наименее популярный ответ.

Проведение данной игры позволяет решать ряд задач:

- учебно-познавательные:

- расширить знания студентов об угрозах в сети Интернет и способах их распространения;
- формировать навыки поведения в информационном обществе с целью обеспечения информационной безопасности в сети Интернет;
- создавать условия для развития положительной мотивации к учению, стимулировать развитие творческих возможностей, обучающихся;
- развивать способность к самостоятельной информационно-познавательной деятельности;
- создавать условия для применения полученных знаний;

- учебно-практические:

- совершенствовать умения и навыки работы в группах;
- совершенствовать умения ясно, логично и точно излагать свою точку зрения;
- совершенствовать речевые умения — комментировать, уточнять;
- совершенствовать умения анализировать и систематизировать информацию;

- воспитательные:

- содействовать воспитанию положительного отношения к знаниям и процессу обучения, уверенности в своих силах, аккуратности при выполнении записей;
- способствовать осознанию практической ценности правил безопасности в сети Интернет.

По окончании игры студентам раздаются Памятки «Правила поведения в сети Интернет» из 11 правил, которые перед этим совместно обсуждаются.

В ходе обсуждения особо делаются акценты на:

- работу с антивирусными программами
- на запись новых данных на компьютер
- на работу с электронной почтой и обновлениями
- на создание надёжных паролей

- отправку куда бы то ни было сообщений
- на использование наиболее надёжных браузеров
- на резервное копирование данных
- на использование брандмауэра

Кроме данного внеклассного мероприятия в рамках Всероссийского проекта «Урок цифры» в колледже в прошлом году впервые были проведены и проводятся до сих пор 15-минутные классные часы среди первых и вторых курсов студентов, а со следующего года – будем проводить только среди первокурсников по темам: «Квантовый мир: как устроен квантовый компьютер», «Исследование кибератак».

Платформа содержит разделы не только для обучающихся и педагогов, но и для родителей. А материалы содержат видеолекции, тренажёры и методические рекомендации.

После прохождения тренажёров студенты получают сертификаты на свою эл. почту, пополняя таким образом своё портфолио.

Практическое применение знаний, полученных на подобных классных часах и внеклассных мероприятиях, даст возможность повысить информационную грамотность студентов, что впоследствии благотворно скажется в их будущей профессиональной деятельности.

Список источников

1. <http://svoya-igra.org>
2. <https://урокцифры.рф/>

НАСТАВНИЧЕСТВО МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО) ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ В УСЛОВИЯХ ГАПОУ «ЧИСТОПОЛЬСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ им. Г.И.УСМАНОВА»

*Нуретдинова Н.С.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г. И. Усманова»*

Проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее того, как удержать их в системе среднего профессионального образования, существует.

Не секрет то, что по окончанию вуза, начинающий преподаватель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодому педагогу необходимо сразу работать наравне с опытными коллегами. Особенно остро стоит данная проблема в плане преподавателей специальных дисциплин, во-первых – получая образование по той или иной специальности мало кто уже строит планы, что в дальнейшем будет работать в сфере среднего

профессионального образования. После окончания вуза, помимо того, что он должен иметь определенный производственный опыт работы по профилю специальности еще необходимо получить педагогическое образование. Появление таких молодых специалистов в системе СПО это сегодня большая удача. Главная задача удержать, оказать всю необходимую помощь для профессионального его становления.

В центре внимания ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова» работа с начинающими преподавателями, целью которой является оказание помощи молодым педагогам адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, привить умения адаптации в различных профессиональных ситуациях, способствовать раскрытию их творческих способностей и профессиональных качеств, навыков применения знаний и навыков на практике; выработать способность поиска информации для решения определённой проблемы, коммуникабельность, контактность. При этом уделять внимание законам общения, дидактики, использование технических средств обучения, включая составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке.

Не мало требований предъявляется будущему преподавателю профессионального образования.

Одна из целей методической службой нашего учебного это подготовка таких кадров.

Задачи:

- мобилизация личного адаптационного ресурса начинающих педагогов и улучшения средовых условий для адаптации;
- разработка и актуализация способов закрепления начинающих (молодых) педагогов в техникуме;
- обеспечение условий для реализации индивидуальных и корпоративных проектов профессионального развития молодых педагогов;

Составлена «Дорожная карта развития начинающего педагога», которая состоит из следующих этапов:

- ✓ внетехникумовская активность;
- ✓ образовательные модули;
- ✓ практические занятия, тренинги;
- ✓ проекты и исследования;
- ✓ внутехникумовская активность;
- ✓ сопровождение наставника;
- ✓ профессиональные состязания.

В ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова» уделяется большое внимание на создание гибкой и мобильной системы наставничества, с целью разрешения возникающих педагогических проблем в период адаптации молодого специалиста. В рамках предметно-цикловой комиссии для молодого специалиста закрепляется педагог-наставник – наставник-предметник того же предметного направления, что и молодой преподаватель, который способен осуществлять всестороннюю методическую

поддержку, повысить его профессиональную компетентность. Поддержка опытного педагога для начинающего педагога просто жизненно необходима. При выборе наставника администрация техникума учитывает обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

Для дальнейшего повышения своей профессиональной компетентности молодые (начинающие) преподаватели техникума посещают уроки, мастер классы опытных педагогов, консультируются по возникающим вопросам.

Кроме того, педагог-наставник, методическая служба, помогают молодым специалистам в презентации своих педагогических открытий: на выступлениях во время проведения конференций различного уровня, при подготовке публикаций в методических сборниках, при участии в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Все это позволяет повысить мотивацию начинающих (молодых) специалистов к педагогической деятельности.

Список использованных источников

1. Дзюк Т.И. «Школа начинающего педагога в колледже»/Журнал СПО №3, 2009 г.
2. Круглова И. «Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя»/ Журнал «Народное образование» №9, 2009 г.
3. Гибадатулина Э.А. «Затруднения в деятельности молодых педагогов»/Журнал «Специалист» №2, 2009 г.

НАСТАВНИЧЕСТВО И ЕГО РОЛЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ НАЧИНАЮЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

*Нурмухаметова М.С.,
ГАПОУ «Набережночелнинский медицинский колледж»*

На современном этапе развития общества система среднего профессионального образования претерпевает существенные изменения. Сегодня колледжи призваны играть определяющую роль в формировании высокопрофессионального кадрового резерва. Перед профессиональным образованием стоит много задач, но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – преподавателе. При реализации на практике основных нововведений в образовательной организации именно педагог является основной фигурой.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях:

воспитании, обучении, развитии студентов; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Преподавателям, не имеющим педагогического образования, приходящим из практического здравоохранения - приходится тяжелее всего. Так как их учили, учить уже нельзя, а по-другому, как учить, они не умеют и не знают. Меняются не только технологии и средства обучения, требования к результатам обучения, меняются и сами студенты. Меняются их возможности, потребности, отношение к учебе.

Устраиваясь на работу в колледж, начинающие педагоги, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных знакомством с педагогическим коллективом, с группой, со вступлением в новую должность – преподавателя. Неспособность грамотно выбрать учебный материал, рассчитать время учебного занятия, логично выстроить этапы учебного занятия, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем на пути педагога-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем, а администрация и студенты, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Преподавание – это особая специфическая форма деятельности, и часто бывает так, что человек отличный специалист в области практического здравоохранения, но испытывает огромные проблемы при реализации образовательного процесса. В динамичных условиях современности не все могут быстро ориентироваться, где, у кого и чему учиться. Нарастает тревога, агрессивность, эмоциональная неудовлетворенность.

В нашем колледже, для каждого нового преподавателя, особенного из практического здравоохранения, формируется индивидуальный маршрут педагогического самостановления «Педагогический дуэт», который включает в себя двухнедельную педагогическую стажировку на рабочем месте и работу с наставником.

Программа стажировки предусматривает работу непосредственно на рабочем месте по овладению педагогическими технологиями и педагогическими приемами в профессиональной деятельности, связанными с профилем образовательной организации, ознакомлению с нормативными документами регламентирующими образовательную деятельность, организацией предприятия, охраной труда.

В процессе стажировки изучается специфика работы в медицинском колледже, углубляются специальные знания в области педагогики и психологии, организации процесса теоретического и практического обучения.

Стажировка дает возможность преподавателям непосредственно на практике ознакомиться с новыми педагогическими приемами и полнее проявить свои знания и умения.

Наиболее эффективным в этом направлении является участие в образовательном процессе: посещение учебных теоретических и практических занятий, открытых учебных занятий, круглых столов, семинаров, получение консультаций по заявленной проблеме у сотрудников колледжа, участие в совещаниях, методических и педагогических советах, заседаниях ЦМК, деловых встречах. Такая форма вовлечения преподавателя в педагогическую работу является наиболее практикоориентированной.

Весь процесс прохождения стажировки и первый год профессиональной деятельности проходит в совместной работе преподавателя-стажера и педагога наставника. Целью наставничества в колледже является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, формирование кадрового потенциала колледжа, привитие им интереса к педагогической деятельности. Регламентируется положением о наставничестве.

Вспомним знаменитую фразу «Кадры решают все». Успех образовательного учреждения зависит от успехов студентов, но за их успехами стоит титанический труд всего педагогического коллектива. Только люди, влюбленные в свою профессию, могут воспитать успешного студента. Наша задача в профессиональном образовании не только научить профессии, но влюбить в нее так, чтобы это стало делом всей жизни.

Библиографический список:

1. Кричевский Б. В. Искусство быть наставником // Непрерывное образование. 2017. № 3 (21). С. 6-7.

2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информ.-метод. материалы / авт.-сост.: Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. 2-е изд., доп. и перераб. Казань: Ин-т развития образования Республики Татарстан, 2020. 51 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО ОДНА ИЗ ФОРМ ПОДДЕРЖКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*Окрикова Р.К., Сибгатова А.А.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

Организация внеурочной деятельности подростков, всегда была и останется очень важной сферой деятельности педагогов. Занятия с обучающимися помимо уроков, общение с ними в более или менее свободной обстановке имеют существенное, а нередко и решающее значение для их развития и воспитания. Они важны и для самого педагога, так как помогает сблизиться с детьми, лучше их узнать и установить хорошие отношения, открывают неожиданные и привлекательные стороны личности преподавателя. Это дает преподавателю ощущение необходимости его работы, ее социальной значимости, востребованности, как сейчас говорят.

Однако, чтобы это происходило, надо знать, как организовать такую работу.

Методисты выделяют виды внеурочной деятельности, которые: познавательная деятельность, ценностно-ориентационная, общественная, эстетическая, досуговая. Понятно, что все они тесно связаны с воспитательным процессом и служат достижению определенных образовательных, воспитательных целей.

Познавательная деятельность направлена на развитие познавательных интересов, накопление знаний, формирование умственных способностей и пр. Организуется она в таких формах внеурочной работы, как экскурсии, олимпиады, конкурсы, лектории, недели книги и т.д.

Ценностно-ориентационная деятельность, по существу, представляет собой процесс формирования отношений к миру, формирования убеждений, взглядов, усвоения нравственных и других норм жизни людей — всего того, что называют ценностями. Классный руководитель имеет богатые возможности стимулировать выработку школьниками отношений, взглядов на жизнь в различных формах внеурочной деятельности: беседы по социально-нравственной проблематике, классные собрания, дискуссии, диспуты. Конечно, усвоение воспитанниками социальных ценностей происходит и во всех других формах и видах деятельности.

Общественная деятельность предполагает участие школьников в органах управления школой, различных ученических и молодежных объединениях в школе и вне ее, участие в трудовых, политических и других акциях и кампаниях. Это происходит в таких формах, как работа по самообслуживанию, уборка в детском доме, выборы и работа органов управления, вечера, праздники и пр.

Эстетическая деятельность развивает художественный вкус, интересы, культуру, способности детей. Трудно переоценить значение эстетических занятий воспитанников, которые могут быть организованы особенно эффективно вне дома в специальных учреждениях дополнительного образования, клубах. Педагоги, однако, тоже имеют возможность проводить эту работу в следующих формах: инсценировки, конкурсы, театры, концерты, фестивали, экскурсии в музеи, посещения театров и многое другое.

Досуговая деятельность означает содержательный, развивающий отдых, свободное общение, в котором инициатива должна принадлежать воспитанникам, однако воспитатель не должен быть сторонним наблюдателем, помнить о своих функциях воспитывающего взрослого. Сюда же можно отнести и спортивно-оздоровительную деятельность. Свободное общение, досуг воспитанников могут проходить в самых разных формах: игры, праздники, вечера отдыха, коллективные дни рождения, соревнования, совместные прогулки, походы и пр.

Педагог должен многое знать и уметь для методически правильной организации всех этих форм работы. Прежде всего, в педагогике воспитательной работы не очень ясно само понятие «форма работы» и часто ее трудно отличить от метода. Однако для педагога важно все же знать, как он

организует деятельность обучающихся, какими он обладает возможностями, так сказать, методическим арсеналом.

Заметим в связи с этим, что коллективные, массовые переживания вроде бы занимают большое место в современной жизни, особенно молодежи: рок-концерты, дискотеки, «тусовки» неформалов. Но, увы, не говоря уж о содержании и характере этих представлений, шум и внешние эффекты там часто заполняют внутреннюю пустоту, не оставляют места глубокому внутреннему переживанию. В современной жизни, очевидно, вообще много шума и нет тишины, которая помогла бы человеку открыть самого себя. При организации жизни школьников надо предусмотреть, чтобы в ней были моменты молчания, наполненного созерцанием, проникновением в явления, открытием нового в окружающем мире, людях, себе.

Положительно воздействует на обучающихся совместная работа, шире — различная деятельность, любой труд. Это разные виды работ в доме, также развитию трудовых навыков подчинена работа кружков, процесс дежурства по уборке помещений и территории.

Задачей современных педагогов является воспитание в детях самостоятельности принятых решений, целенаправленности в действиях и поступках, развития в них способности к самовоспитанию и саморегулированию отношений. В современных условиях, когда динамичная и порой непредсказуемая социально-политическая обстановка в стране значительно усложнила воспитательный процесс, когда подрастающее поколение, вобрав в себя все недостатки общества в его переломный период, становится все более также непредсказуемым, проблемы нравственности, нравственной культуры, нравственное воспитание выдвигается на одно из первых мест, как основа прежде всего гуманистического воспитания молодежи в обстановке рыночных отношений, требующей не только самостоятельности, гибкости, деловитости, но и воспитание новой личности, ориентированной на нравственные общечеловеческие ценности, чтобы и рыночная экономика была сформирована с человеческим лицом: для блага человека.

Выявленные тенденции требуют кардинального осмысления системы внеурочной воспитательной работы с позиции создания условий для выбора ребенком индивидуальной, соответствующей его возможностям и склонностям, ценностям родителей и общества траектории развития за рамками урока. Очевидно, что позитивная динамика эффективности такой деятельности может быть лишь при детальном изучении и сбалансированном сочетании интересов и потребностей всех участников образовательного процесса.

В нашем техникуме вот уже несколько лет проводится Всероссийский конкурс индивидуальных студенческих проектов «Формула профессионального успеха». В рамках этого конкурса работы оцениваются по следующим номинациям: «Лучший индивидуальный информационный проект», «Лучший индивидуальный исследовательский проект», «Лучший индивидуальный творческий проект», «Лучший индивидуальный прикладной проект», «Лучший

индивидуальный социальный проект» и «Лучший индивидуальный бизнес-проект»

Так же организована работа интерактивных профориентационных площадок: «Инфоквилт», «Интеллектуариум», музейный веб-квест, творческая лаборатория, брифинг - зона «Открытый микрофон», медиа-центр «PRO_профессии», флешмоб-зона для танцев, ток-шоу «Быть или не быть фриланс-профессии?», фуд-арт, студия-hair «ППП-ап и ПОП-арт». Их смогли посетить участники конкурса и учащиеся из чистопольских школ: Лицей №2, Гимназия №2, СОШ №5, СОШ №16

В работе всех секций и площадок были задействованы студенты техникума в роли модераторов. Под руководством преподавателей-наставников студенты решали ряд образовательных и организационных вопросов, касающихся проведения конкурса, а также ряд стратегических задач.

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.

АКТУАЛЬНЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Попова М.С.,
ГАПОУ «Казанский строительный колледж»*

Формирование инновационной экономики предполагает развитую систему образования. В настоящее время интерес абитуриентов к среднему профессиональному образованию возрастает. Повышается осознание того, что успешное трудоустройство и высокий уровень доходов в будущем зависят от получения выпускниками востребованных рабочих профессий. Именно поэтому совершенствование системы профессионального образования является приоритетным направлением деятельности Министерства просвещения Российской Федерации.

Современный колледж в наше время не только служит учебным заведением для получения среднего профессионального образования, но также является передовой площадкой, отражающей вызовы нашего времени. Колледж активно занимается профориентацией молодежи и проводит социально-культурную, просветительскую и волонтерскую деятельность.

Стратегические направления развития системы подготовки кадров и формирования прикладных квалификаций в России до 2030 года включают в себя следующие ключевые приоритеты:

1. Модернизация Образовательного Содержания:

- Обновление и модернизация учебных программ для соответствия требованиям современного рынка труда.

- Внедрение инновационных образовательных технологий и методик.

2. Формирование Нового Ландшафта Сети СПО:

- Развитие новых образовательных центров и колледжей в стратегически важных регионах.
- Создание гибких механизмов взаимодействия между учебными заведениями и предприятиями для адаптации программ под требования рынка труда.

3. Финансовая Устойчивость и Целевая Поддержка:

- Повышение финансовой устойчивости образовательных учреждений.
- Предоставление целевой финансовой поддержки колледжам для реализации ключевых образовательных и инфраструктурных проектов.

4. Повышение Квалификации Кадров:

- Разработка и внедрение программ повышения квалификации педагогических и административных кадров.
- Обеспечение доступа персонала к современным образовательным практикам и методикам.

5. Развитие Культуры Профессиональных Соревнований:

- Содействие организации и проведению профессиональных соревнований и конкурсов среди студентов.
- Поддержка и поощрение инициатив в области профессионального развития через участие в соревнованиях.

Эти стратегические направления направлены на создание более гибкой, адаптивной и высокоэффективной системы подготовки кадров, способной быстро реагировать на изменения в экономике и обеспечивать высокий уровень подготовки специалистов для различных отраслей.

В Национальной системе квалификаций ключевую роль играют профессиональные стандарты, представляющие собой значимый элемент этой системы. Разработка этих стандартов осуществляется с активным участием профессионального сообщества, что обеспечивает их соответствие современным требованиям к конкретной профессии. Работодатели, в свою очередь, становятся влиятельным фактором в образовательной политике, воздействуя на содержание образовательных программ и формируя высокие стандарты качества профессионального образования и его результатам.

В системе национальной квалификации ключевое значение придается профессиональным стандартам, представляющим собой важный элемент этой структуры. Разработка этих стандартов вовлекает активное участие профессионального сообщества, что гарантирует их соответствие современным требованиям к конкретной профессии. Одной из главных целей профессиональных стандартов является установление связи между образованием и рынком труда. Фактически, в настоящее время происходит пересмотр основ профессиональных компетенций и профессионального образования в стране, поскольку профессиональные стандарты лежат в основе подготовки будущих специалистов.

Внедрение аттестации обучающихся и независимой оценки компетенций студентов и выпускников среднего профессионального образования (СПО) активно расширяется. Эта система предполагает проведение демонстрационных экзаменов, на которых обучающиеся представляют свои умения и навыки, приобретенные в процессе обучения. Участие независимых экспертов отрасли в оценке демоэкзамена обеспечивает объективность процесса. Демонстрационный экзамен стал обязательным этапом для выпуска студентов СПО на рынок труда, где они могут продемонстрировать свою готовность к профессиональной деятельности. Этот подход к оценке компетенций способствует более точному определению уровня подготовки студентов и обеспечивает соответствие их знаний и навыков требованиям рынка труда.

В рамках программы «Билет в будущее» активно реализуется профориентационное тестирование студентов, сопровождающееся значительным улучшением технической инфраструктуры колледжей и техникумов. Осуществляется создание современных мастерских, соответствующих международным стандартам, и развертывание ресурсных центров. Особое внимание уделяется повышению доступности и качества профессионального образования для лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

В колледжах создаются специализированные рабочие места, адаптированные для обучения студентов с инвалидностью. Эти шаги направлены не только на обеспечение высокого уровня подготовки специалистов, но и на создание благоприятных условий для инклюзивного образования. Это позволяет выпускникам колледжей расширить свои возможности на рынке труда, а также способствует интеграции лиц с инвалидностью в профессиональную среду.

В итоге, эти меры не только улучшают качество подготовки кадров, но и способствуют инновационному развитию экономики, подчеркивая важность системы профессионального образования в формировании квалифицированного и разносторонне подготовленного специалиста.

Список литературы

1. Глушко Д.Е., Демин В.М., Уразов Р.Н. Из 2020 в 2030: новая стратегия развития СПО [Электронный ресурс] // Аккредитация в образовании. 2020 № 6 (122). URL: <https://akvobr.ru/new/publications/158>
2. Лапин, В.Г. Цифровая образовательная среда как условие обеспечения качества подготовки студентов в среднем профессиональном образовании /В.Г. Лапин // Инновационное развитие профессионального образования. - 2019- № 1 (21). - С. 55–59. – Текст: непосредственный.

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЗАНЯТИЯХ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА У СТУДЕНТОВ СПО

Русина О.А.,
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж»

В настоящее время вопрос о роли советской концепции образования активно дискутируется в российском обществе. Сегодня российское сообщество уже не с таким оптимизмом смотрит на западные стандарты образования и стремится вернуться к доказавшим свою эффективность методам обучения советского периода развития страны. Умение работать с литературным текстом и доскональное знание грамматики стали уходить на второй план, в то время как навыки адекватного взаимодействия с представителями иноязычной культуры на иностранном языке вышли вперед. Возникает вопрос: «А почему у учителей в советской школе упор был на письмо и чтение?» По моему мнению, хороший учитель использовал учебник как инструмент обучения больше для домашнего задания и конспекта. А в классе должен был строить устную работу; аудирование, диалоги, чтение и так далее. Вот только аудирование он мог построить только с собой – в большинстве школ не было такой роскоши как лингафонный класс. И в лучшем случае был проигрыватель пластинок, подключенный к колонкам, чтобы можно было какой-то звук вывести. Качество было ужасным. Ну и разнообразие все этого было просто бедным. Поэтому и была проблема понимания: ученик слушал только учителя с его «рязанским английским». Другой момент: советская школа была ориентирована на письменные проверки знаний. И поэтому больше уделялось внимание той же грамматике в виде контрольных. И работу с грамматикой проще построить, чем заниматься аудированием[1, с.28].

Обучение языковым навыкам, а не изучение языка как системы – это именно то, что востребовано современным обществом. К сожалению, понимание того, что в языке, как и в информационных технологиях, есть простые пользователи, а есть программисты, понимается далеко не всеми преподавателями. Многие педагоги по-прежнему пытаются учить тем аспектам языка, которые могут быть востребованы только профессиональными лингвистами и филологами, уделяя внимание «теории» в ущерб «практике». И сегодня некоторые преподаватели стремятся добиться от своих студентов идеальной грамотности построения фраз и предложений, в результате, прививая им панический страх перед необходимостью говорить на иностранном языке. Ведь избежать ошибок весьма непросто, а говорить с ошибками НЕЛЬЗЯ. Таким образом, получается замкнутый круг. Чтобы говорить грамотно, необходимо много говорить, но ученик предпочитает говорить, как можно меньше, чтобы лишний раз не сделать ошибку. Преподаватель забывает основную формулу успеха в изучении языка: в числителе которой затраченное время и интерес учащегося, а знаменатель,

ухудшающий результат – это скованность и страх, создающие непреодолимый барьер [2, с.98].

Немаловажным фактором, влияющим на эффективность освоения иностранного языка в СПО, является недостаточное использование потенциала современных информационных технологий, как во время занятий, так и для организации самостоятельной работы обучающихся. Между тем, технологические возможности мультимедийных средств позволяют организовать разнообразную учебную деятельность студента, значительно повышают интенсивность, эффективность и мотивацию обучения. Это и возможность диалога человек – компьютер, это и работа с обучающими программами, когда учащийся самостоятельно формирует свои языковые навыки, это и свободное, прямое общение в устной и письменной форме с помощью интернета. Новое поколение студентов активно использует информационные технологии в повседневной жизни и ожидает их интенсивного применения в образовательном процессе [3, с.118].

Используя информационные ресурсы сети Интернет, можно, интегрируя их в учебный процесс, более эффективно решать целый ряд дидактических задач, в частности, на уроке английского языка:

а) формировать навыки и умения чтения, непосредственно используя материалы сети разной степени сложности;

б) совершенствовать умения восприятия иноязычной речи на слух на основе аутентичных звуковых текстов сети Интернет, а также подготовленных учителем текстов;

в) совершенствовать умения монологического и диалогического высказывания на основе проблемного обсуждения, представленных учителем или кем-то из учащихся материалов сети;

г) совершенствовать умения письменной речи, индивидуально, в письменной форме составляя ответы партнерам, участвуя в подготовке рефератов, сочинений, других видов переписки в процессе совместной деятельности партнеров;

д) совершенствование лексико-грамматических навыков, путем тренировки при помощи программ, игр, тестов [4, с.104] .

Сегодня цифровое обучение стало необходимым ресурсом для студентов и школ во всем мире. Для многих учебных заведений — это совершенно новый способ обучения, который им пришлось принять. Онлайн-обучение теперь применимо не только для обучения академиков, но также распространяется на внеклассные занятия для школьников. В последние месяцы спрос на онлайн-обучение значительно вырос, и он будет расти и в будущем.

Обращаясь к своему опыту, я могу сказать, что наиболее часто применяемый формат ИКТ — это мультимедийная презентация (МПП). Стоит отметить, что сейчас возможности Power point изучены и это позволяет создавать не только презентации, но и анимированные задания и игры. Сейчас у педагогов появилась возможность проходить курсы и изучать возможности этой программы [5, с.104].

Кроме этого, на своих уроках я использую онлайн-тесты (<https://www.englishgrammar.org/>). Этот сайт не просто предоставляет тесты с моментальной проверкой, но и секцию с объяснениями. Это полезная опция для студентов более высоких уровней.

Видео с объяснениями лексических и грамматических явлений английского языка с сайта www.engvid.com я предлагаю ребятам в качестве дополнительного материала для более детального, осмысленного изучения языковых явлений.

Помимо использования МПП для обучения чтению, я обращаюсь с анимированным книгам и текстам на сайте <https://www.starfall.com/h/>. Использование таких текстов вызывает интерес у школьников. И ссылка — это доступный материал, который можно легко распространить и передать в качестве домашнего задания для отработки основных правил чтения.

Использование ИКТ на уроках, конечно, требует соблюдения норм СанПин, об этом необходимо помнить, составляя планы и технологические карты уроков.

Можно с уверенностью сказать, что ИКТ и онлайн-обучение стали неотъемлемой частью современного урока. Сочетание различных видов работы на уроке с использованием информационных технологий может решить проблему развития мотивации учащихся. Учителю при наличии новейших технических средств легче осуществить личностно-ориентированный подход к обучению разноуровневых учащихся. Обучение при помощи современных компьютерных технологий несёт в себе огромный мотивационный потенциал, позволяет делать занятия более эмоционально и информационно насыщенными. Однако следует помнить, что коммуникативные задачи на уроке в первую очередь необходимо решать посредством живого общения с учителем и одноклассниками на иностранном языке.

Список использованной литературы

1. Альбрехт К.Н. Использование ИКТ на уроках английского языка // Электронный научный журнал «Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании». — 2010. <http://journal.kuzspa.ru/articles/45/> / дата обращения 1.06.2023
2. Колесникова А.И. О компетентностном подходе к преподаванию иностранных языков в неязыковом ВУЗе / Научный поиск. 2013. № 2.4. С. 28–30. Конкина Т.Е. Использование современных информационных технологий на уроках. / Фестиваль «Открытый урок» 2015.
3. Мороз Н.А. Использование современных технологий в процессе преподавания иностранных языков в ВУЗе / Академический вестник. 2007. № 2. С. 179–182.
4. Карамышева Т.В. Изучение иностранных языков с помощью компьютера: в вопросах и ответах. - СПб, 2000. С. 191.

5. Миролубов А.А. Основные вопросы методики преподавания иностранных языков в советской школе / Иностранные языки в школе. 2008. № 8. С. 120–128.

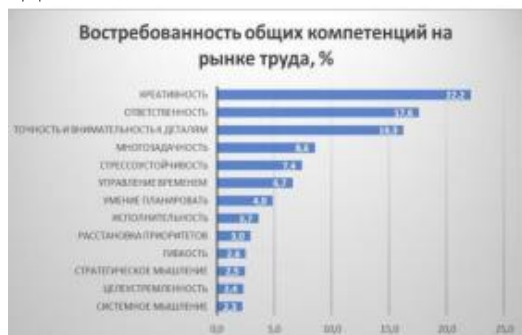
РАЗВИТИЕ SOFT SKILLS ЧЕРЕЗ ПРИМЕНЕНИЕ ГИБКИХ ПРОЕКТНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - СТУДЕНТ»

*Сагдиева Р.Ф.,
ГАПОУ «Лениногорский
музыкально-художественный педагогический колледж»*

Цифровой мир профессионального образования и его возможности, требования работодателей к подготовке специалистов, требования новых федеральных государственных образовательных стандартов, изменения личностного самоощущения современного подростка заставляют по – новому посмотреть на организацию педагогической деятельности педагога в колледже. Перед педагогическим сообществом встает цель по созданию определенных условий для того, чтобы осуществить подготовку и выпустить из стен колледжа специалиста, который сможет отвечать запросам передовых направлений технологического развития страны.

Условия и требования к проведению и сдачи демонстрационного экзамена, определяют новый формат работы педагога. Современный мир всё больше становится цифровым. А это означает, что и процесс образования должен также быть цифровым. Проблема заключается в том, что мир меняется очень быстрыми темпами, что педагог имеет дело со студентом, который не воспринимает «написанные на доске мелом прописные истины», что он сложно идет на контакт с печатными источниками для добывания знаний, что работодатель ждет к себе специалиста «нового формата». Педагог поставлен в условия поиска результативных путей построения образовательно – производственного процесса, где главным действующим лицом был, есть и будет студент. Педагог в широком смысле этого слова превращается в наставника в цифровом образовательно-производственном пространстве.

Анализируя значимость развития мягких навыков у специалистов со стороны работодателей, мы отмечаем, что развитие мягких навыков важны для работодателей.



Традиционные занятия со студентами в меньшей степени развивают такие навыки XXI века как критическое мышление и креативность. С данной проблемой отлично справляются уроки, использующие активные и интерактивные методы. Занятия, построенные на таких принципах, имеют практико-ориентированный характер и преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. Для реализации данных принципов, дополнением к образовательной программе среднего профессионального образования, мною разработана программа междисциплинарного курса внеурочной деятельности «Методист», которая подразумевает работу по следующим направлениям:

Раздел 1. Работа научного общества «Методист»

1. Введение в исследовательскую деятельность. Понятие исследовательской деятельности, ее значение. Актуальность темы исследования. Проблема, на решение которой направлено исследование. Объект и предмет исследования. Цель исследовательской работы. Задачи исследовательской работы. Гипотеза (предположение). Основные этапы работы, организация. Методы исследования.

2. Разработка плана написания статьи. Понятие «план», его структура. Классификация статей. Формат статей. Требования к структуре статьи. Порядок написания статьи.

3. Итоговая конференция. Публичное выступление в формате круглого стола с подведением итогов работы.

Раздел 2. Проектная деятельность в начальной школе

1. Введение в проектную деятельность. Понятие проектной деятельности в начальной школе. Цели и планируемые результаты обучения. Основные определения. Инициация проекта. Современное программное обеспечение для работы над проектом.

2. Подготовка паспорта проекта. Понятие «паспорт проекта», его структура. Постановка целей, задач, выявление гипотезы.

3. Реализация проекта. На базе СОШ в процессе педагогической практики. Мониторинг реализации проекта и оценка его эффективности.

4. Публичная защита проекта. Публичное выступление в формате круглого стола с подведением итогов работы.

Раздел 3. Профессиональное воспитание

1. Конкурс презентаций «Профессия моей мечты». Подготовка и публичная защита подготовленных конкурсных презентаций. Подведение итогов конкурса.

2. Разработка проекта «Профориентация». Понятие «профориентация», ее значение в жизни ребенка. Инициация проекта.

Раздел 4. Методическая копилка

1. Интерактивная презентация «Мой урок SMART» Подготовка и публичная защита подготовленных конкурсных презентаций. Подведение итогов конкурса.

2. Инновационная методическая разработка «Дидактическая игра». Проведение консультации для участников конкурса. Публичная защита подготовленных методических разработок. Подведение итогов работы.

3. Информационный лабиринт «Современный урок в соответствии с ФГОС». Обучаемым раздаются листы, на которых представлены различные ситуации и вопросы, касающиеся структуры урока. Каждый может выбрать свой собственный путь, цель которого - пройти через лабиринт к окончательному решению, сделав наименьшее количество шагов.

4. PROF – КВИЗ «Инновационные методики и технологии в обучении». Выполнение максимального объема заданий квиза за минимальный промежуток времени. Подведение итогов. Награждение победителей

5. Веб-квест «Мастерская гения». Проведение консультации для участников. Разработка заданий квеста. Публичная защита. Подведение итогов.

6. Подготовка к демонстрационному экзамену по компетенциям «Преподавание в младших классах». Знакомство с критериями оценки конкурсного задания. Ознакомление с экзаменационным заданием, письменными инструкциями по выполнению задания.

Взаимодействие педагога-наставника и студента ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации, отработка умений и навыков, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами сети Интернет по определенным темам, подготовка и участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность и т. д.

Таким образом, главной целью образования становится формирование профессионально и социально компетентной личности, способной к творчеству и самоопределению в условиях меняющегося мира, обладающей развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию.

Список литературы

1. Андрюхина, Л. М., Ломовцева, Н. В., Садовникова, Н. О., Коновалов, А. А., Чебыкина, И. В. Готовность педагогов профессионального образования к работе в условиях цифровой образовательной среды // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 2. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=30563>

2. Дубицкий, В. В., Коновалов, А. А., Лыжин, А. И., Феоктистов, А. В., Неумывакин, В. С. Мастер производственного обучения 2.0: кадровый потенциал проекта «Профессионалитет» // Образование и наука. – 2022. – Т. 24. – № 1. – С. 67–100. – DOI:10.17853/1994-5639-2022-1-67-100

3. Потемкина, Т. В. Проблемы выявления профессиональных дефицитов учителей при проектировании программ повышения качества образования // Источник. – 2018. – № 1. – С. 30-37

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ И РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ

*Садовникова И.В.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

Сегодня перед образованием стоит важная задача научить обучающихся учиться, думать, ставить цели и грамотно действовать в выбранном направлении. На первый план выходят инновационные личностно ориентированные методы и технологии обучения. Среди таких технологий особое место занимает исследовательская и проектная деятельности, который я активно использую в своей деятельности.

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

При организации проектно-исследовательской деятельности наставничество дает возможность дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития исследовательских компетенций каждого ученика. Наставничество предполагает оказание помощи и поддержки не только одаренным обучающимся, но и детям, проявляющим инициативу для участия в работах исследовательского характера.

Научно-исследовательская деятельность должна быть педагогически организована. Я организую исследовательскую деятельность как на уроках, так и во внеучебной деятельности на разных уровнях и в различных формах.

Традиционными формами работы с обучающимися стали:

- ✓ практические занятия по освоению элементов исследовательской технологии;
- ✓ деловые игры с проектной и исследовательской направленностью;
- ✓ индивидуальные и групповые консультации;
- ✓ участие учащихся в разнообразных конкурсах исследовательских работ муниципального, регионального, Всероссийского уровней.

Наставник - учитель помогает «наставляемым» изучать методику проведения исследования, контролирует их работу по сбору материала, помогает обработать полученные данные.

Применение данной технологии даёт положительные результаты: наблюдается повышение доли обучающихся, включённых в исследовательскую деятельность; наши ребята, наставляемые, являются активными участниками

муниципальных, региональных и всероссийских конкурсов и конференций; увеличилось количество призовых мест в конкурсных мероприятиях; конкурсах профессионального мастерства, повысился уровень индивидуальных достижений. Наставничество в организации исследовательской деятельности дает возможность дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития исследовательских компетенций каждого ученика.

Сюда я добавляю перспективные направления: – развитие талантов; – профориентация; – профессиональная подготовка; – учебная мотивация; – поддержка в инклюзивном образовании; – реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

Отличительной особенностью данной программы является характер занятий – это групповые формы работы с разновозрастной категорией обучающихся, деятельностный режим, практико-ориентированная направленность обучения, проектная деятельность, что позволяет развивать исследовательские и творческие способности обучающихся.

Программа основывается на современных педагогических технологиях (метод проектов, обучение в сотрудничестве, использование игровых методик, информационных технологий). Данная программа позволяет осуществить проектный подход к занятиям, а также создать условия по передаче опыта, знаний и традиций обучающимся.

Данная дополнительная общеобразовательная образовательная программа педагогически целесообразна, т.к. при ее реализации учащиеся постигают информационно-коммуникационные технологии, которые в современном мире становятся важным и неотъемлемым компонентом, способствующим формированию социального сознания, прививают навыки профессиональной деятельности: проектной, поисковой.

Наставничество для меня – это широко используемый метод передачи опыта. Наставник – человек, обладающий высоким уровнем коммуникации, стремящийся безвозмездно, без назидания и доброжелательно помочь своему подопечному приобрести достаточный и необходимый опыт для овладения профессией.

Наставляемый при этом – обучающийся, который при взаимодействии с наставником решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Хорошим показателем наставничества для меня является результативность обучающихся в различных конкурсах, переход к самостоятельным решениям учебных творческих задач.

В основу метода проектной и исследовательской работы положена идея о направленности учебно-познавательной деятельности учащихся на результат, который получается при решении той или иной проблемы, в ходе совместного планирования деятельности наставника и обучающегося.

Я, в роли наставника, в ходе выполнения проекта учеником выполняю различные роли:

- мотиватора - создаю высокий уровень мотивации как залог успешной работы над проектом;

- наблюдателя - отслеживаю психолого-педагогический эффект, личностных качеств, самооценки, рефлексии;

- консультанта - организую участникам проекта доступ к различным информационным ресурсам;

- эксперта - анализирую результат выполнения проекта на разных этапах работы;

- руководителя - организую различные способы преодоления трудностей.

Таким образом, реализуя метод проектов, изменяется и позиция наставника - из носителя готовых знаний он переходит в организатора творческой и исследовательской деятельности ребенка.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ, ГОТОВЫХ К СОЗИДАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, САМООБРАЗОВАНИЮ И САМОРАЗВИТИЮ

*Сайранова Л.Р.,
ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж»*

Способы реализации энергии свойственной молодым людям, их интересы, притязания и амбиции повысили необходимость в поиске интересных форм образовательного процесса. Вот несколько вариантов, которые может использовать преподаватель в своей работе.

1. Стена с граффити для чтения

Стена граффити для чтения является местом, где учащиеся могли бы писать цитаты из книг, которые нас вдохновляют. Это мощные цитаты, произнесенные через героев книг, которые мотивируют нас быть лучше и помогают сделать наше общество лучше.

Наиболее оптимальный вариант в стиле кафе, где на черном фоне рисуют и пишут белым и цветным мелом. Смотрится современно и стильно. Притягивает внимание студентов. Также неплохо использовать пробковую поверхность — сейчас новые интерьеры учебных кабинетов оформляют ими. Раньше я просто печатала цитаты в свитках (есть шаблоны в WORD), вырезала и булавками закрепляла на стенде.

Такая стена - место, где студенты могут поделиться вдохновляющими цитатами из книг, которые они читают. И самое главное, могут заинтересовать других людей.

Начинает эту традицию преподаватель. Когда читаем определенное произведение, я натыкаюсь на хорошую цитату, записываю ее на стене, потом ее обсуждаем. «Почему персонаж так сказал? Можем ли мы применить это к нашей жизни? Имеет ли цитата смысл вне контекста?»

Затем я выбираю студента, который напишет свою первую цитату на нашей стене-граффити для чтения. Они остаются на доске. Там много еще места. Но, каждый раз подходят учащиеся и дописывают свою цитату. и вот вся стена исписана, она интересно выглядит. Студентам нравится оставлять свои автографы, видеть, что их записи читают. А какие интересные мысли и выводы делают они!

История и философия, социология, экономика, не говоря уже непосредственно о литературе – все эти дисциплины отлично подходят для повышения заинтересованности и расширения кругозора студентов через поиск цитат.

2. Создание буктрейлера на книгу.

Буктрейлер — это короткий видеоролик, рассказывающий в произвольной художественной форме о какой-либо книге. Цель таких роликов – реклама книг и пропаганда чтения, привлечение внимания к книгам при помощи визуальных средств. Буктрейлеры требуют минимальных затрат, их можно сделать дома самостоятельно.

Яркие зрительные и звуковые образы, быстрота смены картинки, краткость... Все это в итоге выглядит так заманчиво и привлекательно, что хочется сразу же познакомиться с книгой поближе.

Цель буктрейлера направлена на то, на что бы вы хотели обратить внимание потенциального читателя, который смотрит ваш ролик, чем собираетесь его заинтриговать, какие эмоции вызвать, как подтолкнуть его к прочтению книги. В интернете много информации о буктрейлерах. Например, в нашем городе Набережные Челны, молодежный центр «Нур» проводил конкурс буктрейлеров. Моя студентка получила 2 место с роликом на книгу «Белые цветы» А. Абсалямова. А первое место получила студентка, создавшая буктрейлер на тему Холокоста. Таким образом, художественные произведения, связанные с историей очень даже популярны. Если вы преподаете историю, такие темы как Великая отечественная война, война 1812 года, декабристы и т.п. несложно приготовить в силу множественного видеоряда на просторах интернета.

Современной молодежи предоставлена возможность заниматься тем, что ей действительно интересно. Узнавать что-то новое для себя, определяться – вот, что хочет и делает современное поколение. Педагог может скорректировать фокус внимания на личностный рост обучающегося.

РЕАЛИЗАЦИЯ ИДЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЕКТЕ «АССИСТЕНТ УЧИТЕЛЯ»

*А.Р. Рахманова, Е.В. Салимуллина,
Елабужский институт (филиал)*

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

2023 год Указом Президента России объявлен Годом педагога и наставника [1]. Это событие совпало с празднованием юбилейных дат великих русских педагогов-наставников: Д. К. Ушинского — 200 лет, А. С. Макаренко — 135 лет, С. Т. Шацкого — 145 лет, И. П. Иванова — 100 лет и др. Знаковым событием является и то, что Елабужский институт Казанского федерального университета отмечает юбилей — 125 лет со дня основания учебного заведения. В связи с этим проходят много мероприятий, на которых педагоги обмениваются опытом, развивают свои профессиональные навыки. Год педагога и наставника — это не только признание особого статуса учителя, но и повышение интереса молодежи к профессии.

23 июня 2023 года Российская академия образования представила «Концепцию развития наставничества в Российской Федерации», в которой отмечается, что «... наставничество не является в чистом виде «обучением» или «воспитанием». Это в действительности сложный симбиоз личного влияния зрелого носителя опыта и духовно-нравственных качеств на личностно и профессионально развивающегося человека, в том числе через различные формы их совместной деятельности» [2].

В отличие от традиционного профессионального обучения, наставническая деятельность — всегда внутренне мотивированная форма взаимодействия, посредничества, сотрудничества, как со стороны наставника, так и со стороны его подопечного: они оба нуждаются друг в друге, оба реализуют себя благодаря этому взаимодействию [3, с. 6].

Весомый вклад в развитие отечественного опыта наставничества был сделан великим русским педагогом К.Д. Ушинским. Константин Дмитриевич обнаружил, что от знания, профессионализма и педагогического мастерства наставника напрямую зависит скорость адаптации человека в новом для него деле. Таким образом, развитие самостоятельности входящего в жизнь человека, его способности действовать без помощи извне, является основной задачей и результатом наставничества [3, с. 6].

Одной из проблем в системе современного образования является нехватка педагогических кадров. Как привлечь в школу талантливых молодых учителей, а главное — удержать их? По нашему мнению, именно отсутствие наставничества или формальная работа по данному направлению является одной из важных причин оттока молодых специалистов из школ.

Вчерашний студент, выбравший для себя профессию учителя с первых же дней, испытывает затруднения при организации собственной педагогической деятельности. Мы уверены, что только система наставничества может

обеспечить необходимую базовую составляющую становления молодых педагогов, и оказать им помощь в овладении профессией.

Молодой педагог проходит сложный путь профессиональной адаптации, а далее и профессионального становления. Каким он будет специалистом, во многом зависит от того, как организована система наставничества в образовательном учреждении, куда он пришел работать. Развитие и организация системы наставничества должны вестись системно, планомерно, иметь конкретную практическую цель – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, адаптации в новых условиях развития образовательной системы школы, приобретении профессиональных навыков.

Елабужский институт КФУ уже 125 лет осуществляет высокую миссию – подготовку будущих учителей. Институт дает студентам фундаментальные академические знания, подкрепленные практикой с первых лет обучения. В 2020 году наряду с традиционной педагогической практикой в школе Елабужский институт предложил своим студентам новый проект в области педагогического образования – «Ассистент учителя». Проект направлен на увеличение доли практики в подготовке кадров, что является важным шагом для студентов в процессе профессионального становления.

Вот уже более 10 лет приоритетом направлением Казанского федерального университета является подготовка студентов в рамках программы «Учитель XXI века» - учителя, мобильного, креативного, способного использовать самые современные образовательные технологии. Стоит отметить, что уже несколько лет КФУ сохраняет позиции 1-3 место в стране и входит топ-100 среди лучших университетов мира в предметной области «Образование», по оценке международного рейтинга Times Higher Education. Университет обладает уникальной базой для педагогической практики, включая Университетскую школу, два лицея и детский сад.

Реализация проекта «Ассистент учителя» стала возможна с включением в состав Елабужского института обычной общеобразовательной школы города. Университетская школа стала площадкой роста будущих учителей. За три года участниками проекта «Ассистент учителя» стали более 260 студентов 3-4-х курсов, проявивших большой интерес к работе в школе: в 2020-2021 учебном году в нем принимали участие 90 студентов; 2021-2022 уч. год – 104 студента; 2022-2023 уч. год – 69 студентов.

Ассистент учителя – это студент Елабужского института КФУ, который закрепляется за учителем-предметником, выступающим в роли наставника, и выполняет следующие функции:

- проводит занятий по школьному предмету совместно с учителем-наставником (не менее 3 часов в неделю);
- проводит занятия с детьми группой продленного дня;
- проводит занятия по внеурочной деятельности;
- помогает моделировать и улучшать уроки в формате ФГОС и принципов цифрового обучения;

- в случае крайней необходимости на короткий период заменяет учителя на уроке;

- принимает участие в воспитательной работе Школы.

Таким образом, студенты-ассистенты – это не сидящие на задних партах сторонние наблюдатели, а активные участники образовательного процесса, которые ведут какой-то модуль урока, дополнительные занятия, кружковую работу.

Для студентов-ассистентов назначаются наставники из числа авторитетных педагогов, имеющих хорошую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт. Таким образом, еще с обучения в вузе у студентов появляется возможность стать участником модели наставничества «опытный педагог - молодой специалист» и после окончания института закрепиться в профессии.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации студента-ассистента кафедрой педагогики совместно с субъектами проекта разработан ряд мероприятий, который включает:

- ежегодное составление плана работы наставника со студентом-ассистентом на учебный год;

- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений студента-ассистента;

- разработка методических рекомендаций наставникам для организации работы по модели наставничества «опытный педагог - молодой специалист»;

- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству в конце каждого учебного года.

Одной из эффективных форм работы с наставником и студентом-ассистентом является организация семинаров, тренингов, мастер-классов.

На сегодняшний день по реализации проекта «Ассистент учителя» можем отметить следующие результаты:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу,

- студенты-ассистенты активно принимают участие в различных семинарах, круглых столах, конференциях.

- появилась уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

- такое взаимодействие оказало положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Благодаря внедрению проекта «Ассистент учителя» в Университетской общеобразовательной школе актуализировалась реверсивная форма наставничества, когда студент-ассистент выступает в роли наставника для более опытных учителей в целях обмена профессионально важными умениями и готовностями, продиктованными требованиями современной образовательной действительности, например, как лучше внедрить элементы

цифрового обучения. Таким образом, передача опыта происходит не только сверху вниз, но и снизу-вверх. В такой ситуации студенты приобретают опыт педагогического взаимодействия с разными категориями специалистов в образовании, приучаются быть ответственными за свой труд и свои компетенции. Студенты-ассистенты, входящие в профессию, становятся конструктивными партнерами опытных учителей, приобретают субъектную позицию, развивают компетенции, совершенствуют необходимые в работе знания и профессиональные умения, сами становятся наставниками и мотиваторами в выполнении профессиональных функций.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
2. Концепция наставничества в Российской Федерации <http://rao.rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/koncepcia-1.pdf>
3. Васильева, О. Ю. Наставничество: вчера, сегодня и завтра / О. Ю. Васильева, В. С. Басюк, С. В. Иванова // Педагогика. – 2023. – Т. 87, № 8. – С. 5-17.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ» В ГАПОУ «МАМАДЫШСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

*Салихов Р.Р.,
ГАПОУ «Мамадышский политехнический колледж»*

Наставничество берет свои корни из давних времен. Многие помнят, что в советское время была интересная традиция – дополнительно обучать неуспевающих. Ученики приходили домой к таким ребятам, занимались с ними, проверяли домашнюю работу. Это было большим плюсом для неуспевающих. В целом, с наставничеством связывали возможность повышения эффективности воспитания человека [2].

В данный момент происходит активный поиск нового, современного образа наставничества. Особое внимание связано с годом педагога и наставника в 2023 году. Важность наставничества подчеркивается в проектах «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы». На муниципальном и областном уровне разрабатываются программы, нацеленные на помощь развитию движения наставничества в различных формах, повышение социального статуса наставника, призвание роли, места наставника в обществе, распространение наилучшего навыка наставника [1].

Вопросы наставничества интересовали меня уже давно. Всякий раз хотелось, чтобы курируемая мною группа была лидером по среднему баллу успеваемости. Этого можно было бы достичь «подтянув» отстающих,

поддержав и вдохновив их на более успешное освоение образовательной программы. Мною было принято решение о создании наставнического проекта. Но как его подготовить и с чего начать? Как привлечь наставников? Как замотивировать своих студентов? Для начала нужно было разобраться с этими вопросами.

Цель работы: изучение наставничества и создание маршрутной карты для организации наставничества студентов.

Задачи исследования: определение основных понятий в области наставничества; создание сообщества наставников и наставляемых в группе; описание этапов и специфики программы наставничества; анализ результатов программы наставничества; определение перспектив программы наставничества; подготовка маршрутной карты и размещение ее в сети.

В ГАПОУ «Мамадышский политехнический колледж» мною реализуется программа наставничества по форме «обучающийся-обучающийся». В качестве наставников привлекаются студенты старших курсов. Это активные ребята, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, имеющие высокие результаты.

В качестве наставляемых могут быть пассивные ребята, имеющие проблемы с учебой или с поведением, не принимающие участия в жизни колледжа. Либо это студенты-первокурсники, нуждающиеся в поддержке.

Одним из наставников нашего колледжа является студент 3 курса, обучающийся по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» Захаров Станислав. В 2023 году на Региональном этапе чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Республики Татарстан по компетенции «Сварочные технологии» он вошел в пятерку. С первых дней обучения в колледже Станислав показал себя ответственным и способным студентом. Уже на первом курсе у него появилось огромное желание к сварочным работам. Он очень быстро научился изготавливать элементы из разных металлов благодаря тому, что в свое время и у него был свой наставник – студент старшего курса Зых Руслан, участник Регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» по компетенции «Сварочные технологии».

Сейчас Захаров Станислав сам делится опытом, помогает и пожерживает студентов младших курсов. Также он передает свои знания, навыки и компетенции будущему участнику чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

В колледже созданы все условия для профессионального развития. Есть хорошее оборудование, созданы комфортные рабочие зоны. Деятельность студента-наставляемого под руководством студента – лидера – наставника – это всегда профессиональный рост и высокий результат. Потенциал такого наставничества огромен, так как помимо влияния на формирование общепрофессиональных компетенций, оно играет немаловажную роль в формировании профессиональных компетенций выпускников колледжа.

Список литературы

1. Опыт реализации модели наставничества «студент-студент» в техникуме // Образование. Карьера. Общество. – 2021. – №4 (71). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-realizatsii-modeli-nastavnichestva-student-student-v-tehnikume> (дата обращения: 13.11.2023).
2. Григорьева А. В., Черняк Е. Ф. Наставничество как элемент подготовки квалифицированных кадров в учреждении среднего профессионального образования // Учёные записки (АГАКИ). – 2021. – №3 (29). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-kachestvennoy-podgotovki-kvalifitsirovannyh-kadrov-v-uchrezhdenii-srednego-professionalnogo> (дата обращения: 13.11.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Сальдюкина Л.А.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

В настоящее время наставничество является мировой тенденцией, оно охватывает все сферы деятельности: предпринимательство, социальную сферу, государственную службу, и, конечно же, образование. Наставничество сегодня – осознанная необходимость. Найти сегодня готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптации и сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы [3; с. 4].

Современное образование столкнулось с проблемой кадрового голода. Без привлечения молодых специалистов невозможно развитие отечественного образования. Молодости свойственно созидать, делать мир вокруг себя и будущий мир, в котором будут жить их дети, лучше. Значит, с приходом молодых педагогов есть вероятность, что российское образование оправдает надежду на развитие и воспитание человека, способного к переустройству общественной жизни, производству, сохранению культуры, экономики, правопорядка.

Однако, по имеющейся в разных странах статистике, от 10% до 50% учителей уходят из профессии в первые пять лет работы [3, с. 62]. Не исключением в этой печальной статистике стала и Россия. Не выдерживают молодые специалисты эмоционально затратный ритм работы, загруженность, и как следствие, нехватку времени на творческую деятельность и качественное самообразование. Но в таких странах, как Гонконг и Сингапур, отток молодых специалистов составляет 5% и 2%. В этих государствах огромная роль отводится индивидуальному сопровождению студентов и молодых специалистов, которое позволяет своевременно распознавать и преодолевать дефициты и трудности педагогов [2, с. 63]. Начинающему педагогу нужен наставник, который поможет увидеть смысл и преодолеть сложности.

В ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж» выстроена грамотная система наставничества, благодаря чему созданы комфортные условия для реализации профессиональных качеств молодого педагога, помощи в организации образовательного процесса и в решении конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Активно работает форма наставничества «Опытный педагог – молодой педагог», которая предполагает взаимодействие преподавателей колледжа, при котором один из них находится на высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

С момента моего прихода в ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж» у меня появились наставники, и, к моей глубокой радости, это стали люди, которые преподавали, когда я была студенткой данного учебного заведения. И их опыт сыграл определяющую роль в моей дальнейшей деятельности.

Моя цель, как молодого преподавателя, было соответствовать модели современного педагога, способного технологично проектировать дидактический процесс, быть эрудированной, стремиться к саморазвитию и самообразованию.

И, конечно же, мои наставники помогли мне:

1. В личностной и социально-педагогической адаптации;
2. способствовали развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
3. в правильной организации учебных занятий со студентами;
4. в развитие индивидуального стиля творческой деятельности; способствовали осознанию необходимости в своем профессиональном росте.

Мои наставники побудили меня к поиску нетрадиционных и модернизированных форм взаимодействия. Надо сказать, что эффективность работы наставника и наставляемого напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена их система взаимодействия. У нас установилось единое видение в вопросе наставничества. Мы делали одно дело, понимая, что только совместные действия могут привести к результату.

Благодаря наставникам у меня сложилась система работы, появились собственные разработки. Я стала внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы. И я надеюсь, у меня появился свой, присущий только мне стиль работы с студентами и общения с коллегами.

Литературные источники:

1. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристика и структура / Е. А. Дудина. – Текст: электронный // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyuy-vidpedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura> (дата обращения: 13.12.2022).

2. Кутузова, О. Б. Профессиональное развитие педагога: от теории к практике: учебно-методическое пособие / О. Б. Кутузова. – Самара: 2021. – 68 с. – Текст: непосредственный.
3. Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст: непосредственный.

ИКТ (ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ) КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «АНГЛИЙСКИЙ ЯЗЫК»

*Самирханова А. Ф.,
ГАПОУ «Казанский энергетический колледж»*

Современное общество выдвигает новые требования к уровню подготовки выпускников средних специальных учебных заведений XXI века. Специалист должен уметь выстраивать диалог с участниками в общемировом пространстве культуры, а также устанавливать связи с представителями других стран, что требует от современного выпускника учебного заведения наличия межкультурных коммуникативных компетенций, которые помогут молодому специалисту понять и оценить похожие предметные области в различных культурах, а также умения применять эти компетенции в различных ситуациях, сопровождающие их профессиональную деятельность.

Современное преподавание иностранного языка невозможно без привития мотивационного аспекта студентам и без инновационной деятельности в освоении новых ИК технологий.

Информационно-коммуникативные технологии в образовании (ИКТ) – это комплекс учебно-методических материалов, программ, технических и инструментальных средств вычислительной техники в учебном процессе, форм и методов их применения для совершенствования деятельности специалистов учреждений образования (администрации, воспитателей, специалистов), а также для образования (развития, диагностики, коррекции) детей.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) на уроках английского языка являются эффективным педагогическим средством изучения иноязычной культуры и формирования коммуникативных навыков. Применение ИКТ способствует ускорению процесса обучения, росту интереса учащихся к предмету, улучшают качество усвоения материала, позволяют индивидуализировать процесс обучения и дают возможность избежать субъективности оценки. Современные педагогические технологии, такие, как проектная методика, использование информационных технологий, Интернет — ресурсов позволяют реализовать лично — ориентированный подход в обучении, обеспечивают индивидуализацию и дифференциацию обучения с учётом способностей детей, их уровня обученности и интересов.

Использование ИКТ в образовании является одним из важнейших направлений развития информационного общества.

На уроках английского языка с помощью Интернета можно решать целый ряд дидактических задач: формировать навыки и умения чтения, используя материалы глобальной сети; совершенствовать умения письменной речи; пополнять словарный запас; формировать устойчивую мотивацию к изучению английского языка, налаживать и поддерживать деловые связи и контакты со своими сверстниками в англоязычных странах, участвовать в чатах, видеоконференциях и т.д. Студенты могут получать информацию по проблеме, над которой работают в данный момент в рамках проекта. Это может быть совместная работа российских школьников и их зарубежных сверстников из одной или нескольких стран.

Как информационная система, Интернет предлагает своим пользователям многообразие информации и ресурсов. Базовый набор услуг может включать в себя: электронную почту (e-mail); телеконференции (usenet); видеоконференции; возможность публикации собственной информации, создание собственной домашней странички (homepage) и размещение ее на Web-сервере; доступ к информационным ресурсам: справочные каталоги (Yahoo!, InfoSeek/UltraSmart, LookSmart, Galaxy, Yandex, Google); поисковые системы (Alta Vista, Open Text, WebCrawler); разговор в сети (Chat). [3, с.14-15]. Эти ресурсы активно используются на учебных занятиях по английскому языку.

Интернет может использоваться в качестве эффективного приложения для развития грамматических, лексических навыков и умений, проверки знаний. Сюда входят всевозможные тренировочные лексические, грамматические, фонетические упражнения, тесты на чтение, грамматику, IQ-тесты и т.д. Преподаватели или сами студенты могут находить такие сайты на WWW.

Эти ресурсы могут быть активно использованы на уроке. Однако нельзя забывать о том, что Интернет - лишь вспомогательное техническое средство обучения, и для достижения оптимальных результатов необходимо грамотно интегрировать его использование в процесс урока.

Основными направлениями использования ИКТ по дисциплине «Иностранный язык» являются: мультимедиа-уроки, тестирование на компьютерах, дистанционные олимпиады, телекоммуникационные проекты, уроки на основе авторских компьютерных презентаций в форме лекций, семинаров или докладов учащихся, проектная деятельность.

Всё это, кроме телекоммуникационных проектов, я применяю на различных этапах урока и в различных видах речевой деятельности.

Мультимедиа-уроки провожу на основе компьютерных обучающих программ: "English Grammar". Программа для изучения английской грамматики, "Language Study" – с помощью данной программы расширяю словарный запас. Принцип работы: в поле, размещаемом поверх всех окон, показывается новое слово или выражение, затем оно же с переводом. Работает с

обыкновенными файлами *.txt и *.rtf, "EZ Memo Booster" - программа по английскому языку, где предлагаю выполнить 3 упражнения с техническими терминами. За каждое упражнение начисляются определенные баллы (в зависимости от сложности). Мультимедиа-уроки расширяют словарный запас и помогают более детальному изучению грамматических структур.

С помощью тестирования и онлайн-тестов проверяю, как хорошо студент знает изученный материал, насколько хорошо он усвоил английскую грамматику, насколько обширен его словарный запас. Кроме того, можно узнать общий уровень владения английским языком. Использую следующие виды тестов: общие установочные тесты, грамматические тесты и лексические тесты.

Общие установочные тесты направлены на проверку знания языка в целом, а также на проверку определенных областей знания: употребление идиом, сленговых выражений или фразовых глаголов.

Грамматические тесты использую для проверки знания правил грамматики английского языка. В тестах проверяются различные аспекты английской грамматики, правильное их понимание и умение их употреблять.

Лексические тесты использую для проверки словарного запаса изучающих английский. В тестах проверяется знание основного необходимого словарного запаса изучающих язык в разных областях английского языка. Кроме того, использую тестирование в формате Excel, где результат работы учащегося оценивается сразу.

Дистанционные олимпиады проводятся практически по всем предметам учебной программы, в том числе и по английскому языку. Студенты с интересом участвуют в таких олимпиадах, получают дипломы победителей и сертификаты за участие.

Основная цель изучения иностранного языка в Казанском энергетическом колледже - формирование коммуникативной компетенции, все остальные цели (образовательная, воспитательная, развивающая) реализуются в процессе осуществления этой главной цели. Мы активно используем Интернет как фактор эффективности освоения иностранным языком. Коммуникативный подход подразумевает обучение общению и формирование способности к межкультурному взаимодействию, что является основой функционирования Интернета. Вне общения Интернет не имеет смысла - это международное многонациональное, культурное общество, чья жизнедеятельность основана на электронном общении миллионов людей во всем мире, говорящих одновременно - самый гигантский по размерам и количеству участников разговор, который когда-либо происходил. Включаясь в него, на занятиях иностранного языка мы создаем модель реального общения. Интернет обеспечивает практически мгновенную обратную связь; помогает быстро найти необходимую информацию (в том числе контекстный поиск), поиск которой в обычном учебнике затруднен; существенно экономит время при многократных обращениях; показывает, рассказывает, моделирует, позволяет быстро проверить знания по определенному разделу.

Основная задача педагога при этом - поддерживать и направлять развитие личности студентов, их творческий поиск. На занятиях по английскому языку отношения со студентами строятся на принципах сотрудничества и совместного творчества. С помощью Интернета выпускаются газеты и кроссворды, посвящённые знаменательным событиям в Казанском энергетическом колледже; проводятся конкурсы на самые неординарные поздравления и лучшие презентации в день Энергетики: «The best Energy Power newspapers», «My future profession», «Energy in my life»; проводятся конкурсы «The most power student», «Our best energetic group» и т.д.

ИКТ содержат огромный культурный и дидактический потенциал, который уже используется в обучении во всем мире. Применение ИКТ, как фактора эффективности освоения иностранным языком, способствует повышению эффективности обучения.

Литература:

1. Вильяме Р., Макли К. Компьютеры в школе. - М.: Просвещение, 2021;
2. Кушниренко А.Г., Леонов А.Г., Кузьменко М.А. и т.д. Что такое Интернет? Информационные и коммуникационные технологии в образовании. // Информатика и образование. - 2008;
3. Полякова Т.Ю. «Английский язык для диалога с компьютером» - М.: Высшая школа, 2019;
4. Полат Е.С. Интернет на уроках иностранного языка // ИЯШ №2,3 2001 г.

«ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ» КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ «АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Сарайло Л. В.,

ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

На базе ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» проводится исследование по использованию метода проектов, как средства повышения эффективности подготовки компетентных специалистов. Одной из цели любого профессионального образовательного учреждения является создание благоприятных условий для становления будущего специалиста.

Наставничество – это универсальная технология передачи знаний, опыта, а также формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [3, с. 98-99].

В «Альметьевском политехническом техникуме» очень широко используется педагогами форма наставничества «педагог – студент», которая говорит о взаимодействии обучающегося и преподавателя. Педагог, то есть наставник повышает мотивацию наставляемого к самореализации и учебе, личностный и профессиональный его потенциал.

Перед педагогом стоит основная задача – способствовать развитию каждой личности. Поэтому задачи, которые поставлены перед деятельностью наставников можно реализовать, например, в проектной и исследовательской деятельности студента. Наставниками у обучающихся являются также преподаватели физической культуры. В этом случае от наставника-педагога необходимо не объяснение материала студенту, а создание условий для развития

их мышления и творческого потенциала личности, также расширение его познавательного интереса. А в результате практического применения знаний происходит самообразование и самореализация обучающихся [2, с. 180-182].

В организации проектной деятельности очень важным компонентом является структурирование:

- этап *«мотивация»*. Беседа со студентами с целью создания позитивного настроения для выполнения проекта. Преподаватель-наставник помогает выбрать тему обучающемуся самому, потому что выбранная тема должна быть интересной студенту для работы над ней. И тогда мы получим высокий результат и одновременно происходит работа над мотивацией обучающегося. Для выбора тем предлагаются разделы предмета физическая культура. И на основании этого уже происходит конкретизация и расширение темы проекта. Но в большей степени проекты не бывают только конкретно по одному предмету, например, по физической культуре. Так как предмет связан со спортивной медициной, физиологией, анатомией, поэтому и проекты получаются интегрированными;

- этап *«информационное обеспечение»*. Поиск информации, «добывание» знаний, системный анализ информации для решения указанной;

- этап *«первичная обработка информации обучающимися»*. Кроме информации в учебниках, обучающиеся находили, читали много дополнительной информации из других источников, в том числе информации из журналов, пользовались Интернет-ресурсами, подбирали наглядный материал;

- этап *«обработка информации вместе с преподавателем»*. В ходе работы появились вопросы, применение проекта в общественной сфере;

- этап *«дополнительный сбор информации»*. Формируется умение сопоставлять имеющиеся знания и новую информацию.;

- этап *«осмысление, сравнение, анализ и коррекция»*. На данном этапе студент превращается из обучаемого объекта учебной деятельности) в обучающегося (т.е. «обучающего себя»);

- заключительный этап – *защита проекта* (презентация, его представление). Наставник здесь участвует в обсуждение, задает необходимые вопросы. А студент демонстрирует результаты своей проделанной работы: презентацию и готовый свой продукт;

- этап *«оценка проекта»* - происходит анализ, обобщение всей работы и ее оценивание преподавателем [1, с. 75-88].

В проектной и научно-исследовательской деятельности преподаватель - наставник всегда является для обучающихся человеком, который их

консультирует, мотивирует, вдохновляет, а также и является их научным руководителем.

И поэтому целью формы наставничества «педагог-студент» является успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, их заинтересованность в развитии своих навыков и талантов. [3, с. 131].

А результатом того, что работа наставника организована правильно – это повышение уровня осознанности и мотивации студентов в образовании, самообразовании, самореализации и также в профессиональное его ориентирование.

Список использованных источников:

1. Васильев В. Проектно-исследовательская технология: развитие мотивации / В. Васильев // Народное образование. – М., 2000.
2. Зиняков В. Н. Опыт организации проектной деятельности в профильном обучении / В. Н. Зиняков // Школа и производство. – 2013.
3. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии/Г. К. Селевко. -М.: Народное образование, 212.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА АДАПТАЦИИ И СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Саратова Е.И.,

ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

В настоящее время, в период переоценки ценностей, когда у молодежи особенно болезненно протекает процесс профессионального самоопределения, нельзя пренебрегать апробированным положительным отечественным опытом наставничества и зарубежным опытом «тьюторства». В то же время, сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов, 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.

Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, школьного коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен

знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Необходимо его активное включение в педагогическое творчество, исследовательскую и проектную деятельность, участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий; использование и апробация специальных подходов в обучении в целях включения в образовательную деятельность всех обучающихся; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

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

Константин Дмитриевич Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту.

В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров, необходимо учитывать уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта,

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

Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям техникума.

Основные задачи наставничества:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/ начинающих педагогических работников знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/ начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций и правил поведения в техникуме;

- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- формирование мотивации у молодого специалиста/ начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

Наставник молодого специалиста, педагогического работника, впервые начинающего работать в техникуме:

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

- оказывает помощь 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;

- консультирует по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;

- посещает занятия наставляемого с последующим тщательным анализом (не менее 1 урока в месяц);

- организует посещение наставляемым занятий коллег по предметной (цикловой) комиссии и занятий лучших преподавателей и мастеров производственного обучения с последующим совместным обсуждением и анализом;

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

- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду.

Список источников литературы:

1. Кудряшева, Л. А. Педагогика и психология: учебное пособие / Л.А. Кудряшева. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2022. — 160 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-9558-0652-5.

2. Педагогика : учебник / В.Г. Рындак, А.М. Аллагулов, Т.В. Челпаченко [и др.] ; под общ. ред. В.Г. Рындак. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 421 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-16-016836-4.

3. Скакун, В. А. Организация и методика профессионального обучения: учебное пособие / В. А. Скакун. - 2-е изд. - Москва: Форум: Инфра-М, 2021. - 336 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-91134-707-9.

МЕТОДИЧЕСКИЙ КОУЧИНГ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Сатунина Т.А.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

*Сатунина Г.Д.,
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет
физической культуры, спорта и туризма», отделение СПО*

2023 год объявлен годом педагога и наставника, призван привлечь внимание к важности педагогической профессии и дать возможность педагогам развивать свои профессиональные навыки и творческий потенциал.

В конечном счете, это должно привести к повышению качества образования и благополучию общества в целом.

Взаимодействие между наставником и наставляемым основано на доверии, уважении и открытости. Основная цель наставничества - поддержка и взаимодействие между педагогами разных поколений, чтобы обеспечить лучшие условия для роста и развития молодых специалистов.

Опытный наставник имеет задачу развивать у молодых специалистов профессиональные навыки, передавать опыт, содействовать самооценке и развитию его творческого потенциала. Он также может помочь в решении профессиональных проблем и конфликтов.

Наставничество способствует формированию коллегиальности и сотрудничества в профессиональном сообществе педагогов. Оно также способствует повышению роли педагога в обществе и уважению к его работе.

Педагогам-наставникам необходимо быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование собственного профессионального и личностного развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Наставничество – это процесс, в котором наставник, обладающий опытом и знаниями в определенной области, оказывает поддержку, руководство и сопровождение своему подопечному. Основная цель наставничества состоит в развитии и реализации потенциала подопечного, помощи ему в достижении поставленных целей и обеспечении личностного роста. Наставник создает мотивирующую обучающую среду, поддерживает и мотивирует подопечного, помогает ему в преодолении трудностей, развивает его навыки и умения, а также помогает раскрыть свой творческий потенциал. В результате наставничества подопечный развивается как профессионал и личность, достигает успехов в своей области и становится самостоятельным и уверенным в себе человеком.

Целью наставничества является создание благоприятных условий для саморазвития, успешной адаптации, повышения профессионализма и социализации, как в личной, так и в профессиональной сфере наставляемого. Кроме того, наставничество направлено на устранение или сведение к минимуму препятствий, мешающих достижению личностного и профессионального роста наставляемого. Все эти цели сформулированы в рамках профессионального подхода к наставничеству.

Основной задачей наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому.

Взаимодействие молодых педагогов и наставников является взаимовыгодным для обеих сторон. Молодые педагоги получают ценные знания и опыт от более опытных коллег, а наставники могут делиться своими знаниями и оказывать помощь другим педагогам. Поэтому развитие такого

взаимодействия является важной задачей для профессионального роста молодых учителей.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ПОО.

Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана занятия, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого педагога. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своего подопечного. Высокие требования к профессиональной компетентности педагога обусловлены не только сложностью современной образовательной системы, но и необходимостью обеспечить качественное образование для каждого учащегося. Именно поэтому начальный этап вхождения молодого специалиста в образовательную среду является особенно важным. Через систематический контроль и обратную связь между педагогом-наставником и молодым педагогом можно добиться активного развития и роста профессиональных навыков.

Наставник должен использовать различные методы и инструменты для помощи педагогу в этом процессе. Он может проводить индивидуальные беседы с педагогом, задавать вопросы и помогать разобраться с его мыслями и чувствами. Наставник также может использовать различные техники и упражнения для помощи педагогу в анализе ситуации, постановке целей и разработке плана действий. Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором профессиональных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечным. Ведь ему необходимо выявить, что именно нужно молодому педагогу, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Одним из наиболее эффективных, апробированных на практике, инновационных управленческих механизмов является коучинг. Это – производное от слова «коуч» (coach). Это сленговое слово появилось в студенческих кругах Великобритании, так называли частных репетиторов. С тех пор слово прижилось, и его использовали в основном для обозначения спортивных тренеров и тех, кого мы называли бы школьными учителями физкультуры. Постепенно коучами стали называть и тех, кто помогает людям достигать успеха не только в спорте, но и в других областях жизни, оказывая квалифицированную помощь личности в поисках наилучших путей разрешения проблем в профессиональной и личной сфере.

Профессиональный методический коучинг направлен на:

- систематическое повышение уверенности в себе у молодых специалистов,
- помощь им в проведении занятий на более высоком профессиональном уровне
- улучшение достижений наставляемых через внедрение эффективных

образовательных методик.

Методический коучинг способствует развитию саморегуляции и самостоятельности молодого педагога, помогает ему находить эффективные решения и разрабатывать планы действий. Он не только улучшает профессиональные навыки, но также способствует развитию лидерских качеств и уверенности в себе. Основная задача наставника в методическом коучинге - создать доверительную атмосферу и поддержку, чтобы молодой педагог мог свободно и открыто обсуждать свои идеи, мысли и проблемы. Наставник работает с мотивацией и восприятием, помогая молодому специалисту увидеть новые возможности и перспективы развития.

С 2021 года в ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова» плодотворно работает Студия молодого педагога. Коучами студии являются председатели предметных цикловых комиссий, которые проводят организационно-разъяснительную работу с молодыми педагогами, оказывают методическую помощь в организации и проведении занятий. В рамках предметных недель преподаватели-коучи организуют открытые уроки и мастер-классы. Ежегодно составляется план работы студии молодого педагога.

План работы Студии молодого педагога на 2023 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Ответственные	Результат
1	Заседание №1: Знакомство с нормативными документами: - распоряжение «О закреплении наставников за молодыми специалистами и начинающими педагогами»; - профессиональный стандарт «Педагог профессионального образования...» - учебно-методический комплекс дисциплины и ПМ преподавателя; - работа с документацией (журналы, тетради, фиксация общих и профессиональных компетенций в документации); - педагогические технологии в СПО.	сентябрь	Методисты, председатели и ЦК	Повышение методической грамотности молодых педагогов
2	Заседание №2: Современный урок: сущность, типология, методы организации занятий. Методика проведения уроков: - урок ознакомления с новым материалом; - урок закрепления изученного; - урок применения знаний и умений; - урок обобщения и систематизации знаний; - урок проверки и коррекции знаний и	октябрь	Методисты, председатели и ЦК	Формирование методических компетенций молодых специалистов

	умений; - комбинированный урок; - урок с применением интерактивных методов обучения.			
3	Заседание №3: Шесть интерактивных методов обучения. Методика проведения уроков: -урок-лекция, урок-семинар; - урок-практикум, урок-зачёт.	ноябрь	Методисты, председател и ЦК	Совершенствование методического мастерства педагогов
4	Заседание №4 «Круглый стол» по вопросам: - современные подходы к оценке профессиональных и общих компетенций. - самоанализ урока. - итоги взаимопосещения уроков.	декабрь	Методисты, председател и ЦК	Повышение уровня методической активности и профессионального саморазвития педагогов
5	Заседание №5: - методика проведения уроков: - интегрированный урок; - театрализованный урок; - урок-соревнование и др.	февраль	Методисты, председател и ЦК	Развитие творческого потенциала педагогов
6	Заседание №6: - методика проведения уроков: - урок с дидактической игрой; - урок-деловая игра; - урок-ролевая игра.	март	Методисты, председател и ЦК	Повышение уровня профессиональной компетентности преподавателей
7	Заседание №7: Примеры публикаций педагогов на региональном и федеральном уровнях.	апрель	Методисты, председател и ЦК	Развитие читательской компетентности молодых педагогов, активизация публицистической деятельности

Систематизированная и целенаправленная работа с молодыми педагогами способствует достижению положительных результатов:

- укреплению молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- формированию у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании и самообразовании;
- совершенствованию системы методической поддержки молодых преподавателей;
- вовлечению молодых специалистов в инновационную деятельность образовательной организации;
- созданию у молодых педагогов собственного индивидуального педагогического стиля.

Литература

1. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической

деятельности: сущностные характеристики и структура/ Е.А. Дудина // Вестник НГПУ. -2017- №5.

2. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО / Т. В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.

3. Сапронова, В. В. История становления и развития коучинга в образовании / В. В. Сапронова, Л. В. Харина. // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Самара, март 2016 г.). - Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. - С. 13-15.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИКОМ СОВРЕМЕННОГО МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Сахапова Э.Г., Мухамедишина Р.Р.,

Альметьевский филиал

УПО «Колледж Казанского инновационного университета»

Огромную роль в повышении профессионального уровня молодых педагогов играет их самообразование. Любой педагог должен постоянно совершенствоваться, потому что высокая мобильность, сложность современного мира, требуют от педагога более практичных, разносторонних научных знаний, умений, навыков и подходов. Самообразование для педагога – процесс творческий и не может быть жестко регламентирован.

В идеале весь педагогический коллектив должен способствовать профессиональному становлению молодого педагога. На практике главным помощником, конечно же, становится наставник, закрепленный за молодым специалистом, у которого уже есть определенные достижения: он добросовестно выполняет функциональные обязанности, повышает профессиональный уровень путем участия в вебинарах, изучения опыта коллег, посещения занятия других преподавателей, разрабатывает рабочие программы, воспитательный план, проводит мониторинги. Наставник помогает молодому педагогу проводить воспитательную работу на должном уровне, активно пользуются интернет-пространством, участвуют и привлекают своих студентов в различные конкурсы и конференции, проводят различные мастер-классы.

Важным фактором для формирования пары «наставник – подопечный» является продолжительное педагогическое сотрудничество с периода прохождения практики и курирования педагогом-наставником молодого специалиста в период студенчества в колледже.

Быть педагогом для преподавателя нелегко. Здесь существуют своего рода правила успешного сотрудничества, эффективного взаимодействия. В центре внимания руководителя должна быть личность молодого специалиста, а не его профессиональные качества, знания и умения. Наставничество – это диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставнику стоит 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 ситуаций, самоактуализацию и т.д., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Молодого педагога следует убеждать, что определять его успех должны не случайные удачи, а кропотливый повседневный труд, целенаправленная системная работа над собой, объективный самоанализ результатов своего труда. В то же время не следует забывать и том, что нужно выявлять и развивать сильные стороны (качества) своего подопечного.

Профессионализм педагога определяется его профессиональной пригодностью; профессиональным самоопределением; саморазвитием, т. е. целенаправленным формированием в себе тех качеств, которые необходимы для выполнения профессиональной деятельности. Отличительными чертами современного педагога являются постоянное самосовершенствование, самокритичность, эрудиция и высокая культура труда. Профессиональный рост преподавателя невозможен без самообразовательной потребности. Для современного педагога очень важно никогда не останавливаться на достигнутом, а обязательно идти вперед, ведь труд педагога – это великолепный источник для безграничного творчества. «Что же такое профессиональное становление молодого педагога? Это процесс профессионального роста преподавателя, который длится первые три-четыре года работы. Для того, чтобы быть успешным педагогом, необходимо желание творчества. А творческая личность педагога не может из года в год работать по одному и тому же сценарию, читать одни и те же лекции. Должно появиться желание большего. Работа должна быть интересной и доставлять удовольствие.

Молодой педагог проявляет интерес. Учиться просто интересно. Как человек, который ежедневно обучает, не будет постоянно сам обучаться? Вправе ли он тогда преподавать?

Неотъемлемой частью работы современного педагога является применение информационно-коммуникативных технологий. Для этого молодой преподаватель на своих занятиях с обучающимися применяет презентации – это представление чего-либо нового, она представляет сочетание видео, музыки и звукового ряда, которые организованы в единую систему. Как правило, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации.

Молодые педагоги, делая первые шаги в своей профессии, часто испытывают трудности. Трудности имеют специфический характер. Ему недостаточно иметь полученные в учебном заведении педагогические знания. Молодому педагогу нелегко уделить внимание каждому обучаемому, «подобрать ключик», создать индивидуальную траекторию общения с ним, вызвать уважение к себе со стороны, став для них помощником, консультантом, отчасти психологом, наладить конструктивное общение с более опытными коллегами. Важнейшим моментом становления молодого специалиста является

управление своими эмоционально-волевыми качествами, умение анализировать работу, выполнять по возможности коррекцию, оценивать свои возможности, использовать свои резервы и сильные стороны, заниматься самосовершенствованием и самообразованием. Управление эмоционально-волевыми качествами подразумевает умение регулировать свое собственное эмоциональное состояние. Эффективность работы зависит от способности распознавать, какие эмоции подходят в той или иной ситуации для облегчения мышления, регуляции поведения, а также для профилактики профессионального выгорания. Управление эмоциями – способность управлять своими и чужими эмоциями – является ценным навыком для молодого педагога. Для этого и нужен наставник, который будет направлять молодого специалиста. В результате качественного сопровождения процесса и становления молодого педагога, это закладывает успех и в профессиональном росте преподавателя, что положительно сказывается на общеобразовательной организации. В успешно организованных условиях и благоприятном социально-психологическом климате он способен состояться как высококвалифицированный специалист. Именно в такой организации молодые педагоги становятся профессионалами.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

*Сибгатуллина А.Д.,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»*

Наставничество – это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного, состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемым), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника. На базе нашего колледжа наставничество – это форма взаимодействия студентов с преподавателями, которая позволяет оперативно решать ряд актуальных задач, таких как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь образовательной организации. Студенты-первокурсники часто испытывают выраженные эмоциональные переживания в связи с изменением учебной среды, вступлением в незнакомую деятельность. Данную проблему как раз и решает система наставничества. Если она мобильна, обладает гибкостью, то сложности с развитием уровня мотивированности, повышением образовательных результатов студентов первых курсов могут быть преодолены.

Бесспорно, что часто в среднее профессиональное образование идут слабо мотивированные обучающиеся. Сложность работы для преподавателей общеобразовательных дисциплин заключается в том, что студенты ориентированы в большей степени на получение профессии или специальности.

Но, и среди них есть те, кого можно заинтересовать изучением истории Родины, культуры и традиции ее народов.

Будучи преподавателем обществоведческих дисциплин, организую широкую внеурочную деятельность, направленную на формирование читательской грамотности, развитию исследовательских навыков студентов, вовлечение их в проектную деятельность. Мой собственный педагогический опыт наставничества тесно переплетается с дополнительной воспитательно-образовательной деятельностью. Моя цель - воспитать активную, творческую личность, способную делать открытия, решать возникающие проблемы, принимать решения и нести за них ответственность. О средствах достижения этой цели невозможно думать только в рабочее время. Этим надо жить! Не стремлюсь охватить внеурочной деятельностью всех студентов. Но, уж, если студент проявляет интерес к изучению общественных дисциплин, создаю максимальные условия.

Так, в прошлом учебном году сформировалась инициативная творческая группа студентов, проявившая интерес к изучению истории, обществознания и права. На протяжении всего учебного года ребята активно занимались исследовательской и проектной деятельностью, достойно представляли колледж на конкурсах, конференциях, олимпиадах всероссийского, республиканского и муниципального уровней: представив презентацию на тему «Люблю тебя, Петра творенье...» ребята заняли 1 место в республиканском конкурсе мультимедийных исследовательских работ «Жизнь Петра I как историко-культурный феномен», посвященного 350-летию со дня рождения Петра I; проект перекидного календаря «Круговорот веселья в народе» был удостоен победы в номинации «Живые традиции» в республиканском конкурсе студенческих работ (проектов) на тему «Народный календарь».

Не все студенты готовы заниматься проектной работой, но с большим желанием готовы пополнять свои теоретические знания. В таком случае я предлагаю своим студентам испытать себя и проверить свои знания на олимпиадах. В данном направлении мои подопечные так же показали хорошие результаты: Салихов Артем занял 2 место в республиканской олимпиаде по праву для студентов профессиональных образовательных организаций северо-восточной зоны республики Татарстан; Новосельцев Богдан стал призером республиканской интеллектуальной олимпиады по истории для студентов техникумов и колледжей.

Для ребят, готовых реализовать свои творческие способности в изобразительном искусстве, в творческой деятельности, предлагаю участвовать в конкурсах. В данном направлении так же успешны выступления моих ребят: Васильева Алена заняла 2 место в муниципальном конкурсе чтецов для студентов «Строки, опаленные войной», рисунок Немцевой Анастасии занял первое место в муниципальном конкурсе рисунков для школьников и студентов «Этих дней не смолкнет слава».

При этом каждому стараюсь уделить время, помочь, подсказать, направить. Ведь педагог-наставник для студента - это как первый учитель для первоклассника, это тот, кто направляет на правильный путь, это тот, кто формирует безукоризненную, квалифицированную личность, он всегда будет примером для молодого поколения...Взаимное доверие является той основой, на которой с самого начала строятся отношения в моей работе. Стараюсь создать условия для добрых, доверительных отношений. Для этого использую только демократический стиль общения. Назидательный тон недопустим, так как нужно понимать, что у твоего подопечного может быть достаточно высокий уровень теоретических знаний. Ему не хватает, в первую очередь опыта, которым ты и должен поделиться. Я сама человек, который беззаветно влюблён в свою профессию. Всегда стремлюсь передавать свои знания и умения подрастающему поколению, делюсь ими накопленным опытом, а они, в свою очередь, также делятся своими знаниями и умениями со мной, раскрывают свои таланты, о которых и не подозревали ранее. На мой взгляд, такая форма взаимодействия позволяет решить проблему адаптации студента не только к учебной нагрузке, но и к резкой смене окружающей, социальной и психологической среды.

Список литературы

1. Бондалетов В. В., Бондалетов Е. В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 3(28). С. 23—39.
2. Голованова, Н.Ф. Педагогика: учебник / Н.Ф. Голованова. - М.: Academia, 2019. - 352 с.
3. Наставничество в системе профессионального образования Томской области: сборник материалов победителей регионального конкурса «Лучшие практики наставничества» / Ю. В. Калинин, Г. Р. Мударисова, Е. А. Шатрова и др. – Томск: Интегральный переплет, 2020. – 143 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

*Силайчева Г.Г.,
ГАПОУ «Нижекамский индустриальный техникум»*

В любой профессии на начальном этапе профессиональной карьеры человек испытывает затруднения. И от успешности адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем – желание строить свою профессиональную карьеру. Профессиональная адаптация молодого мастера производственного обучения, особенно в первые годы работы, характеризуется очень высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как

неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. На данном этапе большую роль играет наставничество.

Наставничество – это помощь молодому мастеру производственного обучения в повышении его профессиональной компетентности и закреплении в образовательном учреждении. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства техникума и коллег по работе, признанный всеми «профессионал», который умеет эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства, способный нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять молодому мастеру производственного обучения простор для самостоятельной деятельности. Педагог-наставник не только делится своим опытом, но и сам учится у молодого мастера производственного обучения, расширяет свой арсенал навыков и умений.

Основными задачами наставника являются: формирование потребности молодого мастера в непрерывном образовании, содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога; оказание помощи внедрения передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Доброжелательное отношение, симпатия, тактичность наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста. Взаимопонимание не состоится, если между наставником и обучающимся не будет доверия. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым мастером производственного обучения необходимо для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно (несмотря на то, что наставничество – процесс долгий и трудный). Наставник должен быть терпеливым, целеустремленным и коммуникабельным. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого мастера проходит поэтапно. Она включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности мастера:

- ❖ Нормативно-правовой.
- ❖ Методологической.
- ❖ Психолого-педагогической.
- ❖ Предметно-методической.
- ❖ Информационной.

Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

✓ мотивационно-целевой, когда наставник определяет обязанности и полномочия молодого мастера п/о, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;

✓ главный этап, где наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого мастера п/о, помогает разработать программу самосовершенствования;

✓ итоговый; на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого мастера п/о, определяет

готовность молодого преподавателя к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, наставник помогает молодому мастеру п/о осознать свое место в системной работе образовательной организации и осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельности. Но самое главное – наставник своими личными и профессиональными достижениями, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ WEB 2.0 ТЕХНОЛОГИЙ

*Слудникова И.В.,
ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж»*

Проверка и оценка знаний, умений и навыков обучающихся – незаменимая составляющая часть учебной деятельности, при которой на разных этапах обучения выявляется уровень усвоения материала, установленными учебными программами.

Контроль обучения осуществляется на всем протяжении обучения студента и должен гарантировать целостность структуры знания, способствовать формированию мотивации к обучению, позволять отслеживать индивидуальные достижения каждого обучающегося.

Современные образовательные технологии помогают улучшить качество образования и в полной мере осуществлять проверку и оценку знаний студентов. Интерактивные способы оценивания положительно влияют на вовлеченность студентов в образовательный процесс. Они ориентированы на индивидуальность, неустойчивость, возможность дистанционного образования, академическую мобильность обучающихся независимо от возраста и уровня знаний.

Цель данного исследования – анализ информационных источников для создания контрольно-оценочных средств на основе WEB 2.0 в рамках образовательного процесса.

Актуальность выбранной темы заключается в неэффективности старых средств построения учебного процесса, необходимостью перехода к современным образовательным подходам, способам и формированием у обучающихся общих и профессиональных способностей, определяемых федеральным государственным образовательным стандартом.

В условиях всеобщего внедрения вычислительной техники во все сферы человеческой деятельности умение использовать современные информационные технологии в своей профессиональной и научной деятельности является обязательным условием профессиональной подготовки любого специалиста. Стремительная информатизация практически всех

областей знания требует рассматривать компьютерные технологии как важнейшую составляющую образования студентов [3].

В настоящий момент образовательная среда для обучающихся может быть построена следующими способами:

- создание либо использование программ - оболочки для обучения;
- формирование образовательной среды на основе сервисов WEB 2.0.

К первому варианту обычно прибегают тогда, когда речь идет об обучении в масштабе образовательного учреждения. Однако если преподавателю нужно создать образовательную среду для обучения отдельному предмету или даже отдельной теме, то для этого незаменимы сервисы глобальной сети Интернет, которые носят название WEB 2.0.

В научной печати последних лет появилось множество работ, посвященных изучению сервисов WEB 2.0 и применению этих сервисов в различных направлениях образовательного процесса. Можно отметить вклад А.А. Андреева, Д.А. Иванченко, О.А. Ильченко, Е.Д. Патаракина, диссертационные исследования А.В. Филатовой, Т.Ю. Павельевой и других ученых.

Так, Е.Д. Патаракин полагает, что WEB 2.0 — это сервисы глобальной сети Интернет, которые используются для организации совместной комфортной сетевой деятельности в обучении. Сервисы WEB 2.0 позволяют работать с WEB-документами совместно, обмениваться информацией и работать с массовыми публикациями [5, с. 112]. Д.А. Иванченко пишет, что ресурсы WEB 2.0 составляют основу современного Интернет - пространства и позволяют объединить различные WEB-службы и WEB-сервисы в единую информационную среду для совместного формирования и использования коллективного знания [4, с. 19-23.].

О'Рейли писал: «Термин «WEB 2.0» обычно используется для описания второго поколения или усовершенствованного вида Всемирной паутины, что подчеркивает сотрудничество и обмен знаниями и контентом среди пользователей. Характеристиками WEB 2.0 являются социальные инструменты и системы, именованные социальным программным обеспечением, которое включает в себя WEB-журналы (блоги), Вики, RSS (Really Simple Syndication) и подкастинг-каналы, пиринговые сети (P2P) обмена мультимедиа приложений и социальные закладки» [7].

В своей статье Д.А. Иванченко писал: «К числу наиболее популярных сервисов WEB 2.0 сегодня можно отнести следующие:

- блоги (blog, от англ. WEB log) и микроблоги, направлены на организацию собственного информационного пространства пользователя в виде интернет - дневника (онлайн - журнала), позволяющего публиковать, хранить, обрабатывать, передавать различную по виду и содержанию информацию и осуществлять ее поиск по всем блогам;
- социальные сети (англ. social networking service), созданы для объединения людей, позволяющие размещать информацию о себе, образовывать открытые и закрытые сообщества по интересам для

коллективного обсуждения различных вопросов и осуществления совместной деятельности;

- вики-проекты – ресурсы (web – сайты) коллективного создания гипертекста, предназначены для формирования электронных и медиабibliothек. В их состав включены каталогизированные тематические базы энциклопедических, справочных, словарных, иллюстративных и других документов и данных для обеспечения адресного поиска и свободного сетевого доступа;

- социальные мультимедиа предназначены для хранения и совместного использования, обмена, комментирования и редактирования графической, аудио - и видеоинформации, фотографий, анимации и др.;

- социальные поисковые системы и сервисы закладок, направлены на совместный поиск информации и коллективное создание, обмен и систематизацию ссылок на тематические Интернет - ресурсы;

- социальные геоинформационные системы, обеспечивают совместное описание, редактирование, актуализацию, сопоставление и использование для решения прикладных задач знания [4, с. 19-31].

В данный момент в России популярны такие сервисы WEB 2.0, как: Вконтакте, Сферум, RuTube, Mindomo и разнообразные сервисы от Яндекс (Яндекс.Диск, Яндекс.Документы и др).

Для большинства современных студентов использование сервиса WEB 2.0 потребует определенных усилий. Работа с сервисами и включение их в учебную деятельность потребует дополнительных усилий и значительных затрат времени не только от студентов, но и от преподавателя. Изменится и роль преподавателя. Он сможет разнообразить учебный процесс, переходя от одной роли к другой. Будь то эксперт, проверяющий результаты или наставник, делящийся своим собственным опытом, помогая молодому поколению. Интерактивные сервисы WEB 2.0 станут одной из тех уникальных форм обучения, которые способны сделать увлекательным и интересным не только работу обучающегося на творческо-поисковом уровне, но и освоение дисциплин в целом.

Изучив статьи, в которых упоминается использование WEB 2.0 для контроля знаний можно заметить, что все в основном направлены на использование онлайн-тестов, и только некоторые из них работают с большим количеством сервисов.

Таким образом, анализ информационных источников по обозначенной проблеме показал высокую эффективность современных сервисов в применении к образовательному процессу, в особенности к контролю знаний обучающихся.

Библиографический список

1. Андреев, А.А. Проблемы внедрения Интернет - обучения в российской высшей школе. – 2010. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.e-learning.by/Article/problemEduRus/ELearning.html>.

2. Андреев, А.А. Новые возможности web 2.0 Интернета в образовании [Электронный ресурс] / А.А. Андреев, В.Н. Фокина // Современная гуманитарная наука. Режим доступа: www.muh.ru/content/pps/100823_stat_46.doc.

3. Григорьев, С.Г., Гриншкун, В.В. Информатизация образования. Фундаментальные основы: Учебник для студентов педагогических вузов и слушателей системы повышения квалификации педагогов. – Томск: Изд-во «ТМЛ-Пресс», 2008.

4. Иванченко, Д.А. Роль Интернет-пространства в формировании образовательной информационной среды // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2011. – №2. – С.19-31.

5. Патаракин, Е.Д. Сетевые сообщества и обучение. – М.: ПЕР-СЭ. – 2006.

6. Downes, S. E-learning 2.0. – ELearn Magazine. – October, 2005. [Электронный ресурс]. – URL: <http://elearnmag.acm.org/featured.cfm?aid=1104968>.

7. O'Reilly, T. (2005). What Is WEB 2.0?: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software. Message posted to [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.oreillynet.com/pub/a/oreilly/tim/news/2005/09/30/what-is-WEB-20.html>

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Солдатова А. Н.,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»*

В среднем профессиональном образовании наставничество играет важную роль, оно помогает студентам получить реальный опыт работы в своей профессиональной области. Наставники, которые являются опытными профессионалами, могут поделиться своими знаниями и опытом работы, помочь студентам усвоить практические навыки и освоить процесс работы в профессии.

Наставничество способствует персонализации образования. Каждый студент может получить индивидуальную поддержку и руководство со стороны наставника, в зависимости от своих уникальных потребностей и возможностей. Это позволяет более эффективно развивать профессиональные навыки каждого студента.

Оно помогает студентам установить связи с отраслевыми специалистами и создать профессиональную сеть контактов. Наставник, который уже имеет опыт работы в конкретной сфере, может помочь студенту установить связи с другими профессионалами и организациями в своей отрасли.

Наставничество способствует повышению мотивации студентов и развитию самоуверенности. Когда студент получает поддержку и обратную

связь от наставника, он начинает верить в свои способности и более активно работать над своим развитием.

Давайте определим, кто такой наставник? «Наставник» - это ученик, который обладает хорошим интеллектом. А так же главное, который имеет желание помогать своим ученикам, коллегам.

При реализации педагогических технологий на уроках общеобразовательных дисциплин наставничество позволяет нам планировать работу на основе определённых потенциальных возможностей студентов; таким образом, развивает творческий потенциал студентов; определяет динамику развития профессиональных и общих компетенций каждого студента. Наставничество это успех, направление, совет, обучение, мотивация, цель, поддержка, тренинг, что наставничество предполагает оказание помощи и поддержки не только одаренным обучающимся, но и детям, проявляющим инициативу для участия в работах исследовательского характера

Наставничество развивает профессиональные навыки у студентов следующими способами:

- Предоставление обратной связи: наставник может оценивать работу студента, выделять его сильные стороны и указывать на области, которые требуют дальнейшего развития. Это помогает студентам лучше понимать свои прогрессы и улучшать свои навыки.

- Моделирование навыков и профессионального поведения: Наставник может показать студенту, как правильно выполнять задачи и вести себя в профессиональной среде. Они могут показать пример, демонстрировать эффективные техники работы и передавать передовой опыт.

- Передача опыта и знаний: Наставники могут передавать студентам свои знания и опыт, которые они накопили в своей профессиональной деятельности. Они могут делиться практическими советами, профессиональными стандартами и навыками, которые помогут студентам эффективно выполнять задачи в своей области.

- Организация практического опыта: Наставник может предложить студенту возможности для реальной работы или стажировки в своей профессиональной среде. Это позволяет студенту применять свои знания и навыки на практике, а также получить обратную связь и рекомендации от наставника.

- Развитие самоуверенности и мотивации: Наставничество способствует развитию уверенности в своих способностях и повышению мотивации студента. Когда студент видит, что его успехи признаются и подтверждаются наставником, он становится более мотивированным для дальнейшего развития своих навыков.

Все эти методы помогают студентам улучшить свои профессиональные навыки, научиться применять их на практике и развивать профессиональную компетентность в своей области. Таким образом, преимущества наставничества в развитии профессиональных навыков студентов:

- Индивидуальный подход и персонализация образовательного процесса.
- Передача опыта и знаний от опытных профессионалов к начинающим.

- Мотивация и поддержка студентов в процессе обучения.

Техники и методы наставничества, способствующие развитию профессиональных навыков студентов:

- Практическая работа под руководством наставника.
- Моделирование реальных профессиональных ситуаций.
- Обратная связь и регулярные отчеты о прогрессе.

4. Важность межличностных отношений и эмоциональной поддержки в процессе наставничества.

- Роль ментора как ролевой модели и психологического поддерживающего фактора.

- Развитие коммуникативных навыков и умения работать в коллективе.

Примеры успешной практики наставничества в среднем профессиональном образовании:

- Проекты и программы, основанные на наставничестве, в отечественных учебных заведениях.

- Успешные проекты студентов, достигших высоких результатов благодаря наставничеству.

Список использованной литературы:

1. Крамаренко, В. И. Методика преподавания общеобразовательных дисциплин. Учеб. пособие / В. И. Крамаренко и др. Симферополь: «Таврида». 2020г С 45-48
2. Педагогика: учебник / В.Г. Рындак, А.М. Аллагулов, Т.В. Челпаченко [и др.]; под общ. ред. В.Г. Рындак. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 421

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА, ОТВЕЧАЮЩЕГО СОВРЕМЕННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

*Ф.А.Соловьева,
ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова»*

Одной из важных составляющих в организации процесса подготовки конкурентоспособных специалистов в настоящее время является включенность их в научно-исследовательскую деятельность, открывающую возможность развивать творческие способности в различных формах профессиональной деятельности, побуждать стремление к углублению знаний, к поиску, формировать аналитические, прогностические, коммуникативные умения, профессиональные и личностные качества.

Современное общество предъявляет непростые требования к личности специалиста: высокий образовательный уровень, гибкое мышление, профессиональная мобильность, умение вырабатывать собственную стратегию профессиональной деятельности. Сегодня от претендента на вакансию требуются знания, умения и навыки отнюдь не только специальные и узко-

профильные, но и наличие целого комплекса профессиональных и личностных качеств [1].

Общая задача для всей системы профессионального образования – формирование у будущего специалиста полной готовности к профессиональной деятельности, чтобы ко времени окончания учебного заведения молодой человек был полностью подготовлен к полноценной продуктивной работе на отведенном ему месте в производственной системе. В то же время он должен быть профессионально мобилен, способен к гибкому изменению деятельности и мышления в зависимости от динамично меняющейся ситуации и потребностей рынка рабочей силы.

Необходим отход от «классического» формирования знаний, умений, навыков и переход к развитию на основе личностно ориентированной модели образования к поиску путей повышения эффективности обучения за счет активизации студентов и интенсификации самого процесса, использованию наиболее эффективных методов проведения занятий, их методическому обеспечению [2].

Одно из перспективных направлений – это исследовательские, творческие методы обучения, играющие ведущую роль в подготовке конкурентоспособного специалиста. Это методы обучения посредством воспроизведения профессиональной деятельности в учебном процессе, наиболее близкой к реальной профессиональной деятельности обучающихся. Это совокупность мероприятий, призванных прежде всего, научить мыслить перспективно, нестандартно, также обучить специальным методам ориентирования в профессиональных ситуациях, делать упор на выработку у обучающегося потребности в знаниях, создать личную заинтересованность в результатах работы или мотивировать творческий подход к решению задач.

Ориентация студентов на творчество является одной из наиболее актуальных задач, стоящих перед учебным заведением. Задача, которая заключается в изучении факторов, способствующих развитию активности и самостоятельности у студентов в познавательной деятельности, стимулирующих осознание потребности и необходимости овладения знаниями, формирующих современное мировоззрение и в формировании умения самостоятельно применять имеющиеся знания в дальнейшем обучении и практической деятельности.

Ориентация на творчество может означать направленность на творческий характер деятельности. Целевое назначение ориентации на творчество – обеспечить реализацию творческих способностей личности, способствовать самовыражению в различных видах деятельности. Таким образом, ориентация на творчество – это сложное личностное образование, обуславливающее реализацию творческих способностей человека. Она представляет собой осознание человеком собственных творческих способностей и мотивов и выражается в творческой активности и направленности на творчество в будущей профессиональной деятельности.

Наиболее эффективными средствами ориентации студентов на научное творчество являются две формы исследовательской работы. С одной стороны – это формы, которые позволяют развивать у студентов навыки самостоятельных научных исследований в рамках учебного процесса: рефераты, доклады, лабораторные работы, исследовательские задания в период практики, курсовые и дипломные проекты и др., где студенты осваивают аналитические, поисковые и синтезирующие элементы научной работы. В результате у них развиваются общие и специальные научные навыки проведения и обобщения результатов исследования, элементы критического мышления и комплекс творческих способностей личности будущего специалиста [3].

Хотелось бы остановиться на двух направлениях этой формы исследовательской работы технологической и производственной практики и курсовом и дипломном проектировании. Эти два направления тесно переплетаются между собой, так как работа в данных направлениях проводится совместно со всеми преподавателями и работниками колледжа, предприятиями и учебными заведениями города. Темы программных продуктов подбираются преподавателями кафедры при сотрудничестве с организациями во время прохождения студентами производственной практики или предлагаются сотрудниками колледжа. Проводится анализ предложенной темы на сложность, определяется объем работ. Выполненный программный продукт тестируется на предприятии. Нередко программы, написанные студентами в рамках технологической или производственной практик, курсового проектирования в дальнейшем дорабатываются ими и представляются в качестве дипломной работы.

С другой стороны – это формы, где особое значение должно уделяться внеаудиторной самостоятельной работе студентов. В нашем колледже, накоплен свой фонд соответствующих технологий работы: декады информационных технологий и математики, олимпиады, конкурсы, студенческие научно-практические конференции, где под руководством преподавателей кафедры студентами создаются программные продукты (учебные, обучающие, контролирующие программы), Web-сайты, презентации, которые в дальнейшем успешно участвуют в различных конкурсах городского, республиканского, российского и международного уровней.

Исследовательская работа помогает преодолеть инертность в профессиональном обучении, вовлекает в общее дело, позволяет увидеть реальный результат своей деятельности. Все это способствует повышению качества профессиональной подготовки выпускников колледжа.

Литература:

1. Корнейченко Н. В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества его подготовки. // Вестник АГТУ. - 2007. - №6.
2. Петрова С.Н. Научно-исследовательская деятельность студентов как фактор повышения качества подготовки специалистов. // Молодой ученый.- 2011. - №10 - с. 173-175.

3. Тюрина Т. А., Иванова С. В., Сивцова Е. А. Научно-исследовательская работа студентов. // Специалист. - 2009. - №9.

**ВЗАИМОНАСТАВНИЧЕСТВО ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНОСТРАННОГО
ЯЗЫКА И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СПЕЦДИСЦИПЛИН КАК УСЛОВИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ГАПОУ
«КОЛЛЕДЖ НЕФТЕХИМИИ И НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ
ИМ.Н.В. ЛЕМАЕВА»**

*Стрижакова Н.В., Матросова Ю.В.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им.Н.В. Лемаева»*

Владение иностранным языком было и остаётся одним из важнейших показателей профессиональной подготовки студентов. Большая часть выпускников неязыковых образовательных учреждений не способна продемонстрировать свои профессиональные знания на иностранном языке или поддержать общение в профессиональном контексте. Это объясняется ограниченным количеством часов, отводимых на изучение учебной дисциплины Иностранный язык, что приводит к отсутствию дискурсивной компетенции студентов. Поэтому мы пересмотрели существующие подходы к преподаванию языка, чтобы приблизить учебную ситуацию к профессионально-значимому общению. На наш взгляд, одним из способов решить эту задачу является использование элементов иностранного языка во время изучения спецдисциплин, преподаваемых ежедневно, в виде основных терминов.

Таким образом мы уходим от однообразных занятий по иностранному языку, основанных на чтении, переводе текстов и механическом зазубривании огромного количества лексики. А преподавание профильной дисциплины с элементами иностранного языка создает момент новизны, который выступает мощным мотивирующим фактором для обучаемых, и стимулирует их способность к языковой коммуникации.

Данная методика, реализуемая в виде взаимонаставничества, используется преподавателями ПОО СПО для качественной подготовки студентов преподавателями спецдисциплин к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня и развитию иноязычной профессионально ориентированной коммуникативной компетенции студентов.

Взаимонаставничество предполагает продуктивную совместную работу преподавателей спецдисциплин, мастеров производственного обучения и преподавателей иностранного языка, которое осуществляется в следующих направлениях: информационное взаимодействие, учебно-методическое взаимодействие.

Информационное взаимодействие происходит посредством предоставления преподавателями спецдисциплин информации о содержании Федерального государственного образовательного стандарта среднего

профессионального образования и профессиональных модулей по специальностям СПО и перевода на иностранный язык содержания профессиональных модулей.

Учебно-методическое взаимодействие осуществляется обменом методических материалов: словарей, разработками урока, презентационным материалом, учебными тренажерами по профильным дисциплинам.

Внедрение этой методики имеет определённые трудности, а именно – обучение предмету с элементами иностранного языка (Процессы и аппараты, Электротехника и т. д.) может стать проблемным для преподавателей профильных дисциплин. С другой стороны, преподаватели иностранного языка оказываются некомпетентными излагать содержание профильной дисциплины на иностранном языке. Поэтому мы прошли профессиональную подготовку по профессии «13321 Лаборант химического анализа» с учётом стандарта Ворлдскиллс по компетенции «Лабораторный химический анализ» и получили квалификацию: Лаборант химического анализа – 4 разряда.

Также Стрижакова Н.В. закончила заочное обучение на базе ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева» по специальности 18.02.06 Химическая технология органических веществ, Матросова Ю.В. по специальности 15.02.07 Автоматизация технологических процессов и производств. Таким образом, преподаватели иностранного языка лучше разбираются в объяснении сложных понятий, терминологии, оборудования при изучении тем технологической и технической направленности, что облегчает работу преподавателю на уроке и способствует быстрому пониманию и усвоению изучаемого материала студентами.

По плану реализации взаимонаставничества осуществляются следующие мероприятия:

- формирование рабочей группы из преподавателей-предметников для создания и разработки справочно-методического материала по профессиональным модулям на иностранном языке;
- подготовка преподавателей спецдисциплин колледжа к реализации методики внедрения элементов иностранного языка через проведение заседаний школы повышения профмастерства на базе методической службы колледжа, самообразование педагогов;
- разработка и внедрение в образовательный процесс справочно-методического материала по профессиональным модулям на иностранном языке;
- осуществление руководства, мониторинга реализации методики наставничества со стороны администрации ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева»;
- проведение открытых уроков и мероприятий по спецдисциплинам с использованием элементов иностранного языка.

Реализация данной практики позволяет повысить качество подготовки выпускников ПОО и значительно увеличить практическое применение иностранного языка студентами во время изучения спецдисциплин.

Список использованных источников:

1. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова – М.: Альпина Паблишер, 2012. - 280 с.
2. Кучерявая Т.Л. Проблемы профессионально-ориентированного обучения иностранному языку студентов неязыковых специальностей // Теория и практика образования в современном мире: материалы Междунар. заоч. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). – СПб., 2012. – С. 336-337.
3. Матухин Д.Л. Использование активных методов в обучении устному иноязычному общению // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – №4. – С. 104-109.
4. Шаталова Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Учеб.пособие - М.: ИНФРА – М, 2012. - 221 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО И САМОЗАНЯТОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК ЭТАП СТАНОВЛЕНИЯ БИЗНЕСА

*Иванова Е.Н., Султанова Л.И.,
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»*

Самозанятость – это форма получения необходимого вознаграждения за свою работу непосредственно от клиентов, в отличие от наемного труда [3]. В феврале 2019 министр финансов Антон Силуанов поручил соответствующим ведомствам представить предложения о продлении налогового режима для самозанятых по всей стране с 2020. К участию в этом проекте были заявлены такие территориальные образования, как город Москва, Московская область, Калужская область и Республика Татарстан.

Ни для кого не секрет, что летом 2020 года настоятельно рекомендуется, чтобы преподаватели и ученики регистрировались как самозанятые через мобильное приложение Сбербанка. Этот факт вызвал недоверчивый резонанс в этой процедуре, особенно среди студентов, которые легко узнают все новое, но боятся попробовать себя. Поэтому в рамках программы подготовки специалистов среднего звена по специальностям: 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» преподаватели Альметьевского политехнического техникума активно работают над определением самозанятости обучающихся в различных сферах деятельности, и в частности гостиничного сервиса на основе социальных структур нефтегазодобывающих предприятий города Альметьевска, статистических исследований, производства кондитерских изделий, оформления первичных документов (ценников) и др.

Человек, который может предложить искомый продукт или услугу компании, может стать самозанятым, сможет организовать рабочее место, выполнить ряд задач без сотрудников и получить за это стабильный доход [3].

В современных условиях экономического развития самозанятые рассматриваются как новая категория субъектов малого бизнеса [1]. В настоящее время официальный реестр самозанятых профессий не сформирован и не утвержден, любой может быть автономным в 2019 году. Целью проекта развития самозанятости среди преподавателей нашего учебного заведения является окончание в специальность среднего звена с оперативной деятельностью. Конечно, невозможно прикрыть и заставить весь вопрос заниматься самозанятостью, но в наших силах поддержать активных и инициативных людей.

Однако на пути к тому, чтобы стать молодым бизнесменом, есть препятствия. На наш взгляд, организация и поддержка развития самозанятости учащихся – это процесс наставничества, который осуществляется на добровольной основе учителем и не поддерживается финансово.

Наставничество – это форма эффективной нефинансовой поддержки самозанятости [4, стр. 84]. Самый трудный период для начала - это первый год работы, когда необходимо убедить, внушить надежду и развить идею [5, с. 79]. При этом необходимо работать не только со студентом, но и с его родителями или законными представителями. Наставничество как метод обучения позволяет практически обучать персонал конкретным знаниям и навыкам, имеющим отношение к развитию экономики [3]. Этот метод становится особенно важным в тех случаях, когда кадры-молодые люди с минимальным опытом работы.

Наставничество – это инструмент, который поможет новичку преодолеть психологический барьер незащищенности [2]. Основная цель изучения процесса развития самозанятости-получить и обобщить мнения экспертов и профессионалов в этой области об эффективности программ наставничества в качестве вспомогательного инструмента; оценить тенденции и перспективы расширения программ наставничества на местном, региональном уровнях с привлечением новых наставников.

Чтобы быть успешным наставником и развивать конкурентоспособного представителя малого бизнеса, необходимо постоянно совершенствовать себя и взаимодействовать с представителями бизнеса, Торгово-промышленной палаты, органов исполнительной власти.

Наставничество должно стимулировать потребности будущего предпринимателя в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личной самореализации [5, с. 81].

Именно такой подход может стать основой для создания гибкой, мобильной и инновационной системы наставничества, способной предотвратить экономический кризис, подготовить достойных и конкурентоспособных представителей экономики, которые в будущем смогут, с

одной стороны, передавать традиции, а с другой-впитывать и внедрять новые бизнес-схемы.

Список источников

1. Федеральный закон «О договорной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 N 44-ФЗ (с поправками и дополнениями);
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (с поправками и дополнениями);
3. Федеральный закон № 422-ФЗ от 27.11.2018 «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима по налогу на профессиональный доход в федеральном городе Москве, Московской и Калужской областях, а также Республике Татарстан (Татарстан)» (с поправками и дополнениями);
4. Высокопроизводительный коучинг / Джон Уитмор // ИАС: 2015. - 124 стр.
5. Руководство «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационный метод. материалы / автор-комп. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В.-2-е издание, приложение, перепечатка. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 стр.
6. Урмина И. А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // социальная политика и социология. - 2016. - Номер семь. - страница 85.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА НА ЗАНЯТИЯХ ТЕХНИЧЕСКИМ ТВОРЧЕСТВОМ

*Титов С.В., Шалаев Е.В.,
ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж»*

В ежегодном послании Федеральному собранию в 2022 году Президент Владимир Путин акцентировал внимание на развитии технического творчества детей и молодежи.

Молодежная политика в данном направлении преследует следующие цели:

1. Популяризация и массовое привлечение молодёжи к занятиям моделированием и конструированием.
2. Пробуждение интереса к механике и труду.
3. Расширение политехнического кругозора и технического мышления.
4. Привитие интереса к выбранной профессии.

Такие занятия моделированием позволяют обучающимся почувствовать себя настоящими конструкторами, подробнее познакомиться с техническим устройством модели и объекта.

Если вы хотите найти энтузиастов, а точнее воспитать их, то лучше вам заниматься руководством кружка. Таков девиз инженерно-педагогических работников, мы думаем, не только нашего колледжа.

Вызывает определенные беспокойства, что многие, причем даже опытные преподаватели и мастера производственного обучения, порой ловят себя на мысли, что «...пришедшие первокурсники ничего не знают и не умеют, в том числе и в моделировании и занятиями техническим творчеством». Они во многом не правы. Естественно, многое еще ребятам неведанно. Их нужно учить всему новому, показывать личный пример рационализаторских находок и преобразований. Уже с первых дней становиться наставниками для обучающихся, в том числе и на занятиях техническим творчеством.

Краткое описание этапов деятельности наставника в кружковой и внеклассной деятельности на занятиях техническим творчеством:

- выявление способных, талантливых, заинтересованных данным направлением ребят (через личные беседы, беседы с кураторами, анкетирование, решение технических задач и упражнений, наблюдения во время урочных занятий, учебной практики и прочее);

- формирование отобранных групп ребят по различным направлениям (например, преобразования автомобиля и в автомобиле, трассовое автомоделирование, авиамоделирование, электротехника и электроника и др.);

- поисково-исследовательский этап: краткая формулировка задачи; поиск и анализ проблемы или темы; сбор, изучение и обработка необходимой информации совместный с обучающимися; выбор объектов технического творчества;

- планирование проектной деятельности; совместная при участии наставника-консультанта разработка технических и технологических решений (с использованием методов и приемов технического творчества- ТРИЗ, метода фокальных объектов, метода мозгового штурма и др.);

- наставничество, консультации на технологическом этапе; показ традиционных и новых технологий изготовления и сборки изделий;

- заключительный этап: оценка качества реализации проекта; анализ результатов выполнения темы проекта, испытание его на практике, защита (презентация); изучение возможностей использования результатов проектной деятельности, реального спроса на рынке товаров, участие в конкурсах и выставках проектов.

В Нижнекамском агропромышленном колледже многие профессии и специальности технологического профиля. В скоростной век автомобилей без профессии мастера по ремонту автомобилей и специалиста техника-механика не обойтись. Кто как не он найдёт причину неисправности и устранил её. В автосервисах такой специалист может выполнять самые различные виды работ. Естественно, от качественной работы этого специалиста зависят многие жизни. Поэтому на работу в станции технического обслуживания, автобазы и гаражные мастерские принимают только профессионалов своего дела, которыми можно стать, тренируя и руки, и голову.

Таким тренингом для молодежи тоже является техническое творчество. В Нижнекамском агропромышленном колледже таких кружков довольно много. Автомоделирование – одно из самых интересных и увлекательных

занятий. Суть его состоит в сборке действующих моделей автомобилей. Автомоделизм – это особая философия жизни. Некоторые автомоделисты предпочитают просто изготавливать модели транспортных средств, получая удовольствие от самого процесса сборки. Кто-то – коллекционировать масштабные модели. А некоторые – участвовать в спортивных состязаниях и соревнованиях. Для создания сложных моделей необходимо владеть немалыми познаниями. Кроме того, автомоделирование становится своеобразной формой учебника автомобильной истории. Воистину, автомоделизм – это “умное” развлечение для заинтересованных людей. Из первых направлений автомоделизма мы выбрали багги. Багги – от английского *buggy* - кабриолет, лёгкая коляска - изначально — спортивный экипаж, фэтон в конном спорте. Сейчас употребляется для названия лёгкого внедорожника для езды по песку. В



настоящее время багги получили широкое распространение в качестве средства активного отдыха и хобби. На следующих слайдах__показаны этапы изготовления багги.

Гордимся результатом! Сейчас новый автомобиль радует жителей Нижнекамска на городских праздниках, дает студентам-первокурсникам хорошую мотивацию создать что-то еще более интересное!

Вот результаты наших новых размышлений. Старый автомобиль можно



преобразовать вот так

Наш окончательный вариант – новый проект - машина для заливки льда.



Техническое творчество хорошо своей неожиданностью. Как-то к группе кружковцев колледжа обратился один из ветеранов г. Нижнекамска с просьбой «отреставрировать» его мотосредство 1963-его года выпуска модели «Минск М-103». Для студентов колледжа данное транспортное средство оказалось раритетом! Мы смотрели на него как на динозавра. Пришлось изучить сведения из Интернета об истории и устройстве данной модели мотоцикла. Мы полностью разобрали все узлы и механизмы М-103, кропотливо очищали от долголетней пыли и грязи, промывали в специальных жидкостях. Следующим этапом выступали реконструкция и восстановление первоначальных частей механизмов «старого» мотоцикла. Когда хозяин мотоцикла увидел уже «восстановленное» транспортное средство, нового блестящего «дорожного коня», от неожиданности потерял дар речи. Хозяин передал отреставрированный мотоцикл в дар нашему колледжу. Новый «М-103» в Казани в рамках многих выставок стал одним из центральных и любимых зрителями экспонатов.



Нижекамский агропромышленный колледж начал готовить новые идеи для Преобразования других транспортных средств.

К примеру, с 2015 года в колледже начал работать «Авиамодельный кружок». Кружок посещают заинтересованные студенты. Занятия авиамоделизмом способствуют развитию у студентов нестандартного, творческого мышления, воспитанию аккуратности, упорства, усидчивости, формированию устойчивых навыков по работе с различными материалами.

Пусть ребята не станут супер-конструкторами и изобретателями, но внести рациональные предложения в технические системы – им – уже под силу!

Друзья! Творите! Выдумывайте! Пробуйте!

Мы благодарим всех любящих свое дело преподавателей и мастеров, для которых девизом жизни стали слова: Энтузиастов не надо искать, их надо воспитывать!

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ СПО

*Трофимова Р.Р.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

Одной из важнейших составляющих профессиональной подготовки любого специалиста является практика. Именно практическая подготовка позволяет студенту попробовать свои силы и возможности в выбранной профессии, научиться применять теоретические знания, полученные на учебных занятиях по специальным дисциплинам. Подчеркивая важность практической подготовки, известный российский педагог П. П. Блонский писал, что «педагогике невозможно научить книгами и книгами... Также необходима практика, но не копирующая (такая практика убийственна), а творческая и осознающая» [1].

Проходя учебную и производственную практики, студенты имеют возможность овладевать основными современными концепциями и моделями будущей трудовой деятельности; общими и частными технологиями, методами педагогической работы. Все это поможет молодому специалисту быть востребованным и конкурентоспособным на рынке труда [3].

Первоначальным элементом в структуре практической подготовки студентов школьного отделения ГАПОУ «Нижекамского педагогического колледжа» является учебная практика, которая проходит на базе колледжа. Учебная практика способствует приобретению студентами школьного отделения первоначальных практических навыков и освоению общих и профессиональных компетенций. В данном случае программы прохождения практики разрабатываются для студентов второго курса.

Следующим звеном ознакомления обучающихся с профессиональной деятельностью является производственная практика студентов, которая

включает в себя практику по профилю специальности и преддипломную практику.

Целями производственной практики являются закрепление, расширение, углубление и систематизация знаний, полученных при изучении специальных дисциплин.

Для прохождения производственной практики студенты школьного отделения направляются в организации на основании заключенных с ними договоров, где выполняют работу в соответствии с индивидуальными заданиями и программой НОО. Основными базами практик студентов «Нижекамского педагогического колледжа» являются школы г. Нижнекамска, с которыми у колледжа оформлены договорные отношения.

Несомненно, производственная практика для студентов имеет важное значение, так как позволяет: сориентироваться в реальном рабочем процессе и увидеть проблемы и неожиданные моменты выбранной специальности, которые не видны в теории, дает возможность как можно раньше понять, что специальность или даже область выбраны неверно и не соответствуют ожиданиям и требованиям к профессии. Из опыта организации и сопровождения практики студентов, можно сказать, что студенты, попробовав свои силы на практике осознавали более полно свои возможности как будущие специалисты.

Выдающийся русский педагог К. Д. Ушинский говорил: «Никакая дидактика и никакой учебник не могут заменить наставника: они только облегчают ему труд» [4], поэтому каждого студента сопровождает в процессе прохождения практики руководитель практики, который выполняет роль педагога-наставника.

В рамках каждого модуля реализуются различные виды практик. В сопровождении руководителя практики студенты осуществляют образовательную деятельность, реализуют учебный процесс по совместно разработанным технологическим картам, организуют режимные моменты дня младших школьников, участвуют в разработке различных мероприятий по работе с учащимися и их родителями.

Педагог-наставник оказывает методическую помощь начинающему педагогу в повышении уровня организации образовательной деятельности, способствует снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность будущего молодого педагога [2]. Благодаря чему педагогическая практика носит личностно-ориентированный, творческий характер и способствует выработке индивидуального стиля педагогической деятельности будущего специалиста по работе с детьми младшего школьного возраста.

Роль преподавателя как наставника в процессе производственной практики является существенной помощью для обучающегося:

- помощь и консультация при составлении технологических карт уроков и подготовке проведения уроков,
- посредничество между практикантом и школой,

-помощь в решении конфликтных ситуациях и многое другое.

Это помогает адаптироваться на производстве и в конечном результате добиться наибольшего эффекта от производственной практики.

Во время практики студенты колледжа ведут дневник, в котором указывают виды выполненных работ, его подписывает руководитель практики. По окончании практики ее итоги оцениваются наравне с экзаменами и дифференцированными зачетами и отмечаются в зачетной книжке. Также работу студента оценивает руководство практической базы, на которой он трудился, и выдает характеристику.

Обработка результатов отчетной документации студентов позволили сделать выводы:

- отношение к условиям практики у обучающихся положительное;
- места практики студентов соответствуют специфике колледжа;
- в процессе прохождения практики студентами решаются большинство задач практики и целей практики;
- все студенты в процессе прохождения практики исполняют ряд функций, присущих профессии, что является подтверждением важности и актуальности прохождения студентами практики;
- общая удовлетворенность студентов практикой находится на высоком уровне, что также подтверждает тот факт, что практика для студентов является важным и необходимым элементом обучения при правильной её организации.

Все это позволяет отметить, что грамотно организованная практика и общение с квалифицированными наставниками и специалистами позволяет обучающимся оценить уровень своей теоретической и практической подготовки, степень готовности к профессиональной деятельности и дает возможность убедиться в правильности выбора профессии.

Список литературы:

1. Блонский, П. П. Мои воспоминания / П. П. Блонский. – Москва: Педагогика, 1971. – 175 с.
2. Колесникова, И. А. Педагогическая реальность в зеркале межпарадигмальной рефлексии / И. А. Колесникова. – Санкт-Петербург: СПбГУ, 1999. – 242 с. –
3. Павлючков, Г. А. Эффективная практика как ключевой элемент профессионального образования / Г. А. Павлючков, С. А. Решетка, С. В. Кучерявенко. // Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 3. – С. 14–16.
4. Ушинский, К. Д. Избранные труды: в 4 книгах. Кн. 4. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии / К. Д. Ушинский. – Москва: Фаир-Пресс, 2004. – 541 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ТРЕНЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Е.С. Тюкменова,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Методическая компетентность педагога – это способность эффективно применять различные методы и приемы обучения и воспитания, а также организовывать учебный процесс. Она включает в себя знание и умение использовать различные методы и технологии обучения, умение разрабатывать учебные планы и программы, а также умение адаптировать их к конкретным образовательным потребностям учащихся.

Обладание методической и методологической компетентностью педагога является необходимым условием для успешного осуществления его профессиональной деятельности и достижения целей образования.

Наставничество в области физической культуры является важной составляющей профессиональной деятельности педагога физической культуры. Модель наставничества предполагает активное участие опытного педагога в процессе обучения и воспитания молодых специалистов. Педагог-наставник выполняет ряд функций, таких как передача опыта, консультирование, сопровождение и поддержка начинающих педагогов.

Для успешной реализации модели наставничества педагог физической культуры должен обладать определенной методической и методологической компетентностью.

Методическая компетентность педагога физической культуры включает знание и умение применять различные методы и приемы обучения и воспитания в физической культуре. Это может включать использование индивидуальных и групповых методов обучения, применение различных физических упражнений и игр, организацию соревнований и тренировок и т.д. Педагог-наставник должен быть способен передать свой опыт в использовании этих методов молодым специалистам и помочь им развить свои методические навыки.

Таким образом, методическая и методологическая компетентность педагога физической культуры играют важную роль в успешной реализации модели наставничества. Они позволяют педагогу-наставнику эффективно передавать свой опыт и знания молодым специалистам, а также помогают им развивать свои профессиональные навыки и качества.

Механизм обеспечения качества образования и профессионального роста включает в себя различные компоненты и процессы, которые направлены на повышение качества образовательного процесса и развитие педагогических работников. Он включает в себя следующие составляющие:

1. Система стандартов и нормативов: Создание и применение стандартов и нормативов образования и профессионального роста, которые определяют

ожидаемые результаты и критерии качества. Это могут быть стандарты учебных программ, профессиональные стандарты педагогической деятельности, а также системы оценки и аттестации педагогических работников.

2. Мониторинг и оценка: Проведение систематического мониторинга и оценки качества образовательного процесса и профессионального роста педагогических работников. Это может включать анализ уровня достижения образовательных целей, оценку качества учебных материалов и методов, оценку квалификации и компетенций педагогов.

3. Профессиональное развитие: Предоставление возможностей для профессионального развития педагогических работников. Это может включать организацию тренингов, семинаров, конференций, мастер-классов, обмен опытом и другие формы профессионального обучения. Также важным является поддержка самообразования и саморазвития педагогических работников.

4. Контроль и регулирование: Установление механизмов контроля и регулирования качества образования и профессионального роста. Это может включать организацию аттестаций, аудитов, внутренних и внешних проверок, а также мониторингов со стороны государственных органов и общественных организаций.

5. Культура качества: Формирование культуры качества в образовательном учреждении и среди педагогических работников. Это включает осознание важности качества образования, постоянное стремление к улучшению и инновациям, развитие коллективного взаимодействия и сотрудничества.

Все эти компоненты взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга, обеспечивая качество образования и профессиональный рост педагогических работников. Эффективность механизма обеспечения качества образования и профессионального роста зависит от правильной организации и координации всех его компонентов.

Методическая компетентность педагога физической культуры в реализации модели наставничества в дополнительном образовании в сфере фитнеса включает в себя умение разрабатывать и проводить уроки, тренировки и занятия, основываясь на современных методиках обучения и тренировки, а также учитывая индивидуальные особенности каждого ученика. Педагог должен быть владеть знаниями о физиологии, анатомии, психологии спорта, методике преподавания физической культуры и фитнеса.

Важно также умение педагога создавать благоприятную образовательную среду, способствующую мотивации учеников к занятиям фитнесом, развитию их спортивных навыков и умений, а также формированию здорового образа жизни.

Реализация модели наставничества педагог-студент при преподавании дополнительного образования в направлении тренерской деятельности может быть осуществлена следующим образом:

1. Определение целей и задач наставничества: наставник и студент должны совместно определить цели и задачи, которые они хотят достичь в процессе обучения. Это может быть, например, развитие профессиональных навыков тренера, повышение уровня знаний в спортивной психологии или улучшение навыков ведения тренировок.
2. Планирование обучения: наставник и студент должны разработать план обучения, который будет включать в себя список тем для изучения, практические занятия, самостоятельные задания и т.д. Этот план должен быть гибким и адаптироваться под конкретные потребности студента.
3. Проведение занятий: наставник должен проводить занятия с участием студента, где будет передавать свои знания и опыт, а также помогать студенту развивать его профессиональные навыки.
4. Практическая работа: студент должен иметь возможность применять полученные знания на практике под руководством наставника. Например, он может вести тренировки под его контролем или участвовать в тренировочных сессиях.
5. Обратная связь: наставник должен регулярно давать студенту обратную связь по его работе, помогать ему выявлять сильные и слабые стороны, а также предлагать рекомендации по улучшению.
6. Оценка результатов: по окончании обучения наставник должен провести оценку результатов студента и совместно с ним обсудить его профессиональное развитие и дальнейшие планы.

Реализация модели наставничества педагог-студент при преподавании дополнительного образования в направлении тренерской деятельности требует тесного взаимодействия и сотрудничества между наставником и студентом, а также индивидуального подхода к обучению.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

*Убанеева В.М.,
ГАПОУ «Казанский строительный колледж»*

В последнее время остро стала проблема обеспечения образовательных организаций СПО квалифицированными педагогическими кадрами. В связи с тем, что возраст педагогического состава большинства учебных заведений составляет 45-55 лет, очень актуальна задача в привлечении специалистов-молодых, активных, компетентных педагогов, которые смогут реализовать ФГОС и соответствовать своему профессиональному стандарту педагога.

Для вновь поступившего молодого специалиста вхождение в новую деятельность, каким бы высококлассным специалистом он в своей сфере ни был, является высоким эмоциональным стрессом, выводящим его из зоны комфорта. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же

ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В таких условиях особое значение приобретает правильно организованная система наставничества, которая дает возможность сосредоточить профессиональный опыт, знания и умения. Деятельность наставника подобна педагогической помощи в преодолении различных внешних барьеров.

Задачи наставничества:

- развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого
- развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- сокращение сроков адаптации к условиям осуществления образовательной, профессиональной деятельности;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников;

Наверное, многие из наставляемых уверены в себе и еще не знают, с какими трудностями придется столкнуться. Начав работать, они видят, что многое не получается, и, чтобы не потерять рабочее место, им необходимо получить новые знания. Затем наставляемые занимаются саморазвитием или работают с наставником. Наставник объясняет задание наставляемому, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей. Затем наставник показывает, как нужно выполнять задание, комментируя по ходу дела, какой шаг он выполняет. По окончании он спрашивает, все ли было понятно. Наставляемый начинает сам выполнять задание.

Для адаптации молодого специалиста в сфере образования наставник выявляет в какой помощи нуждается наставляемый, и какие работы он может организовать для него:

- индивидуальные посещения занятий наставляемого, посещение занятий, консультирование, беседы, помощь в участии в конкурсах, семинарах, педагогических советах, обмен опытом работы;
- помощь с оформлением учебно-методической документации- с разработкой рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, календарно-тематических планов, материалов для промежуточной аттестации;
- помощь в составлении методических разработок теоретических и практических занятий, внеаудиторных мероприятий;
- совместное изучение локальных актов учебного заведения, документов методической службы.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий,

результативность взаимодействия. Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии.

В Казанском строительном колледже развитие потенциала молодых специалистов реализуется через образованную в колледже «Школу молодого педагога». Для того, чтобы реализация данного направления проходила эффективно, за начинающими специалистами закрепляются опытные педагоги-наставники. Наставник оказывает организационную, методическую, психолого-педагогическую помощь молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми начинающий педагог встречается в профессиональной деятельности, поддерживает и способствует развитию его творческого потенциала.

Помимо всего, повышению квалификации начинающих специалистов способствуют различные мероприятия, проводимые в колледже: открытые занятия, внеаудиторные мероприятия, заседания педагогического совета, заседания Методического объединения классных руководителей и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Молодого специалиста не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Список использованных источников:

1. Ваточкина А.Д. Наставничество в системе среднего профессионального образования - URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/10176/present_a_d_vatockina.pdf). — Текст: электронный.
2. Ю. А. Гущина, Т. М. Суздалева, А. А. Хидиятуллина, С. В. Лир. Реализация системы наставничества в СПО как модель практико-ориентированного образования. URL: https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/28190/1/978-5-8295-0621-6_2019_101.pdf- Текст : электронный.
3. А.В. Григорьева, Е.Ф. Черняк Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в учреждении СПО. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-kachestvennoy>

podgotovki-kvalifitsirovannyh-kadrov-v-uchrezhdenii-srednego-professionalnogo/viewer - Текст: электронный.

4. Л.И. Хатунцева Реализация системы наставничества в СПО - URL: <https://infourok.ru/realizaciya-nastavnichestva-v-spo-6329588.html> -Текст: электронный

НАУЧНОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТРУКТУРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Угарова Н. М., Афанасьева Е.С.,
ГАПОУ «Казанский колледж архитектуры,
строительства и городского хозяйства»*

В современных быстро меняющихся условиях жизни с невольными поворотами, с непредсказуемыми ситуациями вновь встает вопрос о необходимости наставничества как в профессиональной образовательной организации, так и на производстве. В наставнике особенно нуждаются те обучающиеся, которые пришли в учебное учреждение не в соответствии со своими жизненными планами, а по стечению обстоятельств. В данном случае необходимо методическое и научное сопровождение наставников.

Научное и методическое обеспечение решает такие задачи как: научная, образовательная, аналитическая, прогностическая, исследовательская, организационная, консультационная, координационная, информационная, проектировочная, инновационная.

В научном обеспечении можно выделить следующие направления:

- оснащение нормативной и правовой документацией на разных уровнях (это может быть, как на федеральном, так и на региональном уровнях, локальные акты);

- доступность для педагогов материалов для осуществления учебного и воспитательного процесса;

- сопровождение мониторинга, оценки и поддержки основных направлений наставничества [1 стр.37-38].

В ходе реализации научного и методического оснащения структуры наставничества в образовательной организации должны появиться апробированные на практике конкретные рекомендации преподавателям, психологам, организаторам внеклассной деятельности, классным руководителям, социальным педагогам по определению основных форм наставничества, определения сроков наставничества, которые к сожалению, на сегодняшний день недостаточно разработаны.

Одним из основных пунктов мы считаем составление и дальнейшее пополнение «методических кейсов», различных разработок и их использование в образовательном процессе. В состав такого кейса входят пособия по

коллективно-групповой форме наставничества, индивидуальной форме наставничества, индивидуально-групповой форме наставничества.

Научное и методическое обеспечение структуры наставничества в обучающихся в колледже строительного профиля мы можем рассматривать на методологическом, теоретическом и методическом уровнях.

На методологическом уровне по мнению Г.В. Мухаметзяновой выявляются и обосновываются концептуальные положения, которые станут основой для решения проблемы.

На теоретическом уровне должна быть разработана модель организационной структуры наставничества личности обучающихся [7 стр69].

Изучая вопрос насколько это необходимо педагогам, мы провели следующий опрос:

На вопрос считаете ли Вы что есть необходимость в научном и методическом обеспечении организационной структуры наставничества в колледже положительно ответили 89% и 11% ответили, что не испытывают такой потребности.

Удовлетворяет ли Вас наличие литературы и пособий в библиотеке колледжа по проблеме основных форм деятельности педагога-наставника-24% преподавателей ответили положительно;

14% ответили, что не знают о наличии такой литературы в библиотеке; и 57% используют материалы из электронной библиотеки.

На вопрос о достаточности и возможности обмена информацией с преподавателями других колледжей положительно ответили всего лишь 8%;

28% педагогов ответили, что не видят в этом необходимости; оставшиеся на этот вопрос не ответили.

Был задан вопрос о возможности обобщения и распространения своего опыта на конференции положительно ответили 63%; 4% предпочитают это делать через конкурсы, 8% через участие в проектах, остальные воздержались от ответа.

По мнению В.Ш. Масленниковой на методическом уровне должны быть разработаны методические рекомендации по осуществлению диагностики и оценки качества воспитательной деятельности, которая оказывает большое влияние на эффективное развитие наставничества [6 стр26].

В этих целях был проведен опрос классных руководителей о готовности педагогов к деятельности по развитию наставничества. Классным руководителям было предложено оценить свою готовность к воспитательной деятельности.

На вопрос знаю ли я нормативно- правовые документы, по проблемам и направлениям воспитания обучающихся. Только 67% классных руководителей ответили о том, что слышали о нормативно правовых документах по направлениям воспитания;

8% уверены, что все документы должен знать заместитель директора по учебной и воспитательной работе, а остальные руководствуются либо

региональными, либо документами, которые поступают от директора колледжа для исполнения.

38% отметили что важным является составление сборника, отражающего опыт работы по вопросам наставничества в колледже.

По мнению психологов, педагогов, социологов необходимо детализировать и сформировать основные маршруты деятельности педагогов по организационной структуре наставничества [6 стр. 24].

Таблица 1.

Основные маршруты деятельности педагогов профессиональной образовательной организации по внедрению основных структурных компонентов наставничества

Параметры	Научная и методическая деятельность педагогов
1. Цель научной и методической деятельности по выявлению структурных компонентов наставничества	Повышение профессиональной компетентности педагогов по проблеме организации наставничества в образовательной организации, решение личностных проблем у обучающихся, связанные с адаптацией, межличностными отношениями, вхождения в профессию.
2. Основные аргументы необходимости методического обеспечения по организации наставничества	Заинтересованность педагогов в повышении компетентности по вопросам организации наставничества в системе профессионального образования, необходимость выбора путей работы в соответствии с основными направлениями деятельности наставников.
3. Ведущие направления деятельности	Повышение профессиональной компетентности педагогов путем самообразования и участия в научно-методических мероприятиях. Организация коллективных и индивидуальных педагогических исследований, организация и проведение мероприятий научного характера. Выделение основных задач совета наставников.
4. Виды деятельности по повышению квалификации педагогов и классных руководителей по проблеме организации наставничества в профессиональной образовательной организации	Курсы повышения квалификации на базе ИРО, научных организаций. Разработка проектов в соответствии с программой воспитания в образовательной организации. Участие в научно-практических конференциях, грантах, проектной деятельности. Исследовательская работа по решению актуальных для образовательного учреждения психолого-педагогических проблем, связанных с разработкой содержания плана работы совета наставников. Знакомство с результатами психологических исследований, связанных с изучением организации воспитательной деятельности наставников. Участие в работе творческих групп, участие в разработке и внедрении в учебный процесс научных и методических рекомендаций по проблеме определения эффективности наставничества.

Практика показывает, что сегодня наставничество является острой необходимостью для становления личности будущего специалиста. В советский

период наставничество имело массовый характер на предприятиях, учебных организациях. Таким образом, исходя из вышесказанного можно отметить, что перед наукой совместно с практикой стоят задачи, решение которых позволят методическое и научное обеспечение наставничества в современных геополитических условиях развития общества сделать более успешным.

Библиография

1. Аналитическая записка «Научное и-методическое обеспечение подготовки специалистов среднего звена». Казань.,2003г.,98 стр.
2. Масленникова В.Ш. Научно-методическое обеспечение воспитательной деятельности. Казань. ИППОРАО, 2013г.,160 стр.
3. Мухаметзянова Г.В. Научно-методическое обеспечение образовательного процесса в профессиональной школе. Казань. Т1.,360 стр.
4. Угарова Н.М. Организационная структура наставничества в дошкольном учреждении. Казань 2002., 49 стр.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ТЕХНИКУМА

*Ушенькина Е.Д.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

В общем виде наставничество можно определить следующим образом- это способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Отношения, в которых более сведущий и опытный человек помогает менее опытному или менее сведущему освоить и усвоить определенные компетенции и есть наставничество. А в еще более широком, современном значении наставник — это квалифицированный специалист, который имеет достаточно большой опыт работы, который:

- 1.помогает новым и молодым сотрудникам адаптироваться в организации;
- 2.всячески проявляет содействие их профессиональному развитию, карьерному росту;
- 3.периодически участвует в оценке результатов их деятельности.

С одной стороны, наставник, представляет интересы молодого или нового сотрудника в отношениях с компанией, а с другой, — он сам является ее представителем для молодых и новых сотрудников.

В наставничестве можно поделиться опытом в области инновационной деятельности. Для того, чтобы инновационный проект реализовался в практике, образовательная деятельность должна быть направлена на профессиональное развитие субъектов этой практики, на формирование у каждого личного знания (что и как они должны делать) и опыта.

Инновационная деятельность, которая создается для использования и распространения новшеств, является содержанием инновационного процесса. Освоение и использование педагогических новшеств в практике обучения и воспитания, безусловно предполагает, что преподаватель включится в процесс создания инновационной деятельности.

Инновационные технологии можно классифицировать по следующим видам:

1. Игровые технологии;
2. Личностно-ориентированное обучение;
3. Проектно-исследовательская технология;
4. Блочно-модульная технология.

Данные виды технологий зачастую могут использоваться как отдельно, так и совместно друг с другом. Но несмотря на это, такая технология, как здоровье сберегающая должна присутствовать, совместно с каждой из них. Поэтому процесс учебно-воспитательной работы должен исключить негативное воздействие на здоровье обучающихся, в этом и заключается смысл данной технологии.

Относительно уроков по правовым дисциплинам, обучающимся гораздо интереснее, когда эти занятия являются увлекательными, а не простыми лекциями. Правовые дисциплины сами по себе очень интересны и на их примере хорошо можно использовать все инновационные технологии, которые были описаны выше.

Я бы хотела подробнее остановиться на игровой технологии.

1.1. Имитационная игра. На данных занятиях мы разыгрываем с обучающимися или имитируем события, деятельность конкретных людей на свих рабочих местах. Например, приём на работу, деловое совещание, беседа. Кроме этого сюжета события, при данном виде игры прослеживается описание конкретных событий и рассказывается, зачем и для чего нужны эти события.

1.2. Операционные игры. Данный вид игры помогает отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, методики написания резюме при приеме на работу, решения ситуационных задач. В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс [2, с. 120]. Этот тип игры проводится в условиях, имитирующих реальные.

1.3. Исполнение ролей- это следующий вид игр. Урок-суд более всего подходит к этому виду игры. В данной ситуации, обучающиеся разыгрывают поведение в зале суда, где обязательными элементами игры будет присутствие судьи, адвоката, подсудимого и свидетелей. Данный вид игры очень интересен обучающимся, поскольку они сами могут себя попробовать в той или иной роли.

1.4. Игра-театр. Нередко занятия проходят с применением театральных действий. Этот вид игры вид позволяет студентам познать не только себя и свои способности, но и окружающий мир.

Включение преподавателей в процесс создания, освоения и использования педагогических новшеств в практике обучения и воспитания,

создание в техникуме определенной инновационной среды предполагает инновационную направленность педагогической деятельности.

Выбор технологии в образовании в настоящее время зависит от учебного заведения. Но мое мнение таково, если сам преподаватель будет подходить к своим занятиям с позиции того, что, чем больше обучающихся заинтересовать, тем продуктивнее будет занятие.

2. Личностно-ориентированное обучение – это обучение, которое ориентировано непосредственно на самого обучающегося. Такие его особенности как уважение к личности ученика, внимание к его внутреннему миру и его неповторимости (субъектности). В этом типе обучения заслуживают одобрения. Данное обучение, направленно на развитие личности обучающегося, поиск новых форм и средств обучения, оригинальное построение содержания и методов обучения,

3. Проектно-исследовательская технология имеет своей особенностью то, что обучающиеся не получают информацию в готовом виде, а добывают её сами, используя дополнительные источники информации: литературу, Интернет. Прочные знания формируют именно такие технологи.

4. Блочно-модульная технология повышает сознательное отношение к учебе, развивает познавательную активность и самостоятельность обучающихся на занятиях.

Исходя из педагогического опыта работы, могу сказать, что обучающиеся больше заинтересованы, когда они сами берут инициативу в свои руки, а не просто пересказывают материал учебника или лекций. При всем при этом, нельзя останавливать своё внимание только на одном виде технологий. Преподаватель, как и обучающиеся, должен искать новые пути, чтобы заинтересовать каждого из обучающихся и продолжать свое развитие.

Обучающимся нравится игровая форма проведения занятий, так ими легче воспринимается и усваивается учебный материал. А из личного опыта, могу сказать, что обучающиеся любят высказывать своё отношение к той или иной проблеме, самостоятельно принимать решения.

Список использованных источников:

1. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий [Электронный ресурс] / Селевко Г.К. – Режим доступа: <http://stavcyr.ru/metodkopilka/.pdf>
2. Сластенин В.А., Исаева И.Ф., Шиянов Е.Н., Педагогика [Электронный ресурс] / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаева, Е.Н. Шиянов – Режим доступа: <http://sdo.mgaps.ru/books/K4/M6/file/1.pdf>

МОДЕЛЬ РАБОТЫ С НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГОМ: «РАССКАЖИ – ПОКАЖИ – СДЕЛАЙ»

*Фархутдинова Н.В.,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»*

Работа с начинающими педагогами является важной и неотъемлемой частью наставничества в образовательных организациях.

Эффективным методом внедрения в профессиональную среду для начинающих педагогов является использование системы наставничества, которая способствует формированию и раскрытию профессионального потенциала молодых педагогов. Задача наставника заключается в поддержке начинающего педагога в самовыражении, развитии личностных качеств и профессиональных навыков, а также в достижении позитивных результатов совместной деятельности в ходе взаимодействия.[1, с.71-74]

В нашем колледже сложилась своя система работы с молодыми кадрами: работает Школа молодого специалиста и за каждым молодым педагогом закреплен наставник. Молодые педагоги нуждаются в общении на профессиональные темы. Глубоко убеждена что, если не поддержать молодого педагога сразу, то после первых недель работы наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, начнутся трудности в профессиональном становлении, у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как профессиональной, так и личностной. [2, с.48]

В области образования существует разнообразие форм наставничества, и для меня наиболее эффективным является непосредственное индивидуальное и открытое руководство. Этот подход предполагает прямой контакт с педагогом, включает двустороннее взаимодействие и общение в различных ситуациях, будь то на рабочем месте, по телефону или через социальные сети.

Основная модель моей работы с начинающим педагогом, является модель: «*Расскажи – Покажи – Сделай*». [3, с.2-4]

Этапы этой модели:

1. Я расскажу, а ты послушай.
 2. Я покажу – ты учись.
 3. Мы вместе сделаем, так лучше.
 4. Затем один ты сотвори, а я тебе лишь подскажу: советом, делом помогу.
 5. Сделай сам и расскажи, коллегам опыт покажи.
- 1 этап - Я расскажу, а ты послушай.

На первом этапе моя основная задача заключается в привлечении интереса начинающего педагога, внушении ему уверенности и оказании поддержки в осуществлении своего потенциала в сфере педагогической деятельности. Вместе с наставником мы разработали план работы для молодого специалиста. В начале этого процесса мое внимание фокусировалось на

изучении нормативно-правовой базы, требований к организации учебного процесса, ведению документации, формах и методах организации игровой деятельности, а также на механизмах использования дидактических, наглядных и других образовательных материалов. Кроме того, я оказываю поддержку в подборе литературы и ресурсов в интернете. Я провела консультацию по выбору и планированию самообразовательных занятий, а также предоставляю консультации по вопросам самообразования в рамках нашей совместной работы.

2 этап - Я покажу – ты учись.

На следующем этапе моей работы с начинающим педагогом я фокусируюсь на оказании поддержки в профессиональном развитии и преодолении трудностей. Моя цель – использовать наиболее эффективные методы взаимодействия, способствующие расширению его профессиональных навыков.

Традиционные формы работы: методические консультации, беседы, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, посещение уроков, взаимопосещение уроков, прохождение курсов повышения квалификации, деловые игры, мастер-классы

Инновационные формы работы: технология сотрудничества, технология открытого пространства, Квик-настройка, коучинг, Кейс-метод

Технология сотрудничества – предполагает обучение в малых группах – это как работа в паре (наставник + молодой педагог, так и обучение в команде, т. е. в *«Школе молодого специалиста»*. Главная идея обучения в сотрудничестве – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей.

Технология открытого пространства – предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка – это настрой педагога на успешную работу. Такую квик-настройку я использую перед открытым просмотром или любым другим мероприятием. Все будет хорошо! У тебя все получится! Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает. Трудности закаляют на пути к счастью.

Коучинг – это развивающее консультирование, используется в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых преподавателей. Коучинг – активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ, где молодой педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Кейс-метод – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где молодые педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и

задач, взятых из реальной практики. Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы.

В Школе молодого специалиста мы применяем определенные методы и формы взаимодействия с начинающими педагогами. Эти подходы способствуют развитию интереса к профессии, активному освоению методов работы с детьми и родителями, а также оказывают положительное воздействие на совершенствование профессиональной деятельности. Важным аспектом в начале карьеры молодого педагога является поддержка в поиске уверенности в себе, установлении эффективной коммуникации с коллегами. Для достижения этой цели посещение мероприятий, проводимых наставниками-коллегами, может быть весьма полезным.

3 этап - Мы вместе сделаем, так лучше.

«Учитель и ученик растут вместе», – говорил древний китайский мыслитель и философ Конфуций. Вместе мы учимся организовывать учебно-воспитательный процесс.

4 этап - Затем один ты сотвори, а я тебе лишь подскажу: советом, делом помогу.

Правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские способности.

5 этап - Сделай сам и расскажи, коллегам опыт покажи.

Применяя традиционный подход в роли наставника, я считаю, что несмотря на выбор конкретной методики, главным является создание ситуации успеха для молодого педагога.

Наставничество предполагает постоянный диалог и межличностную коммуникацию. Следовательно, наставник должен обладать терпением, нацеленностью, быть энтузиастом своей профессии, творческим педагогом и надежным другом — тем, кто всегда рядом. Моя цель — стимулировать интерес к преподавательской профессии, содействовать усовершенствованию педагогической базы, развивать коммуникативные навыки и умение управлять ученическим коллективом. Я стремлюсь донести до молодого педагога следующие истины:

- Смысл жизни каждого человека — непрерывное развитие и самосовершенствование.

- Учиться быть педагогом — значит учиться любить и уважать самого себя, ведь именно от тебя будет зависеть, какие качества будут заложены в ребенке.

- Если человек полюбит свою работу, то будет успешно работать, творить, профессионально расти и добиваться хороших результатов.

«Учить и учиться» – наш девиз. Учим слушать и слышать, смотреть и видеть, думать и высказывать, а главное – чувствовать. Учимся у детей открытости, светлому взгляду на жизнь.

Польза наставничества видна, так как эта работа ведется планомерно, системно и систематически. Эта система также приносит мне, в качестве наставника, значительную выгоду. Работа с молодыми специалистами способствует расширению моей профессиональной компетенции: я постоянно отслеживаю новшества в методической литературе, активно участвую в педагогических конкурсах и конференциях, а также внедряю инновационные технологии в свою работу. Общение с молодыми коллегами позволяет мне получать новые взгляды на вопросы развития и воспитания подростков.

Список использованных источников:

1. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
2. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т. В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.
3. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.

МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИН ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦИКЛА КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ СТУДЕНТОВ

Фархутдинова Г.Д.,

ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королёва»

В современных условиях перед нашим учебным заведением Нижнекамским политехническим колледжем им. Е.Н. Королёва стоит задача подготовки профессионально-компетентных, широко образованных рабочих, способных решать новые задачи, стоящие перед народным хозяйством, активно и творчески включаться в решение сложных производственных проблем. Усиление практической направленности преподавания – одна из основных задач, системного современного российского образования.

Принцип профессиональной направленности преподавания заключается в своеобразном использовании педагогических средств, при котором обеспечивается усвоение учащимися предусмотренных программами знаний, умений, навыков и в то же время успешно формируются интерес к данной профессии, ценностное отношение, профессиональные качества личности

будущего рабочего. Педагогическими средствами, служащими реализации профессиональной направленности преподавания, являются как элементы содержания обучения, так и некоторые компоненты приемов, методов и форм обучения. Принцип профнаправленности тесно взаимосвязан с принципом межпредметности. В процессе работы составляется схема взаимосвязи между профессионально-квалификационной характеристикой и реализацией межпредметных связей преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин.

Особенность преподавания общеобразовательных дисциплин в профессиональном колледже - это обучение через развитие профессиональных знаний и навыков обучающихся различных специальностей. Преподавание дисциплин в нашем профессиональном колледже осуществляется через их профилирование и межпредметные связи. Профилирование дисциплин и межпредметные связи решают проблему активизации мыслительной деятельности учащихся, помогают развитию самостоятельного логического мышления при любых традиционных и нетрадиционных методах и приемах уроков. Над данной проблемой работает наше ПЦК «Гуманитарных и социально экономических дисциплин», председателем которой я являюсь.

Наш колледж готовит профессиональные кадры по 9 специальностям:

08. 02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений

Область профессиональной деятельности выпускников:

организация и проведение работ по проектированию, строительству, эксплуатации, ремонту и реконструкции зданий и сооружений.

08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций

Область профессиональной деятельности выпускников:

производство и отделка неметаллических строительных изделий и конструкций.

08.02.04 Водоснабжение и водоотведение

Область профессиональной деятельности выпускников:

организация и проведение работ по эксплуатации сооружений и сетей водоснабжения и водоотведения, очистке природных и сточных вод.

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:

- сооружения и сети водоснабжения и водоотведения гражданских, промышленных, сельскохозяйственных зданий и объектов

13.02.03 Электрические станции, сети и системы

Область профессиональной деятельности выпускников:

организация и проведение работ по техническому обслуживанию, эксплуатации, ремонту, наладке и испытанию электрооборудования электрических станций, сетей и систем.

13.02.07 Электроснабжение

Область профессиональной деятельности выпускников:

организация технического обслуживания, наладки, эксплуатации, ремонтов оборудования электрических подстанций и сетей электроснабжения.

13.02.01 Тепловые электрические станции

Область профессиональной деятельности выпускников: организация и проведение работ по техническому обслуживанию, эксплуатации, ремонту, наладке и испытанию оборудования тепловых электрических станций (далее - ТЭС).

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:
основное и вспомогательное теплоэнергетическое оборудование;
устройства и приспособления для ремонтных и наладочных работ;
технологические процессы производства тепловой энергии, источники энергетических ресурсов;
техническая и технологическая документации;
первичные трудовые коллективы.

23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)

Область профессиональной деятельности выпускников:

- организация и управление эксплуатационной деятельностью пассажирских и грузовых перевозок;
- вспомогательная и дополнительная транспортная деятельность.

23.02.04 Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)

Область профессиональной деятельности выпускников:

организация и обеспечение технической эксплуатации подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования на предприятиях и в организациях различных организационно-правовых форм собственности.

09.00.00. Информатика и вычислительная техника

Область профессиональной деятельности выпускников: обработка информации, разработка, внедрение, адаптация, сопровождение программного обеспечения и информационных ресурсов, наладка и обслуживание оборудования отраслевой направленности в производственных, обслуживающих, торговых организациях, административно-управленческих структурах (по отраслям).

Преподаватели русского языка и литературы развивают на своих уроках тему труда, используя лучшие произведения прозы. Начиная с 1 курса, студенты пишут сочинения – миниатюры на темы: «Моя профессия», «Мое рабочее место», «Мастер-наставник». Преподаватели русского, иностранного и родного языков стремятся к развитию лексики студента, связанной с производством и их профессией. С этой целью составляются мини-словари по специальности. В них вносятся названия инструментов, видов работ, специальные термины. В наиболее трудных технических терминах (аглопорит, бардолин, виадук, габбро, ганг, храповик, кулиса, ступица, кронштейн, компенсатор и другие) ставится ударение, чтобы обучающиеся запомнили их произношение. Студенты получают задания на составление текстов со спецтерминами, кроссвордов для закрепления их правописания, пишут диктанты с производственной тематикой.

На уроках истории студенты в контексте мировой и Российской историей изучают историю родного края, развитие промышленности, строительства, современные инфраструктуры. Знакомятся с яркими, значимыми личностями, которые стояли у истоков строительства и развития промышленного потенциала нашего города. Особое место в изучении истории Нижнекамска отводится Е.Н. Королёву, чьё имя гордо несет наш колледж.

На уроках обществознания студенты изучают не только трудовые права и обязанности, но и подробно знакомятся с деятельностью предприятий, где проходят производственную практику. Также изучают систему занятости населения, как в Российской Федерации, так и в нашем регионе, и в г. Нижнекамске.

Для реализации профессионально-ориентированного обучения на уроках дисциплин гуманитарного и социально экономического цикла педагогами проводятся уроки – путешествия, конференции, деловые и ролевые игры, конкурсы, викторины, различные самостоятельные работы и контрольные. Особое внимание уделяется бинарным урокам, где два преподавателя один специальных дисциплин или мастер производственного обучения, а второй преподаватель общегуманитарного цикла.

Такие методы и приемы повышают интерес обучающихся к изучению предметов, как общеобразовательного, так и профессионального циклов.

Профессиональная направленность общеобразовательных дисциплин социально – гуманитарного цикла означает в широком смысле ориентацию студентов на производственную деятельность, на воспитание их готовности к труду рабочего конкретной профессии, а в узком смысле – на формирование совместно с преподавателями профессионально-технических дисциплин профессиональных знаний и умений учащихся. Так, в нашем колледже, ежегодно проводятся «Недели ПЦК», куда органично вписываются уроки и мероприятия преподавателей всех общеобразовательных профессиональных дисциплин, так же проводятся такие мероприятия как:

1. Программа «Тест-Драйв» – стань студентом колледжа на один день;
2. Программа «Мир профессий г. Нижнекамска» по компетенциям «Малярные и декоративные работы»; «Обслуживание легковых автомобилей»; Промышленные экскурсии на предприятия (промышленный туризм);
3. «Электромонтаж»
4. Программа «Введение в профессию» – (31 учебное заведение);
5. Формат открытых мастерских для школьников совместно с МБОУ СОШ №1, МБОУ СОШ №2, МБОУ СОШ №3, МБОУ СОШ №8
6. Проект по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций
7. Профессиональные пробы для школьников по компетенциям;
8. «Билет в будущее»

Современное профессиональное образование должно дать выпускнику ССУЗа профессионального образования не только сумму знаний, но и набор умений, навыков, компетенций, обеспечивающих готовность к работе в

условиях развивающегося рынка труда. Поэтому в настоящее время происходит обновление содержания и структуры общеобразовательной подготовки студентов, где предполагается оценить влияние общеобразовательной составляющей новой образовательной программы на освоение обучающимися профессий, показать роль общеобразовательной подготовки в развитии личностных качеств студентов, значимых для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда и становления их профессиональной карьеры.

МЕТОДИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА В РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Фаттахова Р.З.,

ГАПОУ «Нижекамский агропромышленный колледж»

Модель наставничества в образовательной организации является частью процесса повышения качества образования. В условиях совершенствования системы образования в России, в компетентностном подходе в обучении, значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной жизненной позиции. В наше время тема наставничества все чаще поднимается среди актуальных проблем в образовательной системе. Издан целый ряд книг, опубликовано большое число публикаций в электронных и печатных изданиях, вопросы наставничества часто обсуждаются на семинарах, курсах и конференциях. Метод наставничества бесприоритетный, простой в использовании, экономичный, прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного в образовательной организации опыта. Он имеет массу возможностей для решения задач, к примеру, обеспечения преемственности поколений, передачи культурных достижений, повышения сплоченности коллектива, усиления мотивации сотрудников и других. Система наставничества представляет собой общественную структуру, осуществляющая процесс передачи и ускорения приобретения общественного и профессионального опыта.

В числе самых распространенных форм наставничества в образовательной организации, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, выделяют следующие: педагог – педагог, включающая в себя непосредственную поддержку в работе с группой, обмен опытом, обратную связь и др.; студент – студент, включающая общение, поддержку; педагог-студент, включающая обучение на рабочем месте, методическую помощь, советы; работодатель – студент, включающая развитие определенных навыков, содействие в профессиональном развитии, карьерном росте и др. Каждая из указанных

форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. На мой взгляд, в агропромышленном колледже, где я работаю преподавателем математики, в форме наставничества педагог – студент, актуальным является вопрос взаимодействия студента с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия педагога со студентом в наставничестве хочется выделить следующие: привитие студенту интереса к своей профессии или специальности, ускорение процесса профессионального становления как специалиста и др.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать и слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, последовательность и др.

Для организации наставнической работы, необходимо: составить программу обучения, подобрать необходимые методические материалы, используя информацию от других, уже реализовавших программы наставничества, которые сочтете актуальными и рекомендуемыми, выбрать форматы обучения. В роли наставника могут выступить непосредственно куратор или преподаватель. Также в роли могут выступить приглашенные коллеги, специалисты.

Коллектив нашего колледжа уже сложившийся, высокопрофессиональный и сплоченный. У нас ведется планомерная активная работа по программам наставничества – это индивидуальные консультации, участие в семинарах по различным темам, публичные доклады, педагогические чтения, презентации опыта работы ведущих преподавателей колледжа, организация их мастер-классов, проведение открытых уроков, выступления на заседаниях методического объединения, колледжских и городских семинарах, проведение внеклассных мероприятий в рамках предметных декад, работа в рамках самообразования.

А самое главное то, что в нашем колледже есть достижения, которые показывают успешность результатов студентов, занимающих призовые места в различных конкурсах и предметных олимпиадах на городском и республиканском уровнях.

Хочется сказать, что в достижениях студентов есть огромная роль наставника. Преимущества наставничества очевидны: оно имеет широкую направленность, является более практико-ориентированным, обладает

большей гибкостью, отличается своим многообразием форм и методов работы, осуществляется тесный межличностный контакт наставника и его подопечного, анализ его сильных и слабых профессиональных позиций, контроль его практической деятельности.

Систематическая работа с наставниками дает положительный результат, а значит, она необходима, ведь еще великий педагог Я.А. Коменский писал «Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет впереди».

Для того чтобы добиться хороших результатов, надо постоянно работать над собой, изучать себя, свои достоинства и недостатки, постепенно формировать в себе тот внутренний стержень, на котором будет строиться не только профессиональное, но и личностное развитие. Чем больше мы достигаем в профессиональном становлении, тем больше развиваемся как личность, так как именно в педагогической профессии личностный рост является неперенным условием достижения профессионализма.

Методы и формы наставничества могут быть разнообразными, но они обычно включают в себя некоторые из следующих элементов: менторство, включающий в себя наставление в вопросах карьеры; коучинг, развитие определенных навыков; тренинги, обмен опытом; обучение на рабочем месте и другие.

Основные цели и задачи системы наставничества включают следующее:

1. Поддержка. Система наставничества обеспечивает необходимую поддержку студентов, помогая им адаптироваться в новой среде и успешно справляться с новыми требованиями;
2. Развитие навыков. Система наставничества помогает улучшать и развивать свои педагогические навыки и компетенции, обеспечивая обратную связь, наставление и обучение на практике;
3. Профессиональное развитие. Целью системы наставничества также является поддержка профессионального развития преподавателей и кураторов, включая помощь в достижении карьерных целей и поощрение непрерывного обучения;
4. Повышение качества образования. С помощью системы наставничества колледж может работать над улучшением качества образования, обеспечивая, чтобы все педагоги были хорошо подготовлены и эффективно выполняли свои обязанности.

Таким образом, наставничество является эффективным инструментом для поддержки и развития студентов, повышения качества образования и улучшения общего благополучия образовательного сообщества. Суть наставничества останется неизменной: это — поддержка, обмен знаниями и участие в процессе непрерывного обучения и развития педагогов. Поддерживая эту цель, мы можем содействовать созданию более сильного, поддерживающего и эффективного образовательного сообщества.

Литературные источники

1. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».

2. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ). 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ПЦК

*Фатхутдинова А.Р., Рыбина Н.П.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

*Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...*
А. С. Макаренко

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», основной целью которого является ускорение процесса адаптации молодого специалиста в организации.

В настоящее время системой образования уделяется большое внимание наставничеству или тьютерству, которое помогает адаптации молодых специалистов в их профессиональной деятельности. Наставничество в образовательной организации дает возможность начинающему педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить

помощь по вопросам совершенствования теоретических и практических знаний, в повышении педагогического мастерства молодого специалиста.

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

Наставничество можно рассматривать как социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта. Кроме того, наставничество одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В образовательной среде, как правило, наставничество – это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы или же, это специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Также к категории наставляемого подходит учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Рассмотрим варианты педагогического наставничества в образовательном процессе. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

В зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника основными вариантами могут быть взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».

Развитие института наставничества в образовательных организациях направлено на создание условий для реализации потенциала молодых специалистов. В современных условиях применение технологий наставничества в образовательных организациях рассматривается более широко и включает в себя несколько форм: индивидуальное наставничество, наставничество в группе, коллективное, традиционное, реверсивное

наставничество. Все большее распространение получает реверсивное наставничество, при котором начинающий педагог становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником начинающего в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Поэтому наставничество, как технология, может быть распространено на всех участников образовательного процесса в профессиональной образовательной организации.

У нас в техникуме начинающий специалист на начальных этапах работы получает помощь от методиста, педагога-психолога, предметно-цикловой комиссии, школы начинающего педагога. Наряду со сложившимися в техникуме формами работы с начинающими педагогами в предметно – цикловой комиссии сложилась система адресного наставничества, которая носит реверсивный характер. Помощь педагога-наставника конкретная, понятная и значимая. Он помогает сформировать уникальные знания и компетенции в вопросах процесса обучения, организации учебных и практических занятий, взаимопонимание студент – педагог (субъект-субъектных отношений); развивает потенциал начинающего педагога, формирует поведенческую модель в педагогической деятельности. Личное общение наставляемого с наставником является очень важным, так как начинающему специалисту важен личный пример, поддержка, совет, индивидуальный подход.

Наставник – это педагог, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Он имеет опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе техникума, обладает способностью делиться профессиональным опытом.

Работа в качестве наставника, это возможность трансляции опыта, передачи знаний и позволяет уберечь квалифицированных работников с большим опытом от профессионального выгорания. Наставничество помогает снизить текучесть кадров и способствует решению проблемы кадрового обеспечения.

Вновь пришедших новых сотрудников в наш техникум можно разделить на следующие группы:

1. Молодые работники после окончания нашего техникума;
2. Педагоги из других образовательных учреждений;
3. Педагоги с производственных предприятий.

Техникум крайне заинтересован в профессиональном росте своих сотрудников. Мне, как председателю предметно-цикловой комиссии, предоставлена возможность быстрее достичь хороших результатов в работе. Современные условия характеризуются быстрым изменением образовательной среды в целом, включая технологическую; требованиям к подготовке специалистов и к компетенциям самих работников. В связи с этим система

наставничества предметно-цикловой комиссии носит реверсивный характер. Начинающие специалисты так же оказывают помощь опытным педагогам в вопросах освоении цифровых технологий.

Я, в роли педагога-наставника принимала участие в конкурсе «Молодой педагог 2023», а номинации «педагог-наставник», где нужно было представить описание модели Наставничества. Желания не было, думала, какой же я наставник? А когда задумалась, решила, как же не наставник. Конечно, наставник. Проработав много лет преподавателем, 13 лет председателем ЦК. Каждый кто попал ко мне в ЦК, получили адресную помощь. И на этой ноте началась работа по описанию модели Наставничества. Это был первый этап конкурса.

1. Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (на первый год педагогической деятельности);
2. Модель профессиональной адаптации молодого педагога;
3. Модель методического сопровождения.

Второй этап конкурса – это представить опыт наставничества в видеоролике. (можно посмотреть пройдя по ссылке <https://cloud.mail.ru/public/sthG/cdYVxVWFf>).

Наставник, Рыбина Н.П., также принимала участие в данном конкурсе, где стала финалистом.

Правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов образовательного процесса, включая самого наставника и даст дополнительные возможности для повышения профессионального статуса. Но одновременно качественное внедрение системы наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность и эффективность, то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

В заключении отмечу, что наставничество сейчас является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития кадров.

Список литературы

1. Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657: на 61 л. в 1 экз.
2. Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111. – URL
3. Парфенова А.Н. Наставничество как одна из форм методической работы с молодыми специалистами: электрон. ресурс / А.Н. Парфенова // Инфоурок: образовательный портал России.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

*Хазиева А.Ф.,
ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж»*

Настоящий наставник лишь тот,
Кто вперед за собою ведет.
Он преграды брать учит в пути,
Чтобы к цели заветной идти.

Молодой преподаватель, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. И тут ему на помощь приходит наставник. Так кто же такой наставник?

Определений понятия «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций, к примеру: наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному»; наставничество как «форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Практика наставничества, как работа с начинающими преподавателями, для нашего колледжа является традиционной. В колледже уже с 2010 года работает «Школа молодого педагога», далее ШМП. Методическим кабинетом разработано и утверждено «Положение о ШМП» [1, с. 30–35].

Программа реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный.

2 этап. Деятельностно-технологический.

3 этап. Контрольно-оценочный.

В ее основе, рассчитанной на три года, лежит гипотеза о том, что профессиональное становление молодого педагога в условиях образовательного пространства ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» будет успешным, если обеспечить следующие условия:

- сотрудничество слушателя ШМП с наставником;
- четкое видение молодым педагогом результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализация принципов самоопределения, самосовершенствования и самопознания;
- создание портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого слушателя ШМП и оценки его профессиональных достижений по истечении трёхлетнего обучения в Школе.

Цель ШМП: адаптация начинающих педагогов к профессиональной деятельности.

Задачи ШМП:

1. оказание практической помощи молодым специалистам в адаптации их к работе в учреждении образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;
2. выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;
3. совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;
4. формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;
5. содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;
6. стимулирование личностно-профессионального развития молодых специалистов.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: слушателя ШМП, самого наставника и администрацию ОУ.

В 2021 году в колледж пришла молодой преподаватель Дуб Аделина Ирековна. На первом же заседании ШМП к молодому преподавателю была прикреплена наставником-я, преподаватель математики со стажем работы 33 года.

В первые же дни был составлен перспективный план работы наставника с молодым специалистом на 3 учебных года. В этот план входят:

1. дорожная карта «Индивидуального образовательного маршрута», далее ИОМ;
2. подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
3. разработка методических рекомендаций для организации работы;
4. осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
5. анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Первая трудность нашего молодого специалиста – составление рабочих программ по предметам.

Была проведена совместная работа по подробному изучению рабочих программ по учебным дисциплинам, даны рекомендации, оказана практическая помощь, предоставлены для образца используемые программы. И уже приступая ко второму году работы Аделина Ирековна практически самостоятельно составила рабочие программы по преподаваемым предметам.

Вторая трудность – это процесс проектирования урока, соответствующего требованиям ФГОС.

Для решения данной проблемы были проведены консультации, с целью ознакомления с особенностями современного урока, его формами, структурой, современными технологиями преподавания математики. Но помощь состояла не только в теоретическом плане. Взаимное посещение – это и обмен опытом ведения урока, и пример поведения (голос, речь, контакт, общение со студентами) с одной стороны, и анализ плана урока и его проведения с другой. Всё это очень важный и эффективный момент в становлении преподавателя.

Рабочие программы, планы конспектов уроков - все это неотъемлемая часть учебно-методического комплекса (УМК) дисциплины, который включает учебно-методическую документацию, средств обучения и контроля, разрабатываемых для дисциплины. Для того, чтобы УМК содержало полную информацию, достаточную для прохождения дисциплины, необходимо время.

Поэтому работа в данном направлении продолжается. Пошагово по темам накапливаются индивидуальные фонды контрольно-оценочных средств.

Аделина Ирековна является куратором группы. Ребята, пришедшие после 9 класса, требуют особого отношения. Именно в этом возрасте происходит становление личности, стремление к самоутверждению, достижению самостоятельности. Была оказана помощь в правильном поведении с ребятами, учтены психологические особенности подросткового возраста. И на данный момент ей удастся формировать положительную учебную мотивацию, развивать познавательную учебную мотивацию, развивать познавательную и творческую активность, увлечь, заинтересовать, пробудить.

Неотъемлемой частью работы куратора является работа с родителями. Здесь необходимы педагогические умения и человеческие качества, чтобы совместно подумать, как помочь студенту адаптироваться в новом коллективе, включиться в учебный процесс и добиться результатов. Планирование работы по взаимодействию с законными представителями начинается с проведения личных бесед и анкетирования. Проведения родительских собраний сопровождались данными мною рекомендациями.

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволили нашим молодому коллеге раскрыть свой педагогический талант, организаторские способности.

Создание ситуации успеха у молодых специалистов подтвердило верный выбор профессии, о чем говорит результативность их профессиональной деятельности. Это и проведение уроков на высоком уровне, и участие в мероприятиях разного уровня, как предметных, так и внеклассных, и организация участия студентов в конкурсах и олимпиадах, и подготовка к аттестации.

Несмотря на небольшой стаж у молодого преподавателя в педагогической копилке дипломы, сертификаты, благодарственные письма. Не только личное участие, но и участие группы активно по разным

направлениям.

И в подтверждение этого администрация колледжа рекомендовала Дуб А.И. участвовать в конкурсе «Лучший молодой преподаватель года – 2023» среди профессиональных организаций Республики Татарстан. Педагогический коллектив хорошо принял работоспособного, добросовестного, ответственного, готового прийти на помощь преподавателя. Процесс наставничества имеет обоюдный положительный результат.

Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения, а молодой специалист получает от наставника знания, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения.

Список использованной литературы:

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Рыблова, А. Н. Технология управления образовательным процессом в системе непрерывного образования: учебно-методическое пособие /А. Н. Рыблова. – Саратов: Издательский центр Наука, 2009. – 96 с.

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ФОРМАТЕ НОВОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИИ В ВИДЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОЕКТА

*Халикова З.М.,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»*

Индивидуальный проект представляет собой особую форму организации деятельности обучающихся в рамках учебного предмета «Родная литература» и является обязательным компонентом всех учебных планов в организации. Направление проекта – информационный проект. Как известно проектный метод возник еще в начале 20 века в США. Основоположником считается американский философ, психолог и педагог Джон Дьюн. В 1905 году в России Т. Т. Шацкий активно внедрял этот метод. Суть проекта – это стимулировать интерес учеников к знаниям и научить практически применять эти знания для решения конкретных проблем. Сама проектная деятельность – это педагогическая технология, ориентированная на применение и приобретение новых знаний путем самообразования. Эта работа дает простор для творческой инициативы студентов и педагога. Ценность этой работы заключается в том, что в ходе выполнения данной работы студент учится самостоятельно приобретать знания, получают опыт познавательной и учебной деятельности, учится анализировать ее, обобщать, сопоставлять факты, делать выводы.

Индивидуальный проект по дисциплине «Родная литература», это хороший вариант для студентов и преподавателя. Не раз в работе мы сталкиваемся с такой проблемой, как отсутствие читательского интереса среди студентов, узкий кругозор, неумение анализировать и обобщать. И эта интересная работа в группах дает студентам проявить себя, многое познать, получить знания, а нам как педагогам выявить все имеющиеся пробелы знаний у студентов.

Развитие инновационной и экспериментальной деятельности через апробацию индивидуального проекта может предоставить множество преимуществ, для обучения студентов. Вот несколько шагов, которые помогут в этом процессе:

1. Определить идентификацию проблемы или возможности: определите область, развития инновации. Учесть потребности современного рынка и изменения во внешней среде, чтобы определить наиболее перспективную область для инноваций.

2. Формулировка проекта и целей: необходимо определить индивидуальный проект по дисциплине, установить конкретные цели, которые хотите достичь.

3. Разработка идеи: поделите студентов на группы (в группе не более 4 человек) которые будут работать над проектом. Вовлеките работодателей и мастеров производственного обучения для получения разнообразных идей, и мнений.

4. Разработка плана: разработать и утвердить план проекта совместно со, ресурсы и для реализации проекта. Определить этапы реализации, ответственных лиц.

5. Проведение апробации: в формате защиты индивидуального проекта с презентацией для публичного выступления.

6. Оценка результатов: провести анализ результатов апробации и сравнить их с ожиданиями и целями, установленными на этапе планирования индивидуального проекта со студентами. Оценить по пятибалльной шкале, насколько успешным был проект, и выявите факторы, которые способствовали успеху или могут быть улучшены в будущем.

В рамках освоения индивидуального проекта по дисциплины «Родная литература» происходит формирование следующих общих компетенций ОК 01 – ОК 09. а также профессиональные компетенции ПК 2.2. Организовывать продвижение услуг и работу с потребителями по специальности 54.02.08 Техника и искусство фотографии.

Личностные результаты реализации программы воспитания: развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства через достижения обучающимися личностных результатов в рамках реализации программы воспитания, направленной на личностное развитие обучающихся и применения

сформированных общих компетенций квалифицированных рабочих, служащих/ специалистов среднего звена на практике.

Индивидуальный проект имеет связь с будущей профессиональной деятельностью, представлен в виде завершенного информационного проекта. Примерные темы индивидуальных проектов по дисциплине «Родная литература» для специальности 54.02.08 Техника и искусство фотографии:

- Татарстан - моя Родина, предков очаг (Татарский народ и его предки)
- Сказаньем встаёт Казань – столица равного среди равных Татарстана. (Как начиналась Казань)
- Устное народное творчество;
- Казань глазами фотографа и т.д.

На основании выше изложенного, можно определить, что работа по методу проектной деятельности — это относительно высокий уровень сложности педагогической деятельности, предполагающий серьезную квалификацию учителя, исходя из того, что индивидуальный проект – это возможность делать что-то интересное самостоятельно или в группах, максимально использовать возможности, попробовать силы и публично показать результат.

Литература:

1. Сергеев И.С. как организовать проектную деятельность учащихся. Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений. – Москва 2019 г.
2. Вахрушева Л.М Применение проективного метода на уроках русского языка –2020 г.

НАСТАВНИЧЕСТВО СВЕРСТНИКОВ НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ

*Хусаинова А.И., Долгова А.В., Захарова З.Э.,
ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж»*

Отсутствие мотивации к обучению в целом и к изучению иностранных языков в частности является одной из наиболее актуальных проблем современного образования. Многие отечественные и зарубежные исследователи изучали вопросы мотивации к обучению, ее возникновения и путей повышения (1, с. 280-284).

Одним из методов повышения мотивации к обучению является консультирование сверстников. Это позволяет преподавателям организовать работу аудитории с разным уровнем знаний и компетенций. Таким образом, у каждого студента появляется возможность улучшить собственные учебные достижения (2, с. 237-248; 3, с. 47-62).

Степень вовлеченности студентов в совместную работу повышает их мотивацию к достижению учебных целей, а групповая поддержка и оценка способствуют повышению социальной мотивации студентов (4, с. 68-78; 5, с. 58; 6, с. 83).

Перспективным направлением организации учебного процесса представляется переход от линейной модели "учитель - наставник - подопечный" к модели взаимодействия сверстников, обладающих примерно одинаковыми компетенциями и возможностями и находящихся в равных условиях при решении учебных задач (14, с. 631-645).

В задачи преподавателя в процессе наставничества сверстников входит наблюдение, контроль и коррекция процесса взаимодействия, а также помощь студентам в трудных ситуациях (7, с. 413-426).

Существуют различные модели наставничества:

1. модель межвозрастного наставничества: старшие ученики наставляют младших [11, с. 48-50].

2. Модель Peer Assisted Learning Strategies (PALS) активно используется при обучении чтению и математике. [12, с.15-21].

3. Модель обучения с помощью сверстников (Peer Assisted Learning Strategies, PALS) помогает развивать коммуникативные навыки, а также когнитивные способности [15, с. 47-52].

4. модель взаимного обучения сверстников (Reciprocal peer teaching, RPT) используется при групповой работе [15, с. 225-264].

После анализа и обобщения накопленного опыта применения взаимного обучения в учебной среде была разработана новая модель взаимного обучения для студентов, ориентированная на чтение и перевод текста на занятиях по иностранному языку. Для проверки эффективности этой модели был проведен эксперимент в государственном бюджетном образовательном учреждении "Альметьевский профессиональный колледж", где такая речевая деятельность играет важную роль на занятиях по иностранному языку. Однако для большинства студентов, особенно с низким уровнем владения языком, такая работа является очень сложной и трудоемкой. Отсутствие постоянного контроля и поддержки часто приводит к рассеянности и потере интереса к предмету.

Апробация новой модели проводилась в 2022/23 учебном году на базе государственного бюджетного образовательного учреждения «Альметьевский профессиональный колледж». В эксперименте принимали участие студенты специальности «технология машиностроения» по одному или двум предметам. В экспериментальную группу были отобраны 10 студентов, результаты которых сравнивались с результатами студентов контрольной группы.

Для студентов первого курса предлагается модель, в которой успешные студенты являются наставниками неуспешных. Это связано с тем, что студенты первого курса имеют разный уровень владения языком и нуждаются в поддержке и адаптации к новой среде для успешного обучения в университете.

Ко второму курсу студенты уже имеют определенный уровень владения языком, а также общие представления о предмете и навыки взаимодействия в группе. Поэтому на данном этапе исследования была выбрана модель взаимного наставничества.

Согласно учебному плану ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж», на обучение «иностранному языку» отводится 144 часа в двух семестрах, т.е. два часа в неделю. На первом курсе уровень знаний студентов экспериментальной группы определялся по результатам вступительного экзамена в конце первого месяца обучения. Студенты академической группы были разделены на пары «наставник - подопечный» и триады «наставник - подопечный».

На этом этапе наставник должен был донести до всех студентов смысл сотрудничества и ответственности за результат. А также об основах оценки работы каждого студента в отдельности.

Наставничество над неуспевающими студентами происходило во время выполнения различных видов работ, таких как чтение трех-четырех предложений из нескольких абзацев, ответы на вопросы и выбор истинных или ложных утверждений для завершения неполного предложения.

Предложения читались сначала наставником, а затем подопечным. При этом наставник старался исправить неправильное произношение слова подопечным. Работа наставника оценивалась учеником, а работа ученика оценивалась преподавателем в соответствии с работой наставника. Таким образом, все участники совместной деятельности несут ответственность друг перед другом. Эффективные пары/триплеты читали текст объемом 750-1000 печатных слов за 40-45 минут и выполняли не менее трех заданий на понимание. Пары с более высоким уровнем знаний также успевали за это время пересказать текст. Контрольные академические группы обычно только читали текст и отвечали на вопросы в течение того же времени.

В конце второго года обучения 80% студентов экспериментальной группы улучшили свою скорость чтения, в то время как скорость чтения остальных оставалась низкой из-за отсутствия систематического обучения, рассеянности и низкого словарного запаса. Все студенты (100%) улучшили свои навыки работы в парах и группах.

Опыт, полученный в ходе данного эксперимента, подтверждает эффективность обучения чтению и переводу больших текстов в малых группах под руководством преподавателя. Во-первых, такой способ обучения позволяет избежать традиционного монотонного чтения и перевода текстов, отнимающего много времени. Во-вторых, студенты могут учиться друг у друга, обмениваясь идеями, и развивать способность оценивать свою и чужую работу. В-третьих, групповое взаимодействие под руководством преподавателя способствует активному участию студентов. Студенты активно высказывают свои мысли, вопросы и предположения. Кроме того, групповая работа с преподавателем позволяет более эффективно использовать учебное время и

охватывать более широкий круг материалов, чем при традиционной организации учебных занятий.

Равное наставничество на занятиях по иностранному языку в вузе - это форма интерактивного обучения, основанная на структурированной модели взаимодействия студентов в парах или малых группах с четким распределением ролей между наставником и подопечным. Реализация модели наставничества, при которой высокоуспевающие студенты помогают низкоуспевающим, и взаимное наставничество способствуют успешной академической и социальной адаптации студентов, стимулируют их исследовательскую деятельность, вызывают интерес к иностранным языкам и оказывают положительное влияние на их мотивацию и успешность обучения.

Проведенные эксперименты свидетельствуют о необходимости дальнейших исследований в области взаимного наставничества, включая подготовку наставников, планирование процесса наставничества, разработку методов и стратегий оценки студентов.

Список использованных источников

1. Hall T., Stegila A. Peer mediated instruction and intervention. National Center on Accessing the General Curriculum. 2003.
2. Heller L. R., Fantuzzo J. W. Reciprocal peer tutoring and parent partnership: Does parent involvement make a difference? // School Psychology Review. 1993. № 22. P. 517–534.
3. Johnson D. W., Maruyama G., Johnson R., Nelson D., Skon L. Effects of cooperative, competitive, and individualistic goal structures on achievement: A meta-analysis // Psychological Bulletin. 1981. № 89. P. 47–62.
4. Scruggs T. Peer Tutoring Strategies. 2010 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.education.com/reference/article/peer-tutoring/>
5. Topping K. J. Trends in peer learning. Educational Psychology. 2005. Vol. 25. № 6. P. 631–645.
6. Wentzel K. R. Social-motivational processes and interpersonal relationships: Implications for understanding motivation at school // Journal of Educational Psychology. 1999. № 91. P. 76–97.
7. Абашкина О. В. Soft skills: ключ к карьере/ О. Абакшина. [Электронный ресурс], (дата обращения: 23.01.20223).
8. Ананьева Т.Ю. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2022 году/ Т.Ю. Ананьева [Электронный ресурс] (дата обращения: 18.01.2023).
9. Асмолов А.Г., Бурменская Г.В., Володарская И.А. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Система заданий. / Г.А. Асмолов, Г.В. Бурменская, И.А. Володарская. Изд-во: Просвещение, 2019. – 432 с.
10. Иванов И.П. Методика Коммунарского воспитания. / И.П. Иванов Просвещение 2018. - с. 59-63.
11. Кульневич С.В. Воспитательная работа в современной школе/ С.В. Кульневич. Изд-во: Воронеж, 2016. – 266 с.

12. Михайловский М. Н. Кураторство в высшей школе (2013) [Электрон.].
13. Новикова Г.Н. Технологические основы социально-культурной деятельности: Учебное пособие. / Г.Н. Новикова. Изд-во: Москва, 2017 – 210 с.
14. Интернет ресурс. Режим доступа: http://www.rusnauka.com/33_DWS_2013/Pedagogica/3_150540.doc.htm
15. Хамедова Г. Н. К проблеме формирования мотивации изучения иностранного языка у студентов неязыковых специальностей // Вестник ОГУ. 2012. № 2. С. 280–284.
16. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: Материалы VIII Международной научной конференции. 2015. С. 18–22.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРУКТУР КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

*Цыкунова Е.М., Усманова Л.Д., Долганова Т.Н.,
г. Нижнекамск, МБДОУ №29*

Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, а также коммуникативной компетентностью. Начиная педагог вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях деятельности, а также с первого дня работы нести те же самые обязанности и ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной сфере.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи нашего педагогического коллектива:

1. Познакомить с образовательным пространством, спецификой педагогической деятельности, особенностями общения со всеми участниками образовательного процесса, организацией профессиональной деятельности специалистов с детьми с нарушениями слуха.
2. Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольном образовательном учреждении.
3. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

В нашем саду практикуется наставничество как в индивидуальной, так и в подгрупповой форме. Молодые специалисты посещают занятия опытных педагогов, присутствуют на музыкальных и спортивных занятиях, а также учителя-дефектолога, логопеда и психолога. Молодые педагоги имеют возможность наблюдать за работой наставников в непосредственной деятельности, заимствовать их способы и методы, пополнить свой профессиональный багаж интересными техниками, фишками и приёмами работы с детьми с ОВЗ.

Для них организуются круглые столы, Брей-ринги, развлечения с их участием, мастер-классы, тренинги, индивидуальные беседы, КВН и другие мероприятия, которые содействуют созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов, обеспечивают атмосферу взаимопомощи.

Педагогический коллектив всячески содействует овладению данной профессией, активно делится информацией и практическими средствами качественного проведения занятий, помогает выявлять и совместно в доброжелательной форме устранять допущенные им ошибки.

На базе нашего дошкольного учреждения проходят практику студенты Нижнекамского педагогического колледжа, Казанского инновационного университета, Казанского федерального университета. Наставники организуют для них открытые занятия, готовят теоретический и практический материал, который пригодится им в последующей работе. Детский сад предоставляет образовательное пространство для реализации практических умений и навыков. Студенты знакомятся с спецификой работы педагогов с детьми ОВЗ, реализуют свои первые шаги в педагогической деятельности, организуя самостоятельные занятия по выбранному им направлению.

Литература

1. Лабунская Н. Л., Максимова Н. П., Наумова В. И., Никонова Е. П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015 – 89 с.
2. Сурьянова Т.А. «Молодой ученый», №29 (476) 2023, 15.08.2023.
3. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. М., 1998.

НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ УЧАСТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ И ОЛИМПИАД

*Чернеев Н.А.,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»*

Современные реформы в российской образовательной системе актуализируют проблему поиска новых методологических подходов, концепций, технологий для профессионального становления специалистов.

На сегодняшний день, важнейшее требование, предъявляемое к подготовке специалистов в системе среднего профессионального образования, связано с необходимостью формирования системного мышления, открывающего возможности развития профессиональных знаний и в целом ресурсов будущей профессии.

Привлечение обучающихся к участию в таких мероприятиях позволяет, во-первых, усилить практическую направленность профессионального образования, во-вторых, помогает формировать участникам адекватную самооценку собственных компетенций и, наконец, способствует становлению конкурентоспособного специалиста, соответствующего вызовам времени. Проведенный анализ теоретических и методических источников, позволяют определить особенности работы педагога в данном направлении

Первая особенность связана с определением и осознанием педагогом еще на этапе подготовки к олимпиаде и осуществлением организационной деятельности ролевых функций руководителя и непосредственных участников. Понятно, что позиция педагога-руководителя должна быть соотнесена с функциональными обязанностями наставника. Специфика самих предметных олимпиад обуславливает подход к наставничеству как к динамичному процессу, зависящему от определенных обстоятельств, ситуаций, условий, особенностей самого мероприятия. Но тем не менее характер олимпиадных мероприятий, явно отличающийся от аудиторных занятий, должен быть ориентирован прежде всего на работу с одаренной частью обучающихся. В этом смысле, независимо от различных обстоятельств и условий, наставник должен помочь каждому участнику раскрыть его потенциальные дарования.

По моему убеждению, наставничество в олимпиадном движении – это совокупность продуманных действий, обеспечивающая личностно значимое развитие участников, направленная на построение гуманистической модели профессионального мышления.

В данном смысле целью продуманных действий наставника является раскрытие интеллектуально-творческих способностей и дарований, внутренних ресурсов обучающихся, направленных на мотивацию познавательной деятельности будущих педагогов.

Суть наставничества заключается не только в передаче богатого личного опыта молодому человеку, но (и это в большей степени) и в оказании помощи и поддержки как команды в целом, так и персонально каждого участника в

ситуации интеллектуального напряжения, решения проблемных, нестандартных заданий [2–4].

Вторая особенность связана с тем, что и для самого педагога наставничество является продуктивным способом повышения уровня собственных компетенций, поскольку разнообразные олимпиадные задания требуют высокой профессиональной квалификации руководителя команды.

В обобщенном виде данные требования могут быть сформулированы следующим образом:

- наставник должен четко представлять целевые установки своей деятельности, знать основные положения организации и проведения олимпиад;

- участником олимпиады может стать любой обучающийся, выразивший свое желание. Но умение отобрать наиболее активных, заинтересованных, работоспособных обучающихся, готовых к осуществлению творческой деятельности, и подготовить их к участию в предметных олимпиадах – залог успешной работы наставника и высоких результативных показателей команды;

- должен уметь оказывать оптимальную помощь с точки зрения психолого-педагогической целесообразности каждому участнику с учетом его персональных особенностей и склонностей, уровня подготовки и коммуникативных навыков;

- должен уметь наладить позитивное общение на основе эффективного межличностного взаимодействия с каждым членом команды, знать конструктивные формы, способы и приемы взаимодействия. Данные умения, как показывает практика, формируют способность руководителя понимать внутреннюю структуру и организацию личности, правильно интерпретировать их чувства и эмоции. В свою очередь, данные способности сказываются на умении правильно распределить роли и обязанности внутри команды, с чем связана успешная работа каждого члена и команды в целом;

- наставнику очень важно сформировать понимание единства командной работы на всех этапах олимпиады, а именно: чувство ответственности друг за друга, пунктуальность, помогающая беречь свое и чужое время. Главный девиз «Один за всех и все за одного» должен быть осознан каждым членом команды уже с организационного этапа;

- должен уметь корректно осуществлять процесс наблюдения за деятельностью участников и на его основе анализировать и делать выводы об успешной/неуспешной деятельности обучающихся не только в процессе подготовки и непосредственного проведения олимпиады, но и после ее завершения;

- опытный руководитель-наставник обязан быть примером для подражания, неким эталонным образцом во всех отношениях: и с точки зрения профессиональной компетентности, в плане взаимодействия с представителями других команд, и в плане личной самоорганизации.

Отмечая особенность наставничества как продуктивного способа повышения уровня педагогом собственных компетенций [3], хотелось бы заметить, что, с одной стороны, наставник вправе подбирать себе команду из

числа одаренных, креативно мыслящих обучающихся, с другой – он должен быть сам по большому счету современником молодежи, т. е. быть личностью, ей интересной. В противном случае могут не сложиться доверительные отношения, лежащие в основе успешной командной работы. В этом отношении наставник – носитель определенных культурных ценностей, интересный собеседник, позитивная личность.

Третья важная особенность – субъект-субъектные отношения, проявляющиеся в любой совместной педагогической деятельности [3, 6].

Причем надо заметить, что наставничество в олимпиадном движении затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: педагога-руководителя, обучающихся – будущих специалистов и, разумеется, образовательного учреждения.

Характеризуя особенности взаимоотношений этих субъектов в данном контексте, можно отметить: обучающийся-участник расширяет, углубляет, уточняет имеющиеся знания, приобретает, развивает навыки и умения, уже тут и сейчас повышает свой профессиональный статус; формирует будущую профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные взаимоотношения с наставником, а через него – и со всем окружением; расширяет круг сведений о деятельности образовательного учреждения, в котором учится.

Наставник развивает свои деловые качества, обогащает свой профессиональный уровень и повышает свой статус.

А для образовательного учреждения олимпиада в целом предоставляет возможности для приобретения, развития и повышения общекультурного, профессионального уровня подготовки талантливых, востребованных на рынке труда специалистов [5, 6].

В данном случае каждый субъект должен понимать долю своей ответственности в достижении максимально эффективных результатов.

Так, каждый участник команды должен быть готов к решению проблемных заданий, наставник должен владеть эффективными методами и приемами руководства, а образовательное учреждение должно создать оптимальные условия для максимального раскрытия дарований обучающихся – обеспечить в случае необходимости техническими, материальными ресурсами.

Современное наставничество, представляющее собой сложное системное явление, характеризуется участием опытных профессионалов в подготовке и воспитании будущих специалистов высокой квалификации [3].

Таким образом, учитывая особенности организации наставнической деятельности при проведении предметных олимпиад, можно говорить об успешном сопровождении профессионального развития будущих специалистов. Наставничество в полной мере задает векторное направление, ориентированное на оказание помощи будущим педагогам приобрести профессионально значимые качества уже на студенческой скамье.

Список использованных источников:

1. Есипов Б. П. Предметные олимпиады как способ повышения качества образования обучающихся педагогических вузов Молодой учёный/ сост. Б.П.Есипов. - Москва: Академия, Норма - 2015. - 423-427 с.
2. Плешакова А.Б. Наставничество при подготовке участников профессиональных конкурсов и олимпиад / Плешакова А.Б. – Москва: Академия, МЭСИ 2016. – 387 с.
3. Зимняя И. А. Педагогическая психология / Зимняя И.А– Москва: Академия МЭСИ, 2016. – 447 с.
4. Старшинова Т.А. Психолого-педагогические механизмы формирования профессиональной компетентности в русле педагогической интеграции / Старшинова Т.А. – Москва: Академия, МЭСИ 2014. – 278 с.
5. Андреев, В. И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. / Сост. В.И. Андреев Педагогика – Москва: Академия, Норма, Инфра-М, 2016. – 348 с.
6. Полак Е.С. Научно-педагогическое обозрение / Е.С. Полак – Москва 2019

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ» В ГАПОУ «МАМАДЫШСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

*Чуприкова С.А.,
ГАПОУ «Мамадышский политехнический колледж»*

Система наставничества не является чем-то новым в системе среднего профессионального образования. Она уже была закреплена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации «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» в декабре 2019 г.

Сегодня под наставничеством понимают универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве [3, с. 147-148].

Наставник может стать для наставляемого человеком, который поможет ему раскрыть внутренний потенциал и возможности саморазвития, окажет комплексную поддержку на пути социализации, поможет найти индивидуальные жизненные цели и пути их достижения [1, с. 31].

В ГАПОУ «Мамадышский политехнический колледж» реализуются несколько направлений модели наставничества «Преподаватель -

обучающийся»: преподаватель - неуспевающий студент, преподаватель – пассивный студент, преподаватель – одаренный студент.

С 2021 по 2022 года мною была реализована модель наставничества «Преподаватель – одаренный студент». В роли наставника выступала я, преподаватель физики. Наставляемая – выпускница нашего колледжа с ограниченными возможностями здоровья (на момент начала реализации модели наставничества была студенткой 1 курса по профессии Штукатур).

Целью наставничества было повышение эффективности индивидуальной работы с одаренной студенткой.

В рамках реализации рассматриваемой модели наставничества мы приняли участие в чемпионате профессионального мастерства для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью «Абилимпикс» по компетенции «Вязание крючком».

Под руководством наставника проходили ежедневные тренировки, анализировались успехи и неудачи, вводились корректировки. Педагог-наставник не только передавал свой опыт, а также сам получал новые навыки и знания. Наставником было пройдено обучение по дополнительной профессиональной программе «Подготовка региональных экспертов конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс».

Процесс подготовки к чемпионату проходил с трудностями. У обучающейся с ОВЗ наблюдались резкие перепады настроения, во время которых проводились индивидуальные беседы педагога-наставника и педагога-психолога с обучающейся для создания положительной мотивации участия в чемпионате.

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам участие в профессиональных конкурсах важно и необходимо. Процесс включения в соревновательную деятельность развивает коммуникативные качества обучающегося, помогает справляться со стрессовыми ситуациями, формирует уверенность в себе и своих возможностях, совершенствует навыки самостоятельной работы [2, с. 328-329].

Одним из важных аспектов подготовки к чемпионату служит мотивация обучающегося, которая в значительной мере зависит от педагога-наставника. Чем выше уровень мотивации, тем легче протекает подготовка к чемпионату.

Слаженная работа наставника и наставляемого дали свои результаты: в 2021 году студентка заняла 3 место в Региональном этапе чемпионата профессионального мастерства для лиц с ОВЗ и инвалидностью «Абилимпикс» по компетенции «Вязание крючком». В 2022 году была одержана победа на Региональном этапе и занято 3 место на Национальном этапе.

Подводя итоги проделанной работе, хочется упомянуть слова Сухомлинского В. А., который одарённого человека сравнивал с маленьким росточком, требующим к себе огромного внимания. Он писал: «И только, когда лелеешь, ухаживаешь и делаешь все необходимое, росточек вырастает и даёт обильный плод». Действительно, проделанная большая работа дала свои плоды: студентка не только заняла призовое место в чемпионате на Всероссийском

уровне, но и стала увереннее в себе, окончила колледж и нашла свое место в жизни.

Список литературы

1. Арнст Е. А. Из опыта работы по реализации модели наставничества в колледже / Е. А. Арнст // Образование. Карьера. Общество. — 2022. — №4 (75). — с. 30-33. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-opyta-raboty-po-realizatsii-modeli-nastavnichestva-v-kolledzhe> (дата обращения: 13.11.2023).
2. Дапык С. М. Наставничество в системе отношений «преподаватель — студент» / С. М. Дапык, М. А. Хольшина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 15 (462). — С. 327-329. — URL: <https://moluch.ru/archive/462/101611/> (дата обращения: 13.11.2023).
3. Сташкевич И. Р., Афанасьева С. А. Современные формы наставничества / И. Р. Сташкевич, С. А. Афанасьева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2021. — №1 (29). — с. 147-171. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-nastavnichestva> (дата обращения: 13.11.2023).

УЧИТЕЛЬ, БУДЬ СОЛНЦЕМ!

Шайсуварова Л.Х.,

ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж им. Мусы Джалиля»

...Идёт урок английского языка. Как обычно, преподаватель, студенты... Но в классе почему-то пахнет пирогами, стоит весёлый шум. Чаепитие? В классе, где идёт урок? Учитель идёт к пианино (А пианино всегда стоит именно в этом классе), играет на нём, как виртуоз, а студенты начинают петь. Согласитесь, урок не совсем обычный. Теперь бы назвали «нетрадиционный». Но тогда мы, студенты педагогического колледжа специальности «Иностранный язык», не вникали в тонкости технологии и методики ведения урока, а просто учили язык, закрепляли материал по-домашнему - с пирогами и с песнями.

Прошло много лет. Мы закончили колледж, институты. Так сложилась судьба: мы, три студента из нашей группы, работаем в родном колледже — преподаём иностранный язык. Часто вспоминаем нашу любимую учительницу иностранного языка — Рабинович Ирину Ионовну, которая умела всё и научила нас всему.

Она долгие годы работала в педагогическом колледже. Интеллигентная, образованная, грамотная, исключительно добрая, обаятельная. Говорила на безупречном литературном русском языке. И английский у неё настоящий! Всю жизнь Ирина Ионовна учила детей английскому языку. После выхода на пенсию с семьёй переехала в историческую родину. Живёт в Израиле. Интересуемся, там, среди евреев, какой язык является для неё языком общения. Она удивляется: «Конечно, еврейский! Родной!».

Настоящий патриот, настоящий Учитель, настоящий наставник!

Ведь наставником называют лицо, которое передаёт знания и опыт; это опытный работник, у которого другие работники могут получить совет или поддержку.

Согласитесь, такая поддержка и помощь нужна всем, особенно молодым, начинающим учителям. Как известно, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а также работники без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы). Действительно, молодой педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения со студентами, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать обучающихся своей дисциплиной, а значит, научиться учить. Однако молодым специалистам легче начинать свою педагогическую деятельность, когда старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт. Поэтому на начальных этапах работы молодому специалисту должна быть оказана полноценная методическая помощь.

Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по формированию профессиональной компетентности начинающего преподавателя.

Наш колледж на протяжении многих лет реализует программу наставничества. Каждого молодого преподавателя прикрепляют к опытному педагогу-наставнику. Педагог-наставник совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления; помогает подшефному в определенных ситуациях; знакомит молодого педагога с опытом использования педагогических технологий, дает рекомендации по их использованию, рекомендует необходимую для работы педагогическую литературу; вместе со своим подшефным посещает учебные занятия творчески работающих преподавателей и затем анализирует их; привлекает молодого педагога к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической продукции; учит составлению рабочих программ, календарно-тематических планов, контрольно-оценочных средств; знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности; посещает занятия, внеклассные мероприятия.

В тесном сотрудничестве наставника и наставляемого решаются сразу несколько задач: успешная адаптация молодого педагога, сплочение коллектива, совместное проектирование интегрированного образовательного процесса, изучение нормативных документов, оказание адресной методической помощи педагогам.

...Мы, ученики Ирины Ионовны, сами уже являемся наставниками для молодых и опираемся на опыт работы нашего наставника, обладающего

высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания иностранного языка. И во всём стараемся быть похожими на неё и стать для своих питомцев, как она, частичкой тёплого, доброго солнца. Помните слова великого педагога: «Учитель, будь солнцем, излучающим человеческое тепло, будь почвой, богатой ферментами человеческих чувств, и сей знания не только в памяти и сознании твоих учеников, но и в их душах и сердцах». [1].

Список использованных источников

1.<https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2017/11/19/mudrye-mysli-ob-uchitele-aforizmy-vyskazyvaniya-tsitaty-velikih> Режим доступа: 3 ноября 2023года

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

*Шайхутдинова Л. Ф.,
МБОУ «СОШ №2» НМР РТ*

Наставник – понятие глубокомысленное, философское. Сложно наделять это понятие определенным функционалом, потому что в большей степени это явление совершенно добровольческое, и подходящее далеко не к каждому человеку. Но если выбрал профессию педагог, учитель – это всегда наставник. Его деятельность сопроводительная не только для детей в знаниях, но и для родителей в помощи воспитания, и для вновь поступивших учителей. Перед молодым учителем встает целый комплекс разноплановых новых задач – это и организационная культура школы, определенные требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; родители, состав учащихся, одаренные дети и «дети, с особыми потребностями» и многие другие задачи.

Согласно исследованиям и опыту, одна треть педагогов уходит из профессии через три года после начала работы, в основном объясняя свой уход, недостаточной поддержкой молодых специалистов или разочарованием в профессии. Считаю, что задача каждого образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в образовательном учреждении – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями и опытными коллегами, испытывает стресс: что-то не успеет, упустит, забудет. Тревожность может превратиться в устойчивую личностную черту, страх становится привычным состоянием. Такой учитель не способен на творчество, на какие-либо

инновации.

Прежде всего необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет наставнику, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно.

Наставничество в истории педагогики явление далеко не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор – мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор» или наставник. Сократ, например, считал, что наставник должен пробуждать душевные силы ученика. Ж. Ж. Руссо отмечал, что самое главное и сложное искусство наставника состоит в умении ничего не делать с учеником.

С появлением религий наставничество ассоциировалось с духовным воспитанием, наставник - это духовный отец, пастырь, пророк. Для духовного наставничества важнейшими критериями являются заступничество, проявление любви, постоянное наставление своих учеников, одаривание их своей мудростью. В эпоху средневековья наставничество получило распространение в педагогике. Педагог и просветитель XVII века Я.А. Коменский утверждал значимость наставника в воспитательном процессе, пример которого является одним из основных методов нравственного воспитания подрастающего поколения. Размышляя о проблемах наставничества, К. Д. Ушинский писал, 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.

Поэтому один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так разобрать ситуацию с разных точек зрения, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

Целью школьного наставничества является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в их профессиональном становлении.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя разрабатывается и составляется документация для работы на учебный год:

- приказ о назначении наставников;
- план работы плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- план недели молодого специалиста во второй половине учебного года, в ходе которой учителя показывают уроки и мероприятия, делятся наработками, обязательно посещают уроки друг друга с последующим анализом;

- план взаимопосещений, в ходе которого, молодой педагог наблюдает образовательную деятельность с детьми у других педагогов, своих наставников.

Обсуждение уроков и мероприятий проходит в доброжелательной обстановке, где на анализ выносятся только положительные стороны урока, наиболее яркие удачные моменты. Рекомендации по ситуациям, которых следует на уроке избегать, даются наставником письменно и лично.

На Адаптационном этапе идет определение обязанностей и полномочий молодого педагога; выявление недостатков в его умениях и навыках; идет разработка программы адаптации.

Наставник проводит диагностику подопечного, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества, разъясняет педагогу его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, образованию молодого педагога.

На Основном этапе идет реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

Опытный Педагог-мастер разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для приобретения знаний. Идет разработка индивидуального плана на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Следующий этап - Контрольно-оценочный, на котором наставник проверяет эффективность работы с молодым специалистом, анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет уровень готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Опытный педагог коллега высказывает конструктивную критику, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного.

В нашей школе наставничество развито на высоком уровне. Основными показателями успеха является 100% сохранность контингента молодых специалистов. Таблица.1.

Учебный год	Количество	Ф.И.О. молодых педагогов	Результативность
2018-2019	3	Хисматуллина Р.А. (д.о.) Махмутова А.А. (д.о.)	Участник конкурса «Шахматный педагог»
		Валиуллина Д.А. (д.о.)	Лауреат конкурса «Открытие года 2020»
2019-2020	2	Абдуллина Г.Ч. (д.о.)	Победитель гранта «Наш лучший учитель»
		Хамзина Р.А. (д.о.)	Участник гранта «Наш лучший учитель»
2020-2021	2	Савицкая А.Б. Сахабеева С.И.	Участники гранта «Учитель ПДД»

2021-2022	5	Мигранова О.Р. Минекеева И.А. Хатыпова Д.Р. Капитонова Т.А. Рахматуллина Д.Х.	Куратор призера олимпиады по истории, 5 кл., победитель гранта «Наш лучший учитель», лауреат муниципального этапа конкурса «Учитель года 2023» в номинации «Открытие года» Участник гранта «Наш лучший учитель»

Молодых специалистов привлекаем через систему сотрудничества:
- с Нижнекамским педагогическим колледжем (2018 – 1, 2019 – 1, 2020 – 2, 2021 – 1, 2022 – 2.),

с Набережночелнинским государственным педагогическим университетом (2019 – 1, 2021 – 1, 2022 – 1),

с Елабужским институтом КФУ (1 – молодой специалист Мигранова О.Р., учитель истории и обществознания)

Обеспечена возможность получения высшего образования молодыми специалистами по другой специальности. Учителя начальных классов обучаются: 1 на учителя математики, 1 на учителя русского языка и литературы, 2 - на дефектолога, 1 психолог.

Кроме того, необходимо отметить, что особенностью организации наставничества в нашей школе является показатель – 8 наших выпускниц вернулось в стены родной школы уже учителями. Еще в выпускных классах ведется активная профориентационная работа, рекламная акция для повышения привлекательности учительской профессии. В дни самоуправления наставниками становятся все учителя, будущие выпускники получают задания и методические инструкции для проведения пробных уроков.

Я работаю в школе № 2 уже 20 лет, моими наставниками были учитель начальных классов Мурзина Лариса Александровна, учитель истории и обществознания, Шевченко Светлана Ивановна, заместитель директора по методической работе Ащеулова Валентина Ивановна. Директор школы Павлова Татьяна Михайловна была моим наставником на протяжении всех лет моей работы во второй школе, именно она обратила внимание и поддержала мои организаторские и управленческие способности. Следуя ее примеру в настоящее время я и сама могу с гордостью назвать себя наставником трех своих учениц, которые работают сейчас в школе.

Это Заббарова Азалия Фанилевна, выпускница 2003 года, сейчас работает учителем начальных классов, является руководителем методического объединения, и входит в резерв молодых руководителей, где я так же являюсь ее наставником по организации административной деятельности.

Валиуллина Диляра Артуровна, учитель математики и информатики, выпускница 2012 года, лауреат конкурса «Открытие года 2020».

Особо горжусь достижениями своей ученицы Миграновой Ольги Романовны – выпускница 2016 года, учитель истории и обществознания, которая училась в том же вузе, который оканчивала я, в г. Елабуга, у тех же преподавателей. В первый же год своей работы Ольга Романовна подготовила муниципального призера олимпиады по истории, является классным руководителем, победитель гранта «Наш лучший учитель», лауреат муниципального этапа конкурса «Учитель года 2023» в номинации «Открытие года», и в будущем имеет все перспективы стать высокопрофессиональным специалистом.

В мои обязанности, как наставника, входит не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и совместный выбор наставника по предмету, по ведению классного руководства, изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим. В этом мне помогают принципы гуманной педагогики. В проекте школа работает уже четвертый год. Методы и формы работы в наставничестве в том числе основаны на принципах гуманности, доброжелательности. Главный принцип наставничества – отсутствие любой критики. Для разрешения сложных ситуаций проводятся специальные встречи-тренинги, где при разборе педагогических ситуаций сами же молодые специалисты решают, как им поступить, разбирают ситуации с наставниками, знакомятся с различными стилями поведения и преподавания.

Наставник вопреки своему названию – не наставляет, не учит, не указывает. Он идет рядом, рука об руку и учится у своего ученика даже большему, потому что он старше, мудрее и опытнее, знает, что каждый ученик дан в дар – научиться чему-то большему, светлому.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Шакиров М.Р., Заббаров Э.И., Валиев Ф.А.,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный
техникум им. Г.И. Усманова»*

В современном мире образовательная деятельность шагнула далеко вперед в плане развития и методики преподавания. В текущих средних учебных заведениях, а также в высших учебных заведениях выработаны множество концепций того, как лучше всего преподавать тот или иной предмет. Наличие столь огромного спектра методик предопределяет возможность выбора самим преподавателем наиболее приемлемого для него способа донесения информации до учащегося и ведения урока. Данные методологические концепции не стоят на месте и с каждым днём появляется всё больше и больше

методов и способов ведения урока. Это не случайно, поскольку тенденции в современном образовании предполагают плюрализм на выбор методов ведения урока преподавателем. Так, в последнее время всё чаще и чаще в качестве рассмотрения одного из самого популярного и нового метода ведения урока, считается концепция преподавания предмета посредством привлечения информационных технологий. И данный метод приобрёл широкую популярность среди преподавателей: в школах, СПО, Вузах и т.д. активно используются инструменты из области информационных технологий для удобства восприятия информации учениками и наиболее эффективного усвоения темы урока. Конечно же, данная концепция в дальнейшем будет только активно набирать обороты, поскольку на сегодняшний день многие отрасли профессий предполагают использование новейших информационных технологий. Однако не стоит заострять внимание именно на данном методе преподавания, существует множество и других концепций, которые можно применять на уроках для совершенствования качества преподавания. Одним из таких методов является наставничество.

Наставничество играет серьёзную роль в сфере образования. Это связано с тем, что исторически данная концепция разрабатывалась ещё со времён Древней Греции, а затем испокон веков переосмыслилась философами и педагогами, получая всё более модернизированный вид. Его использование носило всегда активный и повсеместный характер. Более того, данная концепция в ходе длительного периода развития, никогда не устраивала, а напротив только больше внедрялась в педагогику. Это обусловлено тем, что наставничество всегда помогало наиболее эффективно и качественно интерпретировать информацию и доносить её до ученика. В современном её виде она многовариативна. Сегодня наставничество в классическом её виде использование гораздо реже, нежели в более модернизированном и обновлённом виде. Однако это не исключает того факта, что несмотря на отход от классического вида данной концепции, она тем не менее, внедряется в образовательную программу преподавания. Как уже описывалось выше – наставничество имеет многовариантность в его использовании. Это означает, что существует множество дополнительных компонентов и структур, которые помогают наиболее детально преподавать урок.

Так нами была выработана собственная концепция наставничества, которая представляет собой методологическую структуру, состоящую из трёх звеньев:

- регулярные беседы с учащимися в рамках дополнительного усвоения предмета, в тех местах где была не понятна информация;
- выбор индивидуального подхода к учащимся, которые, а) с трудностью усваивают программу, б) успешно усваивают программу и требуют более углубленного изучения материала.
- создание модели на уроке, предполагающая участие самих учеников в получении и усвоении знаний в качестве преподавателя

1) Регулярные беседы с учащимися в рамках предмета, в тех местах где была не понята информация.

Данный элемент структуры наставничества представляет собой работу преподавателя в дополнительное время с учащимися в виде индивидуальных консультаций, когда ученики могут задать необходимые вопросы и попросить помощь в оказании содействия правильного выполнения определённого задания или упражнения. Это будет способствовать наиболее эффективному усвоению информации студентами, а также созданию более тёплого климата между преподавателем и учащимися.

2) выбор индивидуального подхода к учащимся, которые: а) с трудностью усваивают программу, б) успешно усваивают программу и требуют более углубленного изучения материала.

Этот элемент предполагает внедрение преподавателем индивидуального подхода к учащимся имеющим какие-либо отставания в рамках его предмета или же наоборот повышенную успеваемость, которая требует дополнительных материалов в изучении дисциплины. В первом случае преподаватель может давать обучающимся более простые задания и упражнения в качестве первоначального усвоения, а потом постепенно увеличивать их количество и сложность до полного усвоения. Во втором случае для помощи ученику в подборе дополнительных материалов преподаватель может указать ему на необходимые источники таких материалов, где можно осуществить подбор литературы.

3) создание модели на уроке, предполагающая участие самих учеников в получении и усвоении знаний в качестве преподавателя

Элемент подобного типа должен осуществляться под контролем преподавателя и должен представлять собой модель, когда ученики поочерёдно могут сами встать на роль преподавателя и доносить информацию до своих сверстников. В качестве данной модели можно выделить основные роли студентов: а) модератора (ведущего занятие), корреспондента (задающий необходимые вопросы), рецензента (осуществляющего рецензию на выступления и ответы студентов).

Таким образом, наставничество – это неотъемлемый компонент в системе образования, который носит практический характер в преподавании и активно используется в нём. Его применения носит большую пользу в усвоении информации учениками, а также улучшении эффективности ведения урока.

Я – НАСТАВНИК

(из опыта работы)

Шакирова Э.К.,

МБОУ «Гимназия №2» имени Баки Урманче г. Нижнекамска

2023 год Указом Президента России В.В. Путина объявлен Годом педагога и наставника. Национальным проектом «Образование» наставничество оценивается как эффективный механизм улучшения качества

образовательной деятельности, что позволяет решить множество разноплановых учебных и воспитательных задач. Сам термин «наставничество» можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Наставник — это человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи. Это «изюминка», при помощи которой педагоги-наставники помогают молодым специалистам адаптироваться и закрепиться на рабочем месте, повышать их профессиональный потенциал.

Хочу поделиться своим опытом работы наставничества «учитель-учитель». Сама работаю учителем истории и обществознания в гимназии имени Баки Урманче. Стаж работы – 32 года. В нашей гимназии большое внимание уделяется качеству образования. Она вошла в список 100 лучших школ Татарстана, занимает ведущие позиции в рейтинге олимпиадного движения и по многим другим показателям. Наряду с этим в нашем коллективе живут добрые традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Мне посчастливилось быть наставником многих замечательных молодых педагогов. Для того чтобы успешно осуществлять обязанности наставника и помочь профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана исходила из того, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность учителю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе. Это проблемы

связанные с организацией учебно-методической работы, с выстраиванием отношений с учащимися и их родителями, налаживанием дисциплины и многие другие. С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа, которая определяла основные направления работы по сопровождению молодого специалиста. Так же были составлен индивидуальный профессионально-педагогический маршрут. Начали оформлять портфолио достижений педагога. Тщательно были продуманы формы работы: индивидуальное консультирование, беседы, собеседование, открытые уроки, совместные мастер-классы, круглый стол, коучинг, кейс метод и другие. В последнее время одной из популярных форм в системе образования является сторителлинг (*от англ. storytelling – дословно «рассказывание историй»*). Данный прием позволяет доносить до аудитории идею и ценности через истории. Я с удовольствием использую его для наставления молодых коллег. Включение в такие рассказы лично пережитых эмоций всегда является эффективным. Баддинг (*от англ. buddy – «приятель»*) тоже является очень приемлемой для нашей гимназии формой работы, особенно в системе наставничества. Она ориентирована на обучение и адаптацию нового сотрудника в организации через обратную связь. Баддинг характеризуется неформальными отношениями, при которых и наставник, и подшефный находятся как-бы в товарищеских отношениях, а не в официальных.

На мой взгляд, правильно выбранные формы методического сопровождения позволили моим наставляемым легко адаптироваться и раскрыть свои творческие способности, деятельностные и организаторские возможности.

Практику наставничества продолжаю и в настоящее время. Со второй четверти на практику в нашу гимназию приехал мой бывший ученик, выпускник 2020 года Фахрисламов Нариман Салаватович, который является студентом 4 курса исторического факультета Института международных отношений КФУ. В данный момент мы работаем над составлением индивидуальной программы и профессионально-педагогического маршрута. Так же осуществляю наставническую деятельность в новом, нетрадиционном формате, а именно дистанционно. В этом году закончив с отличием КФУ в СОШ №48 города Ярославля устроилась на работу учителем истории и обществознания моя бывшая ученица Хасаншина Ляйля Расилевна. Меня до глубины души затронуло то, что она в 2018 году поступила учиться именно на учителя истории, хотя по баллам проходила и на юрфак, и на другие специальности. Ляйля тогда призналась, что именно я привила ей любовь к истории. (Она сдала ЕГЭ на 98 баллов!) С Ляйлей постоянно созваниваемся, переписываемся: она обращается ко мне за советами и делится своими успехами.

В процессе наставничества молодой педагог повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения, а

наставник развивает свои деловые качества, тоже повышает свой профессиональный уровень.

Испробовав в своей работе наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Таким образом, грамотно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, а также остаться в профессии, стать настоящим учителем!

ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА (из опыта работы)

*Шакирова Л.М., Пискунова С.Ю.,
ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»*

Современные студенты более активны, требовательны и технологически грамотны, чем предыдущие поколения. Они ожидают от образовательных программ большей практической направленности, а от образовательного процесса использования новых технологий и инновационных методов обучения. Поэтому в настоящее время в образовательные организации среднего профессионального образования требуются молодые педагоги.

Как привлечь в сферу образования грамотных молодых специалистов? И, что еще сложнее, как удержать их там? Сейчас, когда идет модернизация системы образования, эта давняя проблема стоит остро как никогда.

Найти желающих работать в профессиональном образовании не сложно, а вот «удержать» в стенах образовательной организации намного сложнее. Так как специалист, обладающий определенным профессиональным опытом должен иметь знания по педагогике и психологии, уметь организовывать образовательную деятельность, выстраивать конструктивный диалог с обучающимися и их родителями, иметь опыт реализации образовательных и учебно-экспериментальных проектов. Кто сможет прийти на помощь молодому преподавателю? Опытный педагог-наставник. Если в колледже имеются опытные педагоги-наставники, то качество подготовки специалистов при тесном взаимодействии молодых педагогов и наставников возрастает.

Модель сопровождения наставничества в Набережночелнинском педагогическом колледже формировалась с 2021 года, когда в нашу образовательную организацию пришло много молодых специалистов и насущной необходимостью стал поиск современных и эффективных форм наставничества.

Для эффективного взаимодействия между молодыми преподавателями и опытными педагогами необходимо создать условия, которые будут способствовать обмену опытом и знаниями. Такие как:

организация регулярных встреч, где осуществляется общение между молодыми преподавателями и опытными педагогами, это может быть формат

менторинга или консультаций, где опытные педагоги будут помогать молодым преподавателям в решении сложных задач;

проведение совместных тренингов и семинаров, где молодые преподаватели смогут учиться у опытных коллег и получать новые знания и навыки;

создание команды, где молодые преподаватели и опытные педагоги будут работать вместе над проектами и задачами, что поможет им узнать друг друга лучше и наладить более тесное взаимодействие;

организация помощи молодым преподавателям в принятии решения и предоставление возможности показать свои идеи и творческий потенциал, это поможет им чувствовать себя увереннее и развиваться в профессии.

В ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж» понимают, что смена поколений в среднем профессиональном образовании является необходимой и важной задачей для обновления кадрового потенциала и повышения качества подготовки специалистов. Поэтому на отделении программирования и прикладной информатики работает «школа молодого педагога».

В нашем колледже школа молодого педагога (Школа) – это объединение молодых педагогов под руководством опытного наставника, проработавшего много лет не только преподавателем информатики, но и имеющего опыт организации образовательного процесса в должности заведующего отделением. Регулярная работа Школы направлена на поддержку молодых преподавателей специальных дисциплин и оказание им необходимой методической помощи.

В рамках работы Школы Пискуновой С.Ю. были организованы семинары по темам: «Цель учебного занятия как основа выстраивания образовательной траектории», «Системно-деятельностный подход при организации обучения по лекционно-практической модели», «Организация и проведение компьютерного практикума», направленные на формирование знаний и навыков по дидактике у молодых преподавателей специальных дисциплин.

Опытные педагоги отделения Голубева Я.С., Пискунова С.Ю, Астафьева Л.Е. проводят мастер-классы, которые помогают молодым преподавателям узнать о новых методиках обучения, развить навыки работы со студентами и научиться эффективно решать сложные методические задачи.

Важным элементом нашей Школы являются менторские программы, где опытные педагоги работают совместно с молодыми коллегами, помогая им в решении различных профессиональных задач непосредственно по ходу рабочего процесса. На отделении программирования за каждым молодым педагогом закреплен опытный наставник. Тесное сотрудничество преподавателей дает свои положительные результаты как в профессиональной, так и в творческой деятельности. На первом республиканском конкурсе дуэтов «Наставник – молодой специалист» наши преподаватели Пискунова С.Ю, Шакиров Р.И. стали призерами (2 место) и получили высокую оценку совместной деятельности профессионального педагогического сообщества в республике.

Также в рамках школы молодого педагога организована работа по обмену опытом между молодыми преподавателями. В колледже регулярно, раз в полгода молодые педагоги приглашают своих коллег на открытые уроки и внеклассные мероприятия, где они делятся своими наработками и опытом работы.

На отделение программирования и прикладной информатики ведется активная работа по организации крупных тематических мероприятий в рамках профориентационной работы (интеллектуальная игра Кубик Рубика, игра-путешествие ИТ-марафон), научно-исследовательской деятельности (сетевая олимпиада по информационным технологиям, тематическая секция и конкурс ИТ проектов в рамках ежегодной студенческой конференции), воспитательной работы (экскурсии, тематические вечера, праздничные концерты). Все эти активности представлены как самостоятельные проекты, в реализации которых принимают участие как молодые педагоги со своим творческим подходом, любознательностью, кипучей энергией, так и их наставники с развитыми аналитическими способностями, опытом планирования и организации больших образовательных мероприятий. Такой союз является отличным инструментарием для развития профессионального роста всех педагогов и дает возможность проводить мероприятия на высоком уровне.

При создании школы молодого педагога мы рассчитывали, что это профессиональное объединение сможет помочь молодым преподавателям развить свои профессиональные навыки и уверенность в себе, что в свою очередь повысит качество образования и улучшит успеваемость обучающихся. На втором году работы Школы можно сказать, что нам удалось создать условия, при которых молодые преподаватели и опытные педагоги могут учиться друг у друга и взаимно обогащать свой опыт и знания. Уже сегодня школа молодого педагога стала площадкой для обмена опытом, где молодые преподаватели могут легко общаться, находить поддержку и вдохновение.

Список использованной литературы

1. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/под редакцией Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшанайдер. М.:Рыбаков Фонд, 2019.153с.
2. Югфельд Е.А., Ипатова Е.Г. Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона// Мир науки. Педагогика и психология. 2022.№1. Т.10 [URL:https://mir-nauki.com/PDF](https://mir-nauki.com/PDF)
3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»; информ. - метод. Материалы /авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. 2-изд., доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ДЕЯТЕЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Шамсутдинова С.М.

ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г. Тукая»

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений - все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся к педагогу. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Такого преподавателя, с готовыми качествами и умениями трудно найти.

В 2016-17 учебном году в ГАПОУ «Арский педагогический колледж им. Г. Тукая» пришел специалист Латыпова Ильвира Рафаэлевна – выпускник педагогического колледжа и дипломированный специалист – психолог в системе образования. Опыта работы у Ильвиры Рафаэлевны в колледже не было. Решением педагогического совета колледжа было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника, приказом по колледжу Шамсутдинова Сария Масхутовна была назначена наставником молодого специалиста.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого учителя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

Как правило, в наставничестве более опытный сотрудник (педагог) обучает нового сотрудника (начинающего педагога) тому, что умеет сам. Это, своего рода, индивидуальное обучение на рабочем месте. При составлении пары наставник – молодой специалист учитывается следующее:

- умение мотивировать других, вдохновлять начинающего учителя на позитивное отношение к работе, содействовать в достижении цели;
- опытность, как обладание высокой профессиональной компетентностью;
- способность к обучению, как умение структурировать имеющийся опыт работы профессиональной деятельности;
- создание рефлексивной среды;
- ответственность, как заинтересованность в успехах начинающего учителя и принятие личной ответственности за неудачи своего подопечного.

Ключевой (основной) функцией наставника является помощь начинающему учителю в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в работе. Отношения наставничества должны быть свободными от оценивания и осуждения. Это позволяет наставнику научить начинающего учителя относиться к ошибкам как к возможностям для обучения.

Процесс адаптации начинающего учителя к педагогической деятельности можно считать завершённым, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха и неуверенности;
- показатели образовательных результатов учащихся находятся на базовом уровне.

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, деятельностные и организаторские возможности. Например, в 2022 году Ильвира Рафалевна приняла участие в конкурсе психологов, стала призером (2-е место). Педагог был отмечен грамотой отдела образования. Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

В настоящее время Латыпова И.Р. имеет первую квалификационную категорию, показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на колледжном, муниципальном и республиканском уровнях. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Преподавателем.

Список использованных источников:

1. Быстрова Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.
2. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74. [URL: http://www.ido.rudn.ru/ffec/psych/ps13.html](http://www.ido.rudn.ru/ffec/psych/ps13.html) (Дата обращения: 12.10.2023)
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК-УЧЕНИК» В РАБОТЕ КРУЖКА «РОБОТОТЕХНИКА»

*Шарыгина М.Н.,
МБОУ «Гимназия №32» НМР РТ,
МБУ ДО «ДТДиМ им. И.Х. Садыкова» НМР РТ*

В современной педагогической практике шефская помощь, или наставничество, вновь начинает занимать приоритетное место. Вариант такой шефской помощи советской школы – лучшие ученики помогают отстающим, применяем мы на занятиях кружка «Робототехника» в рамках внеурочной деятельности школьников в МБОУ «Гимназия №32» НМР РТ. С сентября 2023 года постепенно начали внедрять наставничество «ученик-ученик» в младшем и среднем звене школы (1-9 класс). В программе приняли участие 30 детей, некоторым из них по тем или иным причинам нужен наставник.

Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе взаимодействия с наставляемым лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от ученика к ученику.

Цели детского наставничества на кружке «робототехника»:

1. выявление и воспитание учащихся – лидеров;
1. личностная положительная мотивация товарищей к труду в обучении;
2. помощь педагогу в решении учебных и дисциплинарных проблем;
3. работа над сплоченностью коллектива;
4. освоение коммуникативной компетенции;
5. готовность к самостоятельному решению социальных задач;
6. адекватность поведения в различных жизненных ситуациях, в том числе конфликтных;
7. умение ориентироваться в социуме.
8. по количеству участников наставничество для детей может быть: индивидуальное (один на один) или коллективное (не более 3х человек).

Задачи формы наставничества «Ученик-ученик»:

1. помощь в реализации лидерского потенциала;
2. улучшение образовательных и творческих результатов;
3. развитие гибких навыков и метакомпетенций;
4. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
5. создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
6. формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Наставниками могут быть обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах.

На занятиях кружка «Робототехника» применяем следующие формы взаимодействия: «Равный-равному» – обмен навыков для достижения цели, «Адаптированный-неадаптированному» – адаптация к новым условиям обучения.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект – субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия на кружке между детьми.

Модель «ученик – ученику» актуальна тем, что она обеспечивает обучающимся возможность работать непосредственно над своим исполнительством, подходить с учетом их индивидуальных особенностей, создавать благоприятные условия для дальнейшего развития существующих талантов. Наставническая деятельность на кружке «Робототехника» ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого ребёнка.

Основные критерии отбора наставников были:

1. Профессиональная компетентность – у наставника должны быть специальные знания и навыки по программированию.
2. Исполнительская дисциплина – важна для результата, одна из функций наставника – подавать личный пример.
3. Личное желание – иначе выбранный наставник будет считать наставничество обузой и негативно относиться к своей обязанности.
4. Желание учить других детей – только при желании делиться опытом, умении доходчиво излагать информацию, умения быть толерантным возникнет положительная тенденция к результату.
5. Наставник должен регулярно общаться с наставляемым, уметь доступно доносить информацию. Коммуникативные способности наставника играют важную роль, так как при наставнической деятельности необходимо активное общение, инициатива, эмоциональный отклик на состояние партнёров общения.
6. Эмоциональная уравновешенность – наставник должен уметь поддерживать оптимальное эмоциональное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки.
7. Организованность - наставник должен уметь расставлять приоритеты.

Так же как между учителем и учеником, так и между наставниками и наставляемыми в процессе воспитания и обучения необходимо присутствие сотворчества, взаимоуважения. Только в этом случае наставничество в форме «ученик-ученик» приведет к успеху и взаимообогастит наставников и наставляемых.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

*Шишкина Э.А.,
ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж»*

В план развития Национального проекта «Образование» на 2019–2024 годы включен вопрос повышения профессионального мастерства педагогических работников системы образования, при этом особое внимание уделяется использованию современных форм и методов. Одним из них является наставническая деятельность, реализуемая в образовательных учреждениях.

Как вы знаете сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания. В ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых педагогов в общеобразовательный процесс.

Для создания условий, обеспечивающих успешное профессионально личностное становление молодых педагогов, в ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж» было создано методическое объединение «Школа наставничества», разработана структура управления внедрением программы наставничества, состоящая из координатора и рабочей группы, куратора и наставников, которые готовы поделиться профессиональным и жизненным опытом с наставляемыми, чтобы помочь им на пути к самореализации и повышения своего педагогического мастерства.

В нашем колледже, в рамках внедрения целевой программы наставничества, реализуется форма наставничества «Педагог – педагог».

Создаются наставнические пары, которые официально утверждаются соответствующим приказом директора и за каждым молодым специалистом закрепляется опытный педагог-наставник. Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии целевой модели наставничества реализация программы наставничества в колледже включает в себя несколько этапов: подготовительно - диагностический, формирующий – основной, контрольно-оценочный. На первом подготовительном этапе происходит подготовка условий для запуска программы наставничества:

- изучается нормативная база и тематические методические материалы;
- педагогический коллектив информируется о внедрении целевой модели наставничества на заседании Педагогического совета;
- подготавливается нормативная база реализации целевой программы наставничества: Программа наставничества, Приказ о назначении кураторов;
- определяются задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, необходимые для реализации ресурсов;

Одной из эффективных форм в работе с молодыми педагогами является семинары-практикумы, проводимые преподавателями колледжа, входящими в рабочую группу по обучению молодых педагогов. Это «Подготовка к

деятельности куратора группы», «Содержание формы и методы работы педагога с родителями», «Как провести родительское собрание». Параллельно работе преподавателей по обучению молодых педагогов в «Школе наставничества», идет непосредственная работа наставников, которые оказывают практическую индивидуальную помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства. Задача наставника – сопровождение молодого педагога в период адаптации, ознакомление со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретного предмета, включение молодого педагога в процесс профессионального становления. На этом этапе происходит реализация персонализированного плана работы наставника, созданного, исходя из запросов и дефицитов наставляемого, которое утверждается на заседании методического объединения «Школа наставничества», осуществляется методическое сопровождение наставником молодого педагога. Это взаимопосещение уроков с последующим анализом, убеждения, беседы, поощрения, проведение совместных мероприятий. Свое взаимодействие с молодым педагогом мы начали с составления согласия о сотрудничестве и планирования совместной работы: провели анализ профессиональных проблем, наметили цели и задачи, определили направления деятельности. Следующим шагом в совместной работе стала разработка персонализированного плана профессионального развития, в котором заявлены следующие приоритетные направления:

- анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления;
- вхождение в педагогическую профессию;
- направления профессионального развития педагогического работника;
- представление результатов работы.

Начинающему педагогу в процессе адаптации необходимо овладевать сразу несколькими профессиональными ролями. Он и преподаватель, и воспитатель, и коллега, и педагог дополнительного образования и, какая бы задача не стояла перед молодым специалистом, ему необходимо четко сработать, демонстрируя все свои знания и способности.

Посещая уроки по информатике своего молодого наставляемого, делаю вывод, что типы используемых уроков молодым педагогом, их структура соответствуют современным требованиям. Что касается используемых на уроках методов и приёмов, то доминируют эвристическая беседа, индивидуально-групповые задания творческого или исследовательского характера, продуктивные проектные виды работ. Как куратор и как наставник, хочу сказать, что молодые педагоги лучше владеют информационно-коммуникационными технологиями, чем возрастные наставники, поэтому на здесь происходит вовлечение молодых педагогов для обучения наставников, которым нужна помощь в овладении современными программными цифровыми навыками и ИКТ компетенциями.

Таким образом, по существу, колледж стал экспериментальной площадкой формирования творческой личности молодого педагога и

профессионального роста его наставника. Реализация персонализированного плана профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого педагога, позволяет даже первые уроки проводить с достойным качеством, а поддержка наставника вселяет день ото дня всё больше уверенности в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее. Данная разработанная система наставничества в гимназии является цикличной. Каждый год будут появляться молодые педагоги, которым будет необходима программа сопровождения, после прохождения которой они будут более уверенно чувствовать себя в образовании и смогут реализовать свой намеченный путь развития и самореализации.

Список источников:

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – М.: Издательство ИКАР, 2009 – 92 с.
2. Барабас А. А. Аналитическая деятельность педагога в условиях введения профессионального стандарта (на основе использования результатов итоговой аттестации обучающихся): программа / под ред. Е. А. Тюриной. – Челябинск: РЦОКИО, 2016 – 127 с.
3. Асоров Р. Педагогическое самообразование в системе непрерывного повышения квалификации учителей: автореф. дис. ... канд. пед. наук: Душанбе, 2012 – 23 с.

СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «МЕТОДИСТ-ПРАКТИКАНТ» В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Шорина М.В.,
УПО «Колледж Казанского инновационного университета»*

В настоящее время остро ощущается потребность в педагоге, способном критически мыслить, творчески подходить к собственной работе, и обновлять содержание своей деятельности, опираясь на данные качества. Имеющиеся функции, обеспечивают деятельность учителя с учетом текущих потребностей обучаемых, позволяют модернизировать процесс обучения и методической работы.

Успешное развитие системы профессионального образования немыслимо без разработки его теории и методики. Значительную роль в этом процессе играет методическая деятельность. Основными субъектами методической деятельности являются методисты-наставники, профессионально занимающиеся ею. Быть наставником – очень ответственная часть работы, которая требует, как глубоких профессиональных знаний, так и знаний в

области педагогики и психологии. В большинстве случаев именно от наставника зависит успех наставляемого.

Методическая работа является неотъемлемой частью образовательного процесса. Грамотно выстроенная система методической работы обеспечивает профессиональный рост кадров, постоянное совершенствование педагогов. В последнее время наблюдается тенденция поиска путей активизации методической работы, улучшение показателей её качества, результативности. Создаются новые структуры, появляются информационно-методические центры, улучшается кадровое обеспечение методической службы.

Современная школа невозможна без педагогов, размышляющих над собственным трудом, продвигающих его и делающих это занятие, в свою очередь, важнейшим фактором образования подопечных. Сейчас требуется профессионально компетентный педагог, владеющий большим творческим потенциалом, обладающий высокими духовно-нравственными качествами, новым педагогическим мышлением, новым видением школы, ученика, окружающего мира. Сегодня на первое место выдвигается вопрос воспитания и образования свободной, гуманной, духовной и практической личности. Чтобы обладать всеми этими качествами у человека должна быть сформирована потребность к самовоспитанию и саморазвитию. Педагогическая практика как раз является важным фактором, стимулирующим самовоспитание и профессиональную подготовку будущего учителя. Именно практика помогает студенту овладеть проектировочными, коммуникативными, гностическими, исследовательскими, интегративными компетенциями.

Главной целью практики в педколледже является овладение студентами основными умениями педагогической деятельности как основы их педагогической компетентности, а также формирование профессиональных качеств личности учителя. Методист колледжа осуществляет непосредственную организацию педагогической практики в подгруппе и контроль за педагогической деятельностью студентов, систематически посещает базовое образовательное учреждение для оперативного осуществления функциональных обязанностей [1, с. 29–30].

Взаимодействие методиста и практиканта ведется в режиме партнерского взаимодействия, тем самым, в процессе прохождения педагогической практики, методист способствует формированию у студентов-практикантов необходимых педагогических умений в области профессионального ведения учебно-воспитательного процесса, а также несет ответственность за качество выполнения студентами-практикантами всех учебных заданий по педагогической практике.

Инновационный всплеск в образовании вызвал необходимость быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, генерировать новые идеи. И миссия методиста состоит в формировании нового типа педагога – профессионала, обладающего педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой, способного на практике реализовать достижения отечественной и мировой педагогических наук. И миссия методиста в этом - быть не просто

проповедником идей и новаций, а донести идею, мысль до педагога так, чтобы у него появилось вдохновение, вдохновение творить, вдохновение узнавать что-то новое, чтобы появилось внутреннее стремление души выразить себя, страстная потребность сообщить свои приобретения другим. Каждое новое поколение, вступая в жизнь, должно овладеть обобщенным опытом предыдущих поколений, который отражен в научных знаниях, морали, обычаях, традициях и т.д. Миссия методиста как раз и состоит в том, чтобы аккумулировать этот опыт и в концентрированном виде передать своим педагогам, а педагоги – детям. Можно сказать, что методисты - живое звено между прошлым и будущим. Миссия не такая простая и однолинейная, поэтому и диапазон деятельности методиста достаточно широк, и формы и способы работы многообразны.

Образование как часть социальной сферы, представляет собой сложный элемент, склонный к постоянным изменениям. Осуществление методической работы, направленной на образование, опыт, увеличение знаний, улучшение качества навыков, повышение квалификации является неотъемлемой частью педагогической деятельности. Методическая работа представляет собой целостную систему, основанную на достижениях науки, педагогического опыта, анализе учебно-воспитательного процесса.

Методическая работа представляет собой важнейший аспект профессионального роста педагога. Её целью является совершенствование профессиональных знаний и умений педагога, развитие его творческого потенциала, интереса к научной деятельности. Через методическую работу осуществляется внедрение изменений в содержание образования, овладение инновациями, прогрессивными педагогическими технологиями. Важнейшим аспектом грамотно выстроенной методической работы является оказание реальной, действенной помощи педагогу. Методическая работа представляет собой как индивидуальную, так и коллективную деятельность в рамках обсуждений, посещений курсов, семинаров, обсуждений в проблемных группах, исследовательской работе. Каждая из форм методической работы оказывает свое влияние на достижение поставленных целей, запланированного результата [2, с. 41–42].

Современные процессы в образовании определяют необходимость более широкого применения наставничества, а также совершенствование его форм и инструментов. Наставничество может служить эффективным механизмом повышения профессионального мастерства между педагогом и практикантом, формирования системы передачи педагогического опыта, знаний, общечеловеческих ценностей наставляемым. Насколько успешным будет это взаимодействие, зависит от творческого потенциала наставника. Важным ресурсом при взаимодействии методиста с практикантом является мотивация к самореализации, создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Литература:

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2021. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.
2. Величко Е. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессионально-личностного развития студентов в период обучения в колледже. М.: Издательство Юрайт, 2019. – 155 с. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/439027>.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ СОПРОВОЖДЕНИЯ И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Юртаева Е.Л.,

ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королева»

В 2022 году в нашей стране стартовал федеральный проект «Профессионалитет», цель которого - преодоление дефицита рабочих кадров и повышение качества профессионального образования. В рамках данного проекта особая роль отводится подготовке преподавательского состава.

Однако реализация проекта находится на начальной стадии, а работать нужно здесь и сейчас. Вопрос о наличии педагогических кадров для системы среднего профессионального образования на сегодняшний день стоит крайне остро.

Во-первых, нет в нашей стране специальных образовательных учреждений по подготовке педагогов для системы СПО, что создаёт дополнительные трудности для формирования педагогического коллектива ССУЗа.

Во-вторых, те выпускники педагогических вузов, которые приходят работать в систему СПО имеют крепкую теоретическую базу, но смутно представляют специфику профессий и специальностей, по которым обучаются студенты. Всё это негативно влияет на образовательный процесс и его результат.

В-третьих, чаще всего в качестве преподавателей специальных дисциплин в ССУЗе работают специалисты с производства. Они обладают опытом производственной работы, но не имеют должной теоретической подготовки и знаний в области педагогики, психологии и методики преподавания. В данной ситуации проблема ложится на плечи администрации ССУЗа. Единственно верным решением в таком случае – создание на базе образовательной организации Школы начинающего педагога.

В Нижнекамском политехническом колледже имени Е.Н. Королёва на протяжении семи лет действует Школа педагогического мастерства, представляющая собой организованную административным блоком образовательной организации форму методической работы с преподавателями

и мастерами производственного обучения. Школа структурно включает три ступени: Школу начинающего педагога, Школу совершенствования педагогического мастерства и Школу высшего педагогического мастерства. Она выполняет следующие функции: познавательную, обучающую, воспитательную, адаптационную, мотивационно-стимулирующую, интегрирующую.

Отдельного внимания заслуживает Школа начинающего педагога. В состав Школы входят преподаватели и мастера производственного обучения, имеющие педагогический стаж менее трёх лет. С первых дней осуществления деятельности в образовательной организации к начинающим педагогам предъявляются требования постоянного профессионального совершенствования.

Начинающий педагог на пути своего профессионального роста сталкивается с различного рода трудностями: во-первых, нужно адаптироваться не только в производственно-педагогическом коллективе, но и в среде обучающихся; во - вторых, сложно справляться с дополнительным психологическим напряжением и нервными затратами; в-третьих, необходимо расширить спектр методических знаний применительно к особенностям преподаваемых предметов и дисциплин. С трудностями помогают справиться занятия в Школе начинающего педагога.

Школа начинающего педагога призвана решить следующие задачи: обеспечение благоприятных условий (методических, информационных, психологических) для эффективной адаптации в образовательный процесс начинающих педагогов; обеспечение преемственности в учебной, воспитательной и методической работе педагогических работников со стажем и начинающих педагогов; определение приоритетных направлений, цели и задач самообразования; повышение педагогической компетенции; помощь в овладении передовыми педагогическими технологиями, в формировании индивидуальных методов и стиля в педагогической деятельности. Работа Школы осуществляется по трём направлениям: совершенствование профессиональных качеств педагога; формирование индивидуального профессионального стиля; развитие творческого профессионального потенциала. В реализации программы занятий с начинающими педагогами используются следующие подходы: личностно – ориентированный, индивидуальный, коммуникативный, творческий. Деятельность Школы опирается на принципы научности, системности, систематичности, корректности. Используются индивидуальные и коллективные формы работы с начинающими педагогами. Индивидуальные формы включают в себя: консультации руководителя Школы педагогического мастерства, членов администрации колледжа; внешний контроль; прикрепление наставника из Школы высшего педагогического мастерства.

Педагогу-наставнику отводится главная роль в личностно – профессиональном сопровождении начинающего педагога в рамках Школы: он совместно с наставляемым разрабатывает и реализует план профессионального

развития начинающего педагога, корректирует его профессиональные умения, помогает целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога, развивать творческий потенциал, мотивировать его участие в инновационной деятельности, повышать продуктивность работы и результативность учебно-воспитательного процесса. Результативной формой взаимодействия педагога – наставника и начинающего педагога является проведение открытых бинарных уроков не только уровня колледжа, но и республиканского, и федерального.

Коллективные формы дают более широкий спектр возможностей разнообразить занятия Школы. Систематически проводятся мастер – классы по организации и проведению уроков, воспитательных мероприятий, работы с родителями, педагогические гостиные с приглашением ветеранов педагогического труда, деловые игры, круглые столы, панельные дискуссии. Особое внимание привлекают такие интересные и продуктивные формы обучения в Школе при обсуждении тем воспитания и взаимодействия родителей и педагогов – круглые столы и панельные обсуждения. На такие дискуссионные мероприятия приглашаются не только участники Школы начинающего педагога и педагогического коллектива в целом, но и члены администрации города и района, священнослужители различных конфессий. Такие формы работы успешно формируют коммуникативную и правовую культуру, дают возможность начинающим педагогам лично и профессионально раскрыться.

В 2022 -2023 учебном году в рамках деятельности Школы начинающего педагога успешно стартовал совместный проект нижекамского политехнического колледжа имени Е.Н. Королёва и кандидата политических наук Мингариева Фариды Камбаровича «Родители и дети. Доступно о сложном». Это уникальный проект дал возможность начинающим педагогам получить ответы на очень важные вопросы воспитания подрастающего поколения, выстраивания отношений детей и родителей, педагогов и родителей. Проект реализуется в форме проведения родительских собраний, тематических круглых столов начинающих педагогов и Мингариева Ф.К.

Участники в Школе начинающего педагога занимаются три года, преодолевая этапы формирования знаний и умений в профессиональной деятельности, самостоятельного творческого поиска и выбора индивидуальной линии развития. Задача первого года – поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя и в свои силы, помочь разобраться в документации, в планировании и построении учебного занятия. Второй год сопряжен с накоплением опыта и его систематизацией, в закреплении умений творчески и креативно решать профессиональные задачи. Третий год занятий в Школе даёт возможность педагогу чётко определить свою индивидуальную линию педагогической деятельности.

Результативность работы начинающего педагога проявляется в успехах обучающихся, в участии в методических конкурсах, в научно – исследовательской и инновационной деятельности, в повышении уровня

квалификации, в освоении и применении новых педагогических технологий, то есть в личностном и профессиональном развитии.

Личностно-профессиональное развитие начинающего педагога представляет собой комплекс изменений в его профессиональной деятельности и в личностных характеристиках, проявляющихся в достижении более высокого и эффективного уровня решения профессиональных задач. Критерием профессионального роста являются динамика развития профессиональной компетенции, включающая в себя: знания и умения в области преподаваемой дисциплины; владение приёмами профессионального общения и поведения; знание психологии учебно – познавательной деятельности обучающихся; умение выстраивать общение с коллегами и обучающимися; способность к саморазвитию и самообразованию, к творчеству в профессиональной сфере; умение решать нестандартные задачи.

Таким образом, участник Школы начинающего педагога в нашем колледже получает помощь в сопровождении личностно – профессионального развития в период профессиональной адаптации. Технология сопровождения реализуется последовательно, системно и систематично, основываясь на реализации педагогических условий и средств.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Юсупова Ю.К.,

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

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

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

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

Существует несколько моделей наставничества. Для взаимодействия со студентами подходит модель традиционного наставничества, при котором в центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха и имеет возможность понять и оценить, насколько студент способен к дальнейшему профессиональному развитию. При этой модели наставничества студент легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Преподаватель специальных дисциплин выполняет роль и куратора, и воспитателя, и наставника, и, конечно, просто близкого человека, к которому в любой момент можно обратиться и получить ответ на интересующий вопрос или просто попросить совета. Такое сочетание функций является самым эффективным средством в воспитательной работе. Благодаря этому студенты чувствуют защищенность, поддержку, которая, помимо всего прочего, сопровождается и главными задачами преподавателя — воспитательной и обучающей.

Я, как куратор группы, провожу прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки.

Из чего же складывается наставничество с моими студентами?

Здесь я выделяю несколько этапов взаимодействия наставника и воспитанника.

На первом этапе наставничества выстраиваю отношения со студентом таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе дальнейший процесс наставничества не будет иметь смысла. Провожу анкетирование с целью выявления затруднений в период адаптации, постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки.

На втором этапе рассказываю студентам о ценностях, исторически сложившихся традициях колледжа, чье имя носит колледж, в котором студентам предстоит провести почти 2 года.

Провожу классные часы, мероприятия за стенами учебного заведения, что повышает степень комфортности нахождения в группе и увеличивает индекс групповой сплоченности, тем чаще студенты обращаются за помощью к своим сокурсникам и более активно помогают отстающим. Интеллектуальный уровень учащегося является вторичным фактором, влияющим на успешность адаптации и как следствие, успеваемости студента.

На третьем этапе, когда начинаю получать обратную связь от студентов, работаю согласно годовому плану работы, попутно анализируя результаты и корректируя процесс наставничества.

Для осуществления наставнической деятельности систематически провожу классные часы, на которых обсуждаем текущие проблемы и заранее подготовленные вопросы по различным информационно-развивающим и профилактически-предупреждающим аспектам. В частности, затрагиваем вопросы по предупреждению различных зависимостей (табакокурение, алкоголизм, наркомания). Это прививает понимание здорового образа жизни, и как следствие необходимость к занятиям физкультурой и спортом. Почти половина студентов группы получили золотые и серебряные значки ГТО. Различные разъяснительные беседы и тематические лекции на интересующие студентов темы способствуют оздоровлению морального облика коллектива в целом и каждого студента в отдельности.

Кроме, того, классные часы направлены на развитие патриотизма и любви к своему городу, колледжу, будущей профессии. Участие моих студентов в различных культурно-массовых, развлекательных, спортивных, научных и образовательных мероприятиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, студенческих вечерах, помогает студенту поднять свою самооценку и авторитет среди студентов колледжа.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной.

Практика студентов по профессии «Оператор нефтепереработки» проводится на действующих объектах социальных партнеров.

Моя роль в организации обучения ребят на предприятии чрезвычайно важна. Мной осуществляется методическое руководство и систематический оперативный контроль за обучением и воспитанием студентов на предприятии. Чтобы помочь освоить профессиональные компетенции во время практики - к каждому студенту подбираю объекты и профессиональных специалистов-наставников. На протяжении всей производственной практики опытные наставники знакомят каждого студента с работой, которую должен выполнять оператор технологических установок.

Ребята осваиваются в производственной обстановке, привыкают к ритму работы, учатся трудиться в рабочем коллективе. У них формируется сознательное отношение к процессу усвоения умений и навыков, ответственное отношение к трудовому коллективу и режиму работы предприятия. По мере накопления производственного опыта, ребята более полно используют свои знания для совершенствования технологических процессов, выполнения отдельных работ, более рационально планируют и организуют свой труд. У них воспитывается сознание общественного долга, уважение к славным традициям коллектива, любовь к профессии и удовлетворение результатами труда, уверенность в своих силах.

Подводя итог, можно сделать вывод: наставничество необходимо в колледже сегодняшним студентам. Можно отучиться установленный срок в колледже, получить профессиональное образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

Литература:

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. - М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. - 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. - 2013. - Вып. 4. - URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)

3. Кругликов Г.И. Настольная книга мастера производственного обучения – М.: Академия, 2009. – 272 с.
4. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
5. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций: монография / Нар. укр. акад.; под общ. ред. В.И. Астаховой. - Харьков: изд-во НУЛ, 2010. - 408 с.

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

*Якимова О.А.,
ГАПОУ «Казанский педагогический колледж»*

Учительство состоит из профессиональной деятельности, подготовки и проведения уроков, участия в конкурсах, семинарах, конференциях, работы со студентами и их родителями и наставничества – тесного сотрудничества с молодыми педагогами.

Как сказал Вергилий, опыт – лучший наставник. Наставничество дает мне возможность поделиться профессиональными секретами, наработками с молодыми специалистами, предупредить их о трудностях, которые могут возникнуть на их профессиональном пути. В свою очередь от молодого специалиста я могу почерпнуть свежие решения, узнать о современных разработках, быть в курсе последних тенденций. Таким образом наставничество для меня – это совместное развитие, где опыт обогащается новыми идеями.

Преподаватели иностранного языка часто сталкиваются с вопросом студентов «Зачем нам английский...?» Именно с такой проблемой ко мне обратился молодой сотрудник нашего колледжа. Как выяснилось, ситуация оказалась достаточно распространенной: студенты специальности «Физическая культура» часто пропускают занятия по причине соревнований и не могут вовремя сдать сессию. По собственному опыту было понятно, что давать письменные задания – абсолютно бесполезное занятие, так как –либо они будут списаны, либо за студента их выполнит кто-то другой. В то же время это не решало проблему как заинтересовать студентов изучением иностранного языка. Известно, «теория без практики мертва...» (В.С. Пастернак), ввиду этого мною было предложено проведение бинарных занятий.

Совместно с молодым специалистом и преподавателем физической культуры мы продумали проведение зачета по двум предметам одновременно. Таким образом, нормативы в задании были написаны на английском языке; преподаватель физической культуры оценивал физическую подготовку студента, преподаватель английского – правильность понимая инструкций.

Таким образом два студента получили зачет в дополнительную сессию. Но вопрос «Зачем нам английский?» все-таки периодически возникал.

Ответы «Поедете за границу... будете переписываться с иностранцами» уже не актуальны, так как у всех на смартфонах установлены онлайн переводчики. В нашем случае развитие технологий на пользу не пошло. Следовательно, заинтересовать студентов можно использованием языка в их профессиональной деятельности. Таким образом было предложено разработать и провести бинарные занятия для всех специальностей.

Мы обратились к преподавателям-предметникам, они с радостью согласились принять участие. Мы ознакомились с методической литературой [2, с. 223; 3], определили требования к структуре бинарного урока [1, с.45], согласовали тему и начали готовиться.

Совместно с преподавателем детской литературы мы провели занятие для студентов «Дошкольного образования», где они должны были помимо прочих заданий инсценировать фрагменты сказок (видеофрагмент сказки «Золушка»).

Для студентов специальности «Преподавание в начальных классах» совместно с учителем татарского языка выбрали тему «Лексические игры». Студенты выполняли задания на русском, татарском и английском языках.

Студенты специальности «Физическая культура» на занятии проводили игры, зарядку, упражнения на английском языке.

Студенты специальности «Информационные системы и программирование» выполняли задания по английскому в онлайн-формах и приложениях, подготовленных преподавателем информатики.

Проделанная работа была познавательной, но требовала длительной подготовки. К тому же было сложно привести в соответствие организационные моменты. Студенты же оценили нестандартный формат занятий и возможность применения иностранного языка на практике.

В результате наставнической поддержки и сотрудничества с учителями-предметниками бинарные занятия были включены в работу молодого специалиста в качестве итоговых уроков и промежуточной аттестации.

Литературные источники:

1. Бобырев А.В., Рудакова И.А. Типы «нестандартных» уроков в системе организации профильного обучения в педагогическом лицее // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2012. № 6.
2. Гузеев В.В. Теория и практика интегральной образовательной технологии [Текст] / В.В. Гузеев. М.: Народное образование, 2001. - 223 с.
3. <https://videouroki.net/razrabotki/binarnyy-urok-cto-takoe.html>

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Яковлева Н.И.,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

*Великие примеры – это лучшие наставники.
Карл фон Клаузевиц*

Наставничество – один из наиболее эффективных способов передачи знаний, умений и навыков от опытного педагога старшего поколения молодым преподавателям.

Форма наставничества корнями уходит в глубокую древность: и в то время молодежи требовалась помощь в социализации и вхождении в профессию. Именно таким способом младшее поколение приобретает прикладные знания, умения и навыки работы с определенными «инструментами». С помощью наставников у молодых людей формируются так же и определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяют себя и успешно реализуют себя как в профессиональной, так и в повседневной жизни.

В образовании наставничество – это способ передачи педагогического опыта. Такая система получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы, например, учебные пособия или проектная деятельность.

В работе наставник должен соблюдать следующие принципы:

- Добровольность.

Деятельность наставника и наставляемого должна быть добровольной — работа по принуждению не будет эффективной.

- Целенаправленность.

В начале работы наставляемый определяет конкретные задачи, которые он хотел бы решить, и проговаривает их с наставником. У каждой пары есть конкретная цель: научиться писать сочинения, победить в конкурсе, реализовать творческий проект.

- Оснащенность инструментами.

Перед началом работы наставник проходит обучение, знакомится с основными инструментами, методиками наставничества.

- Рефлексивность.

На протяжении всей работы пара оценивает эффективность своего взаимодействия. Существует правило двух встреч: после них пара общается с организатором и обсуждает, готовы ли ее партнеры работать дальше, в правильном ли направлении движутся.

На мой взгляд, такой принцип как наставничество «учитель — учитель» является эффективной и может привести молодого специалиста к успешной профессиональной деятельности.

В образовательной среде более опытный учитель может стать наставником новичка, чтобы помочь ему с профессиональными и жизненными задачами. К профессиональным задачам относится смена деятельности, адаптация к новому колледжу или группе, смена методики преподавания. К жизненным задачам могут относиться отсутствие поддержки, финансовые трудности, личностные кризисы.

Основной инструмент в данном принципе — личные встречи и беседы с наставляемым. В разговоре люди готовы услышать друг друга.

Наставник и наставляемый не только беседуют: они могут составлять ментальные карты, таблицы, коллажи, которые помогают уточнить и конкретизировать проблему. Дневник или заметки помогают отслеживать личный прогресс. Также наставник и наставляемый могут посещать мастер-классы, фестивали, стажировки и конкурсы.

Главной целью наставничества является привести молодого специалиста к успеху. Лишь опытный педагог владеет тем мастерством, которым еще не овладел «новичок». Еще советский педагог Антон Семёнович Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом...». Именно поэтому тесный тандем «наставник — молодой специалист» несет в себе рост и путь к успеху в профессиональной деятельности.

Литературные источники:

- 1) Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? М., 2005.
- 2) Рухленко Н.М. Работа по повышению профессионального мастерства педагогических кадров// Практика административной работы в школе. 2003. - №5.
- 3) Фомин А.А. Соблюдение педагогических требований как фактор, повышающий профессиональную компетентность современного учителя // Завуч. №1. - 2001.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УСПЕШНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Янбулатова А.Р.,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»*

Специфика педагогической деятельности предъявляет высокие профессиональные и личностные стандарты к её субъектам. Каждый педагог знает, что главный инструмент педагогического воздействия — он сам, личность

самого педагога. Учить - значит показывать. Показывать своим примером. Поэтому-то молодые специалисты, ещё совсем недавно покинувшие студенческую парту, оказываются в затруднительном положении, когда совершают открытие: то, что ещё вчера вполне соответствовало их ожиданиям и стандартам, сегодня – в условиях реальной педагогической практики уже не устраивают. Они обнаруживают, что внутренне не соответствуют высокому званию педагога, как бы они ни старались. Их психологический аппарат, я – концепция, установки, как правило, недостаточно гибки. И эта ригидность, которая до поры до времени была скрыта, потому что не было соответствующего контекста, в котором бы она могла проявиться, начинает проявляться именно тогда, когда молодой специалист примеряет на себя новую социальную роль - роль воспитателя подрастающего поколения.

Основная психологическая трудность педагогического труда заключается в некой парадоксальности: с одной стороны, задача педагога в том, чтобы вовлечь обучающегося в деятельность по развитию его высших потребностей и ценностей, то есть актуализировать в нём рост, раскрытие потенциала личности и профессионала, то есть инициировать цель стать «лучшей версией себя». Но с другой стороны физиологически рост возможен только на основе безусловного принятия и освоения данности, то есть педагог в идеале должен уметь принимать и ценить личность своего воспитанника таким, какой он есть. Это чрезвычайно трудная задача, и поскольку сам вчерашний студент, а ныне молодой специалист сам находится в процессе творческого освоения указанной парадоксальности внутри своей личности и для него самого эта задача находится на стадии поиска решения, то помощь коллеги – наставника, который сумел решить подобную задачу в своей жизни, окажется просто бесценной.

Педагог-наставник, успешно разрешивший эту творческую задачу, знает ключ к её решению, причём не в теории, а на практике. Ценности и идеалы, на которые направлен педагогический процесс, – это не то, что личность «должна» догматическим образом реализовать, это не правило в уме, подкреплённое социальным одобрением. Ценности и идеалы – это свободно выбранные, обрётённые изнутри драйверы, глубинные мотивы личности, которые всегда светят для неё, как путеводная звезда, но не требуют, чтобы здесь и сейчас личность соответствовала идеалу в полной мере. Опытный педагог-наставник умеет, удерживая фокус на ценности и цели, одновременно твёрдо стоять на ногах, принимая реальность и себя, как её часть, такой, какая она есть прямо сейчас, не требуя догматически, чтобы она изменилась под воздействием того, что «должна», якобы, быть другой. Безусловное положительное отношение к личности, о котором говорил выдающийся психолог и педагог Карл Роджерс, является основой для положительного изменения и роста. Молодой специалист ищет в педагоге-наставнике именно такую фигуру, которая будет к нему безусловно-положительно относиться, зная по определению, что он ещё не опытен и не вполне компетентен во многих практических аспектах деятельности, что он неизбежно будет совершать ошибки в процессе

формирования своего уникального педагогического стиля. Молодой специалист словно заныривает в пучину доселе неизведанных для него вод, и зная о том, что его надёжно страхует рука опытного коллеги, что его, как личность, безусловно-положительно воспримут, не взирая ни на какие ошибки и неловкости, он может провести этот поиск и этот творческий эксперимент с большей смелостью, свободой и ответственностью, не боясь ошибиться и столкнуться с осуждением и обесцениванием. В лице педагога-наставника молодой специалист словно получает гарантию того, что он не будет отвергнут как личность и специалист при любом исходе эксперимента. Поскольку педагог-наставник сам прошёл и не раз через горнило этого процесса, то молодой специалист через информационный контакт с ним, честное, аутентичное общение может перенять у него динамический стереотип (И.П. Павлов) такого безусловно-положительного отношения на фоне творческого поиска и экспериментирования в условиях относительной неопределённости, что по определению представляет собой процесс формирования собственного уникального педагогического стиля.

Необходимо подчеркнуть, что формальные аспекты наставничества здесь второстепенны. Для успешного взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста необходимо в первую очередь именно неформальное участие на основе доверия, искренности и безусловно-положительного отношения. Именно такое участие служит своего рода инициацией для молодого специалиста, когда на глубинном уровне его психический аппарат принимает установку «со мной как специалистом всё в порядке, даже если я пока чего-то не знаю и не умею, но я научусь!». Таким образом, молодой специалист в результате информационного взаимодействия с педагогом-наставником перенимает у него динамический стереотип гибкого, недогматического и адаптивного мышления и поведения, в котором отражается одновременная ориентация на ценности роста и развития и одновременно безусловного положительного отношения к личности такой, какая она есть прямо сейчас. Усвоив этот стереотип по отношению к себе, молодой специалист сможет передавать его своим подопечным в ходе своего педагогического труда, воплощая на практике принцип: учить – значит показывать.

Список литературы

1. Роджерс К. Становление личности. - М.: Институт гуманитарных исследований, 2016, 250 с.
2. Павлов И.П. Рефлекс свободы. – АСТ, 2023 – 416с
3. Эллис А. Гуманистическая психотерапия –М.: ЭКСМО – 2002 – 272с.

МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МЕТОДИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Яруллина Г.А.,

ГАПОУ «Нижекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королева»

В настоящее время личность педагога, его профессионализм, социальная и духовная зрелость представляют собой важные условия обеспечения эффективности процесса обучения и воспитания подрастающего поколения, а уровень сформированности профессиональных компетенций является основным критерием результативности процесса образования, его соответствия потребностям современного общества.

Чтобы стать полноценным субъектом образовательной деятельности, молодой педагог (это энергия, это готовность развиваться, участвовать в профессиональных конкурсах, а соответственно повышать престиж школы [1]) должен мотивировать себя на развитие способности проектировать собственную педагогическую деятельность в зависимости от конкретных условий её осуществления, а также способности к рефлексии над собственным опытом.

В современных условиях научно-методическое сопровождение молодого педагога невозможно рассматривать без педагога-наставника. Определений понятия «педагог-наставник» множество, но, считаю, что определение «Педагог-наставник» – это педагог, который умеет отвечать на вызовы времени [2], отвечает современным реалиям.

Научно-методическое сопровождение – это целенаправленная совместная деятельность методической службы и педагогического коллектива, реализованная в виде профессиональной помощи в освоении инновационной педагогической практики [3].

Методическая работа осуществляется в соответствии со следующими принципами:

1) принцип «зоны ближайшего профессионального развития», который позволяет выявить профессиональные затруднения молодого педагога через анкетирование и «точки профессионального методического роста» путём анализа методической активности педагога;

2) принцип стимулирования творческого роста молодых педагогов, который способствует преодолению профессиональных затруднений, получению профессионального признания через участие в конкурсах профессионального мастерства разных уровней и поддержке инициативы педагогов, занимающихся самообразованием;

3) принцип синергичности, непрерывности и преемственности, который подразумевает координацию, согласованность деятельности педагогов, реализующих ФГОС, посредством работы творческих групп, сохранение традиционных форм методической работы наряду с внедрением новых;

4) принцип фасилитации, который предполагает развитие творческого педагогического мышления на основе изучения и анализа ведущих педагогических идей и концепций; он позволяет реализовать принятую во всем мире современную парадигму образования «Обучение в течение всей жизни», отвечает требованиям социального заказа современного общества.

Содержательный компонент научно-методического сопровождения характеризуется формированием и совершенствованием:

- технологической культуры педагога как одного из важнейших аспектов в развитии профессионального мастерства;
- методолого-методической культуры, которая представляет собой непереносимое условие совершенствования преподавателя;
- дидактической культуры – основы для овладения современными педагогическими технологиями;
- исследовательской культуры педагога, т.е. умения проектировать и осуществлять педагогический эксперимент.

Создание и претворение в жизнь индивидуального сценария профессионального развития педагога – эффективный механизм создания кадровых условий реализации компетенций. В связи с этим необходимо грамотно и целенаправленно вести работу с каждым педагогом.

Необходимы, во-первых, корректировка выбранной методической темы, над которой работает педагог и которая должна быть приведена в соответствие задачам реализации основной образовательной программы, во-вторых, посещение учебных занятий, открытых мероприятий педагогов, ознакомление с мониторингом выполнения контрольных или итоговых работ обучающихся.

Основной принцип наставничества – профессиональное вовлечение, конструирование квалификации, и роль наставника очень важна: он формирует профессиональный трек воспитанника, его профессиональное сознание и компетентность. В итоге молодой специалист может пройти свое собственное становление как в учебных аудиториях и мастерских, так и на производстве. Отметим, что ключевой задачей в данном процессе является постановка и развитие рефлексии, чтобы в будущем студент мог самостоятельно определять свои профессиональные пробелы и понимать, каким образом их восполнить.

В колледже ГАПОУ «НПК им. Е.Н. Королева» организована работа школ начинающего преподавателя и педагогического мастерства. Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие результаты колледжа.

Адаптация нового преподавателя и мастера занимает от 3 до 12 месяцев.

Организационная адаптация связана с информированием преподавателя об управлении в колледже, какие позиции занимает колледж в настоящее время, стратегические цели и приоритеты, перспективы, острые болезненные вопросы, проблемы, стоящие перед колледжем.

Социально-психологическое привыкание обеспечивается за счет знакомства с коллективом, общением со студентами, правилами поведения, корпоративной культурой колледжа и ценностями «Мы королевцы!». Особенно

для нас был примечателен этот год, когда проводили торжественные традиционные мероприятия, встречи Ветеранов педагогического труда с молодыми преподавателями, встречи первостроителей с инженерно-педагогическим коллективом, студентами Политехнического колледжа имени Е.Н. Королева.

Особо бы хотелось отметить проекты: «Служить или не служить?», «Будем рады Вам, коллеги», которые имеют педагогически-просветительский характер. Инициатор проектов бывший Военный комиссар г. Нижнекамска Мингареев Фарид Камбарович, кандидат политических наук.

Образована рабочая группа, лекторская группа. Отрадно, что в лекторскую группу влились выпускники колледжа Назипов Марат и Котенков Артур. Плодотворная работа с начинающими преподавателями, родительской общественностью, так и со студентами с целью заставить задуматься о жизненных реалиях, пересмотреть педагогические подходы к тем или иным вопросам, пересмотреть отношения «Дети-отцы».

На встрече «Будем рады Вам, коллеги!» наставники, преподаватели с богатейшим опытом работы и в шутку, и всерьез делятся, что узнали о молодом специалисте в процессе первичных собеседований; администрация, наставники и начинающие преподаватели делятся тем, что их привело в профессию; начинающим преподавателям и мастерам предлагается провести самодиагностику профессиональных барьеров, проанализировав свою деятельность за месяцы работы в колледже, составить конструктор удач, достижений и затруднений, вопросов, для решения которых им необходима помощь; такая самодиагностика помогает профессионально самоопределиться:

Цель этих проектов – формирование внутренней мотивации преподавателей и мастеров на конечный результат: поиск решений возникших проблем, осознание значимости интенсивного освоения профессиональных компетенций и возможность расширения спектра компетенций, пожизненной самообразовательной деятельности в профессии.

Безусловно, необходима систематическая, целенаправленная работа с начинающими преподавателями, мастерами, в основе, которой лежат принципы: операциональность, конкретность, адресность, индивидуализация, позитивная направленность, диалогичность.

Список использованных источников

1. 11 заповедей молодого педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newtonew.com:81/school/11-zapovedey-molodogo-pedagoga>
2. Педагог-наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edunews.kz/ru/tarbie/2304-pedagog-nastavnik-eto-pedagog-kotoryy-umeet-otvechat-na-vyzovy-vremeni.html>
3. Петрова Л.И. Методическое сопровождение инновационной деятельности учреждений среднего профессионального образования: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. М., 2005. 22 с.

Содержание

	<i>Р.М. Астадурян.</i> Пространство колледжа как образовательная система реализации модели наставничества в подготовке педагогических кадров	3
	Методическая и методологическая компетентность педагога в реализации модели наставничества как механизма обеспечения качества образования и профессионального роста	
1.	<i>Абдеева А.Х.</i> . Реализация форм наставничества при подготовке участников олимпиады по дисциплине «Русский язык»	6
2.	<i>Аглямова А.К., Осерская О.Ю.</i> Организация наставничества в колледже в системе взаимодействия «обучающийся-обучающийся»	7
3.	<i>Алдарева А. Н.</i> Наставничество в обучении при помощи компьютерных технологий	9
4.	<i>Алеева Г.У.</i> О некоторых вопросах наставничества специалистов в системе СПО	12
5.	<i>Александрова О.В., Шайхутдинова Д.Р.</i> Патриотическое воспитание младших школьников в процессе изучения художественной литературы	16
6.	<i>Андреева С.А.</i> Залог успешности и мотивации обучающихся посредством профессионально-ориентированного изучения английского языка	19
7.	<i>Аникина Н.А.</i> Многогранность взаимодействия преподавателя и студента в процессе формирования методической и методологической компетентности будущего специалиста	22
8.	<i>Антонова А.Ф.</i> Роль наставника для профессионально-личностного становления начинающего педагога	24
9.	<i>Аржанцева О.А.</i> Обучая, воспитываем социально-активные, нравственные личности	26
10.	<i>Асадуллина Н.А.</i> Наставничество в системе студенческого самоуправления	28
11.	<i>Ахметянова М.П.</i> Роль наставничества в исследовательской деятельности обучающихся при выполнении индивидуальных проектов	30
12.	<i>Аюпова Л.Ф.</i> Наставничество как условие формирования лидерских компетенций будущих учителей	31
13.	<i>Бадрутдинова З.И., Шарапова Г.М.</i> Модель наставничества «педагог-студент» на примере ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»	34
14.	<i>Барсова В.И., Иванова Е.И.</i> Роль наставничества в формировании исследовательской культуры обучающихся	36
15.	<i>Башарова Г.Б.</i> Метафорические ассоциативные карты в психологическом сопровождении профессионального становления	40

	будущих учителей	
16.	<i>Баилыкова Р.М., Гизетдинова Ю.М.</i> Организация наставничества в Мамадышском политехническом колледже по подготовке обучающихся к демонстрационному экзамену	43
17.	<i>Бикметова С.А., Бикметова Р.Ж.</i> Когнитивная гибкость как важная компетенция в деятельности педагога-эксперта	45
18.	<i>Блинова А. Ю.</i> Наставничество студентов как форма педагогической работы	47
19.	<i>Богданова Л.Г.</i> Организация наставничества молодых специалистов в колледже как механизм обеспечения их профессионального роста	49
20.	<i>Борзилова Л.В.</i> Институт студенческого наставничества	52
21.	<i>Бочкова М. А.</i> Роль наставника в становлении молодого педагога	54
22.	<i>Бронникова Н.Р.</i> Роль наставника в школе начинающего преподавателя профессиональной образовательной организации	59
23.	<i>Бронников С.А.</i> Программа взаимодействия преподавателя-наставника и молодого преподавателя как залог успеха в начале педагогической деятельности	62
24.	<i>Бубнова Д.И.</i> Роль педагога – наставника в профессиональном становлении молодого специалиста	64
25.	<i>Валиева С.Ф., Жулина Т.П.</i> Наставничество в школе	66
26.	<i>Валиуллин С.Х., Архангельская И.А.</i> Цифровое наставничество в образовании как формирование взаимодействия «педагог-студент»	67
27.	<i>Варламова Р.В., Сахабутдинова Г. Н., Хаматгалева Л. Н.</i> Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов	71
28.	<i>Виноградова Е.А., Шарафутдинов А.И.</i> Наставничество в форме игрового метода для развития навыков профессионального общения среди студентов	73
29.	<i>Владимиров В.И.</i> Наставничество – это пространство доверия, уважения, равенства	77
30.	<i>Войцеховская Т.В.</i> Использование технологий гуманной педагогики средствами арт-терапии в работе со студентами педагогического колледжа	79
31.	<i>Володина Г.М.</i> Модель наставничества в образовательной организации	81
32.	<i>Выборнова Н. А.</i> Реализация отдельных приемов наставничества в образовательном процессе на уровне СПО	83
33.	<i>Выгодчикова Н.Н., Сафиулина М.П.</i> Наставничество в профессиональном становлении педагога	85

34.	<i>Габнасырова Ю.Ю.</i> Инновационные технологии для студентов СПО	87
35.	<i>Газиева Н.Г.</i> Проблемы современного качественного образования	89
36.	<i>Газизуллина А.Р.</i> Баддинг – залог создания конкурентоспособного преподавательского сообщества	92
37.	<i>Гайнетдинова Л.Р., Исанбаева Г.Р.</i> Наставничество как эффективная форма помощи молодым специалистам	96
38.	<i>Галиева И.М.</i> Искусство отдавать	99
39.	<i>Галимова Ф.А.</i> Педагогик остазлык. Укытучы, остаз, укучы	102
40.	<i>Галиуллина Е.И., Петров А.В.</i> Проектная деятельность как условие личностного развития обучающихся	103
41.	<i>Галияскарова В.Ю.</i> Наставничество как процесс формирования профессиональных качеств молодых педагогов	105
42.	<i>Галяутдинова Л.Р.</i> Системность и преемственность наставнических отношений в колледже	107
43.	<i>Гарипов Л.Ф., Динмухаметова А.Ф.</i> Культура досуга студентов СПО: подходы к обучению средствами компьютерных игр	109
44.	<i>Гиззатуллина Р.Н.</i> Роль наставничества для студентов в рамках практико-ориентированного обучения	111
45.	<i>Глазунова Е.В.</i> Тандем в образовательной деятельности педагог-студент на базе ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»	114
46.	<i>Датский В.А., Датская Л.В.</i> Роль педагогической династии в системе образования	116
47.	<i>Диббаева А.Ш., Закиров Р.И.</i> Развитие творческого потенциала молодого специалиста посредством наставничества	119
48.	<i>Доброгорская Е.В., Доброгорская Н.А.</i> Виды и формы оказания психолого-педагогической помощи детям в критической ситуации	121
49.	<i>Дорофеева Н.К., Шарипова Г.Х., Софина Л.Ф.</i> Роль наставников в становлении будущего воспитателя при организации педагогической практики	124
50.	<i>Дуплева А.А., Садыкова Л.Т., Шакирова Н.Б.</i> Реализация модели наставничества «опытный педагог – молодой специалист» как механизм профессионального роста	128
51.	<i>Егорова Н.В.</i> Наставничество как метод адаптации молодых специалистов	131
52.	<i>Жакупова М.Г.</i> Модель наставничества «опытный педагог-молодой преподаватель» ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум»	134
53.	<i>Зайнуллина А.М.</i> Влияние позитивных взаимоотношений педагога и обучающегося на успех в обучении	137

54.	<i>Зайнуллина З. Н., Хайруллина Э. Д.</i> Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении	139
55.	<i>Зайцева А.И.</i> Нетворкинг и мастермайнд как модели наставничества, обеспечивающие качество образования и профессиональный рост обучающихся	143
56.	<i>Зайцева Н.Ф.</i> Наставничество как ресурс профессионального развития педагога	146
57.	<i>Закирова Г.Р., Осерская О.Ю.</i> Система адресного подхода в работе с молодыми специалистами в среднем профессиональном образовании	148
58.	<i>Ибрагимова М.Г., Латыпов А.Р.</i> Наставничество глазами молодого специалиста и преподавателя со стажем	149
59.	<i>Ибрагимова Ф.Д., Шайсуварова Л.Х.</i> Использование программного обеспечения interwrite response в педагогической деятельности	151
60.	<i>Ильясова А.М., Гафурова К.А.</i> Наставничество: преподаватель-студент как способ осуществления успешной адаптации будущих учителей через тему адаптационного периода первоклассников	153
61.	<i>Ишметова Л.И., Ливадная А.А.</i> К вопросу использования метода PBL (problem-based learning) – как инструмента подготовки к успешной социализации обучающихся в условиях рыночных отношений	157
62.	<i>Казакова А.М., Васильева Н.А.</i> Кружковое движение – профессиональное сопровождение обучающихся в форме наставничества	160
63.	<i>Канипова Л.Р.</i> Наставничество – инвестиция в будущее	162
64.	<i>Каримова И.А.</i> Практика наставничества по форме «педагог – студент СПО»	164
65.	<i>Карпенцева Н.А.</i> Использование информационных технологий в сфере образования на «технологии топографических съемок» как передача опыта преподаватель – студент	166
66.	<i>Карташова Н.Н., Рамазанова Т.В.</i> Создание интерактивных тетрадей в рамках учебной практики по профессиональным модулям как эффективное средство формирования профессиональных компетенций обучающихся	170
67.	<i>Ковалева М. А.</i> Роль наставника в студенческой среде студентов с ОВЗ	171
68.	<i>Колчина Н.С., Шарипова Г.Х.</i> Взаимодействие руководителя и студента в процессе выполнения выпускной квалификационной работы	173
69.	<i>Краева Г.Ф.</i> Роль наставничества в образовании	176

70.	<i>Кривых В.В., Биктагирова Г.А.</i> Студенческое наставничество в рамках самоуправления в техникуме	178
71.	<i>Кузнецова М.Г.</i> Реализация модели наставничества преподаватель-студент в ГАПОУ «Лаишевский технико-экономический техникум»	179
72.	<i>Кузьмина М.Ю.</i> Наставничество как эффективное средство адаптации и профессионального развития молодого педагога	182
73.	<i>Куличкова Е.А.</i> Современные методы и технологии наставнической деятельности	185
74.	<i>Кульмякова О.И.</i> Наставничество в инклюзивной практике классного руководителя	187
75.	<i>Курлина Л.Н.</i> Опыт наставничества по модели студент-студент	190
76.	<i>Ливанова Э.В., Палей С.Ф.</i> Модель наставничества «обучающийся – обучающийся» как эффективный механизм сопровождения студентов во время учебы в образовательном учреждении СПО и НПО	192
77.	<i>Локтева А.П.</i> Наставничество как механизм обеспечения качества образования и профессионального роста в двух поколениях	195
78.	<i>Макарова В.И.</i> Реализация успешности обучения студентов посредством интернета ресурсов	198
79.	<i>Макушева О.В.</i> Разработка этапа «актуализация знаний и пробное учебное действие» урока ОНЗ в рамках взаимодействия методиста и практиканта	199
80.	<i>Махалова А.Ш., Краснова Т.А.</i> Организация наставничества как эффективный ресурс развития молодого педагога	200
81.	<i>Малинина Л.А., Миннуллина Р.Г.</i> Роль педагога-наставника в организации и проведении демонстрационного экзамена в формате «Профессионалы»	203
82.	<i>Маслова Э.Ф., Шакурова Д.И.</i> Уроки-исследования — эффективное средство формирования познавательных универсальных учебных действий младших школьников по русскому языку	207
83.	<i>Матвеева О.Е.</i> Роль преподавателя как наставника в становлении личности обучающегося на уроках истории	210
84.	<i>Минапова Р.Я.</i> Наставничество как одно из направлений повышения эффективности деятельности государственных (муниципальных) служащих	213
85.	<i>Мингалиев М.М.</i> Взаимодействие преподавателя и обучающегося как субъектов образовательного процесса в ГАПОУ «Алексеевский аграрный колледж»	216
86.	<i>Минегалиева И.Д., Московская Н. И.</i> Модель сотрудничества с классным коллективом при разработке учебных проектов по математике	220

87.	<i>Миннахметова Л.Т.</i> Взаимодействие преподавателя и студента как фактор воздействия на личностный и профессиональный рост обучающегося	222
88.	<i>Мифтахова А.М., Латфуллина Н.В.</i> Профессионально-педагогическая направленность преподавания математики как средство гармонизации подготовки будущего учителя начальных классов в педагогическом колледже	226
89.	<i>Мифтахова А.М., Поздеева Н.А.</i> Профессиональная адаптация молодых педагогов в условиях образовательного учреждения	230
90.	<i>Михайлова Е.М.</i> Наставничество – ключ к профессиональному успеху	232
91.	<i>Мухаметзарипова Д.Р.</i> Наставничество как условие профессионального становления молодого педагога	236
92.	<i>Мухутдинова А.Н., Шамсиева М.Н.</i> Модель наставничества по форме «педагог-студент» в СПО	239
93.	<i>Насипова Л. И.</i> Реализация практики наставничества в Лениногорском политехническом колледже	243
94.	<i>Никитина Ю.А., Шаврицкая Т.А.</i> Организация эффективного образовательного процесса на основе инновационных технологий	246
95.	<i>Никонова А.В.</i> Роль наставничества в системе среднего профессионального образования	249
96.	<i>Никошина Н.И.</i> Роль наставничества в исследовательской деятельности научного студенческого общества	250
97.	<i>Никулина С.Н.</i> Интерактивные технологии в колледже: роль наставничества в развитии профессиональных навыков педагогов	253
98.	<i>Гарипов Л.Ф., Новикова И.Н.</i> Информационная безопасность обучающихся при работе в сети интернет: опыт внеурочной работы	255
99.	<i>Нуретдинова Н.С.</i> Наставничество молодого (начинающего) педагога в профессиональном становлении в условиях ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова»	257
100.	<i>Нурмухаметова М.С.</i> Наставничество и его роль в профессиональном становлении начинающего преподавателя медицинского колледжа	259
101.	<i>Окрикова Р.К., Сибгатова А.А.</i> Наставничество одна из форм поддержки обучающихся	261
102.	<i>Попова М.С.</i> Актуальные пути развития среднего профессионального образования	264
103.	<i>Русина О.А.</i> Применение цифровых технологий на занятиях английского языка у студентов СПО	267

104.	<i>Сагдиева Р.Ф.</i> Развитие soft skills через применение гибких проектных технологий в модели наставничества «преподаватель - студент»	270
105.	<i>Садовникова И.В.</i> Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности и развития творческого потенциала обучающихся	273
106.	<i>Сайранова Л.Р.</i> Стимулирование творческого потенциала обучающихся, готовых к созидательной деятельности, самообразованию и саморазвитию	275
107.	<i>Рахманова А.Р., Салимуллина Е.В.</i> Реализация идей наставничества в проекте «Ассистент учителя»	277
109.	<i>Салихов Р.Р.</i> Реализация модели наставничества «обучающийся-обучающийся» в ГАПОУ «Мамадышский политехнический колледж»	280
110.	<i>Сальдюкина Л.А.</i> Наставничество как процесс становления молодого педагога	282
111.	<i>Самирханова А.Ф.</i> ИКТ (информационно-коммуникативные технологии) как фактор эффективности освоения дисциплины «Английский язык»	284
112.	<i>Сарайло Л. В.</i> «Педагог – студент» как одна из форм наставничества в ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»	287
113.	<i>Саратова Е.И.</i> Наставничество как форма адаптации и социализации молодого педагога	289
114.	<i>Сатунина Т.А., Сатунина Г.Д.</i> Методический коучинг как форма реализации программы наставничества в профессиональных образовательных организациях	292
115.	<i>Сахапова Э.Г., Мухамедшина Р.Р.</i> Профессиональное сопровождение наставником современного молодого педагога	297
116.	<i>Сибгатуллина А.Д.</i> Наставничество как средство сопровождения обучающихся в период обучения в системе среднего профессионального обучения	299
117.	<i>Силайчева Г.Г.</i> Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодого мастера производственного обучения	301
118.	<i>Слудникова И.В.</i> Организация контроля знаний обучающихся с использованием WEB 2.0 технологий	303
119.	<i>Солдатова А. Н.</i> Роль наставничества в развитии профессиональных навыков студентов среднего профессионального образования	306
120.	<i>Соловьева Ф.А.</i> Роль педагога-наставника в подготовке конкурентоспособного специалиста, отвечающего современным требованиям работодателей	308

121.	<i>Стрижакова Н.В., Матросова Ю.В.</i> Взаимонаставничество преподавателей иностранного языка и преподавателей спецдисциплин как условие профессиональной подготовки студентов ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»	311
122.	<i>Иванова Е.Н., Султанова Л.И.</i> Наставничество и самозанятость обучающихся как этап становления бизнеса	313
123.	<i>Титов С.В., Шалаев Е.В.</i> Практика наставничества на занятиях техническим творчеством	315
124.	<i>Трофимова Р.Р.</i> Наставничество как эффективный метод организации производственной практики студентов СПО	319
125.	<i>Тюкменова Е.С.</i> Реализация модели наставничества «педагог-студент» в дополнительном образовании по направлению тренерской деятельности	322
126.	<i>Убанеева В.М.</i> Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов	324
127.	<i>Угарова Н. М., Афанасьева Е.С.</i> Научное и методическое обеспечение структуры наставничества в профессиональной образовательной организации	327
128.	<i>Ушенькина Е.Д.</i> Роль наставничества в образовательной среде техникума	330
129.	<i>Фархутдинова Н.В.</i> Модель работы с начинающим педагогом: «расскажи – покажи – сделай»	333
130.	<i>Фархутдинова Г.Д.</i> Методы и средства профессионально-ориентированного обучения дисциплин общеобразовательного цикла как фактор успешности студентов	336
131.	<i>Фаттахова Р.З.</i> Методическая компетентность педагога в реализации модели наставничества	340
132.	<i>Фатхутдинова А.Р., Рыбина Н.П.</i> Педагогическое наставничество в ПЦК	343
133.	<i>Хазиева А.Ф.</i> Практика наставничества	347
134.	<i>Халикова З.М.</i> Экспериментальная деятельность преподавателя в формате новой информационной технологии в виде индивидуального проекта	350
135.	<i>Хусаинова А.И., Долгова А.В., Захарова З.Э.</i> Наставничество сверстников на уроках иностранного языка в профессиональном колледже	352
136.	<i>Цыкунова Е.М., Усманова Л.Д., Долганова Т.Н.</i> Взаимодействие образовательных структур как форма наставничества	356
137.	<i>Чернеев Н.А.</i> Наставничество при подготовке участников профессиональных конкурсов и олимпиад	358

138.	<i>Чуприкова С.А.</i> Реализация модели наставничества «преподаватель-обучающийся» в ГАПОУ «Мамадышский политехнический колледж»	361
139.	<i>Шайсуварова Л.Х.</i> Учитель, будь солнцем!	363
140.	<i>Шайхутдинова Л. Ф.</i> Формы и методы работы наставника с молодыми специалистами	365
141.	<i>Шакиров М.Р., Заббаров Э.И., Валиев Ф.А.</i> Роль наставника в профессиональном развитии молодых специалистов	369
142.	<i>Шакирова Э.К.</i> Я – наставник	371
143.	<i>Шакирова Л.М., Пискунова С.Ю.</i> Школа молодого педагога	374
144.	<i>Шамсутдинова С.М.</i> Наставничество как деятельное сопровождение молодого педагога	377
145.	<i>Шарыгина М.Н.</i> Практики наставничества «ученик-ученик» в работе кружка «Робототехника»	379
146.	<i>Шишкина Э.А.</i> Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования	381
147.	<i>Шорина М.В.</i> Сопровождение наставничества «методист-практикант» в системе среднего профессионально-педагогического образования	383
148.	<i>Юртаева Е.Л.</i> Наставничество как способ сопровождения и поддержки молодого специалиста	386
149.	<i>Юсупова Ю.К.</i> Роль наставничества в профессиональных образовательных организациях	389
150.	<i>Якимова О.А.</i> Опыт наставничества молодого специалиста иностранного языка	392
151.	<i>Яковлева Н.И.</i> Наставничество как механизм обеспечения качества образования и путь к профессиональному росту молодого специалиста	394
152.	<i>Янбулатова А.Р.</i> Психологические аспекты успешного взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста	395
153.	<i>Яруллина Г.А.</i> Молодой педагог через призму методических компетенций	398

**Сборник статей республиканской педагогической ярмарки
«Методическая и методологическая компетентность педагога в
реализации модели наставничества как механизма обеспечения качества
образования и профессионального роста»**

Нижекамск,
ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»,
24 ноября 2023 года