



Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века

Сборник материалов
Всероссийской научно-практической конференции
(с международным участием)

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО: ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ XXI ВЕКА

Материалы

Всероссийской научно-практической конференции с международным участием
(Ульяновск, 20 апреля 2023 г.)

Чебоксары
Издательский дом «Среда»
2023

УДК 37(063)
ББК 74.00я43
Н32

Рецензенты: **Фахретдинова Миляуша Афауллиновна**, канд. пед. наук, доцент факультета образовательных технологий и непрерывного образования ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», заслуженный учитель РФ

Березова Наталья Александровна, канд. пед. наук, доцент кафедры дошкольного и начального общего образования, директор Центра тьюторского сопровождения ФГБОУ ВО «УлГПУ имени И.Н. Ульянова»

Редакционная коллегия:

Нагимова Наталья Ивановна, канд. пед. наук, методист ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

Скрипкина Галина Федоровна, заместитель директора по НМР ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

Н32 Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Ульяновск, 20 апреля 2023 г.) / редкол.: Н. И. Нагимова, Г. Ф. Скрипкина; Ульяновский социально-педагогический колледж. – Чебоксары: Среда, 2023. – 196 с.

ISBN 978-5-907688-26-1

В сборнике представлены статьи участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященные актуальным вопросам формирования моделей наставничества. В материалах сборника приведены результаты теоретических и прикладных изысканий представителей научного и образовательного сообщества в данной области.

Статьи представлены в авторской редакции.

© ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж», 2023

© Издательский дом «Среда», 2023

ISBN 978-5-907688-26-1

Предисловие

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» представляет сборник материалов по итогам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием **«Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века»**.

В сборнике представлены статьи участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященные актуальным вопросам формирования и развития системы наставничества. Это обусловлено важностью задач раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для его успешной самореализации, а также готовностью ответственно строить собственную профессиональную и социальную траекторию, преобразовывать мир к лучшему.

По содержанию публикации разделены на основные направления:

1. Открытое образование: глобальная и национальная практика.
2. Наставничество: новый взгляд и современные вызовы.
3. Роль наставничества в подготовке профессионалов 21 века.
4. Наставничество в системе образования.
5. Лучшие практики наставничества и менторинга.
6. Наставничество в профессиональном самоопределении молодого специалиста, студента.
7. Наставничество в инклюзивной практике образования.
8. Влияние наставничества на профессиональный / карьерный рост специалиста.
9. Современные технологии, методы и формы наставничества в подготовке будущих специалистов.
10. Ключевые навыки профессионалов 21 века.

Авторский коллектив сборника представлен городами (Санкт-Петербург, Димитровград, Казань, Калининград, Краснодар, Липецк, Ростов-на-Дону, Тольятти, Тула, Тюмень, Ульяновск, Хабаровск), Китайской Народной Республики и Республики Беларусь (Волковыск).

Среди образовательных учреждений выделяются университеты и институты России (Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Казанский государственный институт культуры, Казанский государственный медицинский университет, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского, Ростовский государ-

ственный экономический университет (РИНХ), Тихоокеанский государственный университет, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, Ульяновский государственный технический университет, Университет управления «ТИСБИ») и Китайской Народной Республики (Технологический университет Китая).

Участники конференции представляют собой разные уровни образования и науки: кандидаты наук, доценты, магистранты, студенты, преподаватели вузов и др.

Редакционная коллегия выражает глубокую признательность нашим уважаемым авторам за активную жизненную позицию, желание поделиться уникальными разработками и проектами, публикацию в сборнике материалов по итогам проведенной конференции **«Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века»**, содержание которого не может быть исчерпано. Ждем Ваши публикации и надеемся на дальнейшее сотрудничество.

Главный редактор
канд. пед. наук, методист
ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-
педагогический колледж»
Н.И. Нагимова

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОТКРЫТОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ГЛОБАЛЬНАЯ И НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Дин К.Ц. Дальнейшее содействие мобильности студентов в направлении «Один пояс, один путь».....9

НАСТАВНИЧЕСТВО: НОВЫЙ ВЗГЛЯД И СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ

Зайцева А.И. Мастермайнд и нетворкинг: новый взгляд на наставничество..... 15

Нижегородцева О.Н. Клуб наставничества как форма сопровождения молодых педагогов в дошкольной образовательной организации..... 18

Стрельникова А.А. Наставничество как социально- педагогический феномен 21

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ 21 ВЕКА

Борцова Н.В., Журавлёва О.В. Роль наставничества в профессиональном развитии преподавателей и студентов ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» 27

Зайцева А.Э. Наставничество как условие профессионального роста личности..... 31

Нагимова Н.И., Скрипкина Г.Ф. Формирование системы студенческого наставничества в образовательной деятельности колледжа: что работает, а что нет?..... 34

Томашевская А.В., Мамаева Е.И. К вопросу о роли преподавателя-наставника в процессе подготовки студентов – будущих педагогов..... 39

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Бударова Е.Г., Исаев Е.А. Наставничество в системе среднего профессионального образования..... 43

Вашурина М.В. Рольевые модели наставничества в системе образования 46

Демидько Е.В., Тринацатко О.А. Место наставничества в современном образовании..... 48

Денисова Т.Е., Абайдулова О.Г. Использование игровой технологии на учебных занятиях иностранного языка в развитии ключевых навыков студентов колледжа..... 51

Дьякова О.В., Исаева М.В., Смирнова С.Е. Теоретические основы наставничества в дошкольной образовательной организации..... 55

Егорова Т.В. Наставничество учитель – ученик при организации проектной деятельности по русскому языку..... 58

<i>Зайцева Т.Ю., Сорокина И.С., Иванова В.О.</i> Результативность внедрения системы наставничества педагогических работников.....	62
<i>Зубкова О.С.</i> Наставничество как одна из форм повышения профессиональной компетентности педагогов.....	65
<i>Идиатуллин А.В., Идиатуллина Л.Т.</i> Компетентностный подход в организации наставничества и методическом сопровождении профессионального роста учителя.....	70
<i>Кавеева Е.С., Силкина Е.В.</i> К вопросу о реализации системы наставничества в педагогическом колледже.....	74
<i>Кулагина С.А.</i> Наставничество в практической подготовке воспитателей детей дошкольного возраста.....	78
<i>Никитина Ю.М., Дормидонтов Р.А.</i> Роль наставника для молодого педагога.....	81
<i>Показий А.В., Борохова С.Ф., Стефанович Ю.А.</i> Перспективы развития наставничества в системе подготовки кадров для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.....	84
<i>Рыбасова Ю.Ю., Утеева Э.Н.</i> Роль наставничества в сфере современного образования.....	87
<i>Савельева М.В.</i> Организация студенческого наставничества в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей дошкольного возраста в условиях колледжа (на примере программы «Академия робототехники»).....	91
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕНТОРИНГА	
<i>Кузнецова А.Б., Бородаенко В.Н.</i> Наставничество как фактор социализация студентов-первокурсников в системе СПО.....	98
<i>Мишина М.Р., Убасева М.А.</i> Менторство как форма наставничества в волонтерском движении.....	102
<i>Рухлин А.Н., Рухлина О.А., Жердев А.Н.</i> Традиции наставничества в истории Китая.....	106
<i>Семенова Н.Н., Кошечкина К.А.</i> Наставничество в организации внеучебной деятельности как средство развития творческого потенциала студентов.....	112
<i>Скрипкина Г.Ф.</i> Студенческое наставничество в профориентационной работе с обучающимися школ, юниорами в рамках реализации проектов «Билет в будущее», «Абилимпикс».....	115

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА, СТУДЕНТА

- Костоломова Ю.В.* От молодого специалиста – к учителю-мастеру: система работы по развитию профессиональных компетенций начинающего педагога 120
- Мещерякова Н.Ю., Дормидонтов Р.А.* Роль наставничества в период адаптации молодого специалиста..... 126
- Панкова А.Р., Ситникова Л.Д.* Особенности формирования умения работать в команде студентов ИТ-направлений в ходе профессиональной подготовки 129
- Половова И.В.* Студенческое наставничество: эффективный инструмент педагогической деятельности..... 132

НАСТАВНИЧЕСТВО В ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРАКТИКЕ ОБРАЗОВАНИЯ

- Кузнецова Н.В., Косыгина Е.А.* Наставничество как форма взаимодействия педагога коррекционного учреждения и семьи ребенка с ОВЗ в условиях инклюзивной образовательной среды 136
- Штаева К.С., Хлынова Е.А., Артёмова А.А.* Сущность наставничества в современной системе взаимодействия педагогов сферы инклюзивного образования..... 139
- Янина М.А.* Развитие системы наставничества в инклюзивном образовании как условие успешной адаптации обучающихся с ОВЗ и инвалидностью к учебной среде 145

ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ / КАРЬЕРНЫЙ РОСТ СПЕЦИАЛИСТА

- Авдусь Л.И., Мусорина Т.П.* Мастер-класс как продуктивная форма наставничества..... 150
- Тупицына И.В.* Влияние наставничества на профессиональную деятельность..... 153
- Щербакова В.А., Богославцева Л.В.* Роль наставничества в повышении эффективности деятельности молодого специалиста 157

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, МЕТОДЫ И ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

- Гусева С.В., Улейкина Т.А.* Роль и значение наставничества в образовательной деятельности колледжа: профессионально-личностное развитие студентов 161
- Логунова О.А.* Наставничество в исследовательской деятельности студентов..... 164

Протопопова О.С. Наставничество «работодатель – студент» в воспитании профессионального интереса студентов к выбранной специальности «Воспитатель детей дошкольного возраста».....167

Хрусталева Л.С. Наставничество как фактор раскрытия творческого потенциала студентов СПО 171

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ПРОФЕССИОНАЛОВ 21 ВЕКА

Калинина Н.И. Использование на уроках литературы технологии развития критического мышления..... 174

Овсяник Д.А., Дормидонтов Р.А. Ключевые навыки педагога XXI века 180

Парфенова М.В. Роль развития навыков Softskills в реализации целевой модели наставничества по форме «Студент – студент»..... 184

Фахретдинова М.А., Нагимова Н.И. Ключевые навыки профессионалов XXI века: ресурс и условие развития наставничества..... 189

ОТКРЫТОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ГЛОБАЛЬНАЯ И НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Дин Кай Цзянь
канд. техн. наук, профессор
Технологический университет Китая
Китайская Народная Республика

ДАЛЬНЕЙШЕЕ СОДЕЙСТВИЕ МОБИЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В НАПРАВЛЕНИИ «ОДИН ПОЯС, ОДИН ПУТЬ»

Аннотация: по мере укрепления экономического сотрудничества, глобализации и интернационализации высшего образования феномен трансграничного перемещения иностранных студентов привлекает все большее внимание. Основываясь на более частом трансграничном обмене студентами из стран, расположенных вдоль «Один пояс, один путь» и постоянном повышении уровня интернационализации высшего образования, Китай может прилагать усилия для содействия строительству зон высшего образования «Один пояс, один путь», пропагандировать новую модель совместного обучения «Поиску общего знаменателя» и «Сохраненного различий» в трансграничном обмене студентами из стран, расположенных вдоль «Один пояс, один путь», координировать интересы всех сторон. И расширять возможности для интернационализации высшего образования в разных странах и дальнейшего строительства «Один пояс, один путь».

Ключевые слова: инициатива «Один пояс один путь», страны, расположенные вдоль «Один пояс один путь», трансграничное перемещение студентов.

В докладе 20-го съезда Коммунистической партии Китая выдвигаются стратегические требования «продвижения открытости образования для внешнего мира на высоком уровне». Открытость образования для внешнего мира, которая является важной частью открытости страны для внешнего мира, играет важную роль в содействии высококачественному развитию образования, повышению международного влияния образования Китая, углубленному осуществлению стратегии омоложения страны наукой и образованием, стратегии укрепления страны талантами и стратегии развития, основанной на инновациях. В июне 2020 года восемь департаментов, в том числе Министерство образования Китая, обнародовали «Мнения об ускорении и расширении открытости образования для внешнего мира в новую эру» (далее именуемые «Мнения»), отметив, что открытость образования для внешнего мира является отличительной чертой и важной движущей силой модернизации образования. Мы должны взять на себя инициативу по укреплению взаимного обучения, взаимной совместимости и взаимодействия со всеми странами мира, чтобы

сформировать более всестороннюю, более широкую область, более высокий уровень и более активную ситуацию открытия образования для внешнего мира [2].

В «Мнениях» четко предлагается создать обновленную версию образовательной акции «Один пояс, один путь», расширить предложение образовательных международных общественных благ. Предложение инициативы «Один пояс, один путь» значительно повысило широту и глубину открытости для внешнего мира, в том числе образования. В 2023 году исполняется 10 лет со дня выдвижения инициативы «Один пояс, один путь». На новом этапе развития в новую эпоху углубляется открытость образования внешнему миру, в полной мере это играет роль международного образования в развитии гуманитарных обменов, обменов между людьми и укреплении взаимопонимания, а также в формировании более идеальных внешних отношений. Важно еще больше интегрировать развитие международного образования нынешнего поколения с продвижением государством строительства «Один пояс, один путь», усилить систематические теоретические исследования международного образования в странах и регионах вдоль «Один пояс, один путь», в частности, подумать и определить будущие национальные стратегические направления действий и приоритеты в области международного образования, а также активизировать образовательные обмены и сотрудничество между студентами из стран и регионов вдоль «Один пояс, один путь».

Содействие международной мобильности студентов в эпоху глобализации: важная основа для построения сообщества единой судьбы человечества.

Мобильность и обмен студентами всегда были частью человеческой истории. Во второй половине XX века, в эпоху глобализации, характеризующуюся растущим глобальным распространением капитала, прогрессом в области сетевых коммуникационных технологий и возникновением ряда глобальных проблем, потоки знаний, навыков, информации, ума и идей, которые несут отдельные лица, являются замечательным проявлением всестороннего взаимодействия, расширения и распространения. Все больше и больше студентов начинают проводить различные формы межкультурных путешествий и профессионального обучения по всему миру. Мобильность студентов по всему миру стала наиболее типичным и заметным проявлением интернационализации высшего образования. По оценкам ЮНЕСКО, потоки студентов по всему миру в целом демонстрируют тенденцию к росту. По состоянию на 2020 год число иностранных студентов составляет 7 миллионов человек, а к концу 2025 года ожидается, что их число достигнет 7,8 миллиона человек [1].

Традиционная международная теория и практика в области образования, как правило, анализируют глобальную мобильность студентов в рамках парадигмы интернационализации образования и глобализации образования как наиболее динамичный фактор реагирования образования на последствия глобализации и являются одним из инициативных инновационных стратегий, элементов деятельности или оценочных показателей для колледжей и правительств, способствующих интернационализации образования. В нынешнюю эпоху резких изменений в международной обстановке необходимо преодолеть существующие теоретические рамки и

пересмотреть феномен глобальной мобильности студентов с точки зрения подготовки кадров для будущей глобализации, содействия диалогу между цивилизациями и культурами и укрепления влияния государственной публичной дипломатии.

В последние годы произошли революционные изменения в соотношении сил на международном уровне, и наряду с международной мобильностью студентов растет дисбаланс и неравенство, вызванные мобильностью, что отражает более жесткую конкуренцию и сложную реальность международного образования в контексте глобализации. В настоящее время тема исследования глобальной мобильности студентов демонстрирует многогранные и сложные последствия экономического, политического и культурного. Создание справедливой и устойчивой глобальной мобильности студентов не только играет важную роль в успешном развитии будущей жизни студентов, но и имеет стратегическое значение для развития человеческого потенциала, включая содействие межкультурному пониманию и восстановление глобальных отношений. Глобальное перемещение студентов из различных этнических культур и национальных регионов является смыслом построения и развития сообщества с единой судьбой человечества. «Содействие цивилизованным обменам между различными и всеохватывающими цивилизациями» определило направление развития и задачи строительства международной стратегии развития образования, ориентированной на глобальное перемещение студентов из стран и регионов вдоль «Пояса и пути» в новую эпоху в нашей стране.

Национальные стратегии установления приоритетов мобильности студентов: широкий консенсус в международной образовательной практике.

С XX века ведущие развитые страны осуществляют конкурентоспособные национальные стратегии в области международного образования, в которых приоритетное внимание уделяется глобальной мобильности студентов, и постоянно меняют структуру глобальной мобильности студентов, что является результатом совокупного влияния и роли многих переменных факторов, таких как фон времени, международные отношения и теоретическая идеология. Многие страны или регионы, исходя из своих собственных социально-политических, экономических и культурных потребностей развития, сформировали разнообразные факторы международной мобильности студентов, особенно западные страны получают многочисленные преимущества от международной мобильности студентов.

Например, Евросоюз активно продвигает программу Erasmus + (Erasmus +), которая предоставляет стипендии 2 миллионам студентов и 300 000 преподавателей в период 2014–2020 годов, а также финансирует 135,000 студентов и преподавателей для обучения по обмену в европейских странах с другими странами – партнерами; Американская ассоциация международного образования продвигает программу «Обучение за границей нового поколения» (Generation Study Abroad), направленную на удвоение числа обучающихся за рубежом; Правительства Австралии и Новой Зеландии, основной целью которых является обмен студентами, осуществили «Новый план Колумбо» (New Colombo Plan) и Международную стратегию в области образования 2018–2030 гг., соответственно;

Япония запустила программу «Лети! учиcь в Японии» в 2014 году; в 2013 году правительство Великобритании запустило пятилетнюю стратегию UK Strategy for Outward Mobility, целью которой является предоставление 26% студентов к 2020 году опыта между-народной мобильности, включая международных добровольцев, стажировки, обмен или обучение за рубежом. Швеция, со своей стороны, стремится достичь 25-процентной доли новых выпускников с опытом обучения или стажировки за рубежом к 2020 году [3].

В настоящее время, после 10 лет развития, инициатива «Один пояс, один путь» уже привлекла более трех четвертей стран мира и 32 международных организаций. В процессе продвижения миссии новой эпохи построения со-общества единой судьбы человечества, открытость образования Китая для внешнего мира должна стремиться к высококачественному содержательному развитию, расширять сферу интернационализованного сотрудничества студентов и международные образовательные вопросы со странами и регионами вдоль «Пояса и пути», в полной мере использовать и активно изучать опыт интернационализации студентов в странах и регионах вдоль «Один пояс, один путь», тщательно разработать международный стратегический план в области образования, ориентированный на приоритеты глобальной мобильности студентов в странах и регионах вдоль «Один пояс, один путь», искать прорывы в международных образовательных обменах и сотрудничестве в контексте новой глобальной экономической конкуренции и международного ландшафта, переосмыслить роль и роль глобальной мобильности студентов в общей ситуации реформ и открытости страны, сосредоточиться на содействии сближению умов и умов, укрепить мягкую силу страны, дальнейшее повышение вклада и влияния мобильности студентов из стран и регионов вдоль «Пояса и пути» на открытость образования Китая для внешнего мира, тем самым еще больше повысив имидж страны и международное влияние.

Усиление мобильности студентов вдоль «Один пояс, один путь»: ключевые направления новой модели открытости образования внешнему миру.

На рубеже царств люди встречаются вслепую, а люди – вслепую. Мобильность студентов из стран и регионов вдоль «Пояса и пути» является важной частью и составной частью экономического и культурного сотрудничества между странами «Один пояс, один путь». В 2016 году Министрство образования выпустило «Инициативу по содействию совместному строительству образования «Один пояс, один путь», официально запустив практику участия Китая в обменах и сотрудничестве в области высшего образования «Один пояс, один путь». В опубликованном в 2019 году документе «Модернизация образования в Китае 2035» и его плане реализации четко указано, что продвижение «Один пояс, один путь» является важной отправной точкой и дорожной картой для создания новой модели открытости образования для внешнего мира. Чтобы эффективно продвигать национальную стратегию в области международного образования и выстраивать линию действий с инициативой «Один пояс, один путь» в качестве основного органа, а также с китайскими и иностранными гуманитарными обменами и интернационализацией образования в качестве двух крыльев, несомненно, необходимо сделать перемещение

студентов из стран и регионов вдоль «одного пояса и одного пути» приоритетной областью и темой развития. Основой инициативы «Один пояс, один путь» является общность народных сердец, а акцент делается на подготовке большого количества специалистов, знающих страны и регионы вдоль «Один пояс, один путь», а также на укреплении обмена талантами со странами и регионами вдоль маршрута.

В настоящее время страны как с формирующимся рынком, так и развивающиеся страны во всем мире активно создают дружественную среду обучения для иностранных студентов, что приведет к постоянному увеличению доли глобального рынка студенческой мобильности, усилению конкуренции и появлению глобальной сети национальных студенческих потоков, сосуществующих с центром и многополярным сосуществованием [4]. В настоящее время, хотя Китай стал важным полюсом мобильности студентов в мире, конкурентные преимущества на мировом междунароном студенческом рынке еще не очевидны. Заглядывая в будущее, Китай и страны вдоль «Пояса и пути» демонстрируют все более очевидные характеристики разнообразия, постепенно переходят от односторонних обменов к двусторонним и много-сторонним обменам, но по – прежнему сталкиваются со многими институциональными препятствиями в мобильности студентов, соответствующие на циональные и региональные исследования в области образования отстают от практических потребностей, маршрут плана действий по мобильности студентов все еще нуждается в уточнении. В будущем построение образовательного пути открытости для внешнего мира, ориентированного на приоритетное развитие студенческой мобильности в странах и регионах вдоль «Один пояс, один путь», требует систематического проектирования и переосмысления, и прорывы могут быть достигнуты в следующих четырех областях.

Во-первых, подчеркнуть ценность образовательного обмена, ориентированного на подготовку кадров. Независимо от того, какая образовательная практика, качество подготовки кадров должно быть поставлено в центр, что также является ценным требованием для открытия образования для внешнего мира. В прошлом количество обмена студентами и экономическая динамика, потому что парадигма мобильности мастера постепенно заменяется качественным качеством образования, ориентированным на «ценность вещей». Студенческая мобильность, ориентированная на образовательную инициативу «Один пояс, один путь», должна уделять больше внимания повышению способности людей к глобализации с акцентом на гуманистические обмены и общность сердец и умов людей.

Во-вторых, координировать отношения мобильности «внутри» и «наружу» студентов. Международная образовательная стратегия, направленная на перемещение студентов в рамках образовательной операции «Один пояс, один путь», не только требует, чтобы Китай активно стыковал потребности в перемещении студентов в странах и регионах вдоль маршрута, использовал продвижение и развитие «Один пояс, один путь» в качестве точки соприкосновения и фокуса для приема студентов, приезжающих в Китай, чтобы перемещаться внутри страны, но и продвигать фокус китайских студентов в страны и регионы вдоль «одного пояса и одного пути»,

Развивать студенческие международные образовательные обмены сотрудничеством и академическое развитие в более широких областях.

В-третьих, расширить участие студентов в развитии глобальной мобильности. Растущая глобальная информатизация создает множество проблем для современного человечества, и все более важно восстановить свободное и сознательное развитие с человеческим субъектом и тем самым содействовать взаимопониманию и взаимному обучению между цивилизациями и культурами. Разрабатывая и размышляя о направлении и институциональном пути сотрудничества в сфере образования «Один пояс, один путь», мы должны исходить из потребностей развития и будущего успеха учащихся в процессе международных обменов в качестве отправной точки, оказывать им активную гуманистическую помощь и институциональную поддержку, а также уделять особое внимание развитию и развитию глобальной мобильности студентов.

Наконец, акцент на синергии политики, связанной с глобальной мобильностью студентов. Опираясь на строительство проекта «Один пояс, один путь», объединяющего сердца и умы людей, с разных уровней, таких как мир, регион, государство, колледжи и университеты, студенческие субъекты, для проведения общих системных изменений в институциональной системе и политике, связанных с глобальной мобильностью студентов, является основной задачей международной стратегии образования Китая в настоящее время и в течение длительного периода времени. Мы надеемся, что благодаря разнообразным усилиям правительства, школ, студентов и общества будет создана всеобъемлющая и скоординированная система управления мобильностью студентов, которая будет выполнять важную миссию по содействию общению между народами, цивилизованному взаимному обучению и построению сообщества человеческой судьбы, которую должны взять на себя и в полной мере использовать потоки студентов в странах и регионах вдоль «Один пояс, один путь».

Список литературы

1. Лю Сяо. Инициатива «Один пояс, один путь» и исследование развития высшего образования (на китайском языке) // Исследования высшего образования в Китае. – 2020. – №4. – С. 84–91.
2. Сяо Сяо. «Один пояс и один путь», приезжающий в Китай для обучения за рубежом в контексте международной студенческой мобильности, развитие образования и его просвещение (на китайском языке) // Вестник университета Цицикар. – 2022. – №1. – С. 84–91.
3. Лю Цзинь, Ян Сяомин, Чжан Ливэй. Обзор конференции «Один пояс, один путь» по мобильности студентов и интернационализации образования (на китайском языке) // Всемирная образовательная информация. – 2021. – С. 184–186.
4. Лю Цзинь, Чэнь Цзинь. 40 лет реформ и открытости: переход к интернационализации высшего образования в направлении «Один пояс, один путь» (на китайском языке) // Хэбэйский педагогический университет журнал (педагогическая и научная версия). – 2021. – №2. – С. 184–186.

НАСТАВНИЧЕСТВО: НОВЫЙ ВЗГЛЯД И СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ

Зайцева Анна Ивановна

преподаватель

ГАПОУ «Казанский колледж строительства,
архитектуры и городского хозяйства»
г. Казань, Республика Татарстан

МАСТЕРМАЙНД И НЕТВОРКИНГ: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА НАСТАВНИЧЕСТВО

***Аннотация:** в статье раскрывается сущность и значение наставничества на современном этапе. Автором рассматриваются формы и модели наставничества, наиболее эффективные на современном этапе в целях подготовки студентов к их будущей профессиональной деятельности.*

***Ключевые слова:** наставник, педагог, студент, мастермайнд, нетворкинг, профессиональная деятельность.*

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. Несомненно 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. Доказано, что 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 студентами 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 базу 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 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 №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 / Н.Ю. Бондаренко // Управление корпоративной культурой. – 2009. – №4. – С. 282–289.
4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // Этап: экономическая теория, анализ, практика. – 2016 – №5. – С. 92–112.

Нижегородцева Ольга Николаевна
воспитатель
АНО ДО «Планета детства «Лада» –
Д/С №124 «Мотылек»
г. Тольятти, Самарская область

КЛУБ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** автором рассмотрено осуществление сопровождения молодых педагогов в детском саду посредством деятельности Клуба наставничества. Выделены задачи работы Клуба наставничества, обосновано реализация данной формы сопровождения молодых педагогов. Рассмотрены формы работы с молодыми педагогами в дошкольной образовательной организации, способствующие успешной адаптации к условиям труда.*

***Ключевые слова:** клуб наставничества, молодые педагоги, детский сад.*

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники должны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, использовать педагогически обоснованные методы обучения и воспитания, а также регулярно повышать свой уровень. Система наставничества является формой передачи и усвоения профессионального и социального опыта.

Современная система образования все чаще обращает внимание на роль осуществления наставнической деятельности в условиях дошкольного образования. Остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами как новых образовательных учреждений, так и уже действующих. Часто бывает, что выпускники педагогических вузов и колледжей, получив специальность осуществляют свою профессиональную деятельность в других сферах деятельности. Поэтому появление молодого педагога в коллективе является позитивным, радостным событием.

Проблему наставничества рассматривали такие авторы как О.А. Абдуллина, Н.Н. Булич, Т.Г. Браже, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и другие. Авторы раскрывают сущность наставничества, описывают систему работы наставничества, раскрывают психолого-педагогические условия наставничества. Например, Т.Г. Браже рассматривает наставничество через оказание помощи начинающему педагогу и создание условий для его профессионального становления. О.А. Абдуллина рассматривает наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования.

Молодые педагоги в начале своей педагогической деятельности сталкиваются со множеством трудностей:

- адаптация к новому коллективу;
- налаживание общения с родителями;
- переработка большого потока информации;
- адаптация к стрессовым ситуациям;
- эмоциональная саморегуляция.

В настоящее время все большее количество людей оценивают потенциал наставничества. Многие организации и учреждения запускают программы в этой сфере, используя передовые методики и инициативы. Таким образом, нужно не только распространять имеющиеся программы, но и разрабатывать новые, инновационные модели.

В детском саду №124 «Мотылек» АНО ДО Планета детства «Лада» города Тольятти ведется работа с молодыми педагогами посредством организации Клуба наставничества. Форма организации наставничества – коллективное наставничество. Коллективное наставничество – это эффективное средство работы с молодыми педагогами при котором наставники выступают несколько педагогических работников.

В «Клуб наставничества» входят педагоги высшей квалификационной категории: воспитатели, педагог-психолог. Не каждый педагог детского сада может стать наставником, поэтому к составу «Клуба наставничества» предъявляется ряд требований: он должен владеть навыками ведения конструктивного диалога; должен быть терпеливым и целеустремленным; должен знать способы борьбы со стрессовыми и конфликтными ситуациями; знать основу успеха работы с родителями воспитанников. У всех наставников «Клуба» имеется достаточный опыт работы в дошкольном образовательном учреждении.

Членами «Клуба наставничества» в начале учебного года утверждается план работы, согласно которому педагоги-наставники осуществляют свою просветительскую деятельность на протяжении всего учебного года. На итоговом педагогическом совете председателем «Клуба наставничества» предоставляется отчет по результатам деятельности.

Работа Клуба наставничества направлена на решение ряда задач:

- развитие позитивного отношения к педагогической деятельности у начинающих и молодых специалистов;
- способствование достижению целей и задач профессиональной деятельности;
- ускорение процесса профессиональной зрелости педагога и развитие его способности к самостоятельному и эффективному выполнению своих обязанностей;
- адаптация к корпоративной культуре, освоение наилучших практик коллектива, принятие правил поведения в педагогическом обществе, сознательное и креативное отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Согласно плану работы, наставники проводят работу в разных формах. Рассмотрим их подробнее.

Во время организации круглого стола на тему «Условия для индивидуальной работы» молодые педагоги получили знания об особенностях проведения индивидуальной работы с детьми. Молодые педагоги побывали в роли детей, а наставники продемонстрировали современные методы и формы работы: интерактивные игры, дидактические пособия, наглядные материалы и другое.

Педагогами – наставниками проведен цикл открытой образовательной деятельности, где молодые педагоги наглядно получили опыт использования эффективных словесных приемов взаимодействия с детьми. Также

наставники продемонстрировали современные подходы к организации образовательного процесса с детьми разных возрастных групп.

Во время методического диалога «Вопросы к наставнику», который организуется «Клубом наставничества» один раз в месяц, молодые педагоги получают ответы от наставников на все интересующие их вопросы. Например, «Какие вопросы стоит обсудить с детьми во время прогулки весной?», «На что стоит обратить особое внимание при формировании культурно-гигиенических навыков у детей?», «Какие игры будут способствовать развитию познавательной активности детей?» и другие. На многие вопросы педагоги дают ответы сразу, некоторые вопросы являются поводом для проведения круглых столов, дискуссий, мастер-классов.

Клуб наставничества существует в детском саду уже несколько лет и за это время педагогами – наставниками ведется работа по двум основным направлениям: повышению компетентности педагога в вопросах организации образовательной деятельности с детьми; ознакомлению молодых педагогов с эффективными приемами и формами работы с родителями. Так как данные вопросы больше всего беспокоят молодых педагогов.

Постоянной рекомендацией педагогов-наставников является прохождение курсов повышения квалификации, участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в конкурсах с воспитанниками.

Педагогами-наставниками организована группа в социальной сети «В контакте», где наставники и молодые педагоги могут обсудить успехи и неудачи, обменяться мнениями, наметить проведение мероприятий. Инициатива создания такой группы исходила от молодых педагогов, так как они большое время проводят именно в сети интернет.

Ежегодно молодые педагоги являются участниками открытого регионального конкурса профессионального мастерства молодых педагогов дошкольного образования «Большой педагогический турнир», где становятся не просто участниками, а занимают призовые места.

Наставничество – это постоянный диалог и межличностная коммуникация. Стоит отметить, что наставничество позволяет показать молодому педагогу на сколько интересна и разнопланова профессия педагога, на сколько живо и активно проходит рабочий день. Имея наставника, молодой педагог чувствует поддержку и знает, что он не один.

Список литературы

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №3 (19). – С. 18–26.

2. 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.

3. Бондаренко Н.Ю. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н.Ю. Бондаренко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

4. Еремина Т.Н. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки / Т.Н. Еремина // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – №9. – С. 40–50.

5. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. – №6 (38).

Стрельникова Александра Александровна

бакалавр, лаборант

Институт образования ФГАОУ ВО «Балтийский
федеральный университет им. И. Канта»
г. Калининград, Калининградская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

***Аннотация:** в статье рассматривается наставничество как социально-педагогический феномен с момента зарождения до настоящего времени. Отражены ключевые изменения в понятии сущности наставничества, задачах, которые ставили перед собой наставники разных эпохи времен. Представлено современное видение наставничества и задач наставничества через призму целевой модели наставничества.*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, задачи наставника, целевая модель наставничества.*

В современном мире постепенно возрождается институт наставничества в образовании, утверждаются нормативно-правовые акты, регламентирующие наставническую деятельность в образовании, тема наставничества начинает фигурировать в федеральных и региональных проектах и в стратегиях развития воспитания в Российской Федерации в целом. Согласно показателям эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации, к 2024 году планируется привлечение 70% детей в возрасте от 10 до 19 лет в программу наставничества в роли наставляемого. Таким образом, задачей образовательных организаций становится не только внедрение целевой модели наставничества, но также адаптация этой модели в соответствии с особенностями организации образовательного процесса в этой организации и в зависимости от уровня профессионального или общего образования. Также для привлечения потенциальных наставников появляется необходимость в проведении просветительских мероприятий в самих образовательных организациях, обучения наставников, организованных для формирования представлений у потенциальных наставников о наставничестве как педагогическом феномене, о его сущности и т. д.

Наставничество как социально-педагогическое явление зародилось еще в эпоху расцвета античной философии. Данный период характеризуется созданием и развитием наиболее значимых философских учений и школ, которые впоследствии окажут сильное влияние на развития общества в последующие тысячелетия.

Еще в период античной философии наставничество было направлено не только непосредственно на передачу знаний от наставника к наставляемому, но также и на формирование и развитие личности наставляемого, формирование у него определенных умений и навыков, и образа философского мышления для поиска «кистины». Однако стоит отметить, что, поскольку способом философского познания мира являлась мысль, исследование окружающего мира через постановку проблемы и поиск его

решения, то это способствовало развитию личности не только наставляемого, но и самого наставника, организации совместного поиска решения проблемы, постепенное изменение позиции наставляемого с позиции пассивного слушателя в активного исследователя окружающего мира. Несмотря на то, что главной целью осуществления наставнической деятельности было передача знаний от наставника к наставляемому, методы осуществления этой цели у разных философов отличались, а, следовательно, отличались и задачи, которые ставили перед собой наставники.

Так, к примеру, один из ярких представителей античной философии Сократ с помощью майевтики побуждал наставляемого самостоятельно искать истины в своем сознании. Задачей Сократа было в ходе беседы и диалектического спора с помощью специально продуманных вопросов зародить исследовательский интерес к обсуждаемой теме, способствовать правильной постановке проблемного вопроса самим наставляемым. Однако, ключевой особенностью данного метода является то, что первоначально наставник и наставляемый должны находиться в равном положении и исходить из главного принципа майевтики «я знаю только то, что ничего не знаю». Таким образом, задача наставника – это взрастить интерес к познанию мира, помогать наставляемому прийти к самостоятельному решению, «истине» с помощью вопросов, а не передавать готовые знания.

По мнению Платона, формировать философское мышление у наставляемого необходимо уже с раннего возраста, чтобы процесс усвоения философских учений и мира идей проходил неразрывно с процессом взросления самого наставляемого, дополняя его и обогащая. Однако для того, чтобы наставничество в таком случае было эффективным, наставник должен обладать богатым жизненным и философским опытом, поэтому приоритетнее в роли наставника выбрать философа преклонных лет.

В дальнейшей истории развития общественного строя положение наставничества в обществе изменилось в связи с угасанием актуальности и замещением наставничества новыми мировыми тенденциями и событиями. Так, острая потребность в осуществлении наставничества появилась в периоды советской власти с 1920 по 1960 год в связи с определенными событиями, которые привели к дефициту квалифицированных кадров на предприятиях советского союза. В связи с чем появилась также не только необходимость в притоке новых квалифицированных кадров, но и в осуществлении ускоренной подготовки этих кадров на предприятиях. Решение данной проблемы видели в совершенствовании организации образовательного процесса в системе профессионального образования. Таким образом, подразумевалось, что в роли наставников будут отобраны мастера предприятий и опытные инженерно-технические работники. Чтобы освоить профессию и получить определенный разряд, молодые будущие специалисты проходили обучение на самом предприятии, инженерно-технические работники которого выступали в роли наставника и обучали ученика профессиональному мастерству. Мастера производства же осуществляли в такой системе наставничества контролирующую функцию всего процесса обучения и наставничества [6].

С дальнейшим развитием общественного строя и тенденций с середины 60-х годов XX века значение и определение понятия

«наставничество» также претерпело изменения и стало более приближенно к современному значению. Так, например, под наставничеством понимали не только способ подготовки будущего специалиста, развития его профессионального мастерства, но и стали уделять внимание вопросам нравственного воспитания будущих профессиональных кадров. В связи с чем, появилась тенденция в отборе наставников не только по уровню профессионального мастерства, но и появились предпосылки отбора по уровню сформированности личности наставника. Образ наставника дополнился такими характеристиками, как авторитетность, богатый жизненный опыт [6]. Таким образом, наставник теперь должен был не только подготовить наставляемого для работы в определенной сфере, но также в зону ответственности наставника стало входить воспитание нравственности у будущего специалиста. Такой наставник способствовал профессиональной адаптации будущего специалиста как с точки зрения формирования профессиональных знаний, так и с точки зрения развития личности будущего профессионала. Однако, в последствии от такого метода профессиональной подготовки и адаптации молодого специалиста отказались.

Что же касается современного взгляда на наставничество, то стоит отметить, что в России практикуются различные способы организации наставнической деятельности педагогических кадров, начиная от традиционных практик наставничества, завершая внедрением инновационных методов и способов организации наставничества. Стали возникать новые формы организации наставничества, произошли дополнения в определении субъектов организации наставнической деятельности, также постепенно начала возвращаться тенденция на осуществление профессиональной адаптации наставляемого.

Однако, в связи с тем, что долгое время в наставники отбирались авторитетные люди, с богатым жизненным опытом, хорошим уровнем профессионального мастерства, а развитие личности наставляемого как одной из задач осуществления наставничества перешло на второй-третий план, то со временем возникла новая проблема, которую также затронул К.Д. Ушинский. Авторитетный наставник при подготовке наставляемого к будущей профессиональной деятельности руководствовался больше улучшением показателей работоспособности наставляемого и ускорении процесса принятия профессиональных знаний. Таким образом, процесс осуществления наставничества стал больше похож на традиционный урок, в котором наставляемый занимает позицию пассивного слушателя, выполняющего задания от наставника, направленные только на получения профессиональных знаний, за невыполнение которых наставляемый мог получить наказание.

Ушинский отмечал, что личность наставника имеет важное значение при осуществлении наставника, наставник задает и формирует определенную модель поведения наставляемого, а значит, наставник должен также нести ответственность за развитие личности наставляемого, способствовать профессиональной адаптации молодого специалиста. Наставник должен обладать хорошим профессиональным и жизненным опытом, владеть высоким уровнем педагогического мастерства и базой знаний, поскольку от

этого зависит эффективность осуществления наставнической деятельности и профессиональной адаптации молодого специалиста [7].

Даже в современных реалиях нет точного определения понятия «наставничество», а также концепции и методологии наставничества, существует также проблема в нормативно-правовом обеспечении наставнической деятельности, поскольку институт наставничества в России только начинает возрождаться. В связи с чем, как социально-педагогическое явление наставничество на данном момент не может приобрести обширность в плане организации и реализации наставнической деятельности на федеральном или региональном уровне. Существует также проблема организации наставничества и на локальных уровнях, поскольку есть определенные сложности с точки зрения нормативно-правовой и концептуально-методологической базы [1].

Однако, стоит отметить, что есть определенные сдвиги в развитии наставничества как обширного социально-педагогического явления в области образования. Так в 2018–2021 годах появился ряд законодательных документов, которые позволяют регламентировать наставничество в сфере образования на разных уровнях. К таким документам можно отнести:

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

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

– Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

Согласно письму Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» под наставничеством следует понимать «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1].

Следует отметить, что наставничество в данном контексте рассматривается не только как независимое и отдельное явление, но также как эффективный метод достижения количественных и качественных результатов таких федеральных проектов, как «Современная школа», в системе дополнительного образования наставничество направлено на реализацию

федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы» [4]. Данное разделение происходит, исходя из различия подходов к осуществлению образовательного процесса и взаимодействия субъектов наставнической деятельности в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Также нововведением в сфере наставничества в образовании является тот факт, что теперь в организации и реализации системы наставничества в образовательных организациях задействованы федеральные, региональные, муниципальные структуры и подразделения. Таким образом, происходит расширение субъектов, организующих и реализующих наставническую деятельность в сфере образования. Также произошли изменения непосредственно во взаимодействии субъектов, осуществляющих наставническую деятельность. Помимо передачи знаний, формирования личности наставляемого, особое внимание стало уделяться и самому процессу осуществления наставничества, наставничество нацелено на выстраивание совместного взаимодействия наставника и наставляемого по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Основной упор в системе наставничества делается на разработку персонализированной программы наставничества на основе проектирования наставляемым желаемого образа самого себя в профессиональном и личностном плане с учетом выбранной профессии, стратегий развития образования и развития современных тенденций и технологий [3].

На данном этапе с помощью создания федеральных нормативно-правовых документов представлены попытки структурировать наставничество и создать определенную концепцию наставничества, выделить основные рекомендации по внедрению и реализации системы наставничества в образовательные организации. Главной целью системы наставничества является создание всех необходимых условий и механизмов для внедрения целевой модели наставничества в образовательные организации, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие всех субъектов осуществления наставнической деятельности, а также для непрерывного профессионального роста, адаптации, самореализации как действующих педагогических кадров, так и молодых педагогов [1].

Таким образом, наставничество как социально-педагогическое явление претерпело множество изменений: менялось само понятие наставничества, задачи наставника, субъекты наставнической деятельности и т. д. До сих пор существуют определенные проблемы в области наставничества в образовании, однако, уже сделаны первые шаги к возрождению института наставничества в России, появились первые регламентирующие нормативно-правовые документы по внедрению и организации наставничества в образовательных организациях. Наставничество как явление в образовании постепенно начинает приобретать масштабность. Еще в 2019 году планировалось создание проекта профессионального стандарта для наставника, в отдельных регионах создаются локальные и региональные акты для реализации наставничества в образовательные организации,

адаптированные под особенности региона. Однако, возрождение института наставничества носит длительный характер, поскольку еще необходимо создание базы лучших практик в осуществлении деятельности наставничества, учет особенностей региона в сфере экономики и образования, возможности и условия самих регионов для внедрения целевой модели наставничества в их образовательные организации и т. д.

Список литературы

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 19.04.2023).
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/557309575> (дата обращения: 19.04.2023).
3. Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshhenija-rossii-n-az-112808-profsoiuz-a-rabotnikov-narodnogo-obrazovanija/> (дата обращения: 19.04.2023).
4. Национальный проект «Образование» // Минпросвещения России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/about/> (дата обращения: 19.04.2023).
5. Быстрова Н.В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова [и др.] // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – С. 18–24.
6. Быстрова Н.В. Формирование школьной системы обучения в нижегородской губернии в 1917–1930 гг. / Н.В. Быстрова // Вестник Брянского государственного университета. – 2011. – №1. – С. 32–36.
7. Югфельд Е.А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект / Е.А. Югфельд // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10. №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN522.pdf> (дата обращения: 19.04.2023).

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ 21 ВЕКА

Борцова Наталья Васильевна

преподаватель

Журавлёва Ольга Валентиновна

преподаватель

ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных
и социальных технологий»

г. Тюмень, Тюменская область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ ГАПОУ ТО «ТЮМЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Аннотация: в статье говорится о направлениях наставничества и наставнической работе в Тюменском колледже производственных и социальных технологий в процессе формирования профессиональных компетенций обучающихся, об актуальности наставничества в условиях современного общества, о достижениях, обучающихся и преподавателей-стажеров в учебном процессе, волонтерстве, конкурсном движении, проектной деятельности.

Ключевые слова: наставничество, преподаватель-наставник, профмастерство, профессионал.

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога», – сказал глава государства на встрече с лауреатами и финалистами конкурса «Учитель года России».

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать пять: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Каждая из названных 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 трех факторов системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона действия [1].

В Тюменском колледже производственных и социальных технологий есть положительный опыт реализации некоторых из выше перечисленных форм наставничества: преподаватель – преподаватель, преподаватель – студент, студент – студент.

К молодым преподавателям, начинающим педагогическую деятельность, прикрепляются опытные преподаватели-наставники с целью оказания помощи в подготовке и проведении учебных занятий и внеаудиторной работы.

В январе 2023 года в рамках единых методических дней, посвященных проведению в Российской Федерации *года педагога и наставника*, в колледже прошел Педагогический квест, участниками которого стали наставнические пары (20 начинающих педагогов и их наставники.) Они продемонстрировали взаимопонимание и умелое взаимодействие, проходя этапы квеста: Аукцион педагогических идей, Чемпионат по решению педагогических ситуаций, составление перечня профессионально-значимых личностных качеств педагога, заполнение «Черного ящика» приёмами использования современных гаджетов на занятиях, освоили методы профилактики эмоционального выгорания, провели рефлексию эффективности совместной деятельности и дополнили персонализированные программы наставничества мероприятиями, позволяющими устранить затруднения в педагогической практике.

Участники квеста показали умение работать в команде, презентовали собственный профессиональный опыт, получили множество положительных эмоций.

Одно из направлений наставничества вида «преподаватель – студент» – это наставничество в волонтерской деятельности.

Привлечение студентов к волонтерству – задача непростая. Не все молодые люди хотят тратить свое личное время, и не все понимают, для чего это нужно. Но, услышав про малышей из детского дома, многие принимают решение оказать помощь в уборке территории, украшении окон, сборе благотворительной помощи, общении с детьми.

Волонтерская деятельность воспитывает в студентах сострадание, толерантность, готовность помочь тем, кто рядом.

Еще одно не менее значимое направление наставничества – это участие в конкурсах. Среди них можно выделить Всероссийский конкурс «Большая перемена» – самый массовый проект для детей и подростков в современной России. Конкурс предоставляет возможность молодым людям проявить свои способности. В отличие от традиционных предметных олимпиад в конкурсе «Большая перемена» оценивается не академическая успеваемость, а знания и навыки, которые пригодятся детям и подросткам в современном мире: умение работать в команде, способность находить нестандартные решения в сложных ситуациях, творческое мышление.

В 2022 году более ста обучающихся колледжа приняли участие в проекте «Большая перемена», две студентки дошли до полуфинала, выиграли

путешествие по России, вдохновились. Конкурс дал им многое – они приобрели уверенность в себе, прокачали свои навыки коммуникации. В 2023 году по инициативе преподавателя-наставника, готовящего студентов к этому конкурсу, в нашем колледже был открыт Клуб Большой Перемены. В этом Клубе на сегодняшний день около 200 студентов и 35 педагогов. Основная задача наставников Клуба – выстроить работу со студентом так, чтобы он поверил в себя и понял, какие возможности открывает перед ним конкурс.

Еще одним направлением наставничества в колледже является проектная деятельность. В рамках изучаемых дисциплин студенты создают и реализуют индивидуальные проекты в совершенно разных областях. Педагог-наставник помогает обучающему выбрать направление проектирования. Со своими работами студенты выступают на конференциях и конкурсах разного уровня.

Ежегодно команды студентов под руководством преподавателей-наставников успешно выступают на областных и Всероссийских конкурсах научно-технического творчества и практико-ориентированных проектов («От теории к практике»), «Беспилотные воздушные и космические аппараты», «Кадры для цифровой промышленности Кибердром 2021» и другие) и становятся победителями и призерами.

В марте 2023 года обучающийся по профессии мастер контрольно-измерительных приборов и автоматики принял участие в региональном этапе Всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы» для старшеклассников и студентов, которые занимаются на научной или исследовательской деятельностью с проектом Применение резервной лампы ДРЛ в двухламповом светильнике в случае перегорания основной лампы и стал победителем в направлении «Современная энергетика» на региональном этапе. Под руководством наставника он продолжает работу. Цель – победа в следующем этапе, что даст возможность претендовать на получение грантов Президента Российской Федерации и участие в научных мероприятиях ИНТЦ «Сириус».

На сегодняшний день многие молодые преподаватели колледжа – это бывшие призеры Чемпионатов World Skiles Russia и конкурсов профмастерства. Будучи студентами, они занимались в кружках технического творчества, являлись членами студенческого Конструкторского бюро. Стажеры в недалеком прошлом, наставники в настоящем.

Требование современного профессионального образования – это сдача демонстрационного экзамена наряду с выпускной квалификационной работой [2, с. 160].

Во время демонстрационного экзамена студенты показывают свои умения и навыки, которые приобрели во время учебы в колледже, решают практические задачи в условиях, которые максимально приближены к реальным на производстве.

Подготовкой студентов к демонстрационному экзамену, к участию в конкурсах профмастерства (World Skiles Russia, Профessional) руководят преподаватели-наставники. Результатом их работы являются подготовка площадок, успешная сдача демоэкзамена и призовые места участников региональных и национальных этапов конкурсов.

В 2023 году студенты Тюменского колледжа производственных и социальных технологий заняли лидерские позиции в региональном конкурсе профмастерства «Профессионал» в таких компетенциях, как «Плотницкое дело», «Производство мебели», «Электромонтаж», «Геопространственные технологии» и других.

Достижения студентов во всех направлениях привлекают к техническому творчеству, проектной деятельности, волонтерству все больше обучающихся. Успешные студенты стали наставниками для тех, кто только начинает заниматься исследовательской и экспериментальной деятельностью. Таким образом, реализуется еще один вид наставничества студент – студент.

Для преподавателей наставничество стало наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Ежедневное общение и взаимодействие способствует профессиональному и личностному развитию как студентов, так и преподавателей-наставников [2, с. 132].

Быть наставником это прежде всего быть другом, всегда быть рядом, прийти на помощь в нужный момент. Наставник это не тот, кто делает за стажера его работу, это тот, кто направляет и вдохновляет

Таким образом наставничество в колледже имеет давние и прочные традиции Неслучайно Год педагога и наставника открылся чествованием педагогов-наставников. Им вручили ценные подарки и благодарственные письма за профессионализм, педагогическое мастерство и вклад в воспитание молодого поколения!

Список литературы

1. Информационный портал Всероссийской олимпиады школьников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosolymp.ru/> (дата обращения: 17.04.2023).
2. Методика профессионального обучения: учебное пособие для мастеров производственного обучения и наставников на производстве / под общ. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Блинова. – М.: Юрайт, 2017. – 219 с.

Зайцева Анна Эдуардовна

старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Г. Трубилина»
г. Краснодар, Краснодарский край

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ЛИЧНОСТИ

***Аннотация:** целью написания статьи является исследование новых современных средств наставничества у юридических лиц. Для достижения этой цели были изучены практические ситуации наставничества как одного из направлений адаптации сотрудника, который только начинает вливаться в работу организации и коллектив. После проведенных исследований автор делает заключение о том, что наставничество играет важную роль при наборе штата сотрудников, которые в дальнейшем будут накапливать свой опыт, тем самым улучшая работоспособность организации. Можно сказать, что наставничество представляет одну из составляющих основ корпоративной культуры.*

***Ключевые слова:** наставничество, управление человеческими ресурсами, наставник, развитие.*

Для способствования полноценного развития всех ресурсов сотрудников, организации должны использовать все возможности. Сюда можно отнести такие компоненты системы развития как приобретение и накопление опыта, постоянное совершенствование своих знаний и наставничество, так как «в настоящее время очень важна правильность построения ценностных ориентиров человека через систему воспитания и образования» [1]. Идея наставничества стала особенно популярна в настоящее время, но первая практика наставничества была ещё во время Советского Союза. На сегодняшний день во многих организациях используется система наставничества, так как она является немаловажным фрагментом корпоративной культуры.

Для общего понимания термин «наставничество» определяется как система распространения умения, а также компетентных навыков от человека с большим опытом к человеку менее опытному. Справедливо замечено, что «развитие технического прогресса и цифровизации порождает потребность в специалистах нового типа, способных самостоятельно и творчески реализовывать профессиональную деятельность в быстро изменяющихся условиях» [2]. Если же рассматривать данное понятие в более широком смысле, то можно сказать, что наставник – это специалист, имеющий высокую квалификацию и большой опыт работы в организации, у которого будет ряд обязанностей. Например, к таким можно отнести:

- участие в адаптации новой штатной единицы в организации;
- любая помощь в обучении сотрудника, а также содействие в его профессиональном и карьерном росте;
- справедливая оценка полученных навыков и работоспособности.

Наставник помогает как представить компанию для нового сотрудника, так и участвует во взаимоотношениях сотрудника с компанией. Согласимся с высказыванием С.Г. Карамышевой о том, что «в современном

мире глобализации, расширения мобильности, развития современных информационных технологий высшая школа ставит своей задачей подготовку высококвалифицированных специалистов, владеющих глубокими теоретическими знаниями и практическими навыками» [3]. Для компаний, которые развиваются очень быстро, система наставничества особенно важна. Хотя наставничество и не затрачивает огромное количество ресурсов, компании всё же предпочитают другие способы обучения и внедрения нового сотрудника. В большинстве случаев руководители организации считают, что процедура адаптации нового члена компании занимает от двух до шести месяцев и только на это время работнику нужен наставник. Однако, для компаний, которые стремятся оказывать свои услуги на профессиональном уровне, система наставничества необходима непрерывно на всём пути профессионального развития сотрудника. Организации, которые нацелены на максимальное развитие своей команды, предоставляют наставника каждому члену рабочего коллектива.

Желательно, чтобы наставник занимал более высокую должность, чем его воспитанник. Такое правило обеспечивает мотивацией нового работника в получении опыта и знаний своего наставника, чтобы как можно скорее добиться таких же высот. К сожалению, как показывает практика, данное правило не всегда удаётся соблюдать. В некоторых компаниях считается, что одним из требований получения какой-либо должности более высокого уровня является наставничество. Лучше всего на роль наставника подойдёт «посторонний» сотрудник, так как может произойти такая ситуация, что прямой начальник будет больше заинтересован в результативной работе подчинённого на текущей должности, чем его перспектива в повышении. Конечно, бывают и исключения из данного правила.

Компания должна подбирать на роль наставника человека, который, во-первых, умеет верно преподнести информацию, а во-вторых, будет заинтересован в своей работе. Организации должны грамотно подходить к подготовке наставников, а именно должна быть разработана правильная система, которая сможет обеспечить эффективное обучение. У каждой компании есть свои критерии к выбору и обучению наставника. Некоторые компании считают, что наставником может быть только тот человек, который занимает должность высокого уровня. Другие же выбирают в качестве наставника человека, который просто работает в компании достаточно давно и знает все её глубины и традиции, при этом не нужно проходить какое-либо обучение. В организациях, в которых только знакомятся с данной системой, в качестве наставника может стать любой сотрудник, который сам этого захочет. Для того чтобы стать наставником, не обязательно иметь какой-то особенный дар, можно приобрести навыки, пройдя различные тренинги, устраивая различные встречи с другими наставниками в целях обмена опытом.

Однако не нужно забывать о том, что у наставника есть ещё и его основная работа. И здесь возникает вопрос, а какое количество людей может вести один наставник, чтобы это не сказалось на эффективности, как его основной работы, так и работы наставником? Как показывает практика, оптимальным количеством людей, которых может взять на себя наставник, не должно быть больше шести человек. Суть работы наставника заключается в выявлении потребностей своего подопечного, пособничество

его обучению на различных курсах или же семинарах, а также передаче ему своих знаний, при этом «сейчас в сети присутствует богатое разнообразие различных курсов, пройдя которые человек может приобрести новые компетенции» [4]. Но необходимо отметить, что наставник является лишь помощником, так как ответственность за развитие, как в профессиональной сфере, так и в личной несёт сам сотрудник. Наставник берёт на себя ответственность в разборе различных процессов должности и компании целом. Подопечный должен сам быть заинтересован в развитии, он должен иметь желание встречаться и работать со своим наставником, обсуждать с ним все волнующие вопросы, а также прислушиваться к его мнению.

Труд наставников неоспоримо несёт в себе огромную ценность и его так же необходимо мотивировать. Один из способов – премирование. Например, доплата за каждого подопечного, который прошёл испытательные срок. Но в этой системе есть свои подводные камни. Такая система поощрения может негативно сказаться на качестве работы наставника, так как он больше будет ориентироваться на количество подопечных. Поэтому такой способ согласуют далеко не все компании. Другим способом материального вознаграждения наставника является система ключевых показателей эффективности (KPIs). Денежная выплата будет следовать за выполнением показателя эффективности. Показатели, конечно, оговариваются заранее. Также можно использовать систему нематериального поощрения, например:

- заинтересованность руководителей высшего уровня к проблемам или сложностям наставников;
- открытое признание эффективности работы наставника и её значимость, как для людей, так и для компании в целом;
- использование особого положения в коллективе (выдача грамоты или благодарственного письма).

Считается, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы земные блага им ни обещали. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования, в том числе и от искусства наставничества.

Список литературы

1. Пощенко А.А. История изучения ценностных ориентаций личности / А.А. Пощенко, Н.С. Аракелян // Актуальные вопросы гуманитарных и социальных наук. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары, 2022. – С. 29–30.
2. Ваганова О.И. Проектно-исследовательская деятельность как интегративно-дидактическое средство формирования межкультурного диалога / О.И. Ваганова, М.Р. Желтухина, Л.А. Донскова // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – №3. – С. 27.
3. Карамышева С.Г. Специфика обучения технике перевода текстов юридического профиля / С.Г. Карамышева // Язык. Общество. Культура. Сборник по материалам Всероссийской научно-практической конференции / отв. за вып. А.С. Усенко. – 2019. – С. 70–81.
4. Калмыков М.В. Творческое саморазвитие личности в современном мире / М.В. Калмыков, Л.А. Донскова // Актуальные вопросы саморазвития личности: психолого-педагогический аспект. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары, 2022. – С. 184–187.

Нагимова Наталья Ивановна

канд. пед. наук, методист

Скрипкина Галина Федоровна

заместитель директора по НМР

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-

педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА: ЧТО РАБОТАЕТ, А ЧТО НЕТ?

***Аннотация:** в статье рассматривается процесс формирования системы студенческого наставничества в образовательной деятельности колледжа, роль наставничества в профессионально-личностном развитии студентов, анализируются семь структурных компонентов системы студенческого наставничества, делается акцент на формировании мягких навыков – softskills.*

***Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, колледж, структурные компоненты, система студенческого наставничества, профессиональное развитие студентов, формирование мягких навыков, softskills.*

Одним из приоритетных направлений современного развития российского профессионального образования является формирование и развитие системы наставничества.

Формирование и развитие системы наставничества в профессиональной образовательной организации (ПОО) обусловлено важностью реализации задач, заявленных в документах федерального и регионального уровней, по внедрению целевой модели наставничества и новой методологии наставничества с целью раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях выявил ряд проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставников и наставляемых;
- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества.

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что на современном этапе система наставничества находится в стадии переосмысления, вызванных многообразным воздействием на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и личностных.

В профессиональных образовательных организациях наиболее распространена практика наставничества, которая охватывает разных субъектов образовательной деятельности.

В ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» наставничество развернуто как широкая практика подготовки и профессионального развития студентов, обучающихся-юниоров и педагогов образовательной организации. Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий наставляемых и с различными целями:

- с обучающимися школ (юниорами) – для целей профориентации;
- со студентами – для реализации задач профессионального развития, формирования метакомпетенций и подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- с молодыми специалистами – для реализации задач адаптации и самореализации в профессиональной образовательной организации.

Непрерывность технологии наставничества можно рассматривать как ступенчатый рост профессионального самоопределения личности.

Анализ психолого-педагогической литературы позволил нам убедиться в актуальности и практической необходимости наставничества как условия профессионально-личностного развития и становления наставляемых (обучающихся, молодых педагогов) [1].

Рассмотрим более детально опыт внедрения целевой модели наставничества в ОГБПОУ «Ульяновском социально-педагогическом колледже» через такие формы наставничества как: «студент-обучающийся», «студент-студент», а также через групповое наставничество «учебная группа студентов старших курсов – учебная группа студентов младших курсов», которое работает как система сопровождения образовательной деятельности студентов.

Система студенческого наставничества, создаваемая в колледже, позволяет раскрыть личностный и профессиональный потенциал студентов, стать для них важным средством профессионального развития, формирования личности будущего специалиста среднего звена по специальностям подготовки.

Наставничество рассматривается нами как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций и навыков, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве [3].

Система студенческого наставничества, понимается нами как система, характеризующаяся совокупностью целей, задач, содержания, средств, методов, форм взаимодействия студента наставника и наставляемого в процессе учебной и внеучебной деятельности, способствующей формированию и развитию компетенций и навыков в соответствии с изменяющимися образовательными потребностями и возможностями студентов.

Система студенческого наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» представлена следующими структурными компонентами:

- целевой;
- ценностно-смысловой;
- содержательный;
- технологический;
- ресурсный;
- результативный;
- оценочно-диагностический.

1. *Целевой компонент* включает в себя цель и задачи организации студенческого наставничества в образовательной деятельности колледжа.

Цель студенческого наставничества: создание условий для профессионального и личностного развития обучающихся, успешной социальной адаптации, формирования мягких навыков, на основе формирования системы наставничества в студенческой среде.

Задачи студенческого наставничества

1. Сформировать сообщество студентов-наставников, в котором будут выстроены доверительные, партнерские отношения

2. Познакомить студентов-наставников с целями, задачами, формами и технологиями наставничества.

3. Организовать работу студентов-наставников по профессиональной ориентации обучающихся школ, юниоров в рамках реализации проекта «Билет в будущее», чемпионатного движения «Абилимпикс».

4. Организовать работу студентов-наставников с наставляемыми студентами первого курса в период адаптации к новым условиям обучения: вовлечь студентов в мероприятия различного уровня, социально-культурную жизнь колледжа и региона, волонтерское движение.

5. Вовлечь студентов-наставников в подготовку наставляемых студентов и юниоров-обучающихся школ к выполнению конкурсных заданий чемпионата профессий «Профессионалы».

6. Создать условия для раскрытия творческого потенциала личности наставляемого, развития общих и личностных компетенций, осознанного профессионального развития и приобретения мягких навыков softskill во внеучебной деятельности [2].

2. *Ценностно-смысловой компонент* включает ценностное обоснование системы студенческого наставничества, определяет смысл организации наставнической деятельности, миссию студенческого наставничества:

– возрождение и расширение института наставничества путем вовлечения в различные формы наставничества обучающихся (не менее 70%), в соответствии с показателями федерального проекта «Молодые профессионалы»;

– формирование профессиональных знаний, умений, общих и профессиональных компетенций, метакомпетенций обучающегося (способность формировать у себя новые навыки и компетенции softskill);

– обучение студентов-наставников технологиям наставничества, выстраиванию индивидуальной траектории развития будущего специалиста.

Участниками наставничества являются:

– куратор программы наставничества и руководители направлений наставничества (заместители директора);

- наставники-педагоги (классные руководители, руководители практики, психолог, социальный педагог и др.);

- наставники-студенты (осуществляют наставничество со студентами первых курсов, юниорами, абитуриентами, волонтерами);

- наставляемые (студенты первых курсов, волонтеры, конкурсанты, юниоры и др.).

3. *Содержательный компонент* определяет содержание, направления, этапы организации наставнической деятельности студентов.

Содержание системы студенческого наставничества представлено следующими направлениями:

- наставничество в организации ранней профессиональной ориентации (в рамках проекта «Билет в будущее» для 6–11 кл.);

- наставничество в период адаптации (студент – наставник и студент – первокурсник);

- учебно-профессиональное – наставничество (в период теоретического обучения, практической подготовки, проектно-исследовательской деятельности, в конкурсном движении «Профессионалы» и др.);

- социокультурное-наставничество во внеучебной, социально-значимой, проектной деятельности студентов;

- индивидуально-профилактическое – наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию (сирот, лиц с ОВЗ, группы риска).

4. *Технологический компонент* отражает процессуальную сторону организации системы студенческого наставничества, используемые формы, методы, технологии работы с наставниками и наставляемыми. В работе с наставниками-студентами рекомендуется применять интерактивные технологии (тренинги, коучинг, фасилитация, технология развития креативности, критического мышления, игровые методы и др.), консультации, обучающие семинары, проектную деятельность. С наставляемыми студентами: тренировочные треки для подготовки к конкурсам, чемпионатам профессионального мастерства, олимпиадам, конференциям, спортивным и культурным мероприятиям [4].

5. *Ресурсный компонент* раскрывает условия успешной реализации системы студенческого наставничества в образовательной деятельности и предполагает создание инновационной ресурсной среды, включающей: использование дидактического и технического оснащения, информационного и методического обеспечения, наличия современного материально-технического обеспечения (ИКТ оборудование, мультимедийные панели, интерактивные доски, элементы роботехники и др.).

6. *Результативный компонент* выявляет эффективность и результативность организации системы студенческого наставничества в образовательной деятельности колледжа:

- успешная адаптация студентов нового набора к новым условиям образовательной среды;

- улучшение образовательных результатов, спортивных, культурных показателей; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- профессионально-личностное развитие студентов, повышение качества образовательных результатов, уровня профессиональной компетентности;

- участие в олимпиадах, конференциях, конкурсном движении, чемпионатах профессий, социально-значимых мероприятиях, в волонтерской деятельности;

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные мероприятия, проектную деятельность;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, социальных и исследовательских проектов;

- развитие навыков softskills: коммуникация (сотрудничество и взаимодействие), критическое мышление, креативность, командная работа.

7. *Оценочно-диагностический компонент* предполагает мониторинг на момент запуска программы наставничества в ПОО и по ее итогам, анализ и оценку результатов реализации [2].

Внедрение системы студенческого наставничества и программы наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» позволяет обеспечить профессиональное развитие наставляемых (юниоров, студентов) и добиться комплексного улучшения их образовательных результатов:

- сформированность у обучающихся общеобразовательных организаций метапредметных (регулятивных, познавательных, коммуникативных) и личностных результатов в соответствии с требованиями ФГОС ООО, ФГОС СОО;

- сформированность новых образовательных результатов у наставляемых студентов: профессиональных знаний, умений, практического опыта, общих и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС СПО по специальностям подготовки;

- повышение процента обучающихся, студентов, вовлеченных в различные формы наставничества,

- развитие навыков softskills.

Таким образом, формируемая в колледже система студенческого наставничества позволяет не только повысить качество подготовки будущих специалистов среднего звена, но и создает условия для профессионального и личностного развития студентов, формирования общих компетенций, мягких навыков softskills, таких как: комплексное решение проблем, креативность, критическое мышление, сотрудничество и взаимодействие с другими людьми, владение навыками коммуникации, эмоциональный интеллект.

Список литературы

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков [и др.]. – Кемерово: КРИ-РПО, 2014. – 144 с.

2. Лабунская Н.Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

3. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

4. Фахретдинова М.А. Теория и практика развития softskill общих компетенций обучающихся профессиональных образовательных организаций: методическое пособие / М.А. Фахретдинова, Н.И. Нагимова, О.Н. Кубракова, Е.А. Банникова, Н.А. Саланова. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им И.Н. Ульянова», 2018. – 112 с.

Томашевская Анжелика Владимировна

преподаватель

Мамаева Елена Игоревна

преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

К ВОПРОСУ О РОЛИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: в статье затронуты вопросы общественной ситуации и нормативных региональных актов по институту наставничества, а также рассматриваются умения наставника выполнять различные роли: консультанта, тьютора, коучера, от которых может зависеть успешность вхождение в профессиональную деятельность молодых специалистов. Дана характеристика ролевых функциональных назначений наставника-тьютора и наставника-коучера, проявляющихся в организации процесса поддержки и сопровождения. Обращается внимание на модели наставничества как особую форму работы, опирающуюся на личностно ориентированный и индивидуальный подходы по отношению как к студенту, так и к преподавателю-наставнику.

Ключевые слова: год педагога и наставника, наставничество, педагог-консультант, тьютор, наставник-коучер, реверсивное наставничество.

Уча других, мы учимся сами.

Л. Сенека

В России 2023 год объявлен Президентом РФ В.В. Путиным Годом педагога и наставника. В Ульяновской области, среди немногих субъектов, принят и действует Закон о статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области, который закрепляет получение категории «педагог-наставник» за осуществление наставнической деятельности в успешном овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками наставляемыми, в их профессиональном становлении и в приобретении ими необходимого опыта. В связи с этим является созвучным реализация программы развития инновационных процессов (РИП) по разработке целевой модели наставничества в Ульяновском социально-педагогическом колледже.

Колледж реализует программы Федерального Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по

педагогическим специальностям: 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании, 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.04 Специальное дошкольное образование. Центральной задачей колледжа в области обеспечения качества подготовки будущих педагогов является достижение высокого рейтинга выпускника через удовлетворение потребности личности в образовательных услугах, обеспечивающих её профессиональное и социальное самоопределение. Для реализации этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, суть которой сводится к освоению новых прикладных компетенций преподавателями, овладению набором техник для передачи опыта, «оказании помощи и поддержки» [1].

Наставничество – длительный, поэтапный, целенаправленный процесс обучения студентов и их личностно-профессионального становления, позволяющий повысить вовлеченность всех субъектов в образовательный процесс, решить задачи инновационной аудиторной и внеаудиторной активности.

Наставником в колледже может быть преподаватель, который, ведет дисциплины общепрофессионального цикла (педагогика, психология) и междисциплинарные курсы профессиональных модулей (методики обучения и организации различных видов деятельности детей), имеет опыт практической и исследовательской деятельности, используя их результаты в работе со студентами. Наставник и наставляемый помогают решать друг другу образовательные, социальные и индивидуальные задачи. Такое понимание роли наставника обуславливает использование модели «преподаватель – студент». На разных курсах обучения студентов и их вхождения в профессиональную деятельность важно правильно распределить роли наставника [2].

Роль наставника-консультанта кажется элементарной, направленной на передачу знаний, демонстрацию особенностей применения методических приемов работы с детьми: объяснить, прокомментировать, показать. Специфика реализации этой роли особая на разных этапах освоения учебного материала. Так, на первых этапах включения студентов в профессиональную практическую деятельность педагог-наставник во время учебной практики знакомит их с особенностями организации различных видов деятельности у детей (учебной, игровой, трудовой и др.). На последующих этапах наставником проводятся консультации аналитического и методического характера для формирования на производственной практике умений планировать и проводить самостоятельно занятия в ДОУ, уроки в начальной школе, что способствует овладению общих и профессиональных компетенций у студентов [3].

Научно-методический характер консультаций проявляется на этапах планирования воспитательно-образовательных мероприятий будущими педагогами. Консультации необходимы для научного обоснования выбора самими студентами методов, содержания, принципов построения развивающих мероприятий. Как показывает практика сотрудничества со студентами, такое понимание наставником роли консультанта дает возможность снять проблему возникновения стрессовых ситуаций у будущих специалистов на этапе самостоятельной реализации запланированных видов деятельности, но остается риск осознания наставляемыми

профессиональной несостоятельности. Одно дело наблюдать за деятельностью опытного учителя или воспитателя во время учебной практики, совсем другое дело – самостоятельно организовывать совместную деятельность с детьми на производственной практике.

Наставник-тьютор создает условия индивидуально-личностного профессионального развития у студентов. Он выступает «архитектором» образовательной среды. Тьюторство от преподавателя-наставника требует умения оказывать своевременную адресную помощь при выполнении индивидуальных, курсовых проектов, исследовательской деятельности, участия в научно-практических конференциях с учетом запросов и интересов наставляемых, а также при различных типах обучаемости у студентов, следуя принципу педагогики: необучаемых не бывает. Можно применить роль тьютора и в работе с одаренными наставляемыми.

В связи с введением обязательной процедуры демонстрационного экзамена как одной из форм итоговой государственной аттестации выпускников колледжа преподаватель-наставник примеряет на себя роль коучера. Коучинг как метод обучения предполагает достижения четко определенных целей, поэтому преподаватель выступает как тренер, помогающий наставляемым студентам готовиться к экзамену. Чтобы выполнить задания комплекта оценочной документации к демонстрационному экзамену, чаще всего приходится применять интегрированный подход из разных профессиональных модулей. Эти моменты предусматривают определенные трудности и осмысление целостности педагогического процесса, что предполагает использование новых алгоритмов при подготовке к экзамену. Те же особенности имеют отношение и к потенциальным участникам конкурсов профессионального мастерства «Профессионалы» по компетенциям «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах». Наставнику-коучеру важно уметь оказывать дозированную помощь, соблюдая требования меры. В противном случае помощь может иметь обратный эффект, восприниматься как жесткий регламент деятельности, постоянный контроль и надзор.

Надо отметить, что различные роли наставника (консультант, тьютор, коучер) не всегда выполняются последовательно, всё будет зависеть от востребованности и пожеланий будущих педагогов, от тех трудностей, которые они испытывают на конкретном этапе вхождения в профессию. Важно помнить, что самая важная роль наставника заключается в укреплении их желания стать компетентными, высококвалифицированными специалистами в сфере образования.

Наставничество при взаимодействии участников образовательного процесса в колледже может иметь обратный характер: «студент – преподаватель». В этом случае вышеуказанные роли сохраняются, но тогда наставляемым становится преподаватель, а студент – наставником. Здесь мы имеем дело с так называемым реверсивным наставничеством. Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество преподавателей и студентов в таких направлениях, как современные технологии обучения, цифровизация и познание современной культуры. В рамках образовательного процесса по специальности Дошкольное образование и Коррекционная педагогика в начальном образовании были выделены

формы реверсивного наставничества: музыкальное и изобразительное творчество, физкультурно-оздоровительная работа, веб-дизайн и мультипликация, взаимодействие аниматора с разновозрастной командой. К примеру, наставник-студент может организовать консультации по составлению сценариев проведения праздников, развлечений в ДОУ, внеклассных воспитательных мероприятий в начальной школе в силу того, что получил художественное, музыкальное или хореографическое образование, занимался в кружках по созданию мультипликации, робототехники в учреждениях дополнительного образования, тогда преподаватель на практических уроках или при подготовке к чемпионатам профессионального мастерства «Профессионалы», «Абилимпикс» располагает оригинальными идеями. Уместно использовать эту роль и при организации Дней самоуправления студентов на учебных занятиях.

Роль наставника-коучера для студента определяется его умением восполнять «пробелы» наставляемого преподавателя в освоении цифровых образовательных ресурсов, в том числе и дистанционно.

Реверсивное наставничество является современным способом развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста. Уникальность такого опыта состоит в том, что студент одновременно становится и наставником (реверсивное наставничество), и наставляемым (традиционная форма передачи опыта).

Таким образом, 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 преподавателей, формирования системы передачи педагогического опыта, знаний, общечеловеческих ценностей наставляемым. Преподаватель-наставник – это инженер, создающий еще никому неизвестный шедевр: нового, молодого, творческого будущего педагога.

Список литературы

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. Соколова Е.И. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «одвайзер» в контексте непрерывного образования / Е.И. Соколова // Непрерывное образование: XXI век. – 2013. – Вып. 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.15393/j5/art.2013.2171> (дата обращения: 01.04.2023).
3. Черноусова Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату / Л.Н. Черноусова // Методист. – 2022. – №8. – С. 27–29.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Бударова Евдокия Георгиевна
мастер производственного обучения

Исаев Евгений Андреевич
мастер производственного обучения

ОГБПОУ «Димитровградский технический колледж»
г. Димитровград, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье уделено внимание внедрению наставничества в реализации программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих по профессии «Маляр строительный» в целях улучшения результатов учебной и практической деятельности обучающихся, оказания помощи студентам с ОВЗ в адаптации к новым условиям, формирования благоприятной психосоциальной среды в коллективе студентов, развития гибких навыков профессиональной деятельности и метакомпетенций у обучающихся.

Ключевые слова: модель наставничества, этапы, жизненные цели, профессионально значимые качества, умения.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. 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 [3].

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.

Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики. Оба толкования отражают основные задачи наставничества в условиях колледжа.

Важно осознавать, что в образовательной организации наставничество является формой активной поддержки студентов, а также ситуативной формой помощи в адаптации обучающихся к новым условиям обучения. Особенно актуальна данная форма в образовательной деятельности в отношении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Специфика задач работы с обучающимися с ОВЗ состоит в подготовке их к самостоятельной жизни, развитии у них личностных качеств, которые помогут в освоении профессиональных навыков, а также «построена» с целью приобретения студентами с ограниченными возможностями здоровья теоретических и особых практических умений,

необходимых для правомерной деятельности на профессиональном уровне, обеспечивающей производственную компетентность работника в дальнейшем.

Ни для кого не секрет, что наставничество необходимо для поддержания профессионального развития любого студента, передачи знаний в направлении наставник – наставляемый, раскрытие индивидуального потенциала, обучающегося с учетом его индивидуальных и личностных особенностей.

В работе с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, нужна, в основном, индивидуальная работа, четкий учет нарушений у студента, знание возможностей компенсации имеющихся проблем. Наиболее уместной для реализации наставничества является работа в рамках учебно-производственной практики.

Приоритетная задача работы педагогов колледжа с обучающимися с ОВЗ состоит в подготовке обучающихся к самостоятельной жизни и труду на производственных предприятиях, а не только на предприятиях, относящихся к системе социального обслуживания.

Другими словами, наша задача не только в обучении студентов с ОВЗ основным социальным навыкам, но их профессиональное становление, такое обучение, которое учитывая их особенности (нарушения) будет способствовать их умению освоить профессию и стать поистине специалистом выбранной профессии.

В чем же задачи учебной практики? Учебная практика ставит своей целью подготовить социально адаптированную личность, способную самостоятельно работать в обычном трудовом коллективе. Учебная практика создает наиболее благоприятные условия для коррекции недостатков, присущих детям с ОВЗ в трудовой и познавательной деятельности.

Рассмотрим вопрос введения наставничества в реализации программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих по профессии «Маляр строительный».

Междисциплинарный курс «Выполнение смежных отделочно-строительных работ» уникален тем, что обучающиеся в рамках курса учатся использовать знания, полученные на других занятиях, в повседневной практической деятельности, что естественно способствует их социализации. Наиболее оптимальными, для реализации активности во время учебной практики, являются групповые и подгрупповые формы работы, к которым и относится наставничество. Именно работа в паре, взаимодействие с другими обучающимися, является первым опытом социализации.

По сравнению с другими методами, наставничество является «индивидуализированным» и одновременно, «практико-ориентированным» методом, однако, он требует больше сил и времени, так как в данном случае большую роль играет индивидуальная траектория развития [1].

В своей деятельности я активно применяю форму наставничества – «студент – студент». Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся с ОВЗ, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени развития и образования, имеет возможности и определенный потенциал организаторских и коммуникативных качеств. Здесь важно «увидеть» именно личные качества студента. В то же время, такая форма лишена субординации, общение ребят происходит на одном уровне, в позиции «рядом», «вместе».

Задачами внедрения формы «студент – студент» являются: улучшение результатов учебной и практической деятельности обучающихся,

помощь студентам в адаптации к новым условиям среды, формирование благоприятной психоэмоциональной среды в коллективе студентов, развитие гибких навыков профессиональной деятельности и метакомпетений у обучающихся, помощь обучающимся с ОВЗ в рамках реализации деятельности по адаптированной образовательной программе.

Наставником становится студент, обладающий хорошими коммуникативными и организаторскими способностями, демонстрирующий хорошие результаты образовательной деятельности или студент, занявший в прошлом чемпионате для людей с ОВЗ призовое место.

Наставляемыми, в таком случае, становятся малоактивные студенты или те, которые впервые принимают участие в подготовке к чемпионату профессионального мастерства.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности при подготовке к чемпионату Абилимпикс, в ходе практической совместной деятельности. Мы внедряем две формы наставничества: наставник – более опытный студент, имеющий определенные навыки, этот студент способен оказать практическую помощь, поддержку в работе над изделием. Второй формой является «разбивка» на пары по случайному принципу и отработка навыков в паре. В этом случае происходит взаимный обмен идеями и навыками, что создает ситуацию общего успеха и появления взаимопонимания. А также учит работать в коллективе, формируя возможность «слышать» и «понимать» другого, что важно при работе с обучающимися с ОВЗ.

Это взаимодействие предусматривает индивидуальную работу наставника с наставляемым по развитию у наставляемого профессионально-значимых качеств и умений, отработка навыков на практике, нахождение наиболее эффективных приемов работы при решении практических задач [2].

Внедрение целевой модели наставничества в ОГБПОУ ДТК предполагает осуществление следующих этапов:

- 1) подготовка наставников-студентов, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- 2) обеспечение формирования непрерывной системы образовательной и практической деятельности, обновление практик наставнической деятельности в соответствии с реализуемыми задачами обучения;
- 3) обеспечение условий для повышения уровня профессиональных навыков и умений наставника и наставляемого;
- 4) трансляция положительного опыта наставничества.

Форма наставничества «студент – студент» позволяет осуществлять:

- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения обучающихся с ОВЗ в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- высокую профессиональную мотивацию;
- конкурсы профессионального мастерства, волонтерское движение.

Список литературы

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук / С.Г. Антипин. – Н. Новгород, 2011. – 24 с.
2. Постовалова В. Макаренко, которого всем нам необходимо знать / В. Постовалова // Народное образование. – 2002. – №10. – С. 196–201.

3. Володина Н. Адаптация персонала: российский комплексной системы / Н. Володина. – М.: Эксмо, 2010 – 240 с.

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

Ващурина Мария Владимировна
заведующая методическим кабинетом
ОГБПОУ «Ульяновский техникум
железнодорожного транспорта»
г. Ульяновск, Ульяновская область

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в настоящее время многие учебные заведения в разных странах внедряют наставнические программы для молодых педагогов. Они понимают, что наставничество может помочь снизить уровень текучести кадров в образовании и повысить уровень профессионализма молодых педагогов.*

***Ключевые слова:** наставничество, ролевая модель, молодой педагог, профессиональный успех.*

Наставничество – это один из ключевых элементов образовательной системы, который направлен на помощь обучающимся, молодым специалистам в их личностном и профессиональном развитии. Роль наставника заключается в том, чтобы помочь им раскрыть свой потенциал и достичь успеха в жизни.

Одним из способов наставничества является использование ролевых моделей. Ролевая модель – это человек, который может стать примером для других людей, показав, каким образом можно достичь успеха в определенной сфере жизни [1, с. 87]).

В системе образования ролевые модели могут быть использованы для того, чтобы помочь обучающимся и молодым специалистам определить свои цели и задачи, а также для того, чтобы дать им понимание того, каким образом они могут достичь успеха в жизни.

Роль наставничества над молодыми педагогами также является важным аспектом в системе образования. Молодые педагоги, только начинающие свою карьеру, могут встретиться с трудностями, которые могут быть связаны как с профессиональной деятельностью, так и с личным развитием. В этом случае наставничество может помочь им получить необходимые знания и навыки, а также повысить уверенность в своих силах [1, с. 95]).

Молодые педагоги могут получить от наставников ценные советы и рекомендации, которые помогут им лучше понимать образовательный процесс и эффективно работать с учениками. Наставники могут помочь молодым педагогам развить свои лидерские качества, улучшить навыки общения и научиться работать в коллективе.

Кроме того, наставничество может помочь молодым педагогам стать более уверенными в своих профессиональных навыках и знаниях. Это

может помочь им лучше приспособиться к работе в современной школе и внедрять инновационные методики обучения [2, с. 132]).

Наставничество может помочь молодым педагогам стать более эффективными и успешными в своей карьере. Они могут получить ценные советы и рекомендации от своих наставников, которые помогут им развиваться и расти в своей профессии.

Кроме того, наставничество над молодыми педагогами может помочь снизить уровень текучести кадров в образовании. Многие молодые педагоги покидают профессию из-за трудностей, связанных с началом карьеры. Наставничество может помочь им преодолеть эти трудности и остаться в профессии.

Важно отметить, что наставничество над молодыми педагогами должно быть основано на взаимном доверии и уважении. Наставники должны быть готовы поделиться своим опытом и знаниями, а молодые педагоги должны быть готовы учиться и принимать конструктивную критику [3, с. 7]).

Наставничество над молодыми педагогами должно быть организовано систематически. Наставники должны иметь достаточно времени и ресурсов, чтобы работать с молодыми педагогами и помогать им развиваться. Кроме того, наставничество над молодыми педагогами может помочь улучшить качество образования. Молодые педагоги, которые получают наставническую поддержку, могут лучше приспособиться к новым методикам обучения, улучшать свои профессиональные навыки и повышать качество своей работы. Это может привести к улучшению учебного процесса и повышению уровня образования в целом.

В настоящее время многие учебные заведения в разных странах внедряют наставнические программы для молодых педагогов. Они понимают, что наставничество может помочь снизить уровень текучести кадров в образовании и повысить уровень профессионализма молодых педагогов.

Наставничество над молодыми педагогами может содействовать инновационному развитию образования. Молодые педагоги, которые получают наставническую поддержку, могут лучше понимать современные требования образования и научиться внедрять новые методики обучения. Это может привести к созданию новых образовательных программ, которые будут соответствовать современным требованиям и потребностям студентов [4, с. 21]).

Наконец, наставничество над молодыми педагогами может помочь сократить разрыв между теорией и практикой. Молодые педагоги, которые получают наставническую поддержку, могут лучше понимать, как применять свои знания и навыки на практике. Это может помочь им лучше подготовить учащихся к жизни в современном мире [5, с. 98]).

Наставничество над молодыми педагогами является важным аспектом в системе образования. Оно может помочь молодым педагогам развиваться в своей профессии, повышать качество образования, содействовать инновационному развитию образования и сокращать разрыв между теорией и практикой. Однако, необходимо учитывать ограничения этого метода обучения и выбирать наставников тщательно, чтобы обеспечить максимальную пользу от этого процесса для всех участников. Оно помогает

молодым педагогам развиваться и расти в своей профессии, повышать уверенность в своих силах и оставаться в профессии. Однако, необходимо учитывать ограничения этого метода обучения и выбирать наставников тщательно, чтобы обеспечить максимальную пользу от этого процесса для всех участников.

Список литературы

1. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> (дата обращения: 17.04.2023).
2. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038> (дата обращения: 17.04.2023).
3. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317> (дата обращения: 17.04.2023).
4. Плиска О. Наставничество / О. Плиска [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434> (дата обращения: 17.04.2023).
5. Щевьева А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. – 2010. – №3. – С. 213–223.

Демидько Евгений Валерьевич
канд. экон. наук, доцент

Тринадцатко Ольга Алексеевна
старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Тихоокеанский
государственный университет»
г. Хабаровск, Хабаровский край

МЕСТО НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема профессионального развития современного педагога. Одно из важных мест в этом процессе занимает наставничество. Необходимость в наставничестве в современных условиях встает особенно остро, так как педагог должен качественно менять содержание образования, внедрять новые методики и технологии в свою профессиональную деятельность. Современная и эффективная система наставничества в образовательной организации должна являться мотиватором для развития и совершенствования молодого педагога, а вместе с ним и всей образовательной организации.*

***Ключевые слова:** наставник, образование, профессиональный рост, профессионализм.*

Современный педагог в своей деятельности должен ориентироваться на профессиональный личностный рост, повышение педагогического мастерства, а также распространение опыта своей профессиональной работы.

Существует большое количество современных форм организации профессионального роста современного педагога. Приведем некоторые из них: повышение квалификации; изучение современных образовательных сайтов и платформ, а также педагогических научных журналов; посещение учебных занятий своих коллег; активное участие в профессиональных педагогических сообществах; участие в педагогических конкурсах, конференциях и т. д.

Также одним из путей повышения своего профессионализма является наставничество.

Наставничество в современных условиях становится важнейшим элементом системы образования. Реализация программы наставничества формирует новую эффективную педагогическую среду, в которой раскрывается потенциал всех участников педагогического процесса: молодых специалистов, педагогов с опытом, обучающихся, родителей или их законных представителей.

Для педагогического сообщества программа наставничества – это фундамент для обогащения и совершенствования опыта.

Проблема наставничества и его места в современном образовании находит свое отражение в научных трудах следующих ученых: В.И. Блинова [1], Е.Ю. Есениной [1], И.С. Сергеева [1], Ф.Ш. Мухаметзяновой [2], Н.Н. Ислановой [2], В.В. Никитиной [3], Н.А. Пименовой [4], Г.Н. Любченко [4], А.А. Усовой [4], Н.А. Ткачёвой [5], А.Б. Фокиной [5], В.В. Туляковой [6] и др.

В.И. Блинов [1], Е.Ю. Есенина [1], И.С. Сергеев [1] определяют, что наставничество невозможно в ходе разовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс и пр.) и требует более длительного взаимодействия наставника и сопровождаемого. Система наставничества может стать важным инструментом повышения качества современного образования.

Ф.Ш. Мухаметзянова [2], Н.Н. Исланова [2] приходят к выводу, что современные условия требуют динамичного развития системы образования, а востребованность в высококвалифицированных педагогах – увеличивается. Следовательно, роль наставничества как неформального вида обучения на рабочем месте, значительно повышается. Поскольку наставничество позволяет в короткие сроки повысить профессионализм и обучить эффективного специалиста для образовательной организации.

В.В. Никитина [3] определяет, что наставничество в современном образовании – это тип подготовки к профессиональной деятельности, при поддержке опытного наставника, что способствует изучению и освоению работы на практике.

Н.А. Пименова [4], Г.Н. Любченко [4], А.А. Усова [4] определяют, что важнейшей задачей системы современного образования является обеспечение качественной подготовки высококвалифицированных специалистов. Это и стало одной из причин поиска новых путей эффективной помощи будущим специалистам для повышения их профессиональной мобильности, конкурентоспособности на рынке труда, что достижимо, в том числе, при помощи реализации системы наставничества

Н.А. Ткачёва [5], А.Б. Фокина [5] приходят к выводу, что наставничество – это совокупность разнообразных видов деятельности, таких как

передача информации, профессионального опыта, развитие профессиональных навыков молодых педагогов. Также целесообразно понимать наставничество как систему, направленную на адаптацию молодых специалистов.

В.В. Тулякова [6] отмечает, что наставничество является востребованным и проверенным механизмом вхождения в профессиональную деятельность образовательной организации, а также профессионального становления молодого специалиста. Задачами наставничества являются интеграция молодого специалиста в профессиональную среду, социализация в ней, преумножение педагогического опыта, мотивация специалистов на творческое педагогическое взаимодействие.

Таким образом, можно сделать вывод, что наставничество – это одна из важнейших форм педагогической деятельности, которая направлена на передачу педагогического опыта, знаний и умений, а также на формирование необходимых профессиональных компетенций молодого специалиста и развитие личностных качеств в процессе совместной деятельности с наставником.

К некоторым задачам наставничества можно отнести:

1) подготовка молодого специалиста к самостоятельной и продуктивной деятельности;

2) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

3) создание условий для повышения квалификации педагогов.

Проведенный анализ научных трудов показал, что наставничество рассматривается как современная перспективная образовательная технология, которая позволяет качественно передавать знания, формировать необходимые профессиональные умения и навыки.

Также необходимо отметить, что программа наставничества является одной из универсальных технологий, позволяющих осуществлять образовательную деятельность в области личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Список 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. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyi-instrument> (дата обращения: 19.03.2023).

2. Мухаметзянова Ф.Ш. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-mehanizmpodderzhki-professionalnogo-razvitiya-pedagogov> (дата обращения: 19.03.2023).

3. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – №6 (15) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 19.03.2023).

4. Пименова Н.А. Проектирование системы наставничества в профессиональной образовательной организации / Н.А. Пименова, Г.Н. Любченко, А.А. Усова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2018. – №1 (39). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-sistemy-nastavnichestva-v-professionalnoy-obrazovatelnoy-organizatsii> (дата обращения: 19.03.2023).

5. Ткачёва Н.А. К вопросу о потенциале наставничества / Н.А. Ткачёва, А.Б. Фокина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №1–2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19762> (дата обращения: 19.03.2023).

6. Тулякова В.В. Риски организации наставничества в школе / В.В. Тулякова // Молодой ученый. – 2020. – №24 (314). – С. 435–437 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/314/71698/> (дата обращения: 19.03.2023).

Денисова Татьяна Евгеньевна

преподаватель

Абайдулова Оразбахт Гельдыевна

преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский
социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ НА УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЯХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В РАЗВИТИИ КЛЮЧЕВЫХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

***Аннотация:** в статье дается описание активных форм, технологий и приемов работы на учебных занятиях иностранного языка, которые способствуют развитию ключевых навыков, таких как работа в учебных парах, команде, коммуникация и критическое мышление. Авторы отмечают, что формирование правильной организации обучения иностранному языку на занятиях способствует активизации познавательного и образовательного интереса студентов, развивает память, внимание, творческие способности.*

***Ключевые слова:** игры, игровые технологии, активизация познавательного интереса студентов, активизация образовательного интереса студентов, активизация речевой деятельности.*

Государственная образовательная политика в области обучения иностранным языкам основывается на признании важности развития языков на территории России. Этому способствует открытость нашего общества, вхождение его в мировое сообщество, развитие и укрепление межгосударственных, политических, экономических, культурных связей, интернационализации всех сфер жизни в нашей стране. Поэтому иностранные языки становятся реально востребованными в современном обществе.

Иностранный язык – один из основных языков межнационального общения. Изучая иностранный язык, можно иметь возможность читать

литературу в оригинале, так как переводы в полной мере не могут продемонстрировать все достижения иностранной литературы. Люди, говорящие на иностранном языке, укрепляют отношения с деловыми партнерами в разных странах. Иностранный язык даёт возможность узнать мир. Тот, кто изучает иностранные языки, открывает для себя важную духовную, экономическую и историко-культурную сферу жизни центральной Европы.

Необходимо подчеркнуть, что при изучении любого иностранного языка, человек тренирует свою память, кроме того, он обогащает свой родной язык. Исходя из всего вышеизложенного, становится понятным, почему доминирующее значение отдаётся иностранному языку. Но сегодня образованность человека определяется не только специальными (предметными) знаниями, а также его разносторонним развитием как личности, к самостоятельному жизненному выбору, к самообразованию и самосовершенствованию. Образовательный процесс должен быть направлен не только на передачу предметных знаний, умений и навыков, но и на разноплановое развитие обучающегося, раскрытие его творческих возможностей, таких качеств личностей, как инициативность, фантазия, самобытность, самостоятельность, т. е. на развитие индивидуальности человека. Современный урок иностранного языка характеризуется большой интенсивностью и требует от студентов концентрации внимания, напряжения сил. Быстрая утомляемость на уроках иностранного языка вызвана ещё и спецификой предмета: необходимостью в большом количестве тренировочных упражнений. Созданию творческой обстановки, развитию памяти и мышления, тренировке речевых навыков, отработке лексики способствуют игры, песни, заинтересованность чем-нибудь новым, необычным [2].

Данным фактом обуславливается актуальность избранной темы. Владение иностранным языком становится важным и обязательным компонентом в характеристике специалиста (данное требование выдвигается при трудоустройстве). В связи с этим, изучению иностранного языка в школьном возрасте, в колледже, в высшем учебном заведении, уделяется много внимания. Использование активных форм и приемов работы, формирование правильной организации обучения иностранному языку на занятиях в колледже, способствует активизации познавательного и образовательного интереса студентов.

Одной из важнейших форм изучения языка является *игра*. Игры, игровые моменты (ролевые, имитационные, дидактические) на личное или командное первенство, на конкурсы, требующие мобилизации умственных сил, игры, способствующие отдыху, вызывающие положительные эмоции, лёгкость и удовольствие. Ведь с помощью игры обучающийся познаёт мир, изучает новые предметы и явления. Известно насколько игра многогранна, она обучает, развивает, воспитывает, социализирует, развлекает и даёт отдых. Игра в обучении – один из основных элементов, который позволяет мотивировать, она требует и вызывает у участников инициативу, настойчивость, творческий подход, воображение, устремленность. Включение в структуру урока игровых моментов может быть использовано для снятия усталости и для развития личностной свободы и раскованности ребят, особенно слабых и неуверенных в себе [1].

В методической литературе описано большое количество игровых сюжетов, представлены классификации, рассматривающие в основном общепедагогические аспекты игровых способов обучения. Отношение учителей к игровым технологиям неодинаково: одни используют их очень активно, считая результативными, другие – предпочитают классические формы учебного процесса. Для дальнейшего развития игровых технологий и более полного использования их педагогических возможностей, большое внимание уделяется мнению обучающихся и преподавателей о педагогических играх.

Активные формы обучения, в том числе и игровые, получили в последнее время широкое применение на уроках различных предметов. Использование игр в обучении решает множество задач. Они развивают познавательный интерес к предмету, активизируют учебную деятельность учащихся на уроках, способствуют становлению творческой личности студента, так как многие из игр часто предполагают проблемный характер обучения, ибо есть исходный вопрос, на который надо дать ответ, а пути решения не ясны [2].

Каждый возрастной период характеризуется своим типом ведущей деятельности.

Игра в поговорки и пословицы. С успехом используем на уроках поговорки и пословицы для расширения кругозора и для обогащения словарного запаса. Методика работы с поговорками разнообразна. Ниже предлагаются несколько игр, используемых на уроках.

1. *Игра «За круглым столом»* У студентов старших курсов по программе предусмотрены профессионально-направленные темы. Одной из них является тема «Личность учителя». Студенты должны составить диалог, используя в диалоге известные пословицы и поговорки. Например, «Знание – сила»; «Повторение – мать учения». Завершается беседа высказыванием учителя, правильно ли студенты использовали пословицы и поговорки в данном диалоге.

2. *Преподаватель может начать поговорку, а студенты заканчивают её.* Дается ряд пословиц, студенты должны правильно написать конец этой пословицы.

3. *Студенты должны быстро найти русские эквиваленты пословицам.*

– Ohne Fleiss kein Preis. Без труда не выловишь и рыбку из пруда.

– Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen. Кто не работает, тот не ест.

– Wie die Arbeit, so der Lohn. Как поработаешь, так и поешь.

Такой вид работы с пословицами можно проводить по любой теме.

4. С помощью ключевых слов и выражений студенты составляют монолог/диалог и заканчивают его соответствующей пословицей.

5. *Игра «Расшифруй пословицу»*

На плакате зашифрована пословица – 396183604434,724483504434

Команды получают код для расшифровки – 0 – i; 1 – t; 2 – a; 3 – e; 4 – n; 5 – g; 6 – s; 7 – d; 8 – b; 9 – r. Ключ: Erst besinnen, dann beginnen. (Семь раз отмерь, один раз отрежь). В данной игре побеждает команда, которая выполнит задание правильно и быстрее соперников.

Авторы считают, каждая игра наделена речевой задачей, мотивом, целью речевого действия и образцами общения. Использование

коммуникативных игр позволяет подчинить процесс овладения иноязычным материалом, решению внеязыковых задач общения, а именно развивать основы коммуникативной компетенции, которая предполагает наличие у студентов не только практических умений, но и определенных качеств личности: общительности, раскованности, желания вступить в контакт, умения взаимодействовать в коллективе.

В нашей работе много хороших традиций. Ежегодно со студентами проводится – праздник «Рождество шагает по планете», все студенты 1–4 курсов участвуют в Неделе иностранных языков, которая предполагает конкурсы-чтецов на изучаемом языке, стенгазет, творческих работ и поделок, инсценировок и т. д. По завершению изучения темы, если это позволяет тема, то студенты готовят презентации о культуре страны изучаемого языка, её достопримечательностях, городах, традициях и обычаях. На уроке студенты представляют презентации и рассказывают о данной теме фронтально или в группах. На уроках очень часто проводятся ролевые игры. Внеурочная работа способствует расширению сферы применения знаний, умений и навыков, приобретенных в обязательном курсе, расширению языковой среды. Одним из путей оптимизации процесса обучения иностранному языку, повышения познавательного интереса является использование на уроках изучаемого языка поэтических текстов [2].

Авторы учебников нового поколения по иностранному языку включают в содержание учебного материала стихи, что позволяет учителю задействовать творческий потенциал студента.

Поэтический материал представляет собой «пластичский материал», из которого можно создать все. В игре слова можно изменять, преобразовывать, совершенствовать, т. е. учиться «чувствовать слово», его многозначность. Работу со стихами можно применять на всех этапах обучения языку.

Важную роль в учебном процессе играют педагогические технологии, они позволяют приспособить теорию к практике, а также помогают педагогу сделать свою работу более результативной. Общей целью всех технологий является достижение гарантированных результатов в обучении и воспитании, при этом с наименьшими затратами времени, средств, физических и интеллектуальных сил. Игра только внешне кажется беззаботной и легкой. А на самом деле она властно требует, чтобы играющий отдал ей максимум своей энергии, ума, выдержки, самостоятельности.

Эта тема сейчас очень актуальна в мировом образовании, так как, результаты, которые педагоги достигают с помощью использования различных технологий, очень впечатляют. Существует огромное количество педагогических технологий и каждая из них по- своему актуальна и полезна, но, наверное, самые успешные из них – это игровые технологии. Также это одно из наиболее эффективных средств активизации, вовлекающее участников в игровую деятельность за счет содержательной природы самой игровой ситуации, и способное вызывать у них высокое эмоциональное и физическое напряжение, игра – это также преимущественно коллективная форма деятельности, что позволяет развивать свои коммуникативные навыки и учиться работать в команде. Таким образом, игра является неотъемлемой частью учебной деятельностью обучающихся. На учебных занятиях по иностранному языку мы используем также региональный

компонент, изучаем достопримечательности Ульяновска. Студенты пишут рефераты, готовят презентации о родном городе, рассказывают об известных достопримечательностях, знаменитых людях родного края, составляют рассказы и диалоги по данной теме.

Диагностика результатов обучения показала, что на уроках, где регулярно проводятся игры, выше успеваемость обучающихся. По окончании изучения тем проводятся срезы, тестирование, с целью выяснения уровня усвоения материала. Результаты показывают, что обучающиеся значительно лучше усваивают те темы, в которых используются игры.

Список литературы

1. Жуковская Р.И. Игра и её педагогическое значение / Р.И. Жуковская. – М.: Педагогика, 1975. – 112 с.

2. Коньшева А.В. Игровой метод в обучении иностранному языку / А.В. Коньшева. – СПб.: КАРО, 2006. – 192 с.

Дьякова Ольга Владимировна
воспитатель

Исаева Марина Васильевна
воспитатель

Смирнова Светлана Евгеньевна
воспитатель

АНО ДО «Планета детства «Лада»
Д/С №189 «Спутник»
г. Тольятти, Самарская область

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются основы организации наставничества в дошкольной образовательной организации. Описаны мероприятия, проводимые педагогом-наставником для эффективного вхождения молодого педагога в должность. Сделан акцент на формируемых компетенциях молодого педагога в процессе работы с наставником.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой педагог.

В теории и практике управления дошкольной образовательной организацией часто затрагивается вопрос нехватки квалифицированных кадров. В связи с этим организациями разрабатываются программы сопровождения молодых специалистов. Внедрение системы наставничества позволяет своевременно оказывать помощь в решении рабочих вопросов и повышает эффективность работы молодых специалистов.

Наставничество в детском саду – это процесс, в котором опытный и заботливый взрослый (наставник) помогает молодому, малоопытному педагогу адаптироваться к новым условиям труда [2].

В рамках наставничества, наставник обычно работает со своими подопечными в группе или индивидуально. Наставник проводит различные мероприятия для развития когнитивных, социальных и эмоциональных

навыков, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста.

Один из аспектов наставничества в детском саду – это создание доверительных отношений между наставником и малоопытным педагогом. Наставник должен понимать наставляемого и проявлять эмпатию, уметь слушать и слышать, понимать чувства и эмоции.

Наставничество в детском саду – это методика, которая предполагает использование опыта и знаний опытных педагогов для его транслирования малоопытным коллегам. Такая работа предполагает наблюдение за работой опытных педагогов и обсуждение результатов работы малоопытных педагогов, а также обучение новым методикам, которые позволят повысить качество образовательного процесса.

В АНО ДО «Планета детства «Лада» детский сад №189 «Спутник» разработана система наставничества. За вновь прибывшем молодым педагогом закрепляется педагог-наставник, который сопровождает его профессиональную деятельность. Наставничество реализуется через индивидуальную форму.

Основная цель наставничества – помочь новым педагогам быстрее принять новые условия работы, избежать ошибок в профессиональной деятельности, а также повысить качество образования детей в детском саду.

Наставник проводит различные мероприятия, которые помогают молодым педагогам повысить свои профессиональные навыки и повысить эффективность своей работы.

Наставником проводятся индивидуальные консультации. В ходе такого взаимодействия наставник помогает молодому педагогу раскрыть свои профессиональные навыки и повысить свою компетентность в работе с детьми.

Наставником оказывается помощь в создании развивающей предметно-пространственной среды в группе детского сада. Например, должны учитываться возрастные и индивидуальные особенности каждого ребенка, а также обеспечиваться наличие необходимых ресурсов и материалов. Обстановка в группе должна быть уютной и безопасной. Молодой педагог должен обеспечить комфортные условия пребывания для детей в группе, а также обеспечить их безопасность. Для этого наставник рекомендует использовать специальную мебель, игровые элементы, ковры, чтобы создать разнообразные зоны, где дети могут свободно играть, общаться и развиваться.

Наставником проводятся консультации по организации интересных и разнообразных игр и занятий с детьми. Молодой педагог должен уметь создавать условия для развития разных видов деятельности детей, таких как творческая деятельность, игры на свежем воздухе, музыкальные занятия и т. д.

Педагог-наставник побуждает молодого педагога к развитию детской самостоятельности и исследовательской деятельности. Молодой педагог должен создать условия, чтобы дети могли самостоятельно исследовать окружающий мир, экспериментировать и учиться новым вещам. Для этого предлагается использовать различные материалы и игрушки, которые будут стимулировать детей к самостоятельным исследованиям.

Использование современных технологий и обучающих программ позволяет молодому педагогу использовать современные технологии и обучающие программы в работе с детьми, которые способствуют всестороннему развитию. Например, педагоги осваивают особенности работы с интерактивными досками, современными компьютерами и планшетами для организации образовательного процесса с детьми [3].

Одним из самых важных показателей эффективности работы педагога является взаимодействие с родителями. Воспитатель должен поддерживать активное взаимодействие с родителями, чтобы создать благоприятную образовательную среду для детей. Родители могут помочь воспитателю в решении многих вопросов, поэтому важно развивать навык общения с родителями детей. Здесь также педагог – наставник организует мастер-классы, практикумы, круглые столы, где демонстрирует молодому педагогу конкретные приемы работы с родителями.

Образовательная деятельность с детьми в детском саду – это комплекс различных мероприятий, направленных на развитие детей и подготовку их к школьному обучению. Она может использоваться как в рамках общеобразовательной программы, так и для дополнительных занятий. Приведем пример советов от наставников для молодых педагогов, как проводить образовательную деятельность с детьми в детском саду:

- необходимо учитывать особенности детей: каждый ребенок уникален и имеет свои особенности. Важно принимать это при ежедневной образовательной деятельности. Необходимо ставить перед детьми задачи, учитывая их возраст, интересы и потребности;

- планирование: педагог должен заранее спланировать образовательную деятельность, продумать этапы, дидактический и демонстрационный материал, продумать свою речь [1].

Воспитатель в детском саду должен обладать определенными компетенциями, которые помогут ему в полной мере реализовать свою профессиональную деятельность:

- педагогическая компетенция. Воспитатель должен обладать знаниями о педагогических методах и технологиях, способах организации образовательного процесса, о возрастных особенностях и потребностях детей разного возраста;

- культурная компетенция. Воспитатель должен обладать знаниями и навыками, необходимыми для эффективного взаимодействия с представителями разных культур и национальностей, проявлять уважение к их традициям;

- коммуникативная компетенция – это одна из важнейших компетенций педагога, которая представляет собой способность устанавливать эффективное взаимодействие с детьми, родителями и коллегами.

Она включает в себя следующие аспекты:

- умение слушать и понимать. Педагог должен проявлять уважение к мнению детей, родителей и коллег, уметь слушать и понимать их, а также проявлять эмпатию и сопереживание;

- умение делового общения, объяснения, убеждения. Воспитатель должен уметь грамотно и доступно объяснять материал детям,

использовать ясную и точную речь, учитывать особенности возраста и психологического развития;

– навыки невербальной коммуникации. Воспитатель должен уметь использовать жесты, мимику и другие невербальные средства для установления эмоционального контакта с детьми, улучшения понимания и восприятия информации;

– умение решать конфликты. Воспитатель должен уметь находить компромиссы в сложных ситуациях, разрешать конфликты и способствовать установлению конструктивного диалога [2].

Коммуникативная компетенция является важной составляющей профессиональной компетентности воспитателя и способствует успешной реализации его профессиональных задач.

Таким образом, реализация наставничества в дошкольной образовательной организации позволяет решить задачи адаптации молодого педагога к условиям труда.

Список литературы

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №3 (19). – С. 18–26.

2. 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.

3. Еремина Т.Н. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки / Т.Н. Еремина // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – №9. – С. 40–50.

Егорова Татьяна Васильевна

учитель

ГБОУ СОШ №555

с углубленным изучением английского языка
«Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга
г. Санкт-Петербург

НАСТАВНИЧЕСТВО УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ

Аннотация: 2023 год Указом Президента России В.В. Путина объявлен Годом педагога и наставника. Все мероприятия направлены на повышение престижа профессии учителя, на привлечение в школу молодых педагогов. Опытные учителя помогают молодым реализоваться в профессии. Наставничество может быть представлено как в формате «преподаватель – преподаватель», так и в формате «учитель – ученик». Весь учебный процесс нацелен на активность и самостоятельность обучающихся в получении знаний, закрепленных положениями ФГОС. В статье показана реализация наставничества при организации проектной деятельности по русскому языку.

Ключевые слова: наставничество, проектный метод, учитель, ученик, исследование, гипотеза, диалог, развитие личности, творческая деятельность.

Учителя и наставники – основа школы. Какие нравственные основы заложит учитель в своего ученика, таким и будет ученик. Использование модели наставничества «учитель – ученик» приобрело большое значение в связи с тем, что обучающиеся 9-х и 11-х классов пишут проекты. Обучение имеет специальные методы, включающие детей в самостоятельный поиск под руководством наставника: создание проблемных ситуаций, метод решения учебных задач, учебный диалог, обеспечение добрых, доверительных отношений между учителем и учащимся. Обучение ребёнка в данной системе понимается как общее развитие личности.

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого ученика, с которым учитель сотрудничает. Форма организации – личностно-ориентированный образовательный и воспитательный процесс. Это предполагает самостоятельную поисковую, исследовательскую, творческую деятельность обучающихся по построению собственных знаний и личностных смыслов. Учитель-наставник оказывает помощь в раскрытии возможностей саморазвития и социализации учащегося не только в рамках урока, но и во внеурочной работе. Важно подчеркнуть единство исследовательской и проектной деятельности. Ученик не только знакомится с литературой по теме своей работы, но и указывает на актуальность проекта, на методы получения информации, ее обработку и анализ. Создает продукт и объясняет его практическую значимость.

Я поделюсь опытом работы над проектом по русскому языку «СМС-сокращения в русском языке». Проект создала учащаяся 9-го класса. На первом этапе сотрудничества нужно было определить тему. Тему предложила сама ученица. Она создала анкету для обучающихся 9В класса, которая состояла из четырех вопросов:

1. Зарегистрирован ли ты в социальных сетях?
2. Для чего вы общаетесь в соц. сетях?
3. Используешь ли ты сокращения или изменения слов в своих сообщениях?
4. Как ты относишься к подобным изменениям слов?

Гипотеза: подростки используют СМС-сокращения каждый день, именно поэтому СМС-сокращения становятся все более и более известными и распространенными.

Именно на этом этапе были определены цели и задачи проекта, его актуальность. Обозначен объект исследования.

Цели: изучение современных сокращений в русском языке, используемых для СМС-переписки и интернет-обращений; создание брошюры СМС-сокращений для расшифровки сокращений слов в русском языке. Обогащение словаря обучающихся и развитие творческих способностей. Воспитание культуры общения, развитие умения самостоятельного решения задач. Формирование компетенций согласно требованиям ФГОС. Воспитание любви к русскому языку, к культуре своего народа.

Задачи:

- 1) изучить типы СМС-сокращений в русском языке;

- 2) составить классификацию сокращений;
- 3) создать брошюру популярных СМС-сокращений.

Актуальность: данная тема актуальна, это связано в первую очередь с необходимостью экономии времени. Телефон, телевидение, Интернет и мобильная связь делают скорость распространения информации очень быстрой. Телефон – не только средство общения, но и средство для быстрого обмена сообщениями, которые могут быть представлены не только словами, но и символами.

Объект исследования: СМС-сокращения в русском языке.

Затем нужно было составить план работы над проектом: маршрут исследования, последовательность этапов.

Этапы работы над проектом:

1) изучение информации о самых популярных СМС-сокращениях в русском языке;

2) составление классификации СМС-сокращений;

3) подготовка и создание брошюры СМС-сокращений.

Методы и приемы работы над проектом:

1) работа с источниками: книги и Интернет;

2) сравнительно-сопоставительный анализ;

3) работа в графическом и текстовом редакторе.

Продукт: создание брошюры СМС-сокращений.

В ходе работы над проектом был сделан акцент на формы виртуального общения и манеру общения в социальных сетях.

Формы виртуального общения: чаты, форумы, электронная почта, блоги.

SMS – наиболее доступное средство виртуального общения. Максимум информации за минимальное количество времени. Основные правила орфографии и пунктуации игнорируются.

Особое место в социальных сетях занимает манера общения. Общение становится предельно упрощенным. К плюсам можно отнести передачу большего количества информации за минимальное количество времени; возможность передачи информации при недоступности адресата; возможность научиться лаконично и четко формулировать свои мысли; одновременную передачу информации и эмоций.

Среди отрицательных характеристик использования словарных сокращений можно выделить затруднения в понимании содержания текста и пренебрежение правилами русского языка: грамматики, орфографии и пунктуации.

Язык, используемый в чатах, популярен среди молодежи. Они пользуются им, потому что это дает чувство принадлежности к какой-то социальной группе. Сторонники языка чатов подчеркивают его гибкость, отсутствие ограничений при его использовании,

Плюсы SMS-связи:

– быстро, удобно, СМС-связь не зависит от расстояния между людьми;

– наглядно-эмоциональное окрашивание речи;

– секретность информации;

– возможность научиться формулировать свои мысли.

Минусы SMS-связи:

- затруднение при понимании текста;
- ограниченное количество символов;
- пренебрежение правилами грамматики русского языка.

Вывод

SMS-сообщения служат средством общения. Это явление закономерно, так как язык постоянно совершенствуется, появляются новые языковые явления. Сложно сказать, положительное или отрицательное явление SMS. Но факт существования нового языка общения признать необходимо.

Результатом работы наставничества «учитель – ученик» стала защита проекта, создание презентации, оформление брошюры «СМС-сокращения в русском языке».

Список литературы

1. Волкова Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся / Н.А. Волкова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 71–74.
2. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н.Н. Журавлева // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – №2. – С. 14–22.
3. Лубенникова С.А. Наставнические практики в школьных экологических проектах / С.А. Лубенникова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 13–17.
4. Полат Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева. – М., 2004.
5. Поливанова К.Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя / К.Н. Поливанова. – М., 2008. – 192 с.
6. Рыжкова И.В. Наставничество как пространство развития исследовательских компетенций обучающихся / И.В. Рыжкова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 7–12.
7. Сасарина Е.Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? / Е.Е. Сасарина // Директор школы. – 2022. – №8. – С. 15–22.
8. Смулаковская Р.Л. Проектно-исследовательская деятельность учащихся по русскому языку / Р.Л. Смулаковская, Е.М. Иванова // Русский язык в школе. – 2018. – №7. – С. 3–11.
9. Ушаков К.М. Кураторская методика: с чем ее едят? / К.М. Ушаков // Директор школы. – 2022. – №1. – С. 14–20.

Зайцева Тамара Юрьевна
методист

Сорокина Ирина Станиславовна
преподаватель

Иванова Виктория Олеговна
преподаватель

СПб ГБПОУ «Колледж отраслевых
технологий «Краснодеревец»
г. Санкт-Петербург

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

***Аннотация:** в статье определены подходы к мониторингу процессов внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях; представлены сильные и слабые стороны, угрозы и возможности, возникающие при реализации программ наставничества.*

***Ключевые слова:** результативность, мониторинг, система наставничества, оценка качества реализации программы наставничества, критерии, показатели, SWOT-анализ, сильные стороны, слабые стороны, риски, возможности.*

Планируемые, или ожидаемые, результаты какой-либо деятельности всегда направлены на некий желаемый образ будущего. Планируемые результаты реализации системы наставничества педагогических работников коррелируют с ее целями. Соотношение между планируемыми и достигнутыми результатами определяет результативность внедрения системы наставничества педагогических работников.

Оценка результативности внедрения системы осуществляет куратор реализации программ наставничества по направлению «педагог – педагог» (заместитель директора по учебно-методической работе). Для определения результативности внедрения системы наставничества используется система мониторинга. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг реализации программ наставничества предполагает отслеживание выполнения запланированных мероприятий по освоению нового опыта, знаний, компетенций, метакомпетенций и ценностей, обеспечивающих максимально полное раскрытие потенциала наставляемого педагога для успешной его профессиональной самореализации, а также сбора и обработки информации, которая позволяет принимать решения о результативности наставничества [2, с. 42].

Процесс мониторинга включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй – по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы параметры наставничества фиксируются дважды.

Мониторинг результативности реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации [1, с. 16].

Среди задач, решаемых мониторингом, можно выделить следующие:

– определение условий эффективного наставничества (нормативных, правовых, управленческих, кадровых, организационно-педагогических, финансово-экономических, учебно-методических);

– определение реализуемых форм наставничества;

– определение доли вовлеченности педагогических работников в процесс наставничества;

– охват педагогов формальным, неформальным и информальным наставничеством как в роли наставников, так и в роли наставляемых;

– удовлетворенность педагогических работников, в отношении которых осуществлялось наставничество, собственным профессиональным развитием в ходе работы с наставником;

– экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения требований к личности наставника;

– анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;

– сравнение характеристик затруднений педагогов «на входе» и «на выходе» реализации программы наставничества;

– определение положительных и отрицательных элементов наставничества.

Оценка качества реализации программы наставничества направлена на изучение сильных и слабых сторон, качества совместной работы наставнических пар «Наставник-наставляемый», выявление соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам модели наставничества.

Сбор данных для мониторинга осуществляется посредством анкетирования, которое используется для построения SWOT-анализа. Он предоставляет информацию, которая отражает четыре выделенных параметра: сильные и слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы. Метод анкетирования, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника программы наставничества [1, с. 16].

В процессе мониторинга реализации программы наставничества выявляют сильные и слабые стороны, риски и возможности.

При мониторинге результативности реализации программы наставничества в нашем колледже среди сильных сторон мы определили следующие:

– повышение уровня удовлетворенности педагогами собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление начинающих педагогов в колледже;
- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- снижение педагогических дефицитов и затруднений у участников системы наставничества;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия.

Среди слабых сторон определили:

- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.

Среди рисков можно выделить следующие:

- отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста;
- высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
- недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

Среди возможностей можно выделить следующие:

- разработка банка персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление начинающих педагогов на рабочем месте.

Другим результатом мониторинга являются данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации на наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник – наставляемый.

Результаты мониторинга формируются в отчет о результативности реализации программы наставничества в виде статистического анализа собранных данных (качественное и количественное описание проведенных исследований, визуализация в графической форме).

Список литературы

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Абрамовских Т.А. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель – учитель»: методические рекомендации / Т.А. Абрамовских, А.В. Коптелов, А.В. Машуков. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

Зубкова Ольга Сергеевна

преподаватель

ОГБПОУ «Ульяновский техникум
отраслевых технологий и дизайна»
г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация:** статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в образовательном учреждении. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.*

***Ключевые слова:** наставник, наставляемый, наставничество, ментор, менторство, менторинг, компетентность, педагог, молодой педагог, опыт.*

*Наставничество – это инвестиция
в долгосрочное развитие организации,
в ее «здоровье».*

Дэвид Майстер

В Российской Федерации 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Президент Российской Федерации В.В. Путин на Совместном заседании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны отметил, что «...это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

В широком смысле наставничество – это способ передачи знаний и опыта более опытного человека менее опытному.

Наставничество в педагогике имеет свою многовековую историю развития. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. У сына Одиссея Телемаха был мудрый советник Ментор, пользовавшийся всеобщим доверием. Отсюда появился термин «ментор» или наставник [3].

Немаловажную роль наставничество играло и в становлении российской педагогики. Наставниками именовались лучшие и опытнейшие учителя, среди них Л.С. Выготский, А.С. Макаренко, В.В. Сухомлинский, которые сами были прекрасными наставниками и пропагандировали роль наставничества в обучении и воспитании подрастающего поколения.

С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам и компетенциям педагога. Именно перед современным педагогом стоит главнейшая задача – воспитание всесторонне развитой, творческой личности, способной к плодотворной деятельности в новых условиях. Важно поддерживать молодого педагога, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его личных качеств и профессиональной подготовки, но и от того, в какой коллектив он попадет, какую методическую помощь окажут, какие условия работы ему создадут. В связи с этим очень важна деятельность администрации образовательного учреждения по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствует процессу становления молодого педагога, его адаптации к профессиональной деятельности. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования на начинающего педагогического работника [2].

Концепцией совершенствования российского образования поставлены весьма серьезные задачи: повышение качества образования, создание необходимых условий для развития личностного потенциала обучающегося. Поэтому остро стоит необходимость в высококвалифицированных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие изменения, мыслящих перспективно, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты [2].

Каково же значение термина «наставничество» в современном понимании?

Наставничество или менторство – обучение посредством предоставления обучаемому в разных видах модели действий и их корректировки посредством обратной связи [1].

Наставничество или менторинг – это один из способов обучения персонала, когда более опытный работник делится своими знаниями, умениями и навыками с начинающим сотрудником на протяжении определенного времени [1].

Преимуществом наставничества является возможность обучения непосредственно на рабочем месте. Менторинг бывает персональным, групповым, коллективным. Чаще всего используется персональный менторинг, при котором один наставник ведет одного сотрудника. Это еще один плюс наставничества. Реже встречается групповой менторинг, когда один наставник ведет группу сотрудников, или коллективный, когда несколько наставников на одного или группу сотрудников [1].

Реализация формы наставничества в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ульяновский техникум отраслевых технологий и дизайна» (далее также – ОГБПОУ УТОТиД) осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества для педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Ульяновской области, утвержденным приказом Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области от 03.11.2022 года №29. Кроме того в состав нормативно-правовой базы, на которой основывается организация наставничества в ОГБПОУ УТОТиД, входят «План мероприятий (дорожная карта) по внедрению системы наставничества педагогических работников Ульяновской области на 2022–2024 годы», «Положение о реализации программы (системы) наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский техникум отраслевых технологий и дизайна».

В ОГБПОУ УТОТиД применяются различные формы наставничества, в том числе форма «педагог – педагог», которая предполагает взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку. Цель такой формы наставничества – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессиональной компетенции и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри профессиональной образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются развитие профессиональных компетенций педагогического работника; оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогических работников к условиям осуществления педагогической деятельности ОГБПОУ УТОТиД, ознакомление с традициями и укладом жизни техникума, а также преодоление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировка начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ускорение процесса профессионального становления преподавателя [2].

При реализации формы наставничества «педагог-педагог» в ОГБПОУ УТОТиД мною было осуществлено менторство в отношении молодого специалиста, преподавателя русского языка и литературы. После знакомства с молодым педагогом и построения доверительных отношений, мною было определено, что стало основанием для выбора ею профессии педагога. Кроме того была выявлена информация о её увлечениях и интересах.

Для выстраивания «траектории», по которой будет двигаться молодой педагог, был составлен план работы педагога-наставника, при этом планируемая деятельность носит направляющий, рекомендательный характер. Для достижения максимального результата, для целостности и

завершённости проделанной работы определен срок реализации программы – 3 года.

Целью первого года работы является создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях УТОТиД, успешное закрепление в профессии.

Задачи первого года работы: помощь в адаптации к новым условиям трудовой деятельности; определение уровня профессиональной подготовки; выявление затруднений в педагогической практике и оказание методической помощи; создание условий для развития профессиональных навыков и компетенций молодого педагога, а именно: применение различных форм и средств обучения и воспитания, способов общения с обучающимися; развитие потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию, повышение профессиональной компетентности педагога.

Планируемые результаты: адаптация молодого педагога в учреждении; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с обучающимися, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности и повышение профессиональной компетентности молодого педагога. Правильно подобранные мною формы методического сопровождения позволили молодому педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты и организаторские возможности [4].

В результате первого года наставничества были достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в течение года были применены такие эффективные формы взаимодействия с молодым специалистом, как анкетирование, индивидуальные беседы, консультирование, анализ ситуаций, личное лидерство.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в первые годы работы в техникуме. Постепенно у наставляемого складывается своя система работы, появляются собственные разработки, внедряются новые технологии.

Новый этап работы на правлен на развитие профессиональных и деловых компетенций молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному плану профессионального развития на второй год взаимодействия, целью которого является профессиональной компетентности, потенциала и уровня молодого педагога, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи второго года работы: работа над повышением компетентности в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала

обучающихся; направление работы на изучение и практическое применение эффективных методов работы с обучающимися с разным уровнем мотивации; осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах; выступление с докладами на педагогических советах и методических объединениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Прогнозируемые результаты: совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности; использование в работе современных педагогических технологий; приобретение опыта через участие в профессиональных конкурсах.

Наступает период развития профессиональных компетенций, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля в работе. Необходимо отметить, что эффективность процесса наставничества определяется анализом выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Исходя из результатов своей работы в качестве наставника, прихожу к следующему выводу. Итогом правильной организации деятельности наставника является высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации, а также уверенность в собственных силах, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, повышение профессиональной компетентности как молодого педагога, так и наставника. Все это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, квалифицированные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

Что мне дала работа в этом направлении? В первую очередь, большой опыт в формировании представления понятия наставничества, его задач и механизмов. Это помогло мне систематизировать и структурировать собственные знания и опыт, расширить набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. Развитие собственных навыков управления, переговоров, выступлений – это также положительная сторона участия в проекте и программе.

Наставничество – это взаимовыгодное сотрудничество. Опыт наставника и свежие взгляды на учебный процесс молодого подопечного – это успешный и сильный тандем качественного предпрофильного образования и роста профессионального мастерства всех участников мероприятия.

На современном этапе развития общества данная методология не теряет своей актуальности и, как одна из форм поддержки обучающихся и повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов, становится неотъемлемой частью образовательного процесса учреждения.

Список литературы

1. Зубова Л.А. Наставничество, фасилитация, менторство, коучинг. Особенности и различия / Л.А. Зубова // Молодой ученый. – 2021. – №46 (388). – С. 74–76 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/388/85286/> (дата обращения: 17.04.2023).

2. Марченко Л.В. Практика наставничества по форме «опытный педагог – молодой специалист» // «Лучшие практики наставничества педагогических работников в образовательных организациях Амурской области» по итогам регионального конкурса. – 2022. – 43 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://цнппм.амур-иро.рф/wp-content/uploads/2022/07/Сборник-материалов-конкурса-Наставничество.pdf> (дата обращения: 04.04.2023).

3. Нугуманова Л.Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – №4. – С. 182–187.

4. Наставничество XXI века: сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции / БПОУ Омский педагогический колледж. – 2021. – №1. – 70 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoy-konferenczii_nastavnichestvo-21-veka.pdf (дата обращения: 04.04.2023).

Идиатуллин Артур Вагизович

канд. ист. наук, доцент
УВО «Университет управления «ТИСБИ»
г. Казань, Республика Татарстан

Идиатуллина Лейсан Тагировна

канд. филол. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Казанский государственный
институт культуры»
г. Казань, Республика Татарстан

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕТОДИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные вопросы организации проектной и исследовательской деятельности в школе. Изучаются методы и приемы организации данной деятельности учителем.*

***Ключевые слова:** исследовательская деятельность, проектная деятельность, методика организации работы в классе.*

Компетентностный подход в профессиональном педагогическом образовании начал развиваться в конце XX века. Этот подход основан на идее, что обучение должно ориентироваться не только на знания, но и на умения и навыки, необходимые для профессиональной деятельности. Первые шаги в развитии компетентностного подхода были сделаны в Европе в 90-х годах. В 1991 году в Комитете министров Совета Европы была опубликована статья «Компетентность и образование», в которой была выдвинута идея о необходимости ориентировать образование на развитие компетенций учащихся.

В 2002 году компетентностный подход был введен в образовательную практику Европейского союза в рамках Болонского процесса. Этот

подход был признан эффективным и быстро распространился по всему миру. В России компетентностный подход появился в конце 90-х годов и начал активно развиваться в 2000-х годах. В 2004 году Министерство образования Российской Федерации разработало Федеральный государственный образовательный стандарт, который уже учитывал компетентностный подход в обучении.

С 2013 года Россия перешла на новые Федеральные государственные образовательные стандарты, которые полностью основаны на компетентностном подходе. Сейчас компетентностный подход является стандартом в профессиональном педагогическом образовании.

Современный выпускник педагогического вуза должен обладать разносторонними компетенциями, чтобы успешно выполнять свою работу в современной школе. Рассмотрим некоторые из ключевых компетенций, которыми должен обладать педагог-выпускник.

Компетенция в области образовательных технологий – способность создавать и применять новые методы, формы и средства обучения, а также грамотно организовывать свою деятельность на разных этапах учебного процесса.

Компетенция в области межкультурной коммуникации – способность эффективно взаимодействовать со студентами с разным культурным и языковым бэкграундом, учитывая их индивидуальные особенности и потребности.

Компетенция в области организации учебного процесса – способность к планированию, организации, координации и контролю учебного процесса, включая управление группой, распределение времени и ресурсов, оценку результатов и т. д.

Компетенция в области проектного управления – способность планировать и организовывать проекты в области образования и внедрять инновации в учебный процесс.

Компетенция в области информационных технологий – умение использовать современные информационные технологии для организации учебного процесса и саморазвития.

Компетенция в области мотивации и индивидуализации обучения – способность мотивировать студентов на обучение и развитие, а также умение индивидуализировать учебный процесс в соответствии с потребностями каждого студента.

Компетенция в области самообразования и самопознания – умение продолжать свое образование, совершенствовать свои знания и навыки, а также развивать свой личностный потенциал.

Вместе с тем не только у вчерашних студентов, но и у опытных педагогов возникают профессиональные затруднения. Методические дефициты педагогических работников возникают по разным причинам, таким как недостаточное образование, низкий уровень профессиональной компетентности, неполное знание учебных программ, проблемы с мотивацией и эмоциональным выгоранием.

Рассмотрим некоторые из наиболее распространенных профессиональных затруднений и методических дефицитов педагогических работников.

Низкий уровень организации учебного процесса, отсутствие педагогической техники и методических материалов, необходимых для проведения занятий.

Ограниченный доступ к современным информационным технологиям и электронным ресурсам, необходимых для обновления учебного процесса и развития профессиональных навыков.

Недостаточная подготовка к применению новых учебных технологий, включая проблемы с организацией работы в группах, проектирование и выполнение проектов, использование интерактивных методов обучения и др.

Сложности с оценкой учащихся, включая проблемы с определением критериев оценки, сбором и анализом данных, используемых при оценке результатов.

Проблемы с управлением классом и конфликтами, возникающими в процессе обучения, включая проблемы со взаимодействием со школьниками, психологические проблемы и др.

Недостаточная подготовка к практической работе, включая проблемы с планированием и проведением учебных занятий, лабораторных работ, экскурсий и др.

Недостаточная мотивация к развитию профессиональных навыков, включая отсутствие возможностей для повышения квалификации, ограниченность доступа к новым исследованиям и технологиям, проблемы с оценкой своей работы и др. [2, с. 36].

Традиционным инструментом, позволяющим исправить имеющиеся профессиональные затруднения, является методическая работа внутри школы. Методическая работа в школе – это система деятельности, направленная на методическую поддержку и развитие профессиональной компетентности учителей. Она осуществляется на основе концепции непрерывного профессионального развития на основе активного взаимодействия на научно-педагогических коллективов в школе [1, с. 77].

Кроме этого оценка и формирование методической компетентности учителя может быть проведено через такие формы как: анализ учебно-методических материалов, разработок уроков, контрольных работ, тестов и других учебных материалов, представленных учителем; наблюдение за процессом преподавания, которое позволит оценить умение учителя применять новые методы и приемы обучения, его способность адаптироваться к индивидуальным особенностям учеников; собеседование, направленное на оценку знаний учителя в области методических технологий и методов преподавания; оценка результатов обучения в классе, которая позволит оценить эффективность методической работы учителя; самооценка, когда учитель самостоятельно анализирует свои методические навыки, выявляет сильные и слабые стороны своей деятельности, и разрабатывает план дальнейшего развития.

В заключение рассмотрим факторы препятствующие эффективности системы наставничества и методического сопровождения в современной российской школе.

Во-первых, это низкая интеграция информационных и коммуникационных технологий в педагогическую практику, которая является одной из главных проблем, с которой сталкиваются учителя в России.

Во-вторых, отсутствие поддержки со стороны руководства школ и государственных органов образования в решении педагогических проблем, таких как например, нехватка учебных материалов, ограниченный доступ к техническим средствам и другие финансовые ограничения.

В-третьих, низкая мотивация учащихся и их родителей к обучению, нехватка квалифицированных учителей в некоторых регионах России, а также снижение престижа профессии учителей.

В-четвертых проблема, связанная с трудностями учителей в организации индивидуализированного обучения, учета индивидуальных особенностей учеников, а также с формированием положительного к себе отношения учеников [3, с. 146].

И, наконец, недостаточная подготовка учителей к педагогической деятельности, ограниченный доступ к профессиональному развитию и повышению квалификации, нехватка возможностей для коллегиального общения и обмена опытом.

Существует несколько перспективных направлений развития школьной методической службы, которые могут помочь в решении педагогических проблем и повышении качества образования:

Развитие профессиональной компетенции учителей и методистов через организацию семинаров, тренингов, вебинаров, мастер-классов и других форм профессионального развития.

Организация научно-исследовательской деятельности, с целью изучения проблем, связанных с проведением учебного процесса, а также совершенствование педагогической практики.

Создание электронных образовательных ресурсов, позволяющих учителям и методистам обмениваться информацией, методическими материалами и опытом.

Проведение мониторинга качества образования на регулярной основе, с целью выявления проблем и поиска путей их решения.

Развитие системы коллегиального обучения, выработка эффективных моделей и методов работы учителей в коллективе.

Совершенствование системы оценки результатов обучения и разработка новых методов оценки, включая использование технологий и инструментов дистанционного обучения и онлайн-поддержки.

Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс с помощью новых форм обучения, таких как игры, проекты, исследовательские задания, участие в научных конкурсах и другие формы работы.

Список литературы

1. Глебашева Е.В. Формирование педагогической культуры учителя через методическую работу школы / Е.В. Глебашева // Приднепровский научный вестник. – 2023. – Т. 2. №1. – С. 76–79.

2. Гутник И.Ю. Педагогическая диагностика профессиональных дефицитов учителя в условиях трансформации современного образования / И.Ю. Гутник // Science for Education Today. – 2021. – Т. 11. №4. – С. 33–45.

3. Папуша Е.Н. Методическая работа в школе: новый формат / Е.Н. Папуша, В.Н. Садовникова // Образование и воспитание дошкольников, школьников, молодежи: теория и практика. – 2022. – №2. – С. 144–152.

Кавеева Екатерина Сергеевна
преподаватель

Силкина Елена Васильевна
преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский
социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

К ВОПРОСУ О РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

***Аннотация:** статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме создания гибкой и мобильной системы наставничества в профессиональном образовательном учреждении. Это особенно важно в связи с тем, что 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. В статье раскрывается содержание понятий «наставник», «наставничество», достаточно четко обозначаются цели, задачи и функции наставнической деятельности педагога, а также оптимальные формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого специалиста. Большое значение придается поиску средств повышения престижа профессии учителя, признания особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.*

***Ключевые слова:** наставничество, система наставничества, наставник, цели, задачи наставничества, функции преподавателя-наставника, этапы профессионального наставничества.*

В настоящее время остро стоит проблема обеспечения профессиональных образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами, поскольку средний возраст преподавателей во многих учебных организациях СПО составляет 40–55 лет. В связи с этим становится актуальным привлечение специалистов – молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Для вновь поступившего молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить проблему поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества. Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере. Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Наставничество является ярким примером педагогики сотрудничества, сущность которой заключается в

демократическом и гуманном отношении к подопечному, обеспечении его права на выбор, на собственное достоинство, уважение [3].

Система наставничества позволяет оптимизировать процесс профессионального становления преподавателя, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самореализации. В этом ему может помочь поддержка педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога, зависит качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии [2].

Таким образом, основной целью наставничества является оказание помощи начинающим специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту их профессионального мастерства.

Основными задачами наставничества при этом являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;

- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива;

- помощь в освоении передового педагогического опыта и современных образовательных технологий.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом, выполняются следующие функции:

- определение методики обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатываю план его профессионального становления;

- участие молодого специалиста в разработке различного рода учебно-методической документации;

- знакомство с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающимися, с правилами безопасности в кабинетах;

- посещение занятий, внеклассных мероприятий у своего подшефного и осуществление их анализа;

Наставник – активный, опытный педагог, профессионально успешный человек, занимающийся общественной работой. Он проводит систематическую работу с группой молодых специалистов и начинающих педагогов, осуществляет тесное сотрудничество [2].

Наставник создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели. Наставник – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Основные функции преподавателя-наставника.

1. Социально-психологическая:

- оказание помощи молодому преподавателю в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

- оказание помощи в и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;

- оптимизация процесса адаптации молодого специалиста в соответствии с особенностями его личности;

- раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к инновационной деятельности образовательной организации.

2. Учебно-дидактическая:

- оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией педагога;

- формирование интереса к обучающемуся как к главному субъекту педагогической деятельности;

- подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности и в дальнейшем категории;

- разработка молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися;

- использование новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

- формирование организаторских, управленческих умений;

- осуществление индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;

- взаимодействие со всеми структурными подразделениями образовательной организации [1].

Для профессионального обучения молодых педагогов разрабатывается индивидуальный план профессионального наставничества.

Профессионально-адаптационный этап является в этом плане первым этапом, который длится около месяца. На этом этапе происходит знакомство с будущим специалистом, выявление его профессиональных затруднений в овладении профессиональными компетенциями в форме собеседования, составляется план наставнической работы.

Оптимальными считаются следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого специалиста:

- индивидуальные: посещение наставником занятий подопечного, посещение подопечным занятий, проводимых наставником, консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в сети Интернет;

- групповые: семинары, тренинги, практикумы, педагогические советы, конференции, обмен опытом работы.

У вновь поступивших специалистов большие проблемы возникают с оформлением учебно-методической документации – с разработкой рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, календарно-тематических планов, материалов для промежуточной аттестации, текущего контроля и др. Им требуется помощь в составлении методических разработок теоретических и практических занятий, внеаудиторных мероприятий. Наставник совместно с подопечным должны изучить все локальные акты учебного заведения, также документы методической службы [2].

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии.

Вторым этапом профессионального наставничества, который длится весь учебный год, является формирование профессионально – личностных компетенций молодого педагога.

В это время наставник проводит профессиональные консультации по работе с учебной документацией, знакомит наставляемого с Федеральным государственным стандартом СПО, с учебным планом, с рабочими программами учебных дисциплин и модулей, с календарно-тематическими планами, с методическими разработками к различным занятиям, с промежуточной аттестацией согласно программе подготовки специалистов среднего звена.

Наставник проводит мастер-классы по проведению учебных занятий и заполнению учебной документации.

Организуется посещение открытых занятий, внеаудиторных мероприятий опытных педагогов с целью передачи профессионального мастерства. Проводится совместное проведение наставляемого и наставника открытых мероприятий, лекционных и практических занятий, мастер-классов, обсуждение проблемных вопросов в профессиональной деятельности [3].

Затем следует профессионально-инновационный этап продолжительностью также в учебный год. На данном этапе происходит самостоятельное профессиональное становление молодого педагога как профессионала. Целью этого этапа является подготовка молодого педагога к самостоятельной профессиональной деятельности.

Под руководством наставника педагог осуществляет подготовку учебной документации к новому учебному году. Наставник посещает занятия наставляемого с целью выявления трудностей в проведении учебных занятий. В заключение этапа молодой педагог проводит открытое занятие под руководством наставника. По окончании работы с молодым педагогом наставник дает краткую характеристику итогов ее выполнения и реализации профессиональных компетенций молодого специалиста.

Реализация программы наставничества в системе образования осуществляется с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий. Своевременная помощь и поддержка молодых специалистов через развитие наставничества поможет им справиться с проблемными ситуациями в своей профессиональной деятельности, сформировать уверенность в себе, самоуважение, готовность продолжить свое профессиональное развитие [4].

Миссия Года педагога и наставника – повышение престижа профессии учителя, признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Список 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. Вершловский С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2019.

3. Криворучко А.В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей к оцениванию учебных достижений к оцениванию учебных достижений учащихся / А.В. Криворучко // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – №4–2. – С. 120–122 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://expeducation.ru/article/view?id=3991> (дата обращения: 17.03.2023).

4. Челнокова Е.А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике/ Е.А. Челнокова, З.И. Тюмасева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vestnik.mininuniver.ru/our/article/view/893?locale=ru>

5. Чернявская А.П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А.П. Чернявская, Л.Н. Данилова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya>

Кулагина Светлана Александровна
преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-
педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

***Аннотация:** в статье описана одна из форм наставничества системы профессионального образования в педагогической практике. Отмечается значимость наставничества в решении проблем системы среднего профессионального образования и необходимость его развития с помощью передачи профессионального опыта, под непосредственным руководством опытного наставника. Определены возможности наставничества в системе профессионального образования.*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, профессиональное образование, педагогическая практика.*

Стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость. Проблема привлечения и закрепления в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов. Особенностью труда на начинающих воспитателей является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а воспитанники и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через наставничество. Система наставничества студентов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования создается и осуществляется в соответствии с документами федерального и регионального уровней.

В Ульяновском социально-педагогическом колледже наставничество представляет собой один из механизмов формирования непрерывного

процесса трансляции знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных сотрудников и успешно обучающихся студентов колледжа. Кроме того, мы считаем, что наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Видов наставничества в Положении о наставничестве колледжа несколько. Рассмотрим один из них: наставничество в педагогической практике. Именно педагогическая практика обеспечивает приобретение студентами первого профессионального опыта работы и, тем самым, выступают в качестве ведущего фактора, обеспечивающего эффективное формирование высокого уровня профессиональной компетентности будущих специалистов [3, с. 166].

Для приобретения практического опыта при изучении профессиональных модулей планируется и организовывается учебная и производственная практика. Учебная и производственная практики (по профилю специальности) реализуются образовательной организацией концентрированно в рамках профессиональных модулей при освоении обучающимися профессиональных компетенций и соответствующих видов профессиональной деятельности [1, с. 18]. На учебной практике для студентов создаются условия для формирования первоначального профессионального опыта. Работодатели в этом виде практики тесно взаимодействуют с образовательным учреждением: предоставляют базы практик для наблюдения и анализа опыта работы воспитателей, показывают различные виды деятельности в реальном времени и с помощью информационно-компьютерных технологий.

Производственная практика состоит из двух этапов: практика по профилю специальности и преддипломная практика. Заключительным этапом обучения, является преддипломная практика. Задачами которой, являются закрепление и углубление знаний обучающихся, полученных в учебном заведении по всему курсу обучения; проверка возможностей самостоятельной работы будущего специалиста в условиях конкретного дошкольного учреждения; сбор и подготовка материалов к написанию выпускной квалификационной работы. Во время практики обучающиеся выполняют конкретные задания, предусмотренные должностными обязанностями квалификационной характеристики единого квалификационного справочника по соответствующей должности [1, с. 25].

Целью такого вида наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника 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.

Формы наставничества при совместной трудовой и учебной деятельности в колледже определены следующие:

- стажировка;
- устные (в том числе дистанционные) и (или) письменные консультации (в том числе в сети Internet);
- мастер-классы;
- выход на площадку / место работы / наставляемого студента с проведением последующего анализа;
- совместное составление отчетов/форм бланков, выполнение заданий и иных задач.

По нашему мнению, наставники в производственном обучении должны обладать следующими знаниями и компетенциями:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение студентом различных форм работы;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать студенту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью студента, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- составлять отчет о результатах прохождения практики, с предложениями по дальнейшей работе студента;

– личным примером развивать положительные качества студента, корректировать его поведение в дошкольном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

В педагогической практике используются две формы наставничества. Первая форма – «работодатель – студент», направлена на создание системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций, функционирующих по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя дошкольного учреждения. Вторая форма – «преподаватель (мастер производственного обучения) – студент», направлена на взаимодействия преподавателя со студентом, с целью получения студентами знаний и навыков, для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности [2].

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем

трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу. 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, расширение пула потенциальных сотрудников дошкольных учреждений с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в образовании.

Список литературы

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №3. – С. 26.

2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 18.04.2023).

3. Шаталов М.А. Профессиональное воспитание в системе подготовки будущих специалистов среднего профессионального образования / М.А. Шаталов // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты. – Воронеж: Воронежский центр научно-технической информации, 2015. – С. 166.

Никитина Юлия Максимовна

магистрант

Научный руководитель

Дормидонтов Роман Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный
педагогический университет
им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»
г. Липецк, Липецкая область

РОЛЬ НАСТАВНИКА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

***Аннотация:** в статье рассматривается наставничество в современной системе образования. Определяются виды помощи, которую может получить молодой педагог или ученик. Представлены формы и методы работы наставника в рамках указанной системы.*

***Ключевые слова:** наставничество, система образования, наставник, молодой педагог, ученик, формы наставничества, методы наставничества.*

В настоящее время всё более актуальной является проблема наставничества в различных сферах жизни: система образования, социальная сфера, производство и предпринимательство.

Всем известно, что 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Это неудивительно. Значение школы и обучения в целом играет важную роль в жизни каждого. Трудно представить человека,

который сумеет стать всесторонне развитой личностью и полноценным членом трудового коллектива без этого важнейшего элемента. Поэтому в данной статье постараемся определить роль наставника для ученика или молодого педагога в современной системе образования.

Для начала разберёмся со значением ключевого термина данной работы. Согласно педагогическому энциклопедическому словарю, «наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником» [3, с. 162].

Что же входит в обязанности наставника в настоящее время? Стоит отметить, что направляющий человек необходим и детям, и молодым педагогам. Давайте выясним, чем же он может им помочь.

Рассмотрим модель «наставник – ученик» и дадим перечень видов помощи, которые доступны школьнику [4].

1. Моральная поддержка и мотивация. Необходимо донести до ребёнка мысль о том, что ошибки являются частью процесса обучения, а не чем-то ужасным и недопустимым.

2. Обратная связь. Наставник способен помочь увидеть пробелы, зафиксировать достижения, понять дальнейший вектор движения, а также проработать ошибки и найти альтернативные пути решения проблем.

3. Обмен опытом. Ученику будет легче преодолеть возникающие на пути трудности, узнав о реальном опыте старшего товарища, который прошёл тот же путь, что и он.

4. Ресурсы для более глубокого изучения материала. Наставник с широким кругозором может предложить дополнительные способы для погружения в предмет: фильмы, лекции, статьи, ролики в интернете и т. д.

5. Развитие «гибких навыков». Данный вид поддержки заключается в том, что наставник помогает улучшить коммуникацию во время видеозвонков, развить навык принятия решений во время анализа ошибок, а также развить креативное мышление посредством интерактивных нестандартных задач.

Наставничество может быть представлено как в индивидуальной форме, так и в групповой. В первом случае предполагается сопровождение обучающегося с учётом его индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей. В ситуации групповой формы один наставник или команда наставников сопровождает группу учеников с общим или похожим образовательным дефицитом.

Как уже было сказано выше, на начинающих учителей тоже необходима поддержка. Н.Н. Щипунова отмечает [5], что наставник способен помочь молодому педагогу раскрыть его профессиональный потенциал, личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Можно выделить следующие направления помощи:

- 1) подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения;
- 2) разработка рабочих программ по предметам;
- 3) ведение классных журналов;
- 4) организация самообразовательной работы по методической теме;
- 5) участие в методической работе образовательного учреждения;
- 6) освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе;

7) подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности «учитель».

Сложно переоценить роль наставника в профессиональной жизни молодого учителя. Такие формы поддержки просто необходимы начинающему специалисту. Благодаря ей педагогу будет гораздо легче войти в профессию и освоить на практике необходимые навыки. Также правильная работа наставника способна существенно снизить вероятность возникновения желания уволиться из образовательного учреждения у молодого педагога из-за непонимания или незнания каких-либо базовых вещей.

Наставничество в отношении начинающих учителей может быть представлено в одной из форм: групповая (работает группа наставляемых); индивидуальная (по принципу: один наставник – один наставляемый); коллективно-индивидуальная (шефство над одним молодым сотрудником осуществляет коллектив наставников); коллективно-групповая (педагогический состав (отдельная группа) осуществляет наставничество над коллективом (небольшой группой) молодых специалистов) [2]. В настоящее время набирает популярность относительно новая форма наставничества – онлайн. Её особенность заключается в том, что поддержка происходит посредством интернет-технологий (социальные сети, skype и т. д.).

Методы наставнической деятельности достаточно разнообразны. К основным относятся [1]:

1) организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

2) создание специальных ситуаций, расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

3) создание внешних условий, среды освоения деятельности;

4) диагностико-развивающее и контролирующее оценивание;

5) методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

6) нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнёрами;

7) личный пример;

8) информирование;

9) консультирование.

Подводя итоги, можем сделать вывод о том, что деятельность наставника бесценна. Необходимо и дальше развивать данное направление для достижения наилучших результатов в сфере образования. Также наставничество содействует адаптации молодых педагогов к новой для них роли – роли учителя.

Список литературы

1. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horoshho-zatochennyi-instrument/viewer> (дата обращения: 12.04.2023).

2. Ваганова О.И. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях / О.И. Ваганова, М.Н. Гладкова, А.А. Кобаляк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/fomy-i-vidy-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah> (дата обращения: 12.04.2023).

3. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая рос. энцикл., 2002. – 527 с.

4. Сидорова Д.В. Роль наставника в современном образовании / Д.В. Сидорова, Д.А. Хачатрян [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_46135137_28995034.pdf (дата обращения: 12.04.2023).

5. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 12.04.2023).

Показий Анна Владимировна

преподаватель

Борохова Светлана Федоровна

преподаватель

Стефанович Юлия Анатольевна

преподаватель

ГБПОУ «Некрасовский педколледж №1»

г. Санкт-Петербург

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

***Аннотация:** в статье раскрывается понятие наставничества, его значение в сфере образования, представлены компетенции, которые необходимо сформировать у студентов педагогического колледжа для их дальнейшей работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Отражены возможные проблемы, с которыми сталкиваются обучающиеся колледжа во время прохождения практики. Рассматриваются уровни наставничества, реализуемые в ГБПОУ Некрасовском педколледже №1, а также перспективы развития наставничества и ожидаемый социальный эффект.*

***Ключевые слова:** наставничество, система наставничества, наставник, цели, задачи наставничества, дети с ограниченными возможностями здоровья, содействие, профессиональное развитие, уровни наставничества.*

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Его цель – признание особого статуса представителей профессии. Наставничество является важным видом деятельности в работе педагога, особенно педагога, работающего с детьми с ОВЗ.

Как показывает практика, студенты, поступающие в колледж, не имеют представления о том, как они будут реализовывать взаимодействие с детьми с ограниченными возможностями здоровья, поэтому испытывают определенные трудности при его планировании. Прежде всего присутствует страх навредить, сделать что-то не так, просто подойти и поговорить.

Студенты оказываются в новом психологическом и педагогическом пространстве. Это пространство требует целенаправленно и

последовательно развивать навыки гибкого реагирования на особые потребности детей с ограниченными возможностями здоровья и использовать альтернативные формы коммуникации с ними [3].

Подготовка в колледже обеспечивает приобретение новых профессиональных компетенций, в том числе умение диагностировать уровень развития ребенка с ограниченными возможностями здоровья, его потенциальные возможности и образовательные пределы, определять систему оценки знаний, планировать учебный процесс с учетом индивидуальных особенностей, вести психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Психолого-педагогически подготовленные будущие педагоги могут адекватно воспринимать нестандартные ситуации, связанные с поведенческими и психологическими особенностями учеников с ограниченными возможностями здоровья и эффективно на них реагировать, избегать как отстранения от таких детей, и так и гипервнимания к ним [2].

Знания в области теории подкрепляются большим объемом часов на практике. Именно в ходе прохождения практики каждый из будущих педагогов нуждается в поддержке, грамотном наставлении, которое может реализовать наставник.

Наставник – это прежде всего человек, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и профессиональными навыками.

Наставник помогает преодолеть барьеры во взаимодействии студента и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, помогает развеять мифы и страхи, делится профессиональным опытом, секретами, специальными приемами работы с детьми.

В нашем колледже наставничество реализуется на разных уровнях:

Прежде всего это уровень «наставник-преподаватель – наставляемый – студент».

Здесь наставничество реализуется с первых занятий, где преподаватели, имеющие опыт работы с детьми с ОВЗ предлагают виды деятельности, позволяющие погрузить студентов в систему коррекционно-развивающего обучения.

Это и консультации, беседы со студентами, решение педагогических ситуаций, проведение мастер-классов, в том числе с участием учителей-дефектологов, тренинговая деятельность, организация семинаров с учителями начальных классов, работающих в школах, реализующих АООП, онлайн конференции с выпускниками колледжа, продолжающими свою деятельность в системе коррекционно-развивающего обучения, которые также являются наставниками для будущих специалистов.

Наставничество продолжается при *реализации учебной и производственной* практики студентов. Консультации, профессиональные советы помогают студенту справиться с различными ситуациями на практике, которые реализует не только методист, сопровождающий студентов на практике, но и сам учитель является для студента наставником. Учитель-наставник регулирует деятельность между учениками и студентами-практикантами, помогает выстроить отношения между ними. Ориентирует в правильном выборе приемов, средств взаимодействия с детьми с ОВЗ [1].

Сам студент во время практики является наставником ученикам класса, в котором он работает. Организуя учебно-воспитательный процесс, студенты сопровождают в режимных моментах учеников.

Наставничество в колледже реализуется и в рамках сопровождения учебно-исследовательской деятельности студентов. Чаще всего студенты для исследовательской работы выбирают самые сложные нозологические группы: расстройство аутистического спектра, интеллектуальные нарушения, тяжелые нарушения речи и др. В ходе работы студенты рассматривают специальные методы, приемы, технологии работы с детьми, альтернативные способы коммуникации, интерактивные возможности организации учебного процесса [1].

Чтобы справиться с исследованием они также нуждаются в наставнике – специалисте, руководителе, который сориентирует в научном материале, поможет определить стратегию, проконсультирует в выборе необходимой литературы.

Еще одним направлением в реализации наставничества является уровень «наставник – студент – наставляемый – ученик с ОВЗ».

В рамках этого направления студент сам является наставником. Это и волонтерская деятельность: например, студенты специальности 44.02.05 «Коррекционная педагогика в начальном образовании» являются активными участниками волонтерского движения «Благотворительный фонд Хоккей для детей», где студенты взаимодействуют с детьми разных нозологических групп, сопровождают их, обучают игре, тем самым преодолевают коммуникативные барьеры.

Помимо волонтерства существует еще и вожатская деятельность – практика в детских оздоровительных лагерях, где студенты являются наставниками детям с ограниченными возможностями здоровья, с особыми образовательными потребностями.

Перспективы развития наставничества:

Виртуальное наставничество (по запросу): консультации, проводимые обучающимися колледжа, для родителей детей с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному запросу.

Наставничество через организацию одноразовых встреч для помощи в обучении: коррекционно-развивающие занятия, занятия по АФК, мероприятия с семьей и детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Ожидаемый социальный эффект:

Повышение качества подготовки специалистов для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Создание системы работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и их семьями.

Список литературы

1. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» / Ю.А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 71–74.
2. Ильясов Д.Ф. Применение кейс-метода для развития психолого-педагогической компетентности учителей, взаимодействующих со сложными контингентами обучающихся / Д.Ф. Ильясов [и др.] // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2020. – №2 (43). – С. 5–23.
3. Недавняя Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся / Е.И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 22–25 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://spbappo.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-osnovnyue-svedeniya/nauchnaya-deyatelnost/akademicheskij-vestnik/> (дата обращения: 03.05.2023).

Рыбасова Юлия Юрьевна

канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Казанский государственный
институт культуры»
г. Казань, Республика Татарстан

Утеева Эльмира Наильевна

старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Казанский государственный
медицинский университет»
Министерства здравоохранения РФ
г. Казань, Республика Татарстан

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье раскрыты особенности наставничества в современном информационном образовании. 2023 год официально объявлен Президентом Российской Годом педагога и наставника, в связи с чем очень важно понимать, насколько педагог, передающий свои знания, умения и навыки, сможет помочь будущим профессионалам найти свой путь и они также по траектории своего профессионального роста передадут другим поколениям. Этот процесс межпоколенного профессионально-творческого взаимодействия станет фундаментом совершенствования качества профессионализма и результатом создания продукта профессиональных компетенций.*

Авторы предлагают размышления, как в рамках образовательной деятельности найти ответы на проблемные вопросы современного информационного пространства современной образовательной деятельности.

***Ключевые слова:** педагог-наставник, профессиональные компетенции, информационные технологии, информационно-цифровое пространство, компетенции, мессенджер-технологии.*

Роль и значение современной цифровой образовательной среды заключается в том, что она дает возможность свободного вхождения в информационное пространство, с целью получения теоретических и практических умений и навыков, и применения их в будущей профессиональной деятельности.

Этому свидетельствует Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, где в требованиях к результатам освоения образовательных программ говорится о значимости подготовки будущих специалистов в процессе освоения ОПОП и формирования универсальных, базовых, общепрофессиональных и профессиональных компетенций [4].

Владимир Владимирович Путин, давая старт Году педагога и наставника, в своем вступительном слове высказал мысль о том, что традиции наставничества имеют большую историю в нашем Отечестве, этот институт очень востребован в рамках современных событий [3].

Педагог-наставник это не просто помощник в образовательной деятельности, он, прежде всего, формирует мировоззрение и систему ценностей, предлагает разнообразные условия для самостоятельного совершенствования профессиональных умений и навыков и площадки для самореализации [6].

В сфере современного образования происходят изменения социальных и духовных ценностей, это направлено на обмен культуры знаний и продвижения профессиональных компетенций с помощью современных цифровых технологических средств. Цель – создание качественного образовательного продукта и его национализация. И снова возвращаясь к словам Президента Российской Федерации особенно важно отметить, что личный профессионализм педагога – наставника позволит вместе работать над решением сложных задач, а переданный опыт это инструмент управления качеством профессиональных навыков и умений, и научных исследований в создании и продвижении качественного творения и результата реализации в практической деятельности.

Цифровая образовательная среда это, то поле, в котором обеспечивается саморазвитие и самопознание деятельности обучения участников в сфере современного образования.

В Федеральном проекте «Цифровая образовательная среда» определена трансформация цифровых технологий в образовательном процессе. Особенностью данного проекта является улучшение качества образования с помощью цифровой среды, это позволит расширить границы получения образования, использования культурного, профессионального и социального обмена в образовательной среде, а также отвечать требованиям российской и международной системы образования [2].

Современная система образования в единстве с информационно – цифровыми технологиями включают в себя открытость и прозрачность в рамках тех требований, которые предъявляются как педагогу – наставнику, так и студенту, будущему профессионалу. Образовательная практика и Федеральные государственные образовательные стандарты свидетельствуют о саморазвитии и самоорганизации студента в своей будущей профессиональной деятельности. Универсальные компетенции расшифровывают значимость данной категории и в результате студент, который осваивает образовательную программу, на наш взгляд должен уделить внимание предоставленному ему времени правильно выстроить и реализовать траекторию саморазвития на основе принципов самообразования в течение всей жизни, и здесь особенно важна роль педагога – наставника [5].

Современные цифровые технологии имеют большие возможности для получения интересных сведений о совершенствовании системы образования и роли наставничества в ней. Педагог, как наставник, регулируя образовательный процесс в рамках анализируемой темы, может предложить информацию о диалоге культур. Мы бы хотели на примере нашей разработки проиллюстрировать одно из практических занятий, в котором ведется дискуссия о «феномене диалога».

За основу мы взяли мессенджер-технологии, суть которых заключается в том, чтобы установить контакт между собеседниками и найти правильное решение проблемы. Определяя мессенджер-технологии как объект взаимодействия и взаимопонимания, мы считаем, что

координационной стороной станет взаимное согласование действий педагогов-наставников и студентов в подготовке к будущей профессиональной деятельности. Поэтому предлагаем использовать мессенджер-технологии в процессе изучения темы: «Диалог культур как основа современной информационной культуры» по дисциплине «Теория и практика межкультурных коммуникаций».

Через освоение теоретического материала данной темы и применения мессенджер-технологии у студентов будут формироваться следующие профессиональные навыки:

- особенности социокультурной ситуации развития профессиональной деятельности в современной информационно-образовательной среде;
- участие в создании условия проведения диалога межкультурного взаимодействия в процессе образовательного общения, обмен мнениями и информацией других культур и языков;
- изучение, совершенствование и использование возможностей региональной культурной образовательной платформы для организации поликультурной образовательной деятельности.

Мы в рамках изучения этой темы применили речевой жанр как «внедрения диалога в мессенджере», где синтезируются «разговор» в форме диалога-дискуссии и информационное поле в виде интернет-коммуникации и интернет-общения. Обращаясь к теме наставничества, особенно хочется остановиться на рассуждениях русского философа Ивана Александровича Ильина о «понимании русской культуры другими народами и воспитании национальной элиты». Его мысли наполнены уникальностью и значимостью не только русской культуры и ее самобытностью, но и уважением к другим культурам. Размышляя о ценности того или иного народа, философ говорит о гуманности, веротерпимости и диалогичности.

Культура обеспечивает связь времен и всегда дорожит преемственностью. Поэтому для культуры вечными абсолютами являются истина, красота, любовь, добро. И тот, кто их принимает как полезность и нужность, становится человеком культуры и хранителем межкультурного общения. Еще хочется отметить, что Иван Александрович предлагает в своих размышлениях обучать и воспитывать молодые поколения через такие жанры, как сказка и песня. Они в современной цифровой среде могут стать продвижением мессенджер-технологий при изучении гуманитарных и языковых дисциплин, связанных с творческими профессиями.

Сказка будит мечту, она развивает чувство героизма, учит мужеству и верности; она уводит от человека его судьбоносность и взамен, предлагает свободу личностного развития, учит отличать правду и ложь, а также преодолевать трудности.

Пение есть диалог, который мы слышим в хоровом исполнении. Хорошее пение национализирует и организует жизнь человека, как утверждает философ, и таким образом, приучает его свободно и самостоятельно участвовать в информационном пространстве поликультурной деятельности [1].

Итак, особенность современного образования в современном информационно-цифровом пространстве заключается в том, что ее участники (педагог-наставник и студент) способны обеспечить и построить

образовательный процесс таким образом, чтобы результатом обучения стала личность, ее профессионализм, а активная жизненная позиция к своей культуре и к качеству подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Ильин И.А. О воспитании национальной элиты / И.А. Ильин; сост., вступ. ст. и коммент. Ю.Т. Лисицы. – М.: Жизнь и мысли, 2001. – 512 с.

2. О реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда». Письмо от 20 сентября 2019 №МР-1165/02 Министерства просвещения Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/563687746> (дата обращения: 07.05.2023).

3. Президент России Владимир Путин дал старт Году педагога и наставника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/pres/6613/prezident-rossii-vladimir-putin-dal-start-godu-pedagoga-i-nastavnika> (дата обращения: 07.05.2023).

4. Приказ Минобрнауки России от 30.07.2014 909 (ред. от 30.04.2015, с изм. от 03.11.2022) «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 50.06.01 Искусствоведение (уровень подготовки кадров высшей квалификации)» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2014 №33683) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fgos.ru/fgos/fgos-50-06-01-iskusstvovedenie-uroven-podgotovki-kadrov-vysshey-kvalifikacii-909/> (дата обращения: 07.05.2023).

5. Приказ от 24 апреля 2018 г. №324 Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 45.03.04 интеллектуальные системы в гуманитарной сфере [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fgos.ru/fgos/fgos-45-03-04-intellektualnye-sistemy-v-gumanitarnoy-sfere-324/> (дата обращения: 07.05.2023).

6. 2023 – год педагога и наставника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://shkola17ruzaevka-r13.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/2023-god-pedagoga-i-nastavnika/> (дата обращения: 07.05.2023).

Савельева Маргарита Витальевна
преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский
социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

ОРГАНИЗАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ КОЛЛЕДЖА (НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММЫ «АКАДЕМИЯ РОБОТОТЕХНИКИ»)

Аннотация: в статье рассматривается наставничество как универсальная технология создания условий для формирования, развития профессиональных компетенций педагогов на основе передачи опыта в процессе неформального профессионального взаимодействия, основанных на принципах доверия и партнерства. Дополнительное образование характеризуется разнообразными образовательными технологиями, систематичностью, оперативностью и гибкостью научно-методической деятельности учреждения, где рассматривается совершенствование профессиональных качеств педагога через овладение основами применения современной компьютерной техники и информационных технологий в образовательном процессе (в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей дошкольного возраста в условиях колледжа (на примере программы «Академия робототехники»)).

Ключевые слова: наставник, наставничество, дополнительное образование, наставничество среди студентов, профессиональные компетенции.

Актуальность. Наставничество в системе образования на сегодняшний день получает новое развитие и стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

Вопросам наставничества и наставнической деятельности уделяется большое внимание, так как на всех уровнях сферы образования происходят серьезные изменения. Современные школы, детские сады нуждаются в молодых, талантливых, квалифицированных педагогах, способных быстро и грамотно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогической деятельности, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы каждый педагог был в курсе последних достижений науки, постоянно совершенствовал свои методы, формы, средства и педагогические приемы, используемые в образовательном процессе.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», включая такой федеральный проект в профессиональном образовании, как «Молодые профессионалы», в

рамках которого проводится мировой чемпионат по профессиональному мастерству и который содержит целевой показатель: до конца 2024 года (к декабрю) создать сети центров опережающей профессиональной подготовки, поможет готовиться к демонстрационным экзаменам, и где не менее 50% обучающихся средних профессиональных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества [4]

Кто может стать лучшим наставником для студента педагогического колледжа? Как организуется система наставничества? Почему для формирования профессионально-личностного развития необходимо организовывать неоднократные встречи с обучающимися? И стоит ли вовлекать студентов в практику наставничества?

Начнем с того, что наставник – это опытный педагог, мастер своего дела, обладающий лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться собственными опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

В профессиональной сфере именно наставник определяет срок готовности обучающегося работать самостоятельно, а также отвечает за личностное развитие своего наставляемого.

Происходящие, на сегодняшний момент, экономические преобразования в нашей стране, оказывают влияние на состояние профессионального образования.

А именно: с одной стороны, интенсивно развивается рынок образовательных услуг, тем самым, повышаются требования к колледжу со стороны студентов и их родителей. А с другой стороны, возрастают требования к специалисту со стороны работодателей. В этих условиях должна быть сформирована такая система отношений между ДОО, школами, колледжем и предприятиями, которая формирует требования к обучающемуся, будущему специалисту. Возникает вопрос: как же при таких условиях организовать систему наставничества студентов в колледже?

Одной из форм реализации обучения студентов в нашем колледже, стал переход на дистанционное обучение, который привел к необходимости использования наставничества. Поэтому наставничество в нашем социально – педагогическом колледже стало рассматриваться как ключевая стратегия в организации и управлении процессом обучения и системой воспитания. Вследствие этого изменились сами модели наставничества, и возник интерес для нашей образовательной организации организовать систему наставничества следующим образом:

Во-первых, за каждым студентом должен быть закреплён наставник, который осуществляет всестороннюю методическую поддержку в профессионально-личностном развитии студента.

Во-вторых, организация наставничества должно осуществляться в несколько этапов:

1. Адаптационный – определение наставником целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение

круга обязанностей студента, проведение диагностики затруднений в профессионально-личностном развитии, выявление недостатков в его умениях и навыках.

2. Основной – разработка и реализация адаптации в данной системе наставничества, корректировка профессиональных умений студента, помощь в планировании собственной программы самосовершенствования и необходимая поддержка каждому студенту для достижения целей в образовательном процессе и личностном развитии.

3. Контрольно-оценочный – проверка уровня профессиональной компетентности будущего специалиста (студента), определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей [1].

Именно поэтому, форма «педагог – студент», являющейся одной из форм наставничества, недостаточно широко используется в образовательных организациях, и которая очень важна для практической подготовки и формирования профессионально-личностного развития студентов педагогического колледжа. Данная форма наставничества «педагог – студент» подразумевает разностороннюю поддержку студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории, урочную и внеурочную деятельность, на пример, как:

- консультации;
- кураторские часы;
- образовательные, социальные проекты;
- конкурсы профессионального мастерства;
- индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства;
- курсовые работы и ВКР;
- волонтерство;
- самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой деятельности;
- мотивация трудоустройства и профессионального роста и др.

Внедрение такой формы наставничества позволяет повысить мотивационную направленность наших студентов к учебе и работе в будущей профессии, формирует студенческое сообщество, в котором студенты могут познакомиться с успешными лидерами и профессионалами, создает кадровый резерв для образовательной организации.

На мой взгляд, именно наставник осуществляет помощь студенту открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиться с выбором, выстроить собственную профессиональную карьерную траекторию.

Ожидаемые результаты работы такой наставнической формы в нашем социально-педагогическом колледже:

- предполагает повышение уровня мотивации и осознанности, студентов в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации;
- получение наставляемыми конкретными профессиональными навыками, необходимых для начала трудовой деятельности, расширение кадрового резерва с должным уровнем подготовки; адаптация будущего молодого

специалиста на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшим трудоустройстве;

– создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций (особо необходимо обратить внимание на организацию практики студентов, где именно от руководителя практики во многом зависит, захочет ли студент в дальнейшем прийти в школу или ДОО работать) [3, с. 96].

Ведь не секрет, что наши студенты, прошедшие практику в каком-либо образовательном учреждении, за частую теряют желание не только трудоустроиться в эту школу, детский сад и т. д., но и вообще разочаровываются в профессии. Поэтому есть необходимость внедрения ещё и такой формы наставничества, как наставничество среди студентов. В нашем колледже эта форма наставничества, как показывает практика, является не только способом открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиться и выстроить профессиональную карьерную траекторию, но ещё и перспективной формой организации образовательного процесса в системе дополнительного образования, например технической направленности «Академия робототехники», в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» федерального проекта «Образование».

В ходе реализации программы дополнительного образования именно педагог дополнительного образования призван интегрировать усилия по физическому, интеллектуальному, нравственному развитию личности обучающегося. Ведь деятельность педагога дополнительного образования направлена не только на развитие познавательной мотивации студентов, но и на решение образовательных задач, непосредственно отвечающих жизненным потребностям студентов, что позволит им в будущем прогнозировать в различных жизненных ситуациях возможности применения знаний и навыков, получаемых в системе дополнительного образования.

На сегодняшний день студент-наставник в нашем педагогическом колледже – это студент, который получает профессию по выбранной им специальности, обучается и осваивает ещё дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу по основам робототехники для детей 6–9 лет «Академия робототехники», обладает сформированным комплексом профессиональных и личностных качеств, обладает высокими показателями в обучении, высоким уровнем творческих достижений, прилежен и трудолюбив.

В ходе данной программы по основам робототехники студенты, в роли наставников, освоившие исследовательско-техническую направленность обучения, которая базируется на новых информационных технологиях, помогают воплощать замысел в автоматизированных моделях и проектах, для детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста, у которых наиболее выражена исследовательская (творческая) деятельность. При помощи такой формы наставничества студентов, по отношению к своим «подопечным», наблюдается заметное развитие мотивации

личности у детей к познанию и техническому творчеству посредством Lego-конструирования.

Хочется отметить, что наставничество среди студентов ещё и в технической направленности, носит добровольный вид деятельности социально активных студентов, объединенных не только передачей опыта от «старшего» к «младшему», но и умением сопереживать, понять и принять. Ведь целью данной формы является выявление и воспитание студентов-лидеров, волонтеров и патриотов, «компетентных лидеров» среди студентов, что способствует повышению их профессионально-личностного развития. Приоритетными задачами в данном направлении можно назвать:

- творческое и интеллектуальное развитие;
- досуговую деятельность;
- предпрофессиональное самоопределение;
- отбор талантов;
- творческую самореализацию;
- социализацию.

Кроме этого, наставничество среди студентов как практика в исследовательско-технической направленности обучения является:

- добровольческой практикой;
- эффективным способом решать сложные проблемы отдельных категорий обучающихся;
- движением с целью добиться большего в собственной жизни и будущей профессии (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи) [2, с. 196].

Такая форма работы как ответственность за подопечных у студентов – наставников развивает чувство ответственности и является профилактикой «звездной болезни», потому что обучающийся оказывается в ответе не только за личные достижения, но и за успехи своих подопечных (детей 6–9 лет).

Если говорить о студентах в треке наставничества «Дети учат детей», како «компетентных лидерах», то для начала стоит понять, какие требования по отношению к ним выдвигаются в творческом объединении.

В этом объединении существует кредо для студента-наставника:

– активно участвовать самому в жизни детского творческого коллектива, вовлекать товарищей в полезную общественную работу, в массовые, воспитательные и социально-значимые мероприятия;

– развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные педагогом, образовательным учреждением;

– показывать положительный пример в обучении и коллективном труде, хорошо усвоить правило: если я сегодня знаю и умею мало, то добьюсь того, чтобы завтра знать и уметь больше.

Наставники-студенты участвуют в реализации культурно-образовательных программ – интерактивных игр, семинаров, мастер-классов, встреч с интересными людьми. Преимущества мастер-классов были

оценены многими опробовавшими их детьми и родителями, а также гостями, посещающих открытые мероприятия и участвующих в них. Сочетание пользы с увлекательностью, творчества с командной работой дарят детям именно те яркие незабываемые эмоции, которые каждый мечтает получить от праздника. Ведь всем известно, что любую информацию дети лучше всего воспринимают в игровой форме – именно поэтому интересные мастер-классы по робототехнике (сборке интересных объектов из конструкторов Lego Wedo, разработка программ управления для собранных моделей при помощи компьютера, проявление в реализации творческих идей в создании собственных конструкций и т. д.) для детей становятся идеальной почвой для усвоения новых умений и навыков. Особенно если мастер-классы организованы студентами для детей с целью поделиться умениями и навыками, разделить радость творчества.

Конечно, такая работа проводится ни без участия педагога – наставника, который контролирует и демонстрирует личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

Наши студенты-наставники делятся с другими студентами своим опытом участия в научно-практических конференциях. Они на своем личном примере показывают определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая учебные ситуации понятнее.

В настоящее время студенты 1 курса выступают в роли и волонтеров и наставников, посещают техническое объединение по робототехнике и программированию почти 1 год. За это время они успели освоить не менее чем на 60% дополнительную общеобразовательную общеразвивающую программу по основам робототехники для детей 6–9 лет «Академия робототехники» и показали себя активно, работая с детьми 6–9 лет над проектами конструирования. Они последовательно, шаг за шагом, в виде разнообразных игровых, интегрированных, тематических занятий знакомят детей с возможностями конструктора, учат строить сначала несложные модели, затем самостоятельно придумывать свои конструкции. Постепенно у детей развивается умение пользоваться инструциями и чертежами, схемами, развивается логическое, проектное мышление.

В ходе своей волонтерско-наставнической деятельности они поделились не только своими достижениями, но и о трудностях, которые возникали в процессе взаимодействия с детьми (подопечными), а также внесли предложения по реализации программы наставничества на следующей год.

Эти студенты получили заряд для дальнейшей работы в реализации программы наставничества, утвердились в своем желании продолжать работу в этом направлении.

Таким образом, студент проходит трудоемкий путь профессионального становления, и каким он будет, во многом зависит от организованной системы наставничества. Работа в этом направлении должна вестись

планомерно, системно и систематически, иметь конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в организации образования. Возникает вопрос: к каким результатам должна привести такая работа?

По результатам проведенного анализа вовлеченности студентов в практику наставничества можно утверждать, что студенческое наставничество выполняет свою социальную роль, предоставляя качественные образовательные услуги, формируя социально благополучную среду для развития профессионально-личностного развития студентов, их саморазвития и самореализации, и следовательно наставничество приведет к повышению квалификации и профессионального мастерства будущих педагогов и, в целом, всего педагогического коллектива, к его сплоченности.

Список литературы

1. Заболотских Н.И. Программа «Организация наставничества в колледже» / Н.И. Заболотских [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/12/14/programma-organizatsiya-nastavnichestva-v>
2. Лапшова А.В. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А.В. Лапшова, М.О. Сундеева, М.А. Татаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №57. – С. 195–201.
3. Лапшова А.В. Развитие профессионализма у будущих педагогов профессионального обучения: монография / А.В. Лапшова. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2011. – 120 с.
4. Национальный проект «Образование» 2019–2024, паспорт, цели и задачи / Администратор ЮСИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie>

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕНТОРИНГА

Кузнецова Анна Борисовна

преподаватель

Бородаенко Валентина Николаевна

преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ В СИСТЕМЕ СПО

Аннотация: в статье описан опыт работы по организации системы наставничества в период адаптации студентов в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» в формате «студент – студент».

Ключевые слова: адаптация, социализация, наставничество, личностное развитие, самореализация, саморазвитие.

Для реализации задач воспитательной работы в УСПК разработан ряд проектов, в том числе проект «Трудности социализации студентов». Цель данного проекта – создание социально-культурной воспитывающей среды, направленной на преодоление трудностей социализации студентов колледжа.

Степень социальной адаптации первокурсника в колледже определяет множество факторов: индивидуально-психологические особенности человека, его личностные, деловые и поведенческие качества, ценностные ориентации, академическая активность, состояние здоровья, социальное окружение, статус семьи и т. д. Студенческая жизнь начинается с первого курса, поэтому успешная адаптация студентов нового набора к жизни и учебе в колледже является залогом дальнейшего развития каждого студента как человека, будущего педагога или социального работника. На протяжении первого года обучения происходит вхождение студента-первокурсника в студенческий коллектив, формируются навыки и умения рациональной организации умственной деятельности, осознается призвание к выбранной профессии, вырабатывается оптимальный режим труда, досуга и быта, развиваются и воспитываются профессионально значимые качества личности.

Особая роль в адаптации первокурсников принадлежит классным руководителям и наставникам, которые оказывают помощь первокурсникам в трудных ситуациях с первых дней пребывания, помогая им успешно войти в студенческое сообщество (группы, колледжа в целом), в учебный процесс в условиях нового ученического и педагогического коллектива.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей

через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1, с. 13].

В данной статье акцент делается на наставниках – студентах старших курсов, у которых наставничество – это поручение, основанное на принципе добровольности, социальной справедливости и согласования интересов всех участников, ответственности партнеров друг перед другом. Для успешной реализации наставничества следует помнить, что данный процесс затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: студента 1 курса, студента-наставника и образовательной организации.

Студент первого курса в процессе наставничества получает поддержку, помощь в адаптации к новым условиям окружающим его среды, то есть для студента первого курса – наставничество представляется в виде возможности обретения старшего товарища, друга, готового всегда помочь и поделиться своим опытом.

Для студента-наставника наставничество открывает широкий спектр возможностей реализации своего потенциала, личностного развития и повышения уровня сформированности профессиональных компетенций. Наставник (студент-старшекурсник) – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Для образовательной организации наставничество помимо непосредственной пользы, позволяет улучшить взаимодействие между студентами разных курсов, обеспечить некую преемственность в студенческой среде, что, в конечном счете позволяет сформировать студенческое «братство» с традициями и обычаями.

Наставники выбираются из числа студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.

Ежегодно в Ульяновский социально-педагогический колледж поступает 100–120 человек, которым предстоит адаптироваться к новой образовательной и социальной среде. При этом период адаптации может происходить от пары месяцев до целого учебного года, что зависит от индивидуальных особенностей каждого.

Проблема адаптации студентов-первокурсников к условиям среднего профессионального образования представляет собой одну из важных проблем. Адаптация молодежи к студенческой жизни – сложный и многогранный процесс, требующий вовлечения социальных и биологических резервов еще не до конца оформившегося организма. Способность адаптироваться – одна из особенностей личности, формирующихся под влиянием окружающей среды, важной частью которой является образовательное учреждение, где человек формируется как профессионал и личность.

Актуальность проблемы определяется задачами оптимизации процесса «вхождения» вчерашнего школьника в систему среднего профессионального образования. Однако, ускорение процессов приспособления первокурсников к новому образу жизни и деятельности, исследование психических состояний, возникающих в учебной деятельности,

выявление факторов и условий, способствующих повышению адаптивности, являясь чрезвычайно важными задачами, остаются во многом нерешенными. Одной из наиболее важных проблем обучения в современном учебном заведении является адаптация не только к учебной нагрузке, но и к резкой смене окружающей социальной и психологической среды обучающихся [2, с. 87].

При организации работы наставников-студентов можно выделить следующие шаги

1. Определение группы наставников.
2. Выбор старшего наставника в каждой подгруппе и распределение по группам первокурсников.

3. Планирование работы с первокурсниками в рамках реализации проекта «Колледж – наш дом» (портфель «Трудности социализации студентов»). В плане реализации проекта «Колледж – наш дом» определяется ряд мероприятий, в которых старшекурсники-наставники могут поделиться знаниями, социальным опытом, оказать психологическую поддержку студентам-первокурсникам, помогут адаптации к новым условиям:

- организация экскурсии в музейную комнату колледжа, где старшекурсники выступают в роли экскурсоводов, знакомя студентов 1 курсов с историей и традициями одного из старейших учебных заведений города;

- совместное проведение классных часов, на которых первокурсники узнают о преподавателях и выпускниках колледжа, заслугами которых гордится коллектив нашего учебного заведения.

- «Давайте познакомимся». Цель данного мероприятия – создать условия для знакомства друг с другом в условиях вне учебной работы. Наставники группы знакомятся с первокурсниками, представляя им, рассказывая о себе, о своем опыте адаптации, о своих интересах, о значимых мероприятиях, в которых первокурсники обязательно должны принять участие. Встреча с выпускниками УСПК разных специальностей и разных поколений, с победителями конкурса World Skills;

- проведение традиционного праздника для первокурсников «Посвящение в студенты», на котором старшекурсники делятся яркими событиями из своей студенческой жизни, дают полезные советы при возникновении не стандартных ситуаций, совершают ритуал посвящения в студенты.

4. Наставники готовят серию тренингов для первокурсников под руководством педагога (психолога, классного руководителя, зав. отделением, социального педагога). Задачи тренингов разнообразны. Это могут быть: знакомство друг с другом, преодоление барьера неуверенности, стеснения, создание в группе благоприятной эмоциональной атмосферы, доверительности в общении и т. п.

5. Ежегодно студенты УСПК участвуют в конкурсах профессионального мастерства «Лучший по специальности», «Мастер золотые руки» и World Skills. Участники конкурса (старшекурсники) отрабатывают выполнение содержания примерных заданий на первокурсниках. Наставники готовят студентов к участию в конкурсах в качестве волонтеров. Данный вид работы благоприятно влияет на воспитание интереса к

будущей профессиональной деятельности: студенты видят конечный результат обучения – какими профессиональными компетенциями они должны овладеть к окончанию колледжа, понимают важность изучения различных дисциплин и междисциплинарных курсов.

6. Большую роль в успешной адаптации студентов-первокурсников играет студенческий совет колледжа, который выполняет функцию наставника в организации волонтерской деятельности (организует, дает образец, возглавляет подгруппу первокурсников). Например: традиционные благотворительные акции помощи Дому малютки по сбору гигиенических средств, шефство над детским домом, помощь инвалидам и нуждающимся пенсионерам в уборке квартир, проведение спортивно-образовательной интегрированной программы для младших школьников специальных коррекционных школ и воспитанников детских домов («Возьмемся за руки, друзья!») и др.

Таким образом, наставничество студентов старших групп эффективно влияет на успешность прохождения адаптации студентов нового набора и преодоления трудностей социализации:

- создана единая адаптационная среда колледжа, оптимизирующая процесс адаптации первокурсников к условиям обучения в УСПК;
- осуществлена интеграция студентов-первокурсников в социокультурную среду;
- создана гармоничная система социальных взаимоотношений в студенческих коллективах.

Список литературы

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

2. Снегирева Ю.А. Наставничество в системе студенческого самоуправления / Ю.А. Снегирева, Е.В. Зайцева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук журнал. – 2016. – №7 – С. 87–90.

Мишина Милана Ринатовна
за меститель директора
по учебно-воспитательной работе
ОГБПОУ «Ульяновский профессионально-
политехнический колледж»
руководитель
ВЦ «Добро Профтеха»
г. Ульяновск, Ульяновская область

Убасева Мария Александровна
педагог-организатор
ОГБПОУ «Ульяновский профессионально-
политехнический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

МЕНТОРСТВО КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ВОЛОНТЕРСКОМ ДВИЖЕНИИ

Аннотация: в статье рассматривается взаимодействие в формате ментор – менти, его отличие от других видов наставничества, принципы организации и эффективность.

Ключевые слова: ментор, менти, наставник, личностный рост.

В русскоязычной литературе «менторинг» часто переводят как «наставничество». Многим кажется, что слова «коуч», «ментор», «фасилитатор» и «наставник» – синонимы, однако это не так.

Но на самом деле наставничество и менторинг – совершенно разные варианты поддержки и обучения. Наставничество – это скорее способ профессиональной адаптации молодых специалистов путем обучения и передачи определенных навыков у опытных коллег – наставников. И основана такая передача знаний и навыков путем подражания и копирования.

Ментор же – «карьерный друг», как определяла Анна Рольф-Флетт.

Кранвер же давал определение ментору – как человеку, «который ведет персональное отношение с учеником с целью развития и тот, кого ученик рассматривает как человека, способного внести вклад в личный рост».

Различия в цели взаимодействия, форматах, продолжительности, фокусе взаимодействия и области применения между наставником, ментором и коучем отображены в таблице.

Таблица

	<i>Консультант наставник</i>	<i>Ментор</i>	<i>Коуч</i>
Цель взаимодействия	Передать информацию. Алгоритм действия	Рост развитие раскрытие потенциала	Определенный запрос, рост раскрытие потенциала, достижение конкретных целей

	<i>Консультант наставник</i>	<i>Ментор</i>	<i>Коуч</i>
Форматы взаимодействия	Вопрос – ответ Экспертное мнение	Мотивирует. Погружает в среду для роста. Делится опытом/помогает сохранить фокус	С помощью вопросов заставляет самого отвечать/ направляет и дает обратную связь
Продолжительность отношений	Краткосрочные до выполнения задачи	Долгосрочные	До достижения результата поставленной цели
Фокус во взаимодействии	Правильно донести результат	Процесс / личные отношения / состояние наставляемого	Запрос / профессиональные отношения
Области применения	Инструктаж	Новичок/ Образовательные среды Для больших достижений	Менеджмент/ образовательные среды

При этом видно, что менти (ученик, подопечный) – человек, не просто взаимодействующий с ментором с целью собственного обучения, но и принимающий на себя полную ответственность за процесс и результат обучения. Главное коллегам-менторам не впадать в позицию спасателя: мамы, папы, друга. Стараться не быть по отношению к менти назойливым, навязчивым и не донимать его тотальным контролем в формате родительской гиперопеки. Это может вызвать отвращение у менти, и в такой позиции вы мало чем поможете менти.

Благодаря обучению структурам сессий и ментор-компетенциям у более опытного ментора, ментор-новичок может: стать более опытным в развитии своей роли; понять, с какими подводными течениями он может столкнуться и какое у них есть решение; понять, как он может быть полезен для менти и как может влиять на процесс; развивать отношения профессионального ментора; управлять ожиданиями; понимать, что может и не может делать в своей роли.

Политика управления рисками также может включать: процесс досрочного прекращения ментор-сотрудничества; процесс расторжения договоров с внешними специалистами.

Многие из нас имеют тенденцию принижать или недооценивать свой уровень мастерства и опыта. Когда я предлагаю коллегам попробовать себя в качестве ментора, первый вопрос, который слышу: «А чему я могу научить? В том, что я умею, вообще ничего особенного нет». Это так, только всё наоборот. Именно потому, что мы делаем что-то очень хорошо, легко и с удовольствием, это не кажется нам чем-то особенным. А для

других людей – это уникальная экспертиза. Здесь помогает и самоанализ своих компетенций, к которым можно возвращаться и оценивать на протяжении нескольких лет.

Международные стандарты программ менторинга включают шесть элементов:

1) ясность цели, означает, что ожидаемые результаты и преимущества программы понятны всем участникам и партнёрам программы, каждый из них знает, какие задачи он будет решать и как оценивать степень прогресса;

2) обучение и инструктаж – все участники программы и заинтересованные стороны должны быть обеспечены информационной поддержкой, которая позволит выработать необходимые навыки и формы поведения;

3) отбор пар – важно, чтобы менторы максимально подходили для удовлетворения конкретных потребностей менти, обладали необходимым опытом и компетенциями, при этом необходимо предусмотреть возможность переназначения участников;

4) измерение и анализ – оценка результатов важна на протяжении всего процесса менторинга, чтобы своевременно выявлять проблемы и корректировать их, а также обеспечить полноценный анализ затрат, выгоды и возможных отдалённых последствий;

5) этические требования – участникам и партнёрам программы следует чётко понимать иерархию интересов организации, менторов и менти. Имеет смысл предварительно обсудить со всеми участниками перспективы развития взаимоотношений как в рамках программы, так и вне её. Рекомендуются составить кодекс поведения и предусмотреть процедуры контроля за его выполнением, а также меры воздействия в случае нарушений. Одним из неперенных составляющих этого стандарта является заключение соглашения, где прописываются цели и задачи ментора и менти, а также предусматривается регулирование их отношений в различных ситуациях;

6) администрирование и управление – необходимо предусмотреть механизмы устранения возможных сложностей, способы оптимальной коммуникации, маркетинговой поддержки и т. д. В программу следует включить инструменты взаимодействия всех заинтересованных сторон.

В Ульяновском профессионально-политехническом колледже в рамках менторства были выращены как отдельные личности в добровольческой деятельности и молодежной политики, так и проекты.

Так, выпускник 2014 года на протяжении пяти лет был одним из организаторов центра социальной помощи в своем районе и до сих пор оказывает помощь социально неблагополучным семьям и пожилым гражданам. Входит в состав волонтерского актива «Добро Профтех».

Выпускник 2020 года стал финалистом Всероссийской национальной премии «Студент года» в 2018 году и победителем гранта от Росмолодежи в 2022 году. Проект – победитель гранта реализуется на территории УППК. До сих пор входит в состав волонтерского актива «Добро Профтех» и курирует патриотическое на правление и созданный им отряд «Дай лапу, друг».

Студент четвертого курса стал финалистом Всероссийской национальной премии «Студент года» в 2022 году и активным участником

добровольческого движения «Добро Профтех» и регионального представительства ВОД «Волонтеры Победы».

Показателем работы является и то, что из отдельных отрядов добровольцев появился волонтерский центр, признанный в регионе и ставший в 2020 году муниципальным представительством Засвияжского района города Ульяновска, а в 2022 получивший франшизу от платформы Добро.ру и статус «Доброцентра».

Социальные инициативы добровольцев были доведены до проектов и имели отклик не только среди студентов и педагогов УПК, но и на областном и даже всероссийском уровне. Так, проекты были дважды полуфиналистами всероссийского конкурса «Доброволец России»; победителем, призером и грантополучателем «Добровольца Ульяновской области»; победителем конкурса «отЛИЧНОЕ ДЕЛО» фонда В.Потанина; полуфиналистом международной премии «Мы вместе».

Менторство – не тенденция моды или инновация, но трудоемкий и долгий процесс, а главное, настроенный на честный диалог и взаимодействие. Здесь важна как личность ментора, так и менти, их нацеленность на результат, откровенность и доверие. Как и любым видам взаимодействия, менторинг имеет и свое завершение.

Этот вид деятельности, как способ перехода в значимых для менти качественных изменениях в развитии личности очень эффективен. Однако, не смотря на трудоемкость и энергозатратность, деятельность ментора тоже награждается эффективной формой личностного роста и эмоциональным удовлетворением от выполненной работы.

Список литературы

1. Щавицкая Л.А. Наставничество как процесс обучения и передачи опыта / Л.А. Щавицкая, Е.А. Навроцкая, С.В. Бекташева [и др.] // Волонтер. – 2018. – №4 (28). – С. 39–56.

2. Кто такой ментор? 5 необходимых навыков ментора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psychospace.ru/kto-takoj-mentor-5-neobhodimyh-navykov-mentora> (дата обращения: 07.02.2023).

3. Прицкер А. Менторинг: инструкция по применению. Искусство развивать себя, сотрудников, компании / А. Прицкер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bookmate.ru/books/yTKV3CfD/quotes> (дата обращения: 07.02.2023).

Рухлин Алексей Николаевич

аспирант, преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-
педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

Рухлина Оксана Андреевна

бакалавр, старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
технический университет»
г. Ульяновск, Ульяновская область

Жердев Андрей Николаевич

преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский
социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

ТРАДИЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИСТОРИИ КИТАЯ

Аннотация: представленная статья затрагивает один из актуальных вопросов современного образования – наставничество. Авторы попытались отразить основные исторические вехи развития наставничества в истории Китая. Наставничество зародилось еще в глубокой древности. Особую роль в развитии данного института играли конфуцианские и даосские школы.

Ключевые слова: наставничество, наставник, Китай, КНР, учитель, ученик, конфуцианство, даосизм, маоизм, КПК.

Тема наставничества в Китае актуальна до сих пор, данный институт развивался на протяжении всей истории китайской цивилизации. Именно там наставничество приобрело максимально широкий охват общественных и профессиональных институтов. Проведенное исследование показало, что наставничество, зародившееся в древности, имеет огромное значение и в современной КНР. Сегодня в Китае существуют различные направления наставничества, помимо традиционных подходов.

Современный опыт внедрения различных форм наставничества в Китае показывает позитивные результаты. Применение передовых форм и методов наставничества оказывает позитивное влияние на продуктивное развитие социально-экономических и социально-культурных сфер данной страны.

Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации. Это форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок [7].

Вопреки стереотипам, наставничество не является инновационной формой обучения. Это формат взаимодействия между учителем и учеником сложился еще в древности. В контексте современных российско-

китайских отношений отдельно необходимо остановиться на опыте Китайской народной республики.

В Китае сильно развиты традиции наставничества, уходящие вглубь истории. Наставничество старших и более младших и неопытных – это большая часть китайского социально-экономического и культурного пространства. Образ мудрого учителя (老师 *Lǎoshī*) или мастера (师傅 *Shīfu*) и преданного ученика (学生 *Xuésheng*) прочно вписались в китайское представление о наставничестве и образовании в целом.

Можно выделить три этапа в развитии наставничества в Китае. Первый этап – традиционный. Он зародился в древности и господствовал до начала XX века, до падения династии Цин.

Второй – «маоистский» или социалистический этап, утвердившийся после 1949 года и длившийся до конца XX века. Его пик пришелся на политику «Большого скачка» и «Культурную революцию».

Третий – это современный этап в развитии наставничества. Связан с пореформенным состоянием Китая. Страна встала на путь социально-экономических реформ, появляются новые направления и практики наставничества.

Данная работа основана на исследованиях по истории, культуре, религии, образованию Китая. Авторы обратились к советско-российским исследователям Симоновской Л.В., Юрьевой М.Ф. по истории Китая, Мартынову Д.Е. и Торчинову Е.А. специалистам по конфуцианству и даосизму. Значима работа британского китаиста Ч.П. Фицджеральда, представившего общий обзор китайской цивилизации. Были использованы работы исследователей наставничества в образовании Т.Ю. Богачевой, Линдблом Чарльза, Синди Чань, Н.Ю. Синягиной и Т.Ю. Райфшнайдер. В работе также использована книга Конфуция «Беседы и суждения».

Наставничество в Древнем Китае. Великие китайские мудрецы в древности говорили о развитии личности и самосовершенствовании, саморефлексии, смирении и уважении к другим. Сегодня существует множество школ и инновационных методов обучения, но первым учителем и наставником в китайской истории, который основывался на способностях самих учеников, был Конфуций (孔子 *Kǒngzǐ*). Он жил около 2500 лет назад, пользуется большим уважением как великий мудрец в истории Китая. Он наблюдал за поведением и речью других людей, чтобы учиться у них и совершенствовать себя. «Если три человека идут вместе, несомненно, что среди них есть те, кто может быть моим учителем. Я выбираю все хорошее в них, чтобы научиться. Когда вижу нежелательные аспекты, использую их для того, чтобы исправить свои недостатки» [4, с. 87], – этот принцип стал одним из ведущих в наставничестве [8].

Конфуций наставлял своих учеников так: есть постоянная возможность учиться у любого человека, особенно у добродетельных людей. Если видите, чьи-то недостатки или вину, надо смотреть в себя, нет ли у вас таких же пороков, и исправляться. Конфуций верил в своих учеников. У него было множество последователей. Один из его учеников – Ян Ин, ставший министром царства Ци, продолжил дело своего учителя. Он проповедовал смирение и исправление себя [8].

Другой школой, заложившей основы наставничества, была школа даосизма. Основатель Лао-Цзы и его даосская школа учила, как в полной мере использовать способности каждого и преуспеть в достижении общей цели. Даосская легенда говорит, как 8 бессмертных монахов использовали свои сверхспособности и средства для пересечения моря. Разнообразие способностей и возможностей даосских монахов показывает нам, что часто принцип «один размер подходит всем» не годится для решения проблемы. Любая задача может быть выполнена или какие-либо трудности преодолены различными способностями с использованием сильных сторон и навыков каждого. Наставник должен определить сильные стороны каждого ученика и помочь всем усилить их потенциал. Поддержка, уважение достоинства учеников и обмен мнениями помогут пройти долгий путь к реализации целей обучения. В группе все должны поддерживать и помогать друг другу, чтобы добиться успеха. Для любого человека познание себя является ключом к личному росту и успеху в любом начинании. Лао-Цзы говорил «Познание других – есть разум, познание себя – истинная мудрость...» [8].

Еще одним значимым центром китайской мысли древности была школа пацифизма и любви Мо-Цзы. Моисты проповедовали гуманность и человеколюбие, важное место отводилось общинности и преэтичности [13, с. 54]. В условиях феодальной раздробленности Китая появилась «Школа законников» (легисты), выступающих за жестокие меры, а зачастую тотальный контроль над обществом. Главная позиция лидеров школы Шан Яна, Ли Сы и Гуань Чжуна – слепо повиноваться и выполнять требования императора и чиновников [12, с. 134]. Данные принципы перешли в систему образования на отношения учителя – ученика.

Древний Китай заложил основы наставничества как институт передачи ценностей, связующих лучшие традиции прошлого и настоящего.

Наставничество в Средневековье и новое время. В Средневековье и Новое время в Китае в образовании утверждается официальная конфуцианская идеология с ее идеалом «цзюнь-цзы» (君子) – «совершенный муж» [10, с. 107]. В то же время продолжали развиваться даосская и буддистские традиции. В эпоху Хань, Тан и Сун сформировался довольно устойчивый тип личности в образованной части китайского общества, основанной на гармонии и равновесии.

В средневековье большой авторитет принадлежал даосской «Школе Небесных Наставников» (Тянь ши дао). Эта община имела сильные традиции сохранения и передачи древних знаний будущим поколениям. Наставничество здесь было важнейшим принципом [11].

В конфуцианском тексте в период империи Сун – «Книге ритуалов» («Лиц зи») написан важный наставнический принцип: «Учиться и учить одинаково полезно. Когда учишься, узнаешь собственные недостатки, когда учишь, понимаешь, как трудно учиться» [9]. Данный принцип образования помогает расти как наставнику, так и его ученику.

Институты наставничества продолжали развиваться и в период монгольской династии Юань, где распространение получило отшельничество и полуотшельничество. Чэн Хао, Се Лян-цзо и Чжу Си открывали свои школы и проповедовали этическое саморазвитие. Самосовершенствование

самого себя и преобразования мира, вот главные идеалы учителей мудрости этой эпохи. Важное место занимал принцип преемства от учителя к ученику.

Мыслитель Нового времени эпохи Мин – Ли Шань-цзи видел главные аспекты в образовании учителя-наставника и ученика в обретении гуманности, самосовершенствовании, обширных ученых знаниях, занятии словесностью. Наставник или дао-ши, должен раскрыть в ученике подлинную человеческую природу, обрести свое – Я, но через ученика, он совершенствуется сам.

Китайская мысль динамично развивалась и с помощью образования пыталась познать истинный путь (道 Dào) человека. Происходила борьба между различными школами. В неоконфуцианском направлении диспут шел между Ли Чжуном, призывавшим к покою и созерцанию, и Чжу Си, считавшим «молчаливое сидение» крайностью в постижении пути, по его мнению, лучше всего золотая середина и умеренность [10, с. 110].

Учение Чжу Си продолжил раскрывать минский философ Фан Сяо-жу, выступавший за динамический процесс, порицавший пассивность, принцип «сидеть подобно чурбану или камню и ни на что не реагировать». В эпоху Цин неоконфуцианство становится официальной идеологией. Общественнонаставнические принципы Чжу Си продолжили Кан Ювэй и Фэн Юлань.

Ювэй видел в обучении не столько интеллектуальное развитие, сколько нравственный прогресс. Будущее человечества он связывал с «Датун» (Великим Единством), где торжествует коллективизм и труд, важная роль отведена наставничеству. Фэн Юлань пытался объединить традиции конфуцианства и запада, в том числе в образовании.

Революция 1911 г. привела к частичному пересмотру конфуцианской традиции в образовании. Первый президент Китая Сунь Ятсен считал, что воспитание и функции наставничества, в конечном счете, должно перейти только к государству, которое воспитает у молодежи чувство ответственности перед обществом [6, с. 245].

Итак, данный период истории дал множество учителей, которые продолжили углублять идеи наставничества, как ценностноориентируемый институт, основанный на преемственности.

Наставничество после 1949 г. КНР. После образования КНР руководство страны стало искать новые формы организации общества при помощи активного применения всех многочисленных форм убеждений. Воспитание должно было играть ключевую роль в развитии страны, идеалом стал коммунистический, всесторонне развитый человек. Председатель КПК и фактический правитель страны Мао Цзэдун верил в преобразование общества с помощью убеждений. Убеждение с целью «воспитания» людей в революционном духе. «Воспитание» было центральной концепцией «Культурной революции», но в действительности оно сопровождалось запугиванием, принуждением, насилием [5].

Средством для создания коммунистического «нового человека» должно было играть наставничество. Массовое применение наставничества в революционном духе, должно было перевоспитать «народные массы». «Новый человек» должен был быть «без эгоистических

интересов, с сердцем и душой, отданными людям» [5]. В Китае это была массовая кампания идеологического воспитания. У каждого китайца имелась маленькая красная книжечка «Цитаты из работ Мао» [3, с. 504]. Его изучали во всех учебных заведениях страны. В отличие от Ленина, Мао видел в классовой борьбе внутреннюю борьбу каждой личности, борьбу старого, испорченного и нового человека. Значит, для уничтожения буржуазных пережитков «воспитание» важнее, чем новые формы власти.

В наставнической системе, особое значение имеет «правильное отношение» к тем или иным явлениям. В связи с «большой социалистической стройкой», приоритетом становятся профессиональные компетенции. Соответствующей особенностью наставничества коммунистического Китая является формирование гибкости, изобретательности, энергичности мышления. Инициатива ценится выше, чем согласованность с руководством. Такой подход в наставничестве созвучен положению мировой мысли, где приоритетом становится мотивация, отодвигая координацию на второй план. Данный подход в наставнической системе – изобретательность вместо отлаженной скоординированности – привлек многих представителей западного и восточного мира, в том числе и Россию.

Мао предполагал, что «воспитание» решит многие проблемы человечества. Наставничество приобретает массовый, институциональный характер. После смерти вождя в Китай стал постепенно возвращаться традиционный взгляд на наставничество и воспитание, основанный на конфуцианстве.

Современное наставничество. В последнее время предпочтение в КНР отдается, наряду с традиционными, нескольким новым видам наставнической деятельности. Популярным становится партнерское наставничество («равный – равному»), когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним.

В последнее время актуальным стало, виртуальное наставничество, когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн. Распространилось флэш-наставничество, предполагающий одnorазовые или не многократные встречи [1].

Данные виды демонстрируют эффективность и весьма популярны в КНР. В основе практически всех программ современного наставничества и методологий Китая присутствует авторитет Конфуция, который и сейчас пользуется большим уважением.

Сегодня во всех образовательных учреждениях Китая есть структурированная система наставничества. Каждому молодому или новому учителю назначается наставник – опытный коллега, примерно на три года. Процесс наставничества охватывает все аспекты обучения, все ступени обучающихся и управление школы, колледжа и вуза.

В Шанхае, например, самая известная программа наставничества директоров школ, где молодые и новые директора получают помощь от опытных руководителей не только в индивидуальном общении, но и в групповой работе. Наставничество же в отношении учеников обычно проходит в формате «учебно-исследовательской группы» (цзяояньчжу), либо в виде «групп подготовки к уроку» (бэйкэчжу). Большинство учебно-исследовательских групп собираются раз в неделю примерно на два-три

занятия (каждое по 40 минут). Это время входит в рабочие часы педагога, чтобы наставничество было гарантировано качественным [1].

В целом исследователи отмечают, что практика наставничества, охватывающая все сферы общественных отношений китайского социума, достаточно эффективна. Данный метод не исчерпан, и сегодня наставничество находится в состоянии развития и открытий новых направлений. В то же время, эксперты в области наставничества китайский подход считают слишком структурированным, формальным и достаточно жёстким, не отвергая при этом его весьма высокие результаты [2].

Делая выводы, следует отметить, что в Китае на протяжении всей его древней истории развивались и утверждались сильные наставнические традиции. Возникновение наставнических традиций обычно возводят ко времени Конфуция, но сам «Учитель Кун» считал, что ничего нового он не создал, а лишь открыл и воспроизвел то, что было до него, в глубокой древности. В средние века и новое время продолжала утверждаться неоконфуцианская традиция наставничества и преемственности.

После победы коммунистической партии в Китае утверждается концепция «нового человека». Наставничество становится масштабным проектом, охватившим все сферы. Государство берет функции воспитания общества, а целью стали консолидация и построение социализма. Для создания нового коммунистического общества утверждаются «передовые революционные принципы». Начавшаяся «Оттепель» в Китае в конце XX века коснулась и образование. Наравне с традиционными формами наставничества, появляются новые альтернативные подходы. Наставничество в Китае сегодня максимально охватывает все общественные и профессиональные институты.

Список литературы

1. Анализ лучших мировых практик. Национальный ресурсный центр наставничества «Mentory». Исследование по вопросам наставничества обучающихся в организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sykt-uo.ru/files/> (дата обращения: 14.04.2023).
2. Богачева Т.Ю. Зарубежный опыт реализации наставничества в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://science.potenciales.ru/content/issues/2019.12/issue4_article5.pdf (дата обращения: 14.04.2023).
3. История Китая с древнейших времен до наших дней / отв. ред. Л.В. Симоновская, М.Ф. Юрьев. – М.: Наука, 1974. – 534 с.
4. Конфуций. Суждения и беседы / пер. П.С. Попов. – М.: Центрполиграф, 2013. – 284 с.
5. Линдблом Ч. Наставнический компонент в Китае / Ч. Линдблом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://econ.wikireading-ru.turbopages.org/> (дата обращения: 14.04.2023).
6. Мартынов Д.Е. Конфуцианское учение и маоизм (из истории социально-политической теории и практики Китая в XX в.) / Д.Е. Мартынов. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2006. – 368 с.
7. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
8. Синди Чань. The Epoch Times: Традиционная культура. Месяц наставничества: учимся у мудрецов древнего Китая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: epochtimes.ru/mesyats-nastavnichestva-uchimsya-u-mudretsov-drevnego-kitaya-99011627/ (дата обращения: 14.04.2023).

9. Синди Чань. The Epoch Times. Традиционная культура. Учиться вместе с детьми: истории из Древнего Китая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: epochtimes.ru/uchihsya-vmeste-sdetmi-istorii-iz-drevnego-kitaya-99012400 (дата обращения: 14.04.2023).

10. Словарь китайской конфуцианской науки. – М., 1989.

11. Торчинов Е. А. Даосизм. Опыт историко-религиоведческого описания / Е. А. Торчинов. – СПб.: Андреев и сыновья, 1993. – 292 с.

12. Удальцов С. Ф. История политических и правовых учений (Древний Восток) / С. Ф. Удальцов. – СПб.: Изд. дом СПбГУ, 2007.

13. Фицджеральд Ч. П. История Китая / Ч. П. Фицджеральд; пер. с англ. Л. А. Калашниковой. – М.: Центрполиграф, 2005. – 460 с.

Семенова Наталья Николаевна

заместитель директора по УВР

Кошечкина Ксения Александровна

преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

***Аннотация:** статья посвящена вопросу организации студенческого наставничества во внеучебной деятельности, целью которого является профессионально-личностное развитие студентов, развитие мягких навыков и создание условий для развития общих и личностных компетенций.*

***Ключевые слова:** студенческое наставничество, модель наставничества, студент-наставник.*

*Легко правильно следовать за тем,
кто правильно идет впереди.*

Я. А. Коменский

Создание системы студенческого наставничества во внеучебной деятельности является приоритетным направлением реализации целевой модели наставничества в Ульяновском социально-педагогическом колледже.

Целью организации студенческого наставничества во внеучебной деятельности является: профессионально-личностное развитие студентов, развитие мягких навыков и создание условий для развития общих и личностных компетенций.

Эта цель формируется на основании цели, поставленной в «Программе профессионального воспитания и социализации студентов колледжа»: формирование общих и личностных компетенций на уровне выше среднего не менее чем у 80% студентов колледжа, посредством реализации программы профессионального воспитания и социализации студентов.

В соответствии с заявленной целью в организации студенческого наставничества во внеучебной деятельности решаются следующие задачи:

- формирование личностных компетенций студентов через создание общественных, волонтерских, студенческих организаций и наставничество;
- создание условий для успешной социализации студентов и приобретения позитивного социокультурного опыта посредством вовлечения в социально-значимую деятельность.

Для решения вышеназванных задач в колледже реализуется ряд проектов, связанных с реализацией целевой модели наставничества: «Наставник», «Учебный совет», «Творческий клуб «ЛИРА».

Проект «*Наставник*» реализует Студенческий совет. Его целью является оказание помощи первокурсникам в период адаптации к новым требованиям, посредством наставничества в организации внеучебных мероприятий. К каждой группе первокурсников прикрепляется наставник из студентов 2–4 курсов. Для реализации этого проекта проводятся тренинги «Знакомство», «Адаптация», «Веревоочный курс» и классные часы профессиональной направленности «История колледжа», «День учителя», «День воспитателя», «День социального работника», «День пожилого человека». Так же наставники помогают и разъясняют первокурсникам правила проведения различных внутриколледжных мероприятий, конкурсов.

Для профессиональной самореализации в колледже запущен и успешно функционирует проект «*Учебный совет*», который направлен на своевременное выявление отстающих студентов и оказание им помощи в обучении. Работать проект начинает с мониторинга уровня аттестатов вновь поступивших студентов, для выявления «группы риска». Этой работой занимается классный руководитель. Затем в каждой группе формируется команда, состоящая из 2–3 человек, именуемая Учебный совет группы. Дважды в семестр (в середине семестра, и за 2 недели до конца семестра) учебный совет группы проводит мониторинг успеваемости и качества обученности, выявляет отстающих студентов и тех студентов, кто отлично справляется с программой (они в дальнейшем могут стать наставниками). Отстающим студентам назначаются наставники из числа студентов старшего курса или из числа одноклассников.

Результаты мониторинга – гласны. Учебный совет дважды в семестр проводит собрание учебного совета, где озвучивает результаты промежуточной аттестации, то есть проведенного мониторинга, а также результаты оценки внеучебной деятельности группы и ее отдельных студентов, то есть степень участия группы и ее отдельных студентов в мероприятиях различного уровня и результативность такого участия – призовые места. Результаты мониторинга заносятся в общую таблицу для всех групп колледжа и по итогам года выбираются три лучшие группы учебного года (1, 2 и 3 места). Победители получают дипломы победителей и ценные подарки. Соревновательный эффект так же способствует снижению отстающих и неуспевающих студентов. Цель, поставленная в начале проекта – снижение количества отстающих и неуспевающих студентов через своевременное их выявление и оказание помощи, достигнута. Параллельно с этой работой, выявляются студенты – активисты, отличники, творческие

личности, спортсмены и др., которые в дальнейшем становятся наставниками.

Для творческой самореализации студентов и развития их личностного потенциала в колледже создан *творческий клуб «ЛИРА»*. Работа клуба строиться по принципу наставничества, более взрослые и опытные студенты наставляют «новичков», передают им свой накопленный опыт, знания и умения. Работа творческого клуба «ЛИРА» делиться на несколько отдельных проектов «Жестовое пение», «Хореография», «Сценическое мастерство». Руководителями каждого проекта являются студенты старших курсов, а руководителем самого клуба, является педагог-организатор, из числа преподавателей колледжа.

Занятия в клубах проводят студенты, принимающие активное участие в культурно-досуговой деятельности, участники мероприятий различного уровня. Такая форма наставничества позволяет формировать среди студентов психологический комфорт, взаимовыручку, сотрудничество, динамику роста заинтересованности студентов в участии в различных мероприятиях.

Организаторами и ведущими мероприятий (наставниками) выступают студенты старших курсов колледжа. Представлены современные формы работы с обучающимися. Происходит привлечение стейкхолдеров, выход проекта за пределы образовательной организации, трансляция в СМИ.

Представленные в ходе реализации проекта мероприятия направлены на организацию продуктивного взаимодействия развивающих сообществ «студент-студент», «учебная группа студентов старших курсов – учебная группа студентов младших курсов».

Опыт работы наставником повышает конкурентоспособность студентов на рынке труда, т. к. они развивают навыки координации людей, которые по сути являются навыками руководителя, лидера, способного мотивировать и управлять деятельностью. Очень часто кураторы групп 1-го курса делегируют наставникам полномочия: проведение тематических бесед, организацию работы студенческого актива, контроль выполнения поручений во время дежурства по колледжу, контроль выполнения норм поведения студента колледжа, совместное участие с первокурсниками в мероприятиях техникума «День здоровья», «День студента», «Строки опаленные войной», «Конкурс талантов». Ежегодно в колледже из числа старшекурсников формируется отряд наставников в количестве 10–15 человек. В группах 1-го курса работают два наставника. Чтобы стать наставником, необходимо пройти психолого-педагогическую подготовку, тренинги.

Наставник – это активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Для студентов – наставников, положительным эффектом является приобретение навыков организации и сплочения коллектива, опыта мобильного решения незапланированных ситуаций, развитие таких качеств как коммуникабельность, дисциплинированность, ответственность, то

есть всех тех качеств, которые будут являться для них неким бонусом в дальнейшей профессиональной деятельности. Опыт работы наставником повышает конкурентоспособность студентов на рынке труда, т.к. они развивают навыки координации людей, которые, по сути, являются навыками руководителя, лидера, способного мотивировать людей и управлять их деятельностью.

Заключение

Наставничество стимулирует потребности наставляемого в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет администрации колледжа, классным руководителям, педагогам – организаторам, социальному педагогу, педагогу – психологу, преподавателям и студентам-наставникам быстро и качественно решать задачи социализации студентов, их профессионального воспитания, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их общую и профессиональную компетентность, развивать их творческий потенциал.

Список литературы

1. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / М.В. Кларин. – М.: Юрайт, 2017. – 288 с.
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

Скрипкина Галина Федоровна
преподаватель, заместитель директора
по научно-методической работе
ОГБ ПОУ «Ульяновский
социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

СТУДЕНЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ШКОЛ, ЮНИОРАМИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ «БИЛЕТ В БУДУЩЕЕ», «АБИЛИМПИКС»

Аннотация: в статье рассмотрены цели и задачи, основные направления, формы, содержание работы по профессиональной ориентации; описана система работы по профессиональной ориентации абитуриентов и обучающихся школ, ориентированных на получение среднего профессионального образования по специальностям подготовки.

Ключевые слова: наставничество, студенты-наставники, профессиональная ориентация, профессиональное просвещение, профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональное воспитание.

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российского образования является формирование и развитие системы наставничества.

Цели и задачи государственной политики в сфере развития наставничества профессиональных образовательных организациях сформулированы в основополагающих документах федерального и регионального уровней [5, с. 4].

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества [5, с. 8].

О важности создания и функционирования системы наставничества говорится в основополагающих документах федерального и регионального уровней по внедрению методологии наставничества с целью полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования, проживающих на территории РФ [2, с. 110].

Необходимость профориентации подростков является важной и необходимой по следующим причинам: позволяет обучающемуся определиться с будущей профессией; выявляет сильные и слабые стороны обучающегося, что позволяет сделать правильный выбор профессии в соответствии с выявленными способностями и особенностями характера; повышает у подростков желание учиться и поступать в профессиональные образовательные организации для получения профессии, специальности [1, с. 10].

В ОГБПОУ «Ульяновском социально-педагогическом колледже» создана целостная система работы по профессиональной ориентации абитуриентов и школьников на обучение рабочим профессиям и специальностям. Основными направлениями профессиональной ориентации обучающихся школ, юниоров являются.

1. Профессиональное просвещение – сообщение абитуриентам, студентам знаний о профессиях и специальностях подготовки, на основе которых формируются профессиональные интересы.

2. Профессиональная диагностика – исследование и оценка индивидуальных особенностей, потребностей, запросов, интересов и перспектив развития человека в целях выявления его пригодности к успешному выполнению различных видов профессиональной деятельности.

3. Профессиональная консультация – проводится с учетом индивидуальных особенностей человека, его профессиональных интересов, общеобразовательной и специальной подготовки, а также исходя из требований, предъявляемых к человеку различными профессиями. Цель консультации – дать совет, рекомендацию о выборе профессии и учебного заведения.

4. Профессиональное воспитание предполагает формирование у обучающихся профессионально-значимых качеств личности будущих специалистов и профессионалов [3, с. 234].

Цель профессиональной ориентации, проводимой в ОГБПОУ «Ульяновском социально-педагогическом колледже»: повышение привлекательности педагогических специальностей подготовки в ПОО для абитуриентов и школьников посредством создания системы работы по профессиональной ориентации; формирование навыков осознанного выбора профессионального пути, содействие профессиональному самоопределению, трудоустройству, планированию карьеры. К числу задач по профессиональной ориентации можно отнести следующие.

1. Организация взаимодействия и сотрудничества с социальными партнерами (дошкольными образовательными учреждениями) по профессиональной ориентации абитуриентов и школьников.

2. Организация участия обучающихся 6–11 классов в проекте ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее» по компетенции Дошкольное воспитание и чемпионатах профессий «Молодые профессионалы» WSR в рамках национального проекта «Образование».

3. Профессиональное просвещение обучающихся 9–11 классов о профессиях, специальностях подготовки в ПОО, о требованиях к личностным качествам, здоровью, содержанию работы, о перспективах профессионального роста.

4. Организация взаимодействия колледжа с Центрами занятости населения Ульяновской области по вопросам трудоустройства и профессионального обучения, консультирования, информирования о ситуации на рынке труда региона, востребованности профессий и специальностей [4, с. 27].

Для реализации вышеуказанных задач в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» педагогические работники организуют деятельность студентов-наставников по реализации задач по профессиональной ориентации. При этом студенты-наставники используют следующие формы работы с обучающимися:

– проведение бесед, интервью, тестирования, профориентационных игр, тренингов для проведения диагностики интересов, способностей;

– демонстрация видеоматериалов для обучающихся школ: презентаций, рекламных роликов, буклетов специальностей/профессий подготовки в ПОО;

– проведение мероприятий с привлечением студентов по профессиональной ориентации на профессии и специальности подготовки в колледже (родительских собраний, мастер-классов, виртуальных экскурсий, выступлений агитбригад, дней открытых дверей, тренингов, проби-проб, концертов, олимпиад, конкурсов проектов и др.) на базе школ в соответствии с договорами о сотрудничестве;

– выпуск и распространение информационных и рекламных материалов-буклетов, оформление объявлений на сайте о плане набора в ПОО;

– проведение мастер-классов для подготовки наставляемых юниоров и студентов к региональным и отборочным чемпионатам профессионального мастерства «Профессионалы» по использованию интерактивного оборудования при выполнении конкурсных заданий;

– проведение практических мероприятий (профессиональных проб) по компетенциям Дошкольное воспитание и Преподавание в младших классах в рамках проекта «Билет в будущее».

С целью реализации задач по профессиональной ориентации в Ульяновском социально-педагогическом колледже в школы города высылается информация о проведении Дня открытых дверей. Для потенциальных абитуриентов проводится собрание, на котором традиционно выступает директор колледжа и председатель приёмной комиссии. Силами студентов-наставников для обучающихся школ проводится концерт, организуется экскурсия по колледжу и встреча с ведущими преподавателями, проводятся мастер-классы. В качестве раздаточного информационного материала для школьников раздаются брошюры, памятки с планом набора абитуриентов и развёрнутая информация о соответствующих специальностях. Подобная информация отправляется в районные отделы образования по области.

Представление специальностей в кабинетах проходит с использованием активных форм взаимодействия с абитуриентами. Учащиеся школ имеют возможность не только услышать информацию об интересующих их специальностях, но и пообщаться с преподавателями и студентами-наставниками колледжа, председателем приёмной комиссии.

Кроме того, преподаватели и студенты-наставники выходят в школы на классные часы к потенциальным абитуриентам, на которых знакомят их с историей колледжа, направлениями подготовки специалистов, особенностями специальностей, студенческой жизнью колледжа. Используется также форма выступления преподавателей и студентов-наставников на родительских собраниях (общих и классных), анкетирование учащихся с целью выявления обучающихся, ориентированных на получение специальности в нашем колледже. Основной акцент делается на индивидуальных формах работы с абитуриентами, что даёт положительные результаты при выполнении плана приёма.

Очень эффективными являются такие формы работы как экскурсии и мастер-классы для школьников города Ульяновска и области. Особой популярностью у школьников пользуются проводимые студентами-наставниками мастер-классы по робототехнике и использованию интерактивного оборудования (стол, песочница). Данные мастер-классы позволяют в полной мере представить современные формы образовательного процесса в детских садах и школах.

В течение года активно используется такая форма работы с потребителями, как рассылка информации по электронной почте, размещение информации для абитуриентов на сайте колледжа. Это помогает расширить круг заинтересованных для поступления в колледж лиц, довести информацию до большего числа потребителей.

В рамках проведения работы по ранней профориентации ежегодно организуются профпробы для учащихся 6–9 классов в рамках проекта «Билет в будущее». В соответствии с утвержденным графиком в рамках регионального чемпионата «Профессионалы» в Ульяновской области по компетенции Дошкольное воспитание проводятся профориентационные мероприятия в СШ №7, 24, 51 в форме выездной профориентационной площадки «Делай вместе со мной (офлайн-формат)».

118 Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века

Таким образом, проведение вышеуказанных мероприятий студентами-наставниками под руководством педагогических работников колледжа позволяет в полной мере реализовать поставленные цели и задачи по профессиональной ориентации, выполнить государственный заказ по приему абитуриентов, повысить привлекательность педагогических специальностей подготовки в профессиональной образовательной организации для абитуриентов и школьников.

Список 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. Гаспаришвили А.Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А.Г. Гаспаришвили, О.В. Крухмалева // Народное образование. – 2019. – №5 (1476). – С. 109–115.
3. Педагогика: учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. – М.: Академия, 2013 – 576 с.
4. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017 – Т. 7. №5. – С. 25–36.
5. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА, СТУДЕНТА

Костоломова Юлия Владимировна
учитель, учитель-методист
ГУО «Гимназия №2»
победитель областного конкурса
«Лидер наставничества – 2020»
г. Волковыск, Республика Беларусь

ОТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – К УЧИТЕЛЮ- МАСТЕРУ: СИСТЕМА РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Аннотация: в статье излагаются подходы к обеспечению адаптации молодых специалистов на начальном этапе профессиональной деятельности, обозначены основные направления работы наставника, представлена модель поэтапного включения учителя-стажера в активную педагогическую деятельность.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное становление, молодой специалист, модель включения.

Начало трудовой деятельности традиционно считается одним из кризисных моментов профессионального становления: от опыта первых лет зачастую зависит вся дальнейшая карьера молодого специалиста. От успешного закрепления молодых специалистов, принятия ими традиций коллектива, включения в «профессиональную семью» зависит устойчивость развития учреждения образования и системы в целом.

Проблема адаптации вчерашних выпускников вузов является комплексной и складывается из нескольких ключевых составляющих: предметно-содержательной, методико-педагогической, психологической. Молодой специалист оказывается в новой для себя жизненной ситуации, предъявляющей к нему высокие требования, однако подготовка зачастую оказывается недостаточной. В этой связи особое значение приобретает институт наставничества. Наставник – опытный коллега, мастер, владеющий широким спектром педагогических методов и технологий, – осуществляет поддержку молодого специалиста, позволяет смягчить переход от статуса вчерашнего студента к учителю.

Основной целью деятельности наставника является создание оптимальных условий для повышения педагогической квалификации молодого специалиста. Достижению цели способствует решение следующих задач:

- обеспечить адаптацию молодого специалиста в коллективе;
- целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога;

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- приобщать молодого педагога к корпоративной культуре учреждения образования.

Планирование работы с молодым специалистом начинается с изучения его личного дела и проведения вводного тестирования с целью выявления методических затруднений и уровня профессиональной мотивации начинающего педагога (приложение 1). На основании комплексного анкетирования составляется годовой план работы с учетом индивидуальных запросов молодого педагога.

Работа наставника реализуется по четырем основным направлениям:

- 1) методические консультации по запросу молодого педагога;
- 2) подбор и обсуждение психолого-педагогической литературы;
- 3) взаимопосещения уроков с последующей рефлексией;
- 4) психологическая поддержка.

В ходе методических консультаций наставник оказывает помощь в преодолении трудностей, обычно возникающих на начальном этапе педагогической деятельности. Одной из задач данного направления работы является повышения уровня профессиональной рефлексии молодого педагога, так как зачастую коллеги-стажеры демонстрируют завышенную либо заниженную самооценку, что может негативно сказываться на их профессиональном становлении.

Основные темы методических консультаций представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные темы методических консультаций

<i>1 год работы</i>	<i>2 год работы</i>
<ul style="list-style-type: none"> – изучение нормативной документации; – планирование и организация самообразования; – эффективное планирование учебных занятий, требования к современному уроку; – выполнение требований к объёму и характеру домашних заданий – правила оценивания учебной деятельности учащихся, итоговая аттестация учащихся (проведению итогового повторения, итогового контроля, выставлению годовых отметок); – организация внеклассной работы по предмету 	<ul style="list-style-type: none"> – изучение нормативной документации; – планирование и организация самообразования; – эффективное использование учебного времени – использование современных технологий на разных этапах учебного занятия; – использование техник рефлексивного обучения; – подготовки учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям исследовательских работ; – частные вопросы методики преподавания предмета и проведения внеклассных мероприятий (по запросу)

Важным направлением работы является подбор и обсуждение методической литературы. В ходе бесед в профессиональное сознание молодого

специалиста закладывается парадигма непрерывного самообразования. Наставник предлагает источники информации: методическую литературу, статьи из профессиональной прессы, сайты для повышения профессионального уровня; организует обсуждение изученных материалов, стимулирует применение на практике полученных знаний. Параллельно происходит взаимопосещение уроков с их последующим анализом.

Наряду с методико-педагогической поддержкой важно обеспечить психологическое сопровождение молодого специалиста. Основными задачами наставника является развитие эмоциональной устойчивости молодого педагога, содействие совершенствованию навыков поведения в сложных педагогических ситуациях, повышение либо сохранение мотивации к педагогической деятельности. Опытные учителя, как правило, владеют целым спектром техник предотвращения эмоционального выгорания (рис. 1).



Рис. 1. Элементы психологической поддержки молодого специалиста

Включение молодого специалиста в профессиональную среду происходит на основе «Модели поэтапного включения в социально значимую и проектную деятельность», апробированную в нашей гимназии в рамках республиканского инновационного проекта «Внедрение модели управления педагогическими инициативами как ресурса развития учреждения образования» (табл. 2). Такой подход позволяет не только создать условия для постепенного погружения молодого специалиста в профессиональную деятельность, но и обеспечивает устойчивость учреждения образования через преемственность педагогической традиции.

Таблица 2

Модель поэтапного включения молодого педагога
в профессиональную деятельность

<i>Уровень включения</i>	<i>Направления деятельности молодого педагога</i>	<i>Примеры участия</i>
<i>Уровень 1.</i> Я – участник дел для меня и для всех	<ul style="list-style-type: none"> – посещает уроки наставника и других педагогов; – изучает литературу, предложенную наставником; – посещает методические мероприятия 	<ul style="list-style-type: none"> – заседания методических объединений – школа молодых учителей и т. д.
<i>Уровень 2.</i> Я – соавтор «Портфеля идей»	<ul style="list-style-type: none"> – участвует в планировании и проведении мероприятий; – работает в проектах совместно с наставником – участвует в работе творческих групп, фестивалях 	<ul style="list-style-type: none"> – неделя иностранных языков, День европейских языков; конкурс песни на иностранных языках и др. – создание видео уроков для дистанционного обучения; участие в конкурсах методических разработок; работа на сборах по подготовке к олимпиадам; – выступление на фестивале «Призвание – педагог»; – участие в работе областной летней Школы молодого педагога
<i>Уровень 3</i> Я – организатор значимых дел для меня и для всех	<ul style="list-style-type: none"> – проводит открытые уроки; – организует исследовательскую деятельность учащихся; – планирует и проводит внеклассные мероприятия 	<ul style="list-style-type: none"> – для коллег по ШМУ в рамках районной методической недели; в рамках аттестации. – участие в конференциях исследовательских работ; организация учебных проектов исследовательского характера. – языковой лагерь «Пролингва»; творческие проекты
<i>Уровень 4</i> Я – организатор рассказа о наших делах многим	<ul style="list-style-type: none"> – выступает на МО, заседаниях ШМУ; – транслирует опыт на фестивалях, конференциях, семинарах; – представляет опыт работы в печатных изданиях и Интернете 	<ul style="list-style-type: none"> – выступления на заседаниях МО; творческий отчет о периоде стажерства; – участие в районном методическом фестивале «Педагогический дебют»; выступления команды района на областных мероприятиях; – гимназический инстаграм; гимназическое телевидение «Гимназия.TV» на youtube; киностудия EFE

Применение данной системы работы позволяет обеспечить успешное включение молодых специалистов в профессию, повышает их закрепляемость в данной сфере деятельности – что является немаловажным критерием эффективности. За последние 5 лет закрепляемость молодых специалистов в нашей гимназии составила 75%.

Кроме того, учителя-стажеры активно включаются в жизнь гимназии: их учащиеся становятся участниками и победителями предметных олимпиад, НПК, творческих конкурсов. Сами молодые учителя принимают участие как в методической работе, так и в творческих делах коллектива.

Подводя итог вышеизложенному, наставничество как система является одной из наиболее эффективных форм работы, позволяющей обеспечивать трансляцию профессионального опыта от поколения к поколению. Данный метод профессиональной адаптации может осуществляться на любом этапе карьеры, направлен на становление и повышение профессионализма. Высокий потенциал этого метода объясняется тем, что наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые методы обучения. Наставничество предполагает гибкость в организации, может реализовываться в различных ситуациях различными методами, строится на неформальном взаимодействии и взаимном интересе. Ведущей идеей наставничества является гарантия преемственности профессиональной традиции и устойчивости системы образования в целом.

Приложение 1

Анкета для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да.

Нет.

Частично.

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

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

- в календарно-тематическом планировании;
- проведении уроков;
- проведении внеклассных мероприятий;
- общении с коллегами, администрацией;
- общении с учащимися, их родителями;
- другое (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- мотивировать деятельность учащихся;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности;
- активизировать учащихся в обучении;
- организовывать сотрудничество между учащимися;
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся;

- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУНов учащихся;
- развивать творческие способности учащихся;
- другое (допишите)

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

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе молодого специалиста;
- другое (допишите)

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

- типы уроков, методика их подготовки и проведения методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
- учет и оценка знаний учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите).

Список литературы

1. Личик А.А. Организация социально-активной деятельности участников открытого образовательного сообщества в интересах устойчивого развития / А.А. Личик // Образование в интересах устойчивого развития для всех поколений – социальный договор: сб. материалов Международного симпозиума. – Минск: БГПУ, 2018. – 332 с.

2. Цели устойчивого развития для всех / Гимназия №2 г. Волковыска [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gim2volk.by> (дата обращения: 29.04.2023).

Мещерякова Наталья Юрьевна

студентка

Научный руководитель

Дормидонтов Роман Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный

педагогический университет

им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

***Аннотация:** в научной статье представлены особенности взаимодействия наставника и молодого специалиста. Показывается важность роли наставничества как для самой организации, так и для молодого специалиста. Рассмотрены плюсы наставничества. Раскрыты такие проблемы, как важность поддержки молодого специалиста, адаптационный период на работе, развитие наставничества и роль наставника для молодого специалиста.*

***Ключевые слова:** наставник, молодой специалист, адаптационный период, профессиональное становление.*

Ежегодно выпускаются тысячи студентов. После окончания университета студенты понимают, что их ждёт новый этап в жизни. В данный период у человека происходит один из нормативных кризисов, который отражается на жизнедеятельности и данный кризис связан с выходом на работу. Человеку присваивается новая социальная роль «молодой специалист». Рассмотрим, кто такой молодой специалист, и с какими трудностями он сталкивается после того, как устроился на первую работу.

Молодой специалист – это человек, которые впервые устраивается на работу, имея определённый уровень образования, но у которого пока нет практического опыта в профессиональной сфере [3]. Когда бывший студент приходит в первый раз на работу он адаптируется к новой среде, знакомится и осваивает практическую часть профессиональной деятельности. На рабочем месте человек сталкивается со многими проблемами при осуществлении профессиональной деятельности. Также его практическая подготовка неравносильна трудовым функциям, которые он начинает реализовывать в начале трудоустройства. При этом он, как правило, оказывается на один с данными проблемами, так как нет определённого человека, который может помочь. Это приводит к снижению мотивации, работник теряет интерес и ухудшается его работоспособность. Все это отражается на качестве работы, от которой страдает как молодой специалист, так и организация. В исследованиях отмечается, что молодой специалист может даже заболеть и уйти на больничный из-за эмоционального перенапряжения в первые рабочие дни.

Основная проблема заключается в том, что человек попадает в незнакомую ему среду и необходимо пройти период адаптации, который

является не простым как для работника, так для фирмы в целом [4]. Часто бывает, что новый работник не справляется с работой и увольняется. Одной из причин увольнения является отсутствие даже минимальных условий адаптации нового работника к трудовой среде организации. Новый работник видит несовпадение ожиданий и реальности. Это происходит из-за того, что в высшем учебном заведении студент получает больше теоретических знаний, чем практических. Также ему бывает сложно принять и понять корпоративные ценности.

Не стоит забывать, что профессиональная адаптация является одним из сложных видов адаптации. Поэтому руководству фирмы не следует ожидать быстрой адаптации от новых специалистов. Адаптация происходит в несколько этапов. И каждая характеризует на сколько молодой специалист готов выполнять свою работу самостоятельно, эффективно. Поэтому наставническая деятельность важна на каждом из этих этапов.

В адаптационном периоде самый трудный этап – первые две недели или месяц. Новенькому требуется поддержка, помощь, разъяснение принципов и правил работы и многое другое. Для этого руководству необходимо выстроить адаптационный период в своей фирме. Руководству нужно понять, что необходима помощь новому работнику, поэтому необходимо выделить специального человека, который поможет, расскажет, покажет, поддержит, а также поделится своим опытом в профессиональной сфере. Данным человеком является наставник. Наставник помогает разобраться молодому специалисту на рабочем месте, делится своим опытом, даёт нужные и правильные советы, указания, а также имеет и выполняет определённые функции, которые помогают стажёру замотивироваться и выполнять качественно свою работу.

Стоит отметить тот факт, что многие организации сталкиваются с проблемами наставничества, так как это непростая деятельность. Д.Е. Петрова перечисляет следующие виды проблем профессионального обучения персонала, которые актуальны для российской практики [5]:

- низкий уровень профессиональной квалификации у специалистов, которые проводят профессиональное обучение сотрудников предприятия;
- кадровые менеджеры, которые разрабатывают стратегию и план развития рабочего персонала не ориентируются на долгосрочные интересы и требования работодателя в тех навыках и компетенциях, которые необходимы будут в дальнейшем;
- проведение обучения профессиональным навыкам сотрудников, которые в этом не нуждаются, что приводит к их утомлению и демотивации;
- неправильная установка целей профессионального обучения из-за чего результаты не совпадают с ожиданиями;
- неправильно выбранный формат обучения для отдельной группы сотрудников компании, из-за чего неэффективно передаются и принимаются новые знания с навыками;
- низкое внимание к развитию профессиональных качеств и навыков молодых специалистов, которые нуждаются в обучении значительно больше, чем опытные сотрудники, имеющие долгий период рабочего стажа в организационной структуре компании.

Из перечисленных проблем мы видим, что руководителям организации трудно выделить людей на наставничество. Но чтобы фирма развивалась и была эффективна необходимо обновление, то есть нужен приток молодых специалистов [1]. Поэтому наставники очень важны для фирмы, они обеспечивают вхождение молодых специалистов в трудовой процесс организации.

Рассмотрим плюсы наставничества для стажера. Наставничество поможет полностью раскрыть возможности сотрудника, введёт плавно новичка в коллектив, создаст условия для благоприятной адаптации к организации. Также роль наставника является новым опытом для специалиста. Наставник берет ответственность за новичка и первое время наставник будет выполнять двойную работу, но при этом он также развивает и улучшает навыки лидера.

Отношения между наставником и молодым специалистом многогранны. Поэтому передача опыта наставника является важным моментом для новичка, то есть это является социально-образовательным каналом между бывшим студентом и молодым специалистом [2]. Молодому специалисту недостаточно опыта, который он получил в стенах университета, так как в образовательных учреждениях знания больше теоретические, чем практические. Следовательно, наставник делится не только профессиональным опытом, но и жизненным, который помогает справиться с трудностями на работе.

Администрации фирмы надо учитывать следующее обстоятельство: несмотря на то, что наставник хоть и имеет опыт работы в данном коллективе, его новая деятельность требует много усилий, терпения, понимания и поддержки, а также полной отдачи. Поэтому необходимо поощрять наставников, чтобы они выполняли свою работу качественно.

Важным достижением наставничества является заинтересованность новичка в работе, которая проявляется в таких качествах как дружеское отношение к коллективу, эффективное выполнение работы [1]. В целом получается цепочка: руководитель – коллектив – наставник – молодой специалист. Если руководитель правильно выстроит данную цепочку, то у молодого специалиста пройдет быстро адаптационный период и появится сразу результат, который неизбежно отразится на эффективности деятельности организации. Можно сказать, что оценку всей деятельности наставника прямо связана с результатами успешной адаптации молодого специалиста. Если адаптация проходит легко и быстро, значит, наставник справляется с поставленной целью. Из выше сказанного мы понимаем, что молодой специалист не сможет без наставника влиться в фирму быстро и результативно. По скорости и эффективности адаптации стажера можно оценить успешность и современность организации.

Таким образом, наставник играет важную роль для молодого специалиста, особенно в адаптационный период. Благодаря взаимодействию наставника и работника организация функционирует более эффективно. Прикреплением наставника фирма помогает и поддерживает молодого специалиста, в результате чего новый работник находится в благоприятной для себя обстановке, а предприятие обновляет свой кадровый потенциал. Таким образом, можно сказать, что молодой специалист и

наставник – это тандем, без которого не получится эффективной работы в организации.

Список литературы

1. Енбаева М.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала / М.А. Енбаева // Молодой ученый. – 2022. – №43 (438). – С. 246–248.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – С. 112.
3. Крутцова М.Н. Наставничество как форма адаптации государственных гражданских служащих / М.Н. Крутцова // Вестник университета – 2017. – №3. – С. 184–188.
4. А.Н. Леонтьев и современная психология / ред. А.В. Запорожец. – М.: Московский университет, 2019. – 288с.
5. Петрова Д.Е. Проблема отбора и обучения персонала в современных экономических условиях / Д.Е. Петрова // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества. – 2020. – С. 192–195.

Панкова Алина Романовна

магистрант

Научный руководитель

Ситникова Людмила Дмитриевна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный

педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ УМЕНИЯ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ СТУДЕНТОВ ИТ-НАПРАВЛЕНИЙ В ХОДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

***Аннотация:** в статье дается определение понятия «команда», выделяются качества будущего специалиста в области ИТ, необходимые для реализации эффективной работы в команде, описываются особенности работы в команде студентов ИТ-направлений. Автором определяются условия реализации профессиональной подготовки, которые помогут облегчить работу в команде студентов ИТ-направлений и их наставников, описываются средства и методы организации командной работы.*

***Ключевые слова:** команда, командная работа, наставничество, коммуникабельность.*

В ФГОС ВО нового поколения одной из ключевых компетенций является умение работать в команде. Общество требует специалистов, которые имеют высокий профессиональный уровень подготовки, умеют сотрудничать друг с другом, могут принимать решения, уважать, поощрять, критиковать и отстаивать свои позиции.

Команда – это четко отлаженный механизм, где каждый человек занимает свое определенное место. К вопросам командообразования стоит подходить серьезно, так как этот процесс имеет ряд особенностей и

является достаточно трудоемким. Уметь общаться с человеком, понимать его идеи, слышать и слушать, критиковать очень сложно. Это имеет место быть во всех сферах нашей жизни. Не исключением является сфера IT-технологий. Подготовка к работе в команде должна начинаться на стадии получения профессионального образования [1] Прежде всего, это работа над собой, над своими организаторскими, коммуникативными, лидерскими способностями. Для достижения этих целей необходимы эффективные средства обучения, использование активных и интерактивных форм проведения занятий, выполнение различных профессионально-значимых задач и проектов.

Нами были определены качества будущего специалиста в области IT, необходимые для реализации эффективной работы в команде: умение выражать свои мнения и идеи, открыто сообщать о своих чувствах, избегать конфликтных ситуаций, внимательно слушать собеседников, открыто задавать вопросы, прояснять непонятные моменты, понимать настроение других членов команды, включая невербальные выражения эмоций, поднимать проблемные ситуации, когда возникают конфликты в процессе обсуждения работы [4].

Формирование описанных качеств в ходе профессионального образования возможно с учетом специфики реализации командной работы в стенах вуза. Нами были определены следующие особенности такой деятельности: обязательное наличие наставника, развитие коммуникации в команде, а также организация взаимодействия членов команды, в том числе, виртуальная.

1. Наставничество. Это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции [6]. Очень сложно незнающему человеку взяться за проект, в котором он плохо разбирается. Студенты только учатся работать вместе над профессиональными заданиями, поэтому нужен человек, который направит, подскажет, расскажет и покажет, научит. Наставником чаще всего выступает преподаватель. Очень важно грамотно организовать работу над будущими проектами. У студентов еще не достаточно опыта, чтобы организовать свою деятельность, поэтому многое зависит от наставника.

2. Некоммуникабельность. Как правило, человек, который напрямую связан с компьютером, отличается своей некоммуникабельностью. Соответственно, ему намного сложнее общаться с другими людьми, тем более, работать в команде. У студента, который пришел учиться по направлению IT-технологий, еще возможно не потеряны навыки работы в команде в период обучения в школе или в организациях среднего профессионально образования. Поэтому очень важно уделить внимание развитию умения разговаривать, слушать, критиковать, понимать, добавлять, принимать.

3. Место и время создания проекта. Как правило, у команды есть офис или кабинет, где создаются необходимые продукты, где люди общаются, выслушивают позиции друг друга и т. д. У студентов совместное создание проекта – это аудитория в вузе. Время – это учебная пара, которая ограничена временными рамками. Соответственно, чтобы сделать качественную работу, необходимо времени больше, чем отведено в вузе на данную дисциплину. Студентам приходится работать дома, при этом быть на

связи друг с другом, чтобы обсудить возникающие вопросы в ходе выполнения, поделиться идеями, помогать в проблемных ситуациях.

Существуют множество доступных, бесплатных площадок, в которых можно организовать общение между студентами, создавать, вносить правки, обсуждать будущие проекты. Среди них интерактивные доски, сервисы для организации видео- и аудио- конференций, сервисы хранения, редактирования и синхронизации файлов.

Стоит сказать, что, учитывая описанные особенности формирования умения работать в команде в ходе профессиональной подготовки, мы предлагаем решения, которые помогут облегчить работу в команде у студентов IT-направлений и их наставников:

1) наставник должен помочь разделиться на команды, т.е. сформировать такую группу, чтобы каждый человек смог раскрыть и максимально вложить свои способности, индивидуальность, знания в проект;

2) наставнику необходимо быть в курсе всех изменений, которые предлагают студенты внести в работу, а значит направить, подсказать, рассказать;

3) регулярно организовать дополнительные встречи в виде аудио- и видеоконференций или в аудитории очно, чтобы обсудить возникающие в процессе создания проекта вопросы;

4) просить студентов высказывать свое мнение развернуто, подробно, предлагать что-то свое абсолютно во всех пунктах выполнения проекта;

5) рассматривать достоинства и недостатки идей, которые предложат студенты, обсудить с командой, выбрать лучший;

6) очень важный пункт – делегирование обязанностей. Нужно уметь давать задание студенту, который справится лучше других. Так как каждый участник имеет одну цель, и должен быть заинтересован в ее качественном выполнении;

7) для успешного выполнения проекта командой нужен план, чтобы все студенты четко следовали поставленным срокам.

К сожалению, не все задачи можно выполнить одному, для этого нужна команда и их совместная работа. Научиться работать в команде очень сложно, но это важное умение, которое пригодится во всех сферах жизни.

Список литературы

1. Васева Е.С. Менторинг в процессе реализации командной работы будущих специалистов IT-сферы / Е.С. Васева, Н.В. Бужинская // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2020. – №2 (46) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-v-protseesse-realizatsii-komandnoy-raboty-buduschih-spetsialistov-it-sfery>

2. Гриб Е.В. Игровые методы формирования компетенции «командная работа и лидерство» в подготовке студентов / Е.В. Гриб, Е.Н. Коломоец, В.В. Латышева // Высшее образование в России. – 2020. – №10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/igrovyye-metody-fomirovaniya-kompetentsii-komandnaya-rabota-i-liderstvo-v-podgotovke-inzhenerov>

3. Ивлев А.В. Комплекс педагогических условий, направленный на эффективное развитие у студентов университета навыков работы в команде / А.В. Ивлев // Проблемы истории, филологии, культуры: сборник статей. – Магнитогорск, 2006.

4. Малышева А.Д. Способность работать в команде как общекультурная готовность студентов вуза / А.Д. Малышева // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-education.ru/article/view?id=26191> (дата обращения: 22.03.2023).

5. ФГОС ВО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fgos.ru/fgos/fgos-02-03-02-fundamentalnaya-informatika-i-informacionnye-tehnologii-808/> (дата обращения: 27.03.2023).

6. Наставничество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество> (дата обращения: 17.03.2023).

Половова Ирина Вячеславовна

преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

СТУДЕНЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в статье представлено описание опыта системы наставничества в студенческой среде колледжа. Рассмотрены компоненты, направления наставничества в образовательной деятельности, формы наставничества, этапы педагогического сопровождения студентов.

Ключевые слова: наставничество, наставники, наставляемые, студент, самореализация, адаптация, педагогическое сопровождение, компетенции.

В условиях модернизации системы профессионального образования повышение роли педагога делает особенно актуальной проблему качественной профессиональной подготовки студентов в профессиональной образовательной организации, которая отвечает современным требованиям общества и требованиям федеральных государственных образовательных стандартов и включает целый ряд компетенций.

Новые ориентиры профессионального образования связаны с созданием условий, позволяющих максимально раскрыть личностный потенциал студентов, стать для них, с одной стороны, важнейшим этапом становления формирования личности, ее ценностных установок, жизненной позиции и, с другой – периодом, предопределяющим стратегию их профессиональной педагогической карьеры, деятельность самореализацию, способность к творчески результативной профессиональной деятельности в вариативной образовательно-культурной среде [3].

Готовность личности студента к этим процессам может быть обеспечена путем разнообразной образовательной подготовки, представляющей собой систему, характеризующуюся реализацией принципов вариативности, личностной ориентированности, учитывающую потребности и возможности студентов, их мобильность, инициативность, адаптивность в условиях изменяющейся образовательной среды.

Ульяновский социально-педагогический колледж является участником инновационной деятельности по программе РИП на тему: «Формирование системы наставничества в образовательной деятельности ПОО в соответствии с целями федерального проекта «Молодые профессионалы».

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Профессионалы»). В ОГБПОУ УСПК разработана и апробирована концептуальная модель по формированию системы наставничества в профессиональной деятельности ПОО.

Целью наставнической деятельности в системе профессиональной образовательной организации выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на профессиональное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами:

- наставники;
- наставляемые;
- педагоги, которые организуют наставническую деятельность.

Направления наставничества в образовательной деятельности колледжа:

1. Наставничество в организации ранней профессиональной ориентации (в рамках проекта «Билет в будущее» для 6–11 кл.).

2. Наставничество в период адаптации (студент-наставники студент – первокурсник).

3. Учебно-профессиональное – наставничество (в период теоретического обучения, проект «Учебный совет», практической подготовки, проектно-исследовательской деятельности, в конкурсном движении «Профессионалы» и др.).

4. Социокультурное наставничество (во внеучебной деятельности студентов, в волонтерском движении, социально-значимой деятельности, проекты: «Студенческий совет», «Наставник»).

5. Индивидуально-профилактическое – наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию (сирот, лиц с ОВЗ, группы риска).

Целью наставнической деятельности в данном контексте является сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов, организация продуктивного взаимодействия развивающих сообществ «студент – студент», «учебная группа студентов старших курсов – учебная группа студентов младших курсов», «студент – педагог», «студент – работодатель», совершенствование профессиональной подготовки будущих педагогов посредством усиления межкурсового взаимодействия.

Педагогическое сопровождение студентов ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» включает следующие этапы:

Первый этап – адаптационный, выполняющий функцию создания условий для реализации задач, облегчающих адаптационные процессы студента-первокурсника. Программа «Введение в специальность» предусматривает, совместно с будущими работодателями, знакомство со

специальностью, с будущей профессиональной деятельностью. Основная задача программы: сформировать общеучебные умения, необходимые для организации непрерывной самообразовательной деятельности студента.

Второй этап – закрепляющий, предусматривает работу со студентами второго курса. Второй курс – начало приобщения к будущей профессии, получение первого опыта профессиональной деятельности, формируются широкие потребности во взаимодействиях, статусные и культурные запросы. В этот период продолжается профессиональное самоопределение. Стержневой педагогической задачей является помощь студенту в дальнейшем закреплении его профессионального, социального и личностного самоопределения.

Третий этап – идентифицирующий – это процесс сопровождения студентов третьего курса, который определяется развитием и углублением профессиональных знаний, началом профессиональной социализации. Студент начинает получать удовлетворение от восприятия себя как субъекта будущей профессиональной деятельности, предусматривает тесное сотрудничество преподавателей профессионального цикла дисциплин и работодателей со студентами третьего – четвертого курса по большому кругу профессиональных вопросов.

Основной задачей наставника является передача наставляемому опыта и знаний, необходимых для будущей профессиональной деятельности. Студенты-наставники с учетом своих возможностей передают другим студентам (наставляемым) свои умения, навыки, опыт, помогают освоиться в стенах колледжа, среди сверстников и в студенческой среде, овладеть новой ролью, разумно организовать свое учебное и досуговое время. При этом к наставляемым предъявляются определенные требования: способность к непрерывному обучению, критическое отношение к изменениям, происходящим в образовании и обществе, потребность в творческом развитии. Кроме того, сам наставник-студент приобретает: опыт управления и обучения студентов младших курсов, сверстников, признание сокурсников, повышает собственный статус; проявление инициативы и самостоятельности в образовательном процессе; опыт наставничества в волонтерском движении; умение транслировать свой опыт наставничества в средствах массовой информации, на конференциях разного уровня [1].

Наблюдения в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» показывают, что студенты недостаточно стимулированы к реализации внутреннего потенциала в учебно-профессиональной деятельности, что естественно негативно влияет на формирование личности будущего специалиста. Для того, чтобы студент мог реализовать себя в процессе учебно-профессиональной деятельности, очень важно чтобы он осознавал мотивы учения, так как от степени их осознания зависит проявление интеллектуальной и волевой активности ученика, формирование его отношения к учению.

Внедрение целевой модели наставничества и наставнических программ, использование технологий наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» позволяют обеспечить профессиональное развитие наставляемых и добиться комплексного улучшения образовательных результатов:

– формирование новых образовательных результатов: профессиональных знаний, умений, практического опыта, общих и профессиональных компетенций на реальном примере наставников (студентов, педагогов, специалистов-практиков);

– повышение процента обучающихся, педагогов, специалистов-практиков, студентов, вовлеченных в различные формы наставничества, развитие навыков softskills-компетенций будущего.

Система наставничества реализуется при помощи проведения занятий «Школа наставничества» на протяжении учебного года, за этот период студент-наставник академической группы в своей деятельности использует различные инструменты и методики, такие как тренинги, лекции, семинары, консультации и мероприятия различной направленности. За три года внедренная практика наставничества «студент-студент», под руководством педагога, стала ярким и показательным инструментом для работы с первокурсниками, их адаптации к новой форме обучения, мотивации к дальнейшей общественной жизни в колледже, а для студентов-наставников полученный опыт является успешной деятельностью в формировании новых надпрофессиональных компетенций.

Таким образом, наставничество в колледже – это один из действенных методов повышения эффективности формирования профессиональных компетенций посредством оказания помощи, который способствует раскрытию потенциала наставляемого и его дальнейшей профессиональной реализации.

Правильно организованная система наставничества в профессиональной образовательной организации позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса.

Список литературы

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №3 (19). – С. 18–26.

2. Кондратьева И. Наставничество как стиль работы современного руководителя / И. Кондратьева // Образование личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf> (дата обращения: 19.04.2023).

3. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennomobrazovanii> (дата обращения: 19.04.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО В ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРАКТИКЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Кузнецова Наталья Викторовна
магистрант

Научный руководитель

Косыгина Елена Александровна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный
педагогический университет
им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»
г. Липецк, Липецкая область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА КОРРЕКЦИОННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И СЕМЬИ РЕБЕНКА С ОВЗ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Аннотация: в статье отражены аспекты организации наставничества в инклюзивном образовательном учреждении. Выявлены и описаны условия создания системы педагогического наставничества в инклюзивной образовательной среде.

Ключевые слова: педагогическое наставничество, инклюзивная образовательная среда, семья, воспитывающая ребенка с ОВЗ, условия создания системы педагогического наставничества.

В условиях модернизации системы образования значительно возрос интерес к проблеме ранней коррекции и обучения детей дошкольного возраста с психическими и физическими особенностями развития. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» детям данной категории гарантируется право на образование, адекватное возможностям ребенка с проблемами здоровья и обеспечивающее развитие его потенциальных способностей. На данный момент, становится актуальным вопрос о формировании методов и приемов работы с детьми, имеющими нарушения психического и физического здоровья. На практике определяется, что самым сложным на этом пути становится педагогическая компетентность в понимании потребностей ребенка с ОВЗ и возможности выстроить адекватное обучение. В связи ранее обозначенным, возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции, становится важным его профессиональное становление и готовность к инклюзивной практике.

Комплексное инклюзивное образование направлено на обеспечение равного доступа к качественному образованию для всех детей без какой-либо дискриминации. Всесторонняя поддержка родителей, воспитывающих детей с ОВЗ, анализируется и обсуждается как зарубежными, так и отечественными авторами. Активно обсуждаются перспективы и проблемы, связанные с этой концепцией.

Расширение образовательных программ в учреждениях дополнительного образования и общеобразовательных учреждениях является ключевым для всестороннего российского образования, особенно для детей с особенностями развития. И.В. Серафимович, О.Н. Семенова, И.Н. Пиленкова, Р. Лагоцкис считают, что наряду с этим, педагогическое наставничество является важным средством внедрения педагогического опыта, посредством систематического руководства со стороны опытных педагогов в развитии необходимых способностей, методов и навыков, которые жизненно важны для эффективных педагогических начинаний [2].

В данной работе мы предполагаем рассмотреть условия создания системы педагогического наставничества семей воспитывающих детей с ОВЗ и самим обучающимся в инклюзивными образовательными потребностями в инклюзивную образовательную среду.

В целях эффективной социализации учеников необходимы определённые условия. Психолого-педагогическими условиями системы педагогического наставничества в инклюзивной школе, на взгляд О.А. Захаровой, являются следующие аспекты.

1. Развитие ученика с учетом его интересов и способностей должно быть основным направлением взаимодействия учителя и ученика. Социальные ситуации также следует рассматривать в этом контексте.

2. Наиболее важным фактором роста учащегося является его основная деятельность.

3. Независимость и инициатива ученика с ОВЗ поощряются в их индивидуальных начинаниях путем обеспечения ему педагогической поддержки.

4. Наставник облегчает ученику достижение цели, предоставляя варианты деятельности на выбор.

6. Вариативность наведений наставнического сопровождения.

7. Вовлечение семьи в наставническую деятельность, поддержка родителей в воспитании и развитии детей.

8. Наличие высокой мотивации и поддержание вовлеченности наставников в работу системы наставничества.

9. Обеспечение психологической поддержки наставников в процессе работы.

10. Организация взаимодействия сотрудников школы в процессе наставнического сопровождения на основе междисциплинарного подхода [1].

Неадекватная самооценка, расстройства привязанности, отсутствие возможностей для лидерства и недостаточные навыки общения со сверстниками – вот некоторые из характеристик, которые могут препятствовать жизненному пути детей с ограниченными возможностями. Им особенно сложно позитивно интегрироваться в общество, так как у них часто возникают проблемы с развитием эмоциональных и волевых компонентов. Кроме того, планирование деятельности может представлять для них проблему. Система педагогического наставничества ребенка с ОВЗ и его семьи, уделяющая первостепенное внимание психолого-педагогическим условиям, способствующим психологическому благополучию, может значительно повысить шансы детей с нарушениями в развитии на успех в жизни [3]. В связи с этим наставничество в инклюзивной образовательной среде является важнейшим условием оказания коррекционной помощи детям с ОВЗ.

Наставничество должно быть согласовано с подопечными и их семьями. Составление конкретных задач и действий для себя и семьи, а также тех, которые может обеспечить наставник, имеет решающее значение для определения целей подопечного. О.Г. Югова пишет, что развитие способности планировать и действовать независимо является основной целью наставничества, поэтому выбранные цели реалистичны и достижимы. Организация поездок и стажировок, координация и развитие деятельности, проведение встреч с подопечным и его семьей – это то, чем должен заниматься педагог-наставник в соответствии с поставленными подопечным целями. Кроме того, наставники организуют для обучающихся с ОВЗ профессиональное ориентирование, организуют беседы с людьми, имеющими нарушения в развитии, и добившимися успеха на жизненном пути, а также предоставляют школьные ресурсы, необходимые для успешного обучения ребенка с ОВЗ в инклюзивной образовательной среде [4]. Важно отметить, что педагогическое наставничество – это тип работы, который может оказать положительное влияние на самих наставников. Это повышает их профессиональные навыки и делает их более эффективными педагогических наставников в выполнении своих основных задач. Тем не менее, на данный момент существуют также потенциальные проблемы внедрения педагогического наставничества в сферу инклюзии, такие как психологические особенности детей, сложность поведения и взаимодействия с ними, потребности в общении родителей, воспитывающих ребенка с ОВЗ.

Процесс наставничества становится эффективнее при участии семьи в наставнической деятельности. Родители прививают детям культурные и социальные ценности, оказывая большее влияние на них, чем школы, улицы или средства массовой информации. Для успеха программы наставничества очень важно, чтобы родители или те, кто присутствует в жизни ребенка с ОВЗ, занимали активную роль в этом процессе.

Как считает О.А. Захарова, основная задача педагогических наставников – оказать поддержку и помощь всей семье ребенка с ОВЗ. Поддержка семей, воспитывающих ребенка с ОВЗ, выявление проблем семьи и обучающегося с особыми образовательными потребностями – некоторые из его повседневных обязанностей наставника в инклюзивной образовательной среде. Кроме того, наставник выполняет функции куратора, чтобы связать семьи со специалистами, такими как, социальные работники, педагоги-дефектологи и психологи. Также наставник оказывает общественное признание и поддержку семьям, которые успешно воспитывают своих детей, имеющих психические или физические нарушения, и реализует личные стратегии для семей, требующих особого внимания. Наконец, он стремится способствовать положительной динамике в развитии обучающегося с ОВЗ [1].

В инклюзивной образовательной среде роль и задачи системы наставничества должны быть доведены до обучающихся и родителей. В ходе заседания педагогов, психологов и других работников инклюзивного образовательного учреждения могут быть созданы пары «наставник – подопечный и семья ребенка». Установление контакта с подопечным и его семьей зависит от совместного обсуждения целей педагогического наставничества.

Таким образом, в сфере инклюзивного образования педагогическое наставничество, понимается, как совместный процесс принятия решений, касающихся реабилитации и развития детей с ОВЗ, и требует от

родителей и школ учитывать множество факторов. Это может включать анализ сил и ресурсов семьи, прогнозирование будущих целей, определение психолого-педагогической поддержки.

Список литературы

1. Захарова О.А. Наставничество родителей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья / О.А. Захарова // Поиск. – 2021. – №1 (74). – С. 21–22.
2. Лунева Д.Ю. Формирование психологической готовности родителей к реализации инклюзивного образования / Д.Ю. Лунева, М.В. Пирязева, Ю.В. Романова // Психология и педагогика инклюзивного образования: технологии, результативность, качество: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Липецк, 10 ноября 2021 года). – Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2021. – С. 299–301. – EDN WMBIKE.
3. Серафимович И.В. Образовательные результаты обучающихся как критерий эффективности инклюзивной практики: рефлексивный анализ результатов работы конференции / И.В. Серафимович, О.Н. Семенова, И.Н. Пиленкова [и др.] // Пространство образования и личностного развития: практики исследования и сотрудничества. – 2022. – С. 239–244.
4. Югова О.В. Изучение опыта работы и совершенствование профессиональных компетенций специалистов ранней помощи ребенку с нарушениями развития и его семье / О.В. Югова // Специальное образование. – 2022. – №2 (66). – С. 195–208.

Штаева Ксения Сергеевна

бакалавр, преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский

социально-педагогический колледж»

магистрант

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный

педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

Хлынова Елена Александровна

бакалавр, преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский

социально-педагогический колледж»

магистрант

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный

педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

Артёмова Анна Алексеевна

бакалавр, преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский

социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

СУЩНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ СФЕРЫ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: модификация принятой модели наставнической деятельности среди педагогов является неотъемлемым условием

повышения качества инклюзивного образования. Правильно организованное наставничество помогает решить проблему недостаточной квалификации педагогов сферы инклюзии. Целью статьи является изучение наставничества как феномена современной модели осуществления наставнической деятельности опытных педагогов над молодыми специалистами. Авторами проанализированы существующие образовательные теории и практики наставничества среди педагогов в сфере инклюзии, представлен пример осуществления системы сонаставничества молодых специалистов в процессе обучения студентов ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж».

Ключевые слова: инклюзивное образование, профессиональная деятельность, наставничество.

Существующая на сегодняшний день система организации инклюзивного образования находится в процессе непрерывной модификации, поэтому педагогам, работающим в сфере инклюзии, необходимо иметь навыки управления данным процессом, а также инструменты, которые могут быть использованы в условиях постоянно меняющихся запросов общества.

Проблема наставничества применительно к педагогам, осуществляющим инклюзивную практику, нуждается в дополнительном изучении и систематизации. Таким образом, цель данной статьи – изучение наставничества как составляющей современной системы взаимодействия педагогов в сфере инклюзии.

Г.А. Репринцева и Л.В. Годовникова [2] в своих исследованиях подтверждают важность разработки и апробации программ повышения квалификации педагогов, работающих с детьми с ОВЗ, которые способны сформировать готовность к работе в условиях инклюзии.

В.В. Хитрюк под инклюзивной готовностью понимает качество личности педагога как главную составляющую эффективной организации инклюзивного образования, отличающуюся сложностью, субъектностью, интегральностью, в основе которой лежит система профессиональных, академических и социально-личностных компетенций [4].

Возвращаясь к вопросу организации наставничества среди педагогов инклюзивного образования, рассмотрим основные определения данного феномена в соответствии с темой статьи.

Наставничество – это совокупность методов и инструментов, используемая в системе кадров с целью осуществления обмена опытом, знаниями и умениями между опытным и неопытным сотрудниками в процесс систематической работы, что в свою очередь является процессом подготовки новых сотрудников к рабочей деятельности [3]. Наставничество – форма работы, подразумевающая индивидуальный процесс повышения или приобретения профессиональных качеств и квалификации, а также культурно-социальной адаптации в коллективе новыми сотрудниками под руководством опытных работников [1].

В соответствии с тематикой статьи, наставничество нами рассматривается как ключевой метод сопровождения молодых специалистов, работающих в сфере инклюзии. На сегодняшний день в учебном образовательном процессе выделяется несколько моделей осуществления

наставничество. Применительно к нашей работе необходимо рассмотреть следующие модели наставнической деятельности: классическое наставничество, баббинг (buddying), супервизия, менторинг, следование (shadowing) и двойное наставничество [5].

При изучении степени проработанности вопроса организации наставнической деятельности среди педагогов инклюзии мы считаем важным выделить следующие данные: целью комплексной Межведомственной программы организации общего и дополнительного образования

– на 2023–2024 годы является организация прохождения курсов повышения квалификации педагогов сферы инклюзивного образования не менее, чем 8000 человек;

– на 2025 год не менее, чем 10000 человек.

Эти данные подтверждают наличие проблемы в подготовке кадров сферы инклюзии. И, не смотря на обширную апробацию профессиональной подготовки вышеназванных кадров, проблема отказа педагогов от работы с детьми с ОВЗ и «текучка» работников сферы инклюзивного образования остается актуальной и на сегодняшний день, что говорит о недостаточном вложении ресурсов (как материальных, так и нематериальных) от организации в процесс помощи педагогам инклюзии в профессиональной деятельности.

Основной массив исследований по теме наставничества в сфере инклюзивного образования рассматривает модель «педагог-наставник и ребенок с ОВЗ». Мы считаем, что включение ребенка с ОВЗ в процесс наставничества обязательно, однако имеет место быть иная система наставнической деятельности в сфере инклюзии: «педагог-наставник и молодой педагог».

Исходя из этого, опираясь на особенности современной системы условий инклюзии, мы предлагаем содержательные характеристики модели наставничества среди педагогов сферы инклюзивного образования. Мы считаем, что усложнение патогенеза различных нозологических групп детей с ОВЗ, рост нагрузки педагогов и иные объективные и субъективные ежедневные сложности, с которыми приходится сталкиваться педагогу сферы инклюзии, зачастую становятся причиной ухода из профессии молодых педагогов, а также являются импульсом возникновения эмоционального выгорания. С учетом вышеперечисленных обстоятельств, нами были выделены следующие виды наставнической деятельности, осуществляемой среди педагогов инклюзии: социально-воспитательное и учебно-методическое наставничество. Данные виды наставничества должны осуществляться на протяжении всего образовательного процесса, в соответствии с этим, можно выделить определенные этапы данной деятельности (таблица 1).

Таблица 1

Сущность этапов наставнической деятельности среди педагогов в инклюзивной практике

Социально-воспитательное наставничество	Учебно-методическое наставничество
<i>Первый этап (начальный)</i>	
<p><i>Цель:</i> развитие личностных качеств молодого педагога посредством последовательной и регулярной работы.</p> <p>На данном этапе социально-воспитательное наставничество призвано бороться со страхами и неготовностью молодого специалиста к осуществлению инклюзивной практики. На наставнике лежит работа по повышению уверенности в силах, сострадания, эмпатии по отношению к детям с ОВЗ у молодых педагогов. Помимо этого, первый этап позволяет молодому специалисту познакомиться с традициями учебного заведения, найти свое место среди коллег и постепенно включиться в воспитательно-образовательный процесс. Наставник в свою очередь выполняет информирование молодого педагога, повышает мотивацию нового сотрудника, привлекая к участию в конкурсах различного уровня</p>	<p><i>Цель:</i> способствовать изучению нормативно-правовой базы обучения лиц с ОВЗ, рекомендаций ПМПК ребенка и помощь в составлении адаптированной образовательной программы и индивидуального плана развития ребенка.</p> <p>Наставник выполняет <i>разъяснительную функцию</i>, помогая молодому специалисту в случае возникновения трудных или не понятных моментов</p>
<i>Второй этап (основной)</i>	
<p><i>Цель:</i> поддержка молодого специалиста, снятие напряжения, поддержка потенциальных возможностей.</p> <p>Педагогу-наставнику на данном этапе крайне важно показать педагогу результат цепочки событий: «успех ребенка с ОВЗ – повышение эффективности работы всего класса/группы – повышение эффективности работы молодого специалиста».</p> <p>Предполагаемые <i>проблемные ситуации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – нестандартные реакции ребенка с ОВЗ; – проблемное поведение детей; – сложности взаимодействия с родителями 	<p><i>Цель:</i> помощь в применении специальных дефектологических приемов и методов на возникающие проблемные ситуации.</p> <p>Наставник на втором этапе не является лектором или преподавателем, в этом случае он – <i>практико-ориентированный советчик</i>, у которого имеется багаж эффективных способов решения возникшей проблемной ситуации, которые могут помочь молодому педагогу справиться с ней</p>
<i>Третий этап (заключительный)</i>	
<p><i>Цель:</i> диагностика и рефлексия результатов деятельности молодого педагога.</p> <p>На заключительном этапе будет исследоваться <i>уровень удовлетворенности</i> педагога, обучающихся, родителей и администрации процессом инклюзивного образования</p>	<p><i>Цель:</i> диагностика и рефлексия результатов деятельности молодого педагога.</p> <p>Учебно-методическое наставничество тщательно позволит проанализировать именно <i>качество учебных результатов:</i> участие в конкурсах как ребенка, так и самого педагога, успеваемость</p>

Таким образом, молодой педагог в течении всего учебного года находится под руководством опытного педагога-наставника, что позволяет избежать раннего эмоционального выгорания, обеспечивает повышение квалификации молодого специалиста, передачу опыта среди педагогов. Описанные виды наставнической деятельности, при наличии личностной компетенции и готовности опытного педагога, могут осуществляться и одним человеком. В ином случае – наставничество производится командой педагогов, более компетентных в том, или ином вопросе. Помимо этого, нами предлагается использование и иной модели, так называемого сонаставничества молодых специалистов, при общем контроле более опытного наставника. Пример данной модели в условиях реализации обучения студентов в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» будет представлено далее.

Сонаставничество молодых педагогов может осуществляться различными вышеперечисленными способам, однако мы хотим отдельно выделить осуществление социально-воспитательного и учебно-методического наставничества посредством проведения открытых занятий.

Открытое занятие – форма проведения учебного занятия, которая способствует распространению педагогического опыта, росту квалификации педагогов, а также позволяет осуществить контроль профессионального развития молодых специалистов.

В феврале–марте 2023 года заместителем директора по методической работе Скрипкиной Г.Ф. в колледже было организовано проведение открытых занятий молодыми специалистами: Хлыновой Е.А. (стаж – 2,5 года), Артемовой А.А. (стаж – 1,5 года), Штаевой К.С. (стаж – 0,5 года). Каждый из педагогов посетил открытые занятия своих коллег. В данном случае Г.Ф. Скрипкина выполняла роль главного опытного наставника, а молодые специалисты роль сонаставников.

А.А. Артемовой было представлено занятие по междисциплинарному курсу 03.03. «Методика организации различных видов деятельности, общения и обучения детей с недостатками слухового и зрительного восприятия» на тему «Развитие неречевых средств общения», целью которого было организовать учебную деятельности студентов направления подготовки «44.02.04. Специальное дошкольное образование» по закреплению знаний и выработке практических умений осуществления общения с помощью неречевых средств общения (жестов, мимики и т. д.). Основные этапы проведенного занятия представлены в таблице 2.

Этапы занятия «Развитие неречевых средств общения»

<i>Подготовительный этап.</i> Ценностно-мотивационный.	1. Организационный момент (видеоматериал) 2. Мотивация 3. Совместная постановка целей и определение плана занятия
<i>Основной этап.</i> Организация учебно-познавательной деятельности по получению нового опыта деятельности	Актуализация знаний по теме «Неречевые средства общения»: Вопросы: – Что такое неречевые средства общения? – Как Вы считает, зачем мы изучаем тему «Неречевые средства общения детей с нарушением зрения»? – Какие особенности неречевых средств общения у детей с нарушением зрения? – Назовите основные этапы обучения неречевым средствам общения детей с нарушением зрения? Письменная работа: Заполнение таблицы «Неречевые реакции» Заполнение таблицы по содержанию программы по развитию неречевых средств общения («Формирование неречевых средств общения у детей с нарушением зрения», Сабаровская Светлана Георгиевна, МБДОУ «Ручеек» город Ноябрьск, 2007 год) Игра «Эмоции» Анализ фрагмента занятия по развитию неречевых средств общения детей с нарушением зрения
<i>Рефлексивно-оценочный этап</i>	1. Рефлексия 2. Домашнее задание

Педагоги, присутствующие на занятии смогли перенять опыт проведения грамотного, методически верного занятия, опыт по составлению развёрнутого конспекта учебного занятия, способах тайм-менеджмента применительно к учебным занятиям. Проанализировали реакцию студентов, а том числе студента с ОВЗ (задержка психического развития).

После проведения занятий, Г.Ф. Скрипкиной был проведен круглый стол с молодыми специалистами, где были разобраны ошибки педагогов, а также положительные особенности каждого из занятий.

Таким образом, наставничество в условиях инклюзивного образования основано на средовом подходе, характеризующимся созданием благоприятных условий для развития личности как ребенка с ОВЗ, так и педагога, работающего с ним. Данный подход требует включенности и эмпатийности со стороны всех участников образовательно-воспитательного процесса.

Помимо обмена опытом между педагогами, наставническая деятельность позволяет с помощью различных средств воздействовать на решение проблемных ситуаций, с которыми сталкиваются обучающиеся с ОВЗ. Именно с помощью наставничества молодому специалисту предоставляется возможность реализации собственного потенциала личности, а также стать наставником для детей с ограниченными возможностями здоровья.

В связи с этим в статье нами были рассмотрены содержательные аспекты наставнической деятельности педагогов в современных условиях

инклюзивного образования. Выделенные нами виды социально-воспитательного и учебно-методического наставничества позволяют осуществить эффективную поддержку молодого педагога и повысить степень его включенности в жизнь школы. Также представлен пример осуществления системы наставничества молодых специалистов в процессе обучения студентов ОГБ-ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж».

Список литературы

1. Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р. Брод // Университетское управление: практика и анализ – 2005. – №7. – С. 57–60.
2. Годовникова Л.В. Проблема подготовки психологов к инклюзивному образованию учащихся с ограниченными возможностями здоровья в свете профессионального стандарта педагога-психолога / Л.В. Годовникова, Г.А. Репринцева // Вестник БелИРО. – 2016. – №1. – С. 60–66.
3. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – М., 2013. – С. 5–13.
4. Хитрюк В.В. Готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования / В.В. Хитрюк // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2013. – №3. – С. 189–193.
5. Чеглакова Л.М. Наставничество: дифференцированный подход к обучению разных категорий наставников / Л.М. Чеглакова // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сборник научных трудов. В 2 ч. Ч. 2. – 2011. – Вып. 3. – С. 313–322.

Янина Мария Александровна
канд. пед. наук, преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-
педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИНКЛЮЗИВНОМ ОБРАЗОВАНИИ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОВЗ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ К УЧЕБНОЙ СРЕДЕ

***Аннотация:** цель статьи – рассмотреть на примере опыта работы Ульяновского социально-педагогического колледжа роль наставничества в процессе адаптации лиц с ОВЗ и инвалидностью к учебной образовательной среде. Основные используемые методы – синтез и анализ системы наставничества в колледже. Результат: распространение практического опыта и практическое применение системы наставничества в других образовательных учреждениях, а также хороший уровень адаптированности обучающихся с ОВЗ и инвалидностью в образовательном учреждении и обществе в целом.*

***Ключевые слова:** инклюзивное образование, наставничество, форма наставничества, социально-педагогическое сопровождение.*

Само по себе явление наставничества не является новым. Наставничество как процесс передачи опыта и знаний от старшего поколения к младшему существует уже достаточно давно. Но как любой процесс наставничество эволюционирует и приобретает новые формы и очертания. В последнее время актуальным становится развитие системы наставничества для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью. Это произошло прежде всего из-за того, что в нашей стране создаются предпосылки и условия для развития инклюзивного образования и на государственном уровне есть понимание значимости и необходимости развития системы наставничества. Об этом красноречиво говорит тот факт, что 2023 год был объявлен президентом годом педагога и наставника.

Обучающиеся с ОВЗ и инвалидностью являются наиболее уязвимой категорией населения, так как они в большинстве своем обладают низким уровнем базовых навыков, не могут определить траекторию своего будущего развития, своё место в обществе. Как результат, такие дети страдают низким уровнем самооценки, плохой адаптированностью в обществе и в образовательном учреждении, в частности. Поэтому, такая категория детей особенно нуждается в помощи наставников во время учебного процесса. Это позволяет обеспечить доступ данной категории обучающихся к образованию, реализовать право на образование и улучшить социальный статус в обществе.

Дальнейшее развитие системы наставничества было бы крайне затруднительным или даже невозможным без разработки нормативно-правовой базы. Так, в соответствии с Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями 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)» форма наставничества – это «способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией» [5].

Согласно пункту 3 данного документа выделяют следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

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», в том числе задачи адаптации лиц с ОВЗ и инвалидностью к учебной среде и успешного освоения учебной программы [5].

Как показывает опыт практической деятельности в Ульяновском социально-педагогическом колледже для наиболее успешной адаптации обучающихся с ОВЗ и инвалидностью в системе среднего профессионального образования необходимо использовать в комплексе следующие формы наставничества:

- учитель – учитель;
- учитель – ученик;
- ученик – ученик;
- ученик – специалист.

Остановимся на каждой форме подробнее.

«Учитель – учитель». Учитель не может быть экспертом во всех вопросах, возникающих в процессе обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью, в условиях инклюзивного образования. Необходимо непрерывное обучение и получение специфических знаний и умений. В этом как раз могут помочь более опытные педагоги и узкие специалисты. Проведение мастер-классов и школы для молодых специалистов – те инструменты, которые используются в рамках данной формы наставничества в Ульяновском социально-педагогическом колледже. Полученные знания успешно применяются педагогами на учебных занятиях, в том числе и в группах, где есть обучающиеся с ОВЗ и инвалидностью.

Здесь можно выделить несколько этапов:

1. Адаптационный. Определяется круг обязанностей специалиста, выявляются недостатки в знаниях и умениях.

2. Проектировочный. Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

3. Контрольно-оценочный. Проверяется уровень профессиональной компетенции и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

«Учитель – ученик». 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. В колледже за каждым обучающимся с ОВЗ и инвалидностью закрепляется педагог-наставник, как правило, в лице классного руководителя. Он должен обеспечить благоприятный психологический климат данной категории обучающихся и способствовать налаживанию контактов как с одноклассниками, так и с педагогами-предметниками. Последние, при необходимости, адаптируют учебный материал, проводят консультации по предметам и составляют индивидуальный график отработок.

«Ученик – ученик». В рамках данной формы взаимодействия обучающиеся-наставники помогают студентам с ОВЗ и инвалидностью выполнять классные и домашние задания, обеспечить им общение во внеурочное время, привлечь к участию в культурно-массовых мероприятиях. Всё это в итоге создаёт благоприятный микроклимат в группе. Кроме этого, обучающиеся-наставники получают опыт общения и взаимодействия со студентами с ОВЗ или инвалидностью различной нозологии (в основном, опорно-двигательный аппарат и зрение).

«Ученик – специалист». В данном случае можно говорить о системе социально-педагогического сопровождения, которое организует и

контролирует, как правило, социальный педагог или заместитель директора по социальной работе.

Социально-педагогическое сопровождение – это «тип педагогической деятельности, сущность которого состоит как в превентивном процессе научения ребенка/взрослого самостоятельно планировать свой жизненный путь и индивидуальный образовательный маршрут, так и перманентной готовности адекватно отреагировать на ситуацию его эмоционального дискомфорта» [4, с. 5]. Социально-педагогическое сопровождение ориентировано на предупреждение проблемных ситуаций посредством диагностики и создания условий для принятия сопровождающим решения.

Целью социально-педагогического сопровождения является «сопровождать какой-либо процесс и заложить в него механизмы самореализации, саморазвития, саморегуляции, самозащиты, самовоспитания, самоорганизации, а также адаптации необходимых для становления личности человека разрада динамичного и безопасного взаимодействия с людьми» [4, с. 5].

Чаще всего социально-педагогическое сопровождение осуществляется в следующих направлениях:

- диагностическое. Проведение диагностики уровня адаптации первокурсников;

- юридическое или правовое. Предполагает консультации по вопросам социальной стипендии, выплат и льгот инвалидам; помощь в оформлении различных документов (письма, ходатайства, справки и т. д.); выполнение посреднической функции;

- экономическое. На значение социальной стипендии и контроль за её выплатой, компенсация питания в образовательном учреждении, содействие в выплате единовременной материальной помощи и др.;

- психологическое и педагогическое. Делегируется классным руководителям, педагогам-предметникам и другим обучающимся.

Помимо форм наставничества, выделяют еще и типы наставничества.

Среди самых распространенных отмечают:

- скрытое – когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго;

- открытое – двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого;

- индивидуальное – когда все силы направлены на воспитание одного ученика.

Для эффективной адаптации обучающихся с ОВЗ или инвалидностью более целесообразным будет использовать открытый индивидуальный тип наставничества, так как при данном типе будет происходить тесное взаимодействие участников процесса и целенаправленная, точечная помощь. Это также сэкономит время и другие ресурсы для достижения поставленной цели.

Чтобы проанализировать результаты работы системы наставничества, можно оценить ее по таким критериям, как:

- уровень знаний наставников;

- эмоциональная удовлетворенность участников процесса;

- изменения в поведении участников процесса.

Таким образом, чтобы система наставничества стала эффективным инструментом адаптации лиц с ОВЗ или инвалидностью к учебной среде и успешного освоения учебной программы, необходимы следующие условия:

- нормативно-правовая база деятельности;
- программно-методическое сопровождение;
- обеспечение современными техническими средствами обучения;
- формирование толерантного отношения в коллективе к лицам с ОВЗ и инвалидностью;
- повышение профессиональной компетенции педагогических работников.

Благодаря такому подходу, в колледже 100% студентов с ОВЗ и инвалидностью успешно заканчивают обучение по специальности и получают диплом.

Список литературы

1. Державина В.В. Особенности наставничества в инклюзивной среде: ее содержание и виды / В.В. Державина // Казанский педагогический журнал. – 2020. – №6. – С. 237–243.
2. Дудина Е.А. Наставничество – как особый вид педагогической деятельности: существенные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7. №5. – С. 25–32.
3. Галагузова М.А. Наставничество: из прошлого в настоящее / М.А. Галагузова, А.В. Головнев // Педагогический журнал Башкортостана. – 2018. – №6. – С. 16–22.
4. Содержание социально-педагогического сопровождения обучающихся в образовательной организации: методические рекомендации / сост. О.В. Неценко, ред. И.Р. Томашина. – Вып. 6. – Воронеж: ГБУ ВО «ЦППиРД», 2019. – 50 с.
5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/9e32b01f1dabae6342738ad7df0d1a36d4bb1bfe/

ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ/ КАРЬЕРНЫЙ РОСТ СПЕЦИАЛИСТА

Авдусь Лидия Ивановна
воспитатель

Мусорина Татьяна Петровна
воспитатель

МБДОУ Д/С №172 «Голубка»
г. Ульяновск, Ульяновская область

МАСТЕР-КЛАСС КАК ПРОДУКТИВНАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: в статье представлена продуктивная форма наставничества «мастер-класс», основная цель которого передача педагогического опыта, авторских находок и всего того, что помогает достичь педагогу наилучших результатов в педагогической деятельности. Анализируется роль мастер-класса в сопровождении молодых специалистов в дошкольной образовательной организации. Раскрыты задачи мастер-класса, преимущества, направления деятельности специалиста и ожидаемый результат. Представлен опыт наставничества дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: мастер-класс, наставничество, молодой специалист, наставник, наставляемый, педагог, новый подход, мастерство, опыт.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что наставничество в образовании – это не просто популярный тренд, а осознанная необходимость профессионального становления молодого педагога, повышения педагогического мастерства [3]. И от правильности выбора форм, методов и приемов передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей зависит результат наставничества.

Одной из эффективных форм распространения и передачи собственного педагогического опыта является такая форма методической работы, как мастер-класс.

Мастер класс – одна из форм эффективного профессионального обучения педагогов, так как его центральным звеном является демонстрация наставником оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли наставляемого [2].

Мастер-класс – интерактивное занятие, во время которого все процессы осуществляются на практике и с участием слушателей в контексте обмена опытом между наставником и слушателями. Термин происходит

от английских слов «master» (специалист высокой квалификации) и «class» (занятие).

Основными задачами мастер-класса являются:

- 1) профессиональное общение, усовершенствование навыков;
- 2) повышение уровня квалификации участников;
- 3) самореализация;
- 4) стимулирование роста творческого потенциала;
- 5) популяризация новых технологий обучения;
- 6) передача мастерства педагога, в котором можно выделить 4 относительно самостоятельных элемента:

– мастерство организатора коллективной и индивидуальной деятельности детей;

– мастерство убеждения;

– мастерство передачи знаний и формирования опыта деятельности;

– мастерство владения педагогической техникой [1, с. 32].

Мастер-класс в наставничестве имеет определенные преимущества.

Молодые специалисты, наблюдая образ педагога – наставника, получают высокую мотивацию к достижению личностных ориентиров, стремятся быть похожими на него.

В ходе мастер-класса наставник передает практический опыт с учетом индивидуального подхода к молодому специалисту.

У молодых специалистов имеется возможность практически отработать педагогические и методические навыки на материале мастер-класса. Во время мастер-класса участники не являются пассивными слушателями, они участвуют в обсуждениях, получают консультации, предлагают свои темы для анализа и варианты решения поставленной проблемы.

Использование мастер-класса в наставничестве позволяет передать молодому специалисту мастерство педагога можно выделить 4 относительно самостоятельных элемента:

– мастерство организатора коллективной и индивидуальной деятельности детей;

– мастерство убеждения;

– мастерство передачи знаний и формирования опыта деятельности;

– мастерство владения педагогической техникой [1, с. 32].

Мастер-класс основан на сотрудничестве, сотворчестве, совместном поиске, как форме взаимодействия наставника и наставляемого, которая предлагает, а не навязывает методы, технологии работы.

Следовательно, мастер-класс есть уникальная по своему типу форма наращивания профессионализма молодого педагога дошкольной образовательной организации. Он позволяет провести обмен мнениями, создать условия для включения молодых специалистов в активную деятельность, решить проблемную задачу через проигрывание различных ситуаций, раскрыть творческий потенциал, как наставника, так и наставляемого.

Следует обратить внимание на то, что важнейшая задача наставника в ходе мастер-класса передать продуктивные способы деятельности, приемы, методы, технологии, а не сообщить и освоить информацию. Позитивным результатом мастер-класса можно считать результат,

выражающийся в овладении молодыми педагогами новыми творческими способами решения педагогической проблемы, в формировании мотивации к самообучению, самосовершенствованию, саморазвитию. Это достаточно технологически сложный процесс с определенными требованиями к его организации и проведению.

В нашем дошкольном образовательном учреждении имеется опыт использования мастер-классов в наставничестве над молодыми специалистами. В план наставничества включается дни наставника, обязательное посещение и просмотр образовательной деятельности, где молодой специалист через мастер-классы получает практический опыт работы.

В мастер-классах педагог показывает разнообразную деятельность по всем разделам программы через непосредственно-образовательную деятельность, совместную деятельность в режимных моментах, организацию индивидуальной работы с детьми, а также работу с родителями воспитанников. Тематика мастер-классов определяется совместно наставником и наставляемым с учетом потребности, желаний молодого специалиста и мнения педагога-наставника, полученного в ходе наблюдения за педагогической деятельностью наставляемого.

Наставник тщательно продумывает активное участие наставляемого в каждом мастер-классе.

В ходе мастер-классов с воспитанниками проводится обсуждение проблем и перспектив деятельности наставляемого.

В имитационной игре наставник выделяет для наставляемого либо роль обучающего, либо роль присутствующего эксперта.

Такие мастер-классы, как «Изготовление книжки-малышки по темам любимых сказок», «Аппликация «Божья коровка» путём складывания гармошки», «Лепка «Птица», «Пластилинография «Космос», «Составление авторской детской сказки по образцу», способствуют передаче знаний и умений, обмену опытом обучения и воспитания. Центральным звеном проведенных мастер-классов является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли молодого специалиста.

После мастер-классов проводится совместное обсуждение с молодыми специалистами различных аспектов и приемов в использовании технологий, нюансы и возможности применения методов и приемов в решении конкретных задач, а также наставник рассказывает, при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты. Обязательно выявляются затруднения в работе молодого педагога, по которым нужна консультация, либо практическая помощь.

Например, после проведения мастер-класс «Игра в жизни ребенка. Игра в жизни взрослого» с целью развития профессиональных навыков организации образовательной деятельности с применением игровых технологий в ходе обсуждения выявлено, что у молодого специалиста недостаточно именно практических навыков владения игровыми методами. Определены последующие ступени работы в данном направлении.

Такая работа мастер-класса позволяет молодому специалисту увидеть, как можно гармонично и рационально организовать образовательный процесс в детском саду.

Таким образом, мастер-класс, как продуктивная форма наставничества, один из наиболее эффективных современных способов обмена и распространения передового педагогического опыта путем прямого комментированного показа приемов и методов работы педагога. И очень важно, чтобы мастер-класс, как форма методической работы, принес конкретную пользу всем участникам системы наставничества, а полученные молодым специалистом знания, умения нашли отражение в его педагогической деятельности и способствовали профессиональному росту.

Список литературы

1. Галицких Е.О. Заманчивей всего и бескорыстнее на свете: педагогическая мастерская для педагогов и школьников, посвященная игре / Е.О. Галицких // Воспитание школьников. – 2003. – №2. – С. 31–33.
2. Ерофеева М.А. Мастер-класс как эффективная форма распространения личного опыта специалиста социальной сферы / М.А. Ерофеева // Социальная педагогика. – 2018. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cyberleninka.ru
3. Нугуманова Л.Н. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – Казань: ИРО РТ, 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pub_2858362.pdf

Тупицына Ирина Васильевна

учитель

МАОУ «СОШ №42»

г. Краснодар, Краснодарский край

ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

***Аннотация:** в статье рассматривается влияние наставничества на профессиональную деятельность молодого специалиста, проводится сравнительный анализ современного подхода к наставничеству и практик, получивших широкое распространение в организациях СССР. В результате автор делает вывод, что наставничество как механизм играет немаловажную роль для более комфортной адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности в организации.*

***Ключевые слова:** роль наставничества, молодой специалист, компетенции, навыки.*

Актуальность данного исследования обусловлена значительным снижением использования практики наставничества как механизма введения молодых кадров в профессию из-за перехода к рыночным отношениям и смены приоритетов в начале 90-х годов, что влечет за собой значительный отрыв одного поколения от другого и вызывает трудности при адаптации к профессиональной деятельности в организации. Также актуальность вопроса касательно наставничества подтверждается исследованием, проведенным организацией Grand Thornton, которое показало, что в условиях дефицита квалифицированных кадров 35% опрошенных российских предпринимателей заявили, что планируют вкладывать ресурсы в развитие наставничества на своих предприятиях. Так, Л.А. Донскова

утверждает, что «процессы глобализации оказывают влияние на интегративные тенденции, а они, в свою очередь, уже влияют на все сферы жизнедеятельности человека, изменяя устоявшиеся идеалы, представления, взгляды на модели совместного сосуществования и межкультурного взаимодействия» [1].

Министерство труда и социальной защиты РФ определяет наставничество следующим образом: «Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытных сотрудников – менее опытным, а также формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» [2]. Из данной формулировки следует, что наставничество представляет собой образовательный процесс на рабочем месте, в результате которого передаются знания, навыки, стандарты, трансляции корпоративной культуры, ее норм и правил от ментора молодому специалисту. Также существует мнение, что «представления о смысле жизни, значимости социальных ролей, счастье, понимания профессиональных обязанностей, строятся на основе собственных ценностных смыслах и оценке взглядов значимых людей» [3]. Развитая система наставничества и использование современных подходов позволяет возвращать высококвалифицированных специалистов с наибольшим успехом.

Рассмотрим исторический опыт внедрения и использования системы наставничества в России. Наибольшее распространение наставничества происходит во время индустриализации 20–30-х годов прошлого века. В это непростое время государство переживает множество тревожных событий таких как Первая мировая война, Февральская и Октябрьская революции, гражданская война и образование советского государства. Экономика страны в тот период по большей части была еще аграрной и находилась в значительном упадке. Это оказало содействие поиску новых решений по повсеместному внедрению и значительному развитию системы наставничества в целях восстановления экономики и стремительной индустриализации. По итогу двух проведенных пятилеток в СССР было построено около 9 тысяч крупных государственных промышленных предприятий, а также тысячи других предприятий были подвержены коренной реконструкции и оснащению передовой техникой, что повлекло за собой острую нужду в квалифицированных кадрах. На XI съезде РКП(б) в 1922 году было принято решение, согласно которому ставилась задача преобразования труда рабочей молодежи, подчинения его целям обучения и квалификации, строительства школы рабочей молодежи, результатом которой стала интеграция практического обучения производству наряду с теоретическим образованием и общественно-политическим воспитанием. С этого момента началось массовое введение системы шефства на советских предприятиях, а в 30-е годы шефство над молодыми рабочими уже играет неотъемлемую роль в жизни простого рабочего. Невероятно острая необходимость в системе наставничества наблюдается во время Великой Отечественной войны, так как все квалифицированные работники ушли на фронт и к работе на производстве привлекались

женщины и подростки, ранее не имевшие подобного опыта и нуждающиеся в обучении за крайне короткие сроки.

В 1964 году партийный комитет предприятия «Электросила» принял постановление о создании на производстве института наставничества, что является отправной точкой в ведении истории современного наставничества. В марте 1968 года на Совете Министров СССР принимается постановление «О мерах по улучшению подготовки и повышению квалификации рабочих непосредственно на производстве», а 18 октября 1968 года Государственными комитетами Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и по профессионально-техническому образованию и Всесоюзным Центральным Советом Профессиональных Союзов утверждается «Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве».

Принятие данных нормативных документов и опыт в подготовке молодых рабочих позволили сделать большой шаг к изучению механизма наставничества и его развитию в дальнейшем. В период 70–90-х годов система наставничества становится неотъемлемой частью государственной политики, получает научное обоснование и входит в состав профессиональной педагогики. Этот период можно назвать вершиной развития наставничества. Распад Советского Союза сказался очень отрицательно на развитии наставничества, что привело к его полному приостановлению и уходу на второй план.

Рассмотрим современные модели наставничества, используемые в современной практике при подготовке новых кадров:

– закрытое совместное действие наставника и подопечного, где наставник является руководителем, предъявляющим образцы выполнения действий и требования молодому специалисту. Подопечный же выступает исполнителем предъявленных ему требований. Закрытым же данную модель называют по причине того, что подопечный не имеет возможности влиять на то, что делает наставник;

– обращенное совместное действие наставника и подопечного, где ментор является направляющим и оказывает помощь ученику в постановке и решении проблемы собственной профессиональной деятельности;

– открытое совместное действие наставника и подопечного, где оба субъекта выступают партнерами, где ментор помогает выстроить профессионально-карьерную траекторию, а ученик имеет право на прямую влиять на процесс наставничества [4].

У каждой модели имеются свои достоинства и недостатки. К примеру, закрытая модель не оказывает должный уровень влияния на просвещение, воспитание и развитие специалиста. Также следует учесть, что для полноценного вхождения молодого сотрудника в свою профессиональную среду одного наставника недостаточно, поэтому необходима слаженная работа нескольких наставников, каждый из которых будет просвещать ученика в собственной сфере. Таким образом можно сделать вывод о том, что ни одна модель не является полностью универсальной и при подготовке квалифицированных кадров необходим персональный подход к

каждому для получения максимального качества выполнения молодым специалистом его профессиональной деятельности.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

1. Крайне весомая часть развития, полученная системой наставничества в России, была произведена в период 70–90х годов. После развала СССР в данной области возник застой, и система наставничества почти полностью прекратила свое развитие, а повсеместное ее использование ушло в небытие. Это является одной из предпосылок к возникновению таких проблем как острая нехватка квалифицированных кадров в наше время и значительный уход молодых специалистов из профессии из-за неудачного опыта вхождения в свою профессиональную сферу.

2. Развитая система наставничества в организации крайне положительно сказывается на вхождении молодого специалиста в сферу, продуктивным перениманием специалистом знаний, навыков и корпоративной культуры в организации от более опытных работников, что, в свою очередь, позволяет значительно ускорить процесс достижения молодым специалистом качественного выполнения своей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Донскова Л.А. Эффективность формирования и развития межкультурного потенциала обучающихся / Л.А. Донскова // Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам 71-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2015 год / отв. за вып. А.Г. Коцаев. – 2016. – С. 286–289.

2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – М., 2013. – С. 5–13.

3. Донскова Л.А. Влияние коммуникативной толерантности на развитие личностных факторов студента-менеджера в процессе обучения иностранному языку / Л.А. Донскова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 108. – С. 71–81.

4. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – №2 (16). – С. 87–91.

Щербакова Валентина Андреевна
студентка

Научный руководитель

Богославцева Людмила Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

***Аннотация:** в статье раскрывается содержание понятия «наставничество», определяется роль наставничества в профессиональной сфере. Представлены модели наставничества, выявлены их достоинства и недостатки. Аргументирована необходимость обратной связи между наставником и специалистом, раскрыты ее принципы в целях повышения эффективности наставничества в профессиональной деятельности. Определена роль проводимых в стране мероприятий в развитии наставничества.*

***Ключевые слова:** наставники, молодые специалисты, обратная связь, модели наставничества, принципы наставничества, профессиональная деятельность.*

Педагоги и наставники нужны в абсолютно любых сферах деятельности на этапе практического освоения профессиональных компетенций. В экономической литературе «наставник» – высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет или поддержку [5]. Наставники передают молодым специалистам бесценный опыт в профессиональной деятельности, в которой они работают. Наставники – это больше, чем просто учитель. Это опытный и проверенный советник в реализации должностных обязанностей (полномочий). Наставники помогают в поиске правильного решения задач.

Наставник играет важную роль в профессиональном росте специалиста, так как помогает освоиться в новых практических областях знаний. В профессиональном росте исследователи выделяют два пути: первый – получать профессиональные навыки самостоятельно; второй – с наставником. В первом варианте молодой специалист пытается сам освоить поток информации, что зачастую снижает качество и результат работы. С наставником пройти путь от молодого специалиста до профессионала легче и проще, но самое главное эффективнее и без серьезных ошибок. Наставник демонстрирует возможности использования инструктивных материалов в доступном, структурированном формате с целью достижения практического результата. Наставник дает знания в комплексе с

различными методиками, чтобы эта информация усвоилась правильно у наставляемого, чтобы она отложилась, и он смог ее применить на практике, что позволит ему освоиться в этой сфере, мыслить с точки зрения специалиста.

Существует несколько моделей наставничества. Первой моделью является модель «Гуру и его последователь». Когда работник оказывается в подчинении гуру с авторитетом в профессиональном кругу, он становится последователем, чтобы перенять знания наставника. Задача исследователя – наблюдать, запоминать и делать так же. Гуру остается только смотреть за его работой. Модель не очень эффективна, потому что прослеживается слабая вовлеченность в обучение профессиональным навыкам, нет обратной связи и ожидание результата достаточно долго.

Следующая модель «Мастер и подмастерье», где роль мастера-наставника – делиться опытом с молодыми специалистами. Количество молодых специалистов у мастера-наставника довольно велико, однако мастер-наставник имеет достаточно большой практический опыт, что позволяет ему создать условия для обеспечения обратной связи и вовлеченности всей группы в достижения эффективного результата практической деятельности. Минусы исследуемой модели заключаются в том, что некоторые молодые специалисты за частую ориентируются на наставника, при этом не развивая личные качества.

Третья модель «Творческий тандем» заключается в том, что наставляемый с первых дней работы становится полноправным членом профессионального трудового процесса. Это способствует быстрой агитации, формированию полноценной команды и хорошим результатам в работе [4, с. 7].

Существуют и индивидуальные методы профессионального наставничества, такие как, обучение с помощью ролевой игры, формальное и ситуационное наставничество. При помощи «ролевой игры», например, в банковской деятельности, наставник выступает клиентом, создавая различные тренажерные ситуации молодому специалисту, прорабатывая слабые зоны и развивая опыт работы. При формальном методе наставник ставит определенные цели, достижение которых характеризует результаты деятельности, а также проводит обучение с помощью специальных тренингов. Ситуационный метод эффективен тем, что молодой специалист обращается к наставнику только в случае возникновения сложных вопросов. При это наставник подсказывает правильное решения проблемы, опираясь, как на инструкции реализации соответствующей профессиональной деятельности, так и на свой личный опыт.

Таким образом, наставник с помощью различных моделей обеспечивает освоение профессиональных компетенций и получение собственного опыта.

По нашему мнению, целесообразно учитывать такой аспект наставничества как «обратная связь». Именно она так важна на протяжении всего периода на чала профессиональной деятельности. Получая обратную связь, молодой специалист закрывает появившиеся вопросы, принимает верные решения и быстрее вливается в профессиональную деятельность. Обратная связь должна быть конструктивной, так как эффективное воздействие наставника на деятельность молодого специалиста создает реальную основу практической деятельности специалиста и обеспечивает творческое

выполнение своих должностных обязанностей. В этой связи отметим, что обратная связь базируется на следующих принципах [4, с. 10].

1. Сбалансированность, позитивная направленность. Молодой специалист должен ощутить, что обратная связь со стороны наставника помогает ему в образовательном процессе профессиональных навыков. Она не должна быть критичной, но и слишком похвальной. Иначе в первом случае это оттолкнет, а во втором будет принята как опека, что тоже приведет к отторжению.

2. Конкретность. И критика, и похвала должны основываться на конкретике, подтвержденной фактически. Наставник должен опираться на конкретные моменты, а не дискутировать о том, сказал или не сказал обучаемый что-либо, сделал или не сделал.

3. Направленность на поведение. Наставник должен говорить и давать обратную связь, концентрируя внимание на поведение, а не на саму личность.

4. Своевременность. Нужно вовремя давать обратную связь, пока ее ждет молодой специалист и она актуальна для него.

5. Активность. Вовлекать в обсуждение проблем, предложить пути их решения. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы.

Исследуемая тема, представляет особый практический интерес, так как Указом Президента России Владимира Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность [1].

Запланировано и уже проведено множество различных мероприятий. Например, в Ставропольском крае был проведен Всероссийский форум наставничества в Центре знаний «Машук» РДДМ «Движение Первых». Были разобраны вопросы по навыкам, знаниям идеального наставника. По итогам форума будет разработана программа обучения наставника, которая эффективно поможет реализовать поставленные цели [2].

Другое мероприятие, в рамках этого направления, было проведено 23–24 марта Московским международным салоном образования ММСО.ЕХРО-2023. На полях ММСО.ЕХРО-2023 были представлены более 200 ведущих образовательных организаций всех уровней, а также свыше 200 экспонентов, ключевые тренды, идеи и практики, актуальные решения, продукты и сервисы, которые обсудили в офлайн-режиме руководители федеральных министерств и ведомств, представители экспертных сообществ, лидеры рынка образовательных продуктов, товаров и технологий, руководители и педагоги образовательных организаций [3].

Отметим, что в марте 2023 года на расширенном заседании Правительства Ростовской области министр общего и профессионального образования региона А.Е. Фатеев определил основные мероприятия Года педагога и наставника (О реализации в 2023 году на территории Ростовской области мероприятий в рамках Указа Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника <https://www.donland.ru/report-speech/298/>).

В целом, можно отметить, что в последние годы в нашей стране не сильно было развито наставничество. В условиях проводимых

мероприятий в соответствии с Указом Президента РФ происходят определенные перемены в этой области, которые, по нашему мнению, должны привести к росту влияния наставничества на профессиональный рост специалиста. Наставник не просто остается посредником между обучаемым и огромным потоком информации, нужных знаний для работы в определенной сфере, но, что самое главное он должен поддерживать своих учеников, мотивировать на лучший результат и заряжать идти вперед за новыми знаниями и получением профессионального опыта.

Список литературы

1. Министерство просвещения РФ. Банк документов. Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afe9d45e0a0/> (дата обращения: 18.04.2023).
2. Министерство просвещения Российской Федерации. В Центре знаний «Машук» проходит Всероссийский форум наставничества РДДМ «Движение Первых» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/6499/v-centre-znaniy-mashuk-prohodit-vsrossiyskiy-forum-nastavnichestva-rddm-dvizhenie-pervyh/> (дата обращения: 18.04.2023).
3. Министерство просвещения Российской Федерации. Проведение международного салона образования ММСО.ЕХРО-2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/6580/obyavleny-daty-provedeniya-mezhdunarodnogo-salona-obrazovaniya-mmsoehro-2023/> (дата обращения: 18.04.2023).
4. Пособие по вопросам наставничества. ГАУ ВО «Мой бизнес» совместно с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mspvolga.ru/netcat_files/multifile/541/4/Пособие%20по%20вопросам%20наставничества.pdf (дата обращения: 18.04.2023).
5. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М. Вишнякова. – М.: НМЦ СПО, 1999.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, МЕТОДЫ И ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Гусева Светлана Валентиновна
преподаватель

Улейкина Татьяна Алексеевна
преподаватель,
заместитель директора по учебной работе

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-
педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА: ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНТОВ

Аннотация: в статье рассмотрено значение наставничества в профессиональном образовании и развитии студентов в условиях современного и сложного мира. Наставничество представлено как инструмент решения проблем на пути к становлению конкурентоспособного специалиста среднего профессионального образования.

Ключевые слова: программа наставничества, наставничество, формы наставничества, наставляемые.

Современный мир, в котором происходит воспитание подрастающего поколения можно охарактеризовать такими чертами как нестабильность, неопределённость, сложность и неоднозначность.

Стоит отметить, что современный мир предопределяет причинно-следственные связи в понимании новых социальных и экономических реалий, определении навыков XXI века, которые позволяют быть как педагогам, так и их воспитанникам успешными, востребованными и конкурентными в профессиональной среде [3, с. 58].

Современное поколение – это поколение центениалов. Поколение, которое не может быть без социального взаимодействия; взрослые для них не безусловный авторитет; они уверены в собственной исключительности; трудности для них означают, что выбран неверный жизненный путь, надо сменить маршрут; работа должна быть в радость, приносить доход и не отнимать много времени; короткий горизонт планирования [4].

«Сложность» современного мира порождает проблемы у студентов, такие как мотивация к обучению и как следствие сложности в освоении образовательных результатов; низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути

будущего профессионального становления и развития; неразвитость метакомпетенций, планирования и самореализации,

Поэтому актуальным инструментом решения возникающих проблем на наш взгляд, является внедрение программы наставничества в образовательной организации. В настоящее время ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» является региональной инновационной площадкой по теме «Формирование системы наставничества в образовательной деятельности профессиональной образовательной организации».

Целью данной программы является создание условий для профессионально-личностного развития студентов, формирования навыков softskills, повышения уровня компетентности, проявление социальной активности через участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства «Профессионалы», «Абилимпикс», социально значимых, культурно-массовых мероприятиях, в волонтерской, проектной деятельности.

Наставничество мы рассматриваем, как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [2, с. 29].

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник. Одним из важных этапов внедрения модели является формирование базы наставляемых и наставников, определения ролевых позиций и форм взаимодействия на основе партнерства и доверия.

В нашем колледже реализуются две формы наставничества «*студент – студент*» и «*студент – юниор (обучающийся)*».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом курса обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «*студент – студент*», предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на старшем курсе обучения и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностям, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников колледжа [1].

Представим типовой портрет участников программы наставничества:
Наставник. Активный обучающийся 3–4 курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель муниципальных и региональных соревнований, конкурсов, лидер группы, курса, специальности, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участник Всероссийских конкурсов или волонтерских объединений.

Наставляемый: Вариант 1. Пассивный. Обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

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

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

– 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.

Следует отметить, что на базе нашего колледжа целевая программа учитывает определенный опыт в сфере наставничества. В качестве примера можем привести лидерский проект «Наставник», который был запущен в 2020–2021 гг. и продолжает реализовываться. В рамках данного проекта наставники и наставляемые принимали участие в тренингах: «Знакомство», «Адаптация»; в классных часах на темы: «История колледжа», «День социального работника», «Международный день пожилого человека», в квест-играх: «История нашего колледжа», «Моя профессия-воспитатель (учитель)» при проведении информационной палатки: «Мы за здоровый образ жизни!», при организации совместных конкурсов: «Наши таланты», проектной работы: «Скажи вредным привычкам – Нет!», участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество [3, с. 61].

Значение наставничества в профессиональном развитии студентов сегодня является актуальным и значимым в условиях современного и «сложного» мира. Для системы среднего профессионального образования

важно подготовить конкурентоспособного специалиста для рынка труда, обладающего определенным набором компетенций и личностных качеств, которые позволят ему быть успешным и востребованным в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций. Письмо Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. №МР-42/02 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/ (дата обращения: 21.10.2022).

2. Нагимова Н.И. «Навыки будущего» – для инновационной экономики: вызовы, проблемы и решения: монография / Н.И. Нагимова, М.А. Фахретдинова. – Ульяновск: Изд-во ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2020. – С. 28–33.

3. Борытко Н.М. Профессиональное воспитание студентов ВУЗа: учебно-методическое пособие / Н.М. Борытко. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2018. – С. 58–62.

4. 30 фактов о современной молодежи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://asi.ru/upload/upload_docs/youth_presentation.pdf (дата обращения: 21.10.2022).

Логунова Ольга Александровна

преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

***Аннотация:** в статье отражена взаимосвязь двух ключевых моментов современного образовательного процесса – наставничества и исследовательской деятельности студентов. Не будучи новшеством, наставничество стало обязательным на настоящем этапе развития образования. одной из.eduцих форм наставничества в среднем профессиональном образовании стало наставничество педагогов в проектно-исследовательской деятельности студентов. В статье рассмотрены вопросы, касающиеся роли педагога-наставника в процессе работы над студенческими проектами.*

***Ключевые слова:** наставничество, проект, исследование.*

Наставничество – одно из ключевых условий развития современного образования, о котором говорится на всех уровнях власти: от федерального до регионального.

Суть наставничества заключается в передаче знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, в предоставлении молодым людям помощи и совета, оказании необходимой поддержки в социализации и взрослении [1].

Основная цель наставничества заключается в наиболее полном раскрытии потенциала личности наставляемого, что в конечном итоге приведет к его успешной личностной и профессиональной самореализации.

Наставничество не является чем-то новым в современной жизни. Еще в 30-х годах прошлого столетия на производствах это явление имело широкое распространение, а в 70–80-х годах в связи с ускоренными темпами

развития профессионально – технического образования и производственного обучения, наставничество стало рассматриваться как форма профессиональной подготовки и воспитания.

В декабре 2019 г. дан старт внедрения Целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации, 25.12.2019 года вышло Распоряжение Министрства просвещения Российской Федерации №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Внедрение данной модели осуществляется в образовательных организациях, реализующих общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные программы и программы среднего профессионального образования.

Наставничество в системе среднего профессионального образования очень широко распространено. Оно охватывает такие направления процесса обучения и воспитания, как наставничество:

- в период адаптации студентов;
- в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы;
- в процессе подготовки студентов к конкурсам профессионального мастерства;
- в профориентационной работе;
- как средство профессионально-личностного развития обучающихся во внеучебной деятельности.

Наставниками в среднем профессиональном образовании могут выступать представители администрации, преподаватели, классные руководители и студенты старших курсов.

Одна из ключевых ролей в наставничестве принадлежит преподавателям общеобразовательных дисциплин. Это объясняется прежде всего тем, что данные дисциплины преподаются на первом курсе. И период освоения данных областей знаний совпадает с периодом адаптации. Это время привыкания студентов к новому коллективу, новым преподавателям, новой структуре обучения, новому режиму и новым требованиям. На этом этапе возникает много сложностей даже у тех студентов, кто успешно обучался в школе. И задача педагогов в данный момент оказать студентам поддержку и сформировать у них положительный настрой на учебу.

Кроме того, первый курс – это время написания индивидуальных проектов.

В примерной основной образовательной программе среднего общего образования дано описание основной процедуры итоговой оценки достижения метапредметных результатов – защиты итогового индивидуального проекта. В рамках реализации ФГОС СПО на 1 курсе в соответствии с учебным планом студенты осваивают общеобразовательные дисциплины в соответствии с требованиями ФГОС СОО.

Индивидуальный проект – особая форма организации образовательной деятельности обучающихся (учебное исследование или учебный проект).

Индивидуальный проект выполняется обучающимся самостоятельно под руководством преподавателя по выбранной теме в рамках одного или нескольких изучаемых учебных предметов, курсов в любой избранной

области деятельности (познавательной, практической, учебно-исследовательской, социальной, художественно-творческой, иной) [2].

Работа над индивидуальным проектом для многих студентов вызывает серьезные трудности, так как они не имеют опыта подобной самостоятельной работы. И именно здесь наставничество педагога играет очень важную роль.

И первая задача, встающая перед студентом и наставником – это определение темы проекта. Не секрет, что взгляды современной молодежи и преподавателей различных возрастных категорий на многие вопросы не просто разнятся, иногда они диаметрально противоположны. И потому искусство наставника заключается уже в том, что б подвести студента к теме проекта таким образом, чтобы уже на начальном этапе совместной работы не вызвать протеста – и против темы, и против плана работы над проектом, и в конечном счете против преподавателя.

При определении темы стоит ориентироваться на интересы студентов. Именно в них необходимо найти ту проблему, которая будет решена в ходе работы над проектом. Впрочем, они проявляются уже в выборе учебной дисциплины, в рамках которой будет осуществляться исследовательская деятельность. Одна из целей проекта – это получение новых знаний. И тем качественнее будет их поиск и освоение, чем актуальнее для студента проблема.

Как только тема выбрана, студенту будет легко сформулировать ее актуальность, ответив на вопрос наставника – почему тебе так важно разобраться в этой теме; и поставить цель, определившись с желаемым конечным результатом. Процесс постановки цели облегчается простой схемой. К одному из учебных действий добавить тему проекта. Формулировки действий: изучить, исследовать, выяснить, выявить, определить, проанализировать, установить, показать, проверить, привлечь к проблеме, обосновать, обобщить, описать, узнать и т. д. Исходя из поставленной цели студент может самостоятельно сформулировать задачи проекта. Помощь наставника на данном этапе заключается в наводящем вопросе: что делать, чтобы достичь цели исследования? При этом задачи – это уже выделенные этапы будущего проекта [3].

Поиски теоретической информации студент осуществляет самостоятельно под контролем ее источников со стороны наставника. По итогам изучения теоретической части студент под руководством наставника определяет способы сбора и обработки практической информации. Не менее серьезным является выбор итогового продукта проекта и формы его представления по итогам проектной деятельности. По опыту, многие студенты выбирают продукт масштабный и трудновыполнимый. И в данном случае важна поддержка наставника. Ведь результат массивного труда студента должен быть представлен лаконично, но при этом ёмко и доходчиво. По сути, студент, представляя итог, вкратце должен ответить на все те вопросы, которые поставил перед ним наставник в начале пути.

И конечно, самая большая поддержка наставника важна на этапе защиты проекта.

Итак, наставничество в исследовательской деятельности не подразумевает полную реализацию проекта преподавателем. Задача наставника – помочь студенту освоить навыки исследовательской деятельности,

сформировать у него интерес к процессу получения нужных ему знаний через разработку индивидуальных проектов.

Список литературы

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Сиягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рьбаков Фонд, 2016. – 153 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 17.04.2023).
2. Швец А. Значение индивидуального проекта в системе СПО / А. Швец [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://znaniio.ru/media/znachenie-individualnogo-proekta-v-sisteme-spo-2715689> (дата обращения: 17.04.2023).
3. Этапы написания проектной работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://school-97.edusite.ru/p300aa1.html> (дата обращения: 17.04.2023).

Протопопова Ольга Сергеевна

преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ» В ВОСПИТАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНТЕРЕСА СТУДЕНТОВ К ВЫБРАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА»

Аннотация: в статье раскрывается совместная работа дошкольных учреждений в лице заведующего как работодателя и педагогов-практиков со студентами с целью воспитания интереса к будущей профессии «воспитатель дошкольного образовательного учреждения».

Ключевые слова: профессиональный интерес, наставник, наставничество, работодатель, педагог-практик, воспитательное мероприятие, трудоустройство.

В настоящее время профессиональное образование рассматривает подходы по воспитанию профессиональных интересов студента к будущей профессиональной деятельности, используя различные формы и методы обучения студентов.

Рассмотрим представляемую тему с позиции классного руководителя студенческой группы СПО. Классный руководитель, выступая в роли наставника, из опыта своей работы может сказать, что не все студенты приходят обучаться в учебное заведение среднего звена «по зову души». Можно выделить тех, кто поступает по желанию одного из родителей или за компанию с другом. Но, конечно, большая часть молодых людей с уверенностью отмечают: «Да, мне нравится учиться! Да, я хочу получить профессию».

На начало обучения со студентами первого курса нами проводится тестирование с целью изучения профессиональных намерений, жизненных и социальных ценностей.

Следует остановиться, на итогах изучения профессиональных намерений студентов. Из 20 опрошенных получили следующие результаты:

1. На вопрос «определились ли вы окончательно с выбором вашей профессии:

70% студентов дали ответ: пока ещё в процессе выбора;

20% студентов выбрали ответ: нет не окончательно;

10% ответили «да, уже выбрал».

2. На поставленный перед студентами вопрос «что вы собираетесь делать после окончания колледжа?» (устроиться на работу)

80% студентов ответили, выбрав ответ-найти работу, не связанную со специальностью «воспитатель»;

10% остались с мнением «устроиться на работу по специальности».

Учитывая полученные данные, следует говорить о том, что именно класный руководитель должен обладать способностями вызывать интерес обучающихся к будущей профессии уже с первых дней обучения. В данной статье речь пойдёт о студентах, которые выбрали специальность «Дошкольное образование».

В соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта СПО студенты должны обладать общими и профессиональными компетенциями, где под компетенцией понимается способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области. ФГОС декларирована общая компетенция «ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес» [3].

Исходный уровень интереса к выбранной профессии определяется уже на первом курсе. На этом этапе важно вызвать и закрепить положительное эмоциональное отношение к выбранной специальности «Дошкольное образование», пробудить непроизвольное внимание к ней, сформировать в мотивационной сфере профессионально значимые мотивы.

Следует отметить, что профессиональный интерес студентов воспитывается в практической деятельности, связанной с будущей профессией. Это позволило нам выбрать одну из современных форм воспитательных мероприятий, как проектная деятельность [1].

Разработан долгосрочный проект «На встречу будущей профессии», который реализуется в период обучения студентов специальности «Дошкольное образование», сроком 4 года.

Цель данного проекта: воспитание интереса студентов к будущей педагогической деятельности в должности «Воспитатель детского сада».

В число основных задач проекта «На встречу будущей профессии» входит:

- выбор формы реализации проекта – практико-ориентированный;
- организовать сотрудничество с дошкольными образовательными учреждениями;
- разработать план совместной работы над проектом «На встречу будущей профессии» между педагогами УСПК и дошкольными организациями;
- апробировать проект «На встречу будущей профессии»;

– провести анализ и обобщить результаты эффективности выбранной формы работы.

Выбранная нами форма работы предполагает создание эффективной системы взаимодействия классного руководителя с группой студентов и представителей дошкольного образовательного учреждения с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а дошкольному учреждению – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления дошкольной образовательной системы.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Среди основных *задач деятельности наставника 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

– развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

В основу планирования проектной деятельности «На встречу будущей профессии» вошло наше сотрудничество с дошкольными учреждениями города Ульяновска, в лице заведующих, как работодателей, и педагогами – практиками, воспитателями ДОО.

Содержание основного этапа проектной деятельности предусматривает реализацию Плана совместной работы между педагогами УСПК и дошкольными организациями:

1. *Проведение урока «Путь к успеху будущей профессии»*. Ежегодно в нашем колледже на День знаний со студентами проводится урок «Путь к успеху будущей профессии». В этот день приглашаются сотрудники детских садов: работодатель раскрывает вопросы трудоустройства будущих коллег, требования профессионального стандарта к воспитателям ДООУ, а воспитатели -практики показывают свои достижения в работе с воспитанниками. На встречах студенты знакомятся с современными технологиями в дошкольном образовании такими как: кинезиологические упражнения, синквейн, нетрадиционные техники рисования, мнемотехника. Студенты при этом активно включаются в задания мастер-классов и проявляют интерес к их проведению.

2. *Проведение классных часов*. В рамках классного часа «Формирование здорового образа жизни студентов СПО» воспитателем-практиком проводился обучающий мастер-класс «Мы здоровью скажем-да!». Воспитатель демонстрировала совместную деятельность с детьми по актуальной теме здоровьесбережения дошкольников. Слушатели, взяв на себя роль детей, выполняли пальчиковую гимнастику, участвовали в мозговом

штурме «Что полезно, что вредно», играли в подвижные игры. В завершении мастер-класса поделились впечатлением, высказали мнение об интересной занятости дошкольников, в процессе которой дети познают важные моменты о здоровом образе жизни.

3. *Учебная практика.* В период учебной практики студенты смогли наблюдать образовательную деятельность, организованную воспитателем детского сада с детьми старшей группы по художественно-эстетическому развитию на тему: «Волшебная снежинка», где будущие коллеги в практической деятельности увидели работу воспитателя по использованию разнообразных методов и приёмов, в том числе нетрадиционных техник рисования, в работе с детьми. Обсуждение, после проведённого мероприятия, показало, что студенты не просто были наблюдатели, но и испытывали интерес к общению воспитателя с детьми, проявили заинтересованность к работе воспитателя.

4. *Просмотр и обсуждение видеоматериалов.* Организованы видео просмотры мероприятий с детьми, приуроченные к дням: День знаний, День матери, День семьи (Фестиваль семей «Мы вместе»), а также видео просмотры образовательной деятельности воспитателя с детьми по разным направлениям.

5. *Тематические презентации «Введение в профессию».* В рамках проведения урока «Разговор о важном», в соответствии с темой урока, нами дополнительно включаются Презентации с использованием фотоматериалов о творческой деятельности воспитателя дошкольного учреждения с детьми (организация праздников в детском саду: «К нам Осень пришла», «Новогодняя сказка», «Наши папы лучшие», «Мамочка любимая», «Путешествие в космос», «День победы», «Мы выпускники») с целью введения студентов в будущую специальность.

4. *Конкурсы поделок.* Со студентами организуются тематические конкурсы: «Голубь мира» (изготовление поделок в технике оригами), «Плакат к Дню матери» (оформление поздравительного плаката с использованием объёмной аппликации) «Новый год к нам приходит» (изготовление новогодней игрушки своими руками) и др.

На заключительном этапе проекта «На встречу будущей профессии» по воспитанию у студентов интереса к самостоятельной педагогической деятельности предусматривается активное включение их в практическую деятельность на базе дошкольных организаций.

Подводя итог, необходимо обратить внимание на то, что важная задача педагогов состоит в том, чтобы помочь будущим специалистам воспитать интерес к профессиональной деятельности на протяжении всего периода обучения в педагогическом учебном заведении, в этом большая роль отводится такой форме работы как «Наставничество, работодатель, педагог-практик, студент».

Список литературы

1. Кряжде С.П. Психология формирования профессиональных интересов / С.П. Кряжде. – Вильнюс, 1981. – 386 с.
2. Приказ от 27 октября 2014 г. № 1351 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.01 Дошкольное образование (зарегистрировано в Минюсте России 24 ноября 2014 г. №34898) // Консультант Плюс.

Хрусталева Людмила Сергеевна
преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский
социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР РАСКРЫТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ СПО

Аннотация: в статье рассматриваются способы взаимодействия наставника и наставляемого в процессе подготовки и защиты индивидуального проекта. Работа над проектом на разных его этапах способствует раскрытию творческого потенциала студентов, влияет на профессионально-личностное развитие студента, развивает самостоятельность наставляемого, способствует овладению общими и профессиональными компетенциями.

Ключевые слова: индивидуальный проект, наставник, наставляемый, добровольность, целенаправленность, моральная поддержка, потенциал обучающегося.

Работа над индивидуальными проектами предполагает наставничество в проектировании и осуществлении целесообразной и результативной учебно-познавательной, конструкторской, социальной, творческой и иной деятельности, в которой может и должен проявиться имеющийся уровень развития студента и раскрыться его потенциал.

Целью индивидуального проекта для студентов является демонстрация своих достижений в самостоятельном освоении выбранной темы.

Наставник – это лицо, существенно превосходящее наставляемого во многих отношениях [1]. Наставник – это человек, который передает свой опыт и знания другим людям. Кроме передачи опыта, на нем лежит ответственность по сопровождению наставляемых к результату.

Преподаватель – профессия коммуникативная, требующая большой самоотдачи и способностей корректно, грамотно и эффективно вести диалог со студентами [2, с. 49]. В ходе работы над проектом необходимо гибко реагировать на стремления студентов. Преподаватель-наставник должен иметь способность ясно выражать свои мысли, активно слушать, устанавливать контакт со студентом, сопереживать студенту, понимать наставляемого, реагировать на возникающие сложности.

Умение сопереживать, умение убеждать и находить компромисс, понимать чувства и эмоции студента помогают сделать процесс работы над проектом эффективным, позволяющим быстро прийти к поставленной цели [3, с. 848].

Задачи преподавателя-наставника и руководителя проекта:

- предложить интересные темы на добровольный выбор или дать право студенту выбрать тему самостоятельно (принцип добровольности);
- совершенствовать навыки планирования, проговорить и сформулировать цель просто, четко и ясно;
- скорректировать при необходимости этапы исследования;

– побуждать наставляемого осуществлять рефлекссию на каждом этапе работы;

– совершенствовать навыки публичного выступления. На этапе защиты проекта это имеет важное значение. Под руководством наставника составляется текст для защиты, расставляется логическое ударение, выполняются требования к выступлению с точки зрения русского языка, продумываются ответы на возможные вопросы, которые студент старается сформулировать заранее с помощью наставника, искусственно поставив себя в роль слушателя.

Серьезные трудности студенты испытывают на первом этапе работы. Здесь важно не подменить студента и дать ему готовые характеристики, а побудить к совместной творческой работе.

В процессе работы над проектом, у студента появляется осознанное желание проявить творческий подход, который выражается в желании написать и опубликовать статью, презентовать проект в студенческих группах, участвовать в студенческих научно-практических конференциях.

Наставляемые с удовольствием работают с исторической тематикой. Например, после обзорной экскурсии в Музейной комнате Ульяновского социально-педагогического колледжа студенты выразили желание выбрать тему исследования. Так появился проект «Летопись моей образовательной организации». Творческий подход проявили студенты, предложив не только расширить материал экспозиции, посвященный истории существовавших в разное время отделений колледжа, но и потребность сосредоточиться на исследовании вклада преподавателей в развитие учебного заведения. Таким образом, в проекте появились разделы о талантливых педагогах Векшиной Екатерине Владимировне, Гагариной Валерии Александровне, Селищеве Владиславе Ивановиче, Кузнецовой Вере Николаевне.

Для работы над проектом студенты отобрали и систематизировали материал, не вошедший в экспозицию Музейной комнаты (вырезки из газет, альбомы и маршруты группы «Поиск», альбомы учебных групп, записанные в разные времена воспоминания преподавателей). Способом исследования было и непосредственное общение с преподавателями-ветеранами колледжа, запись интервью. Студенты изучили и обработали материалы, хранящиеся в архиве Ульяновского социально-педагогического колледжа.

Работа над проектом увлекала студентов, так как исследовательская работа открывала перед ними много интересных фактов. Студенты узнали о руководителе группы «Поиск» преподавателе Селищеве Владиславе Ивановиче, о военно-патриотической работе в 70–80 гг. XX века. Владислав Иванович сейчас живет в Радищевском районе Ульяновской области. Он является автором герба и флага Радищевского района и идейным вдохновителем фестиваля «Дикий пион».

Творчески и аналитически отнеслись студенты к исследованию тетрадей распределения выпускников по месту работы 1975 года, 1979 года и 1982 года: всего распределялось 86 выпускников, место распределения – г. Ульяновск и 16 районов Ульяновской области. 10 студенток к моменту распределения вышли замуж за курсантов военных училищ, уехали по месту службы мужа. 2 человека получили свободное распределение. Наставляемые думали, что за особые заслуги, а оказалось за то, что учились

посредственно, о чем оставлена запись в тетради классным руководителем Сидельниковой Тamarой Васильевной.

Студентки, работавшие над проектом, сделали очень значимый для себя вывод о том, что именно в истории учебного заведения, его традициях находятся основания нынешнего положения Ульяновского социально-педагогического колледжа как современного образовательного учреждения среднего профессионального образования, имеющего авторитет и признание.

Еще одним проектом, связанным с историей Ульяновского социально-педагогического колледжа, стал проект – «Страницы истории УСПК: отделение по подготовке пионерских вожатых», так как наставник заметила интерес студентов к биографии и жизненному пути Веры Николаевны Кузнецовой. Она была организатором и преподавателем на отделении пионерских вожатых. Выполняла проект студентка специальности Коррекционная педагогика в начальном образовании. Она анализировала методические разработки, которыми пользовались пионерские вожатые: «Октябрюта в лагере», «Игры в пионерском лагере», «Праздник Солнца», «Праздник Здоровья». Впоследствии студентка использовала Методические пособия для вожатых Ульяновского Областного совета профессиональных союзов 1969 года для проведения внеклассной работы на практике в школе. Студентка также подготовила материал для классного часа об истории Пионерии.

Работа над проектом способствует развитию коммуникативных навыков по мере общения и обсуждения этапов работы над проектом, проявлению навыков активного слушания, задавания вопросов по мере погружения в тему, овладению современными средствами поиска, анализа и интерпретации информации.

В ходе работы над проектами ярко проявилась гражданско-патриотическая позиция студентов, продемонстрировано уважение к людям педагогического труда, интерес к педагогической профессии.

Таким образом, наставничество влияет на раскрытие творческого потенциала студентов.

Список литературы

1. Бычкова Н.Г. Модель наставника от «Института будущего»: 10 контекстных навыков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-model-nastavnika-ot-instituta-budushhego-10-kontekstnyh-soft-skills-navykov-5326546.html> (дата обращения: 14.04.2023).
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. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845–847.

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ПРОФЕССИОНАЛОВ 21 ВЕКА

Калинина Нина Ивановна
заслуженный учитель РФ, преподаватель
ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-
педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НА УРОКАХ ЛИТЕРАТУРЫ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ

***Аннотация:** в статье описан опыт применения технологии развития критического мышления, использованной на уроках литературы. Цель данной технологии – развитие мыслительных навыков обучающихся, необходимых не только в учебе, но и в обычной жизни. Положительная мотивация использования технологии развития критического мышления заключается в том, что она позволяет соединить обучение и воспитание в один целостный процесс развития творческой личности.*

Критическое мышление – это способ мыслить критически, наивысшая организация мыслительных функций, заключающаяся в анализе, синтезе, сопоставлении информации, нахождении причинно-следственных связей, умении делать собственные выводы.

В основу технологии положен базовый дидактический цикл, состоящий из трех этапов: вызов – осмысление содержания – рефлексия. Автор статьи описывает каждый этап, подтверждая примерами из опыта работы.

***Ключевые слова:** технология критического мышления, технологические этапы.*

Не секрет, современная молодежь не любит читать. Подростки порой не обращают внимание на интеллект, на глубину и силу чувств, на душевные порывы. Нелегко приходится и преподавателям словесности, особенно преподавателям литературы. Преподавание литературы находится сейчас в довольно сложных условиях, поскольку за последние десятилетия произошла полная смена социальных и нравственных ориентиров в обществе. Вместе с тем жизнь не отменяет нравственных требований. Возникают вопросы: как воспитать любовь к чтению художественных произведений? Как развить чувства и воображение читателя – подростка, глубину понимания содержания литературных произведений? Считаю, что в этом мне помогают приемы технологии критического мышления.

Цель данной технологии – развитие мыслительных навыков обучающихся, необходимых не только в учебе, но и в обычной жизни (умение принимать взвешенные решения, работать с информацией, анализировать различные стороны явлений и т. п.). Умение мыслить хорошо всегда рассматривалось в числе наивысших достоинств человека. В современных

условиях жизни информационной цивилизации – это умение более не рассматривается как желаемая добродетель, но как необходимость, как искусство, которым должен владеть каждый человек. Данная технология нацелена на развитие речи и формирование аналитического мышления, что такважно на занятиях по литературе [1].

Авторы технологии отмечают, что критическое мышление – это комплекс когнитивных навыков и умений, который предполагает, что человек, обладающий им, умеет выражать свои мысли, умеет работать с информационным потоком, различать существенную информацию от несущественной, умеет аргументировать свою точку зрения, способен оценивать достоверность и правдоподобность, учитывает многообразие точек зрения на проблему, способен выработать собственное мнение, самостоятельно заниматься своим обучением, способен оценивать собственный мыслительный процесс. Использование технологии развития критического мышления способствует формированию общих компетенций студентов [1].

Структура данной технологии стройна и логична. Технологические этапы:

I стадия – Вызов.

II стадия – Осмысление содержания.

III стадия – Рефлексия.

На первой стадии «вызов» происходит актуализация имеющихся знаний; пробуждается интерес студента к получению информации; он ставит собственные цели обучения.

В процессе реализации фазы «вызова» обучающиеся высказывают свою точку зрения по поводу изучаемой темы, причем, делая это свободно, без боязни ошибиться и быть исправленным преподавателем; на данном этапе нет «правильных» и «неправильных» высказываний, а важным является правило: «Любое мнение студента ценно». На стадии «вызова» оправдано использование следующих приемов и методов: составление списка известной информации, рассказ – предположение по ключевым словам, систематизация материала (графическая) в виде кластеров и таблиц типа «ЗХУ (знаю – хочу узнать – узнал)»; разграничение верных и неверных утверждений; восстановление перепутанных логических цепочек, «мозговой штурм». Информация, полученная на первой стадии, выслушивается, записывается, обсуждается, работа ведется индивидуально – парами – группами. Роль преподавателя на этом этапе работы состоит в том, чтобы стимулировать студентов к вспоминанию того, что они уже знают по изучаемой теме, способствовать бесконфликтному обмену мнениями в группах, фиксации и систематизации информации [2].

На втором этапе – этапе «осмысления» происходит получение новой информации (непосредственный контакт с информацией – с текстом художественного произведения, с фильмом, с лекцией, с презентацией, с материалом учебника) и корректировка студентами поставленных целей обучения. Этим обусловлен и выбор приемов и методов обучения. На данном этапе целесообразно применение различных методов активного чтения: маркировка с использованием значка «V», «+», «-», «?» (по мере чтения эти значки ставятся на полях), чтение с остановками, ведение

различных записей типа двойных дневников, бортовых журналов; поиск ответов на поставленный в первой части урока вопросы; «тонкие» и «толстые» вопросы. Преподаватель тоже может быть непосредственным источником информации. В этом случае его задача состоит в ее ясном и правильном изложении.

На заключительной третьей стадии урока «рефлексия» студенты соотносят «новую» информацию со «старой», используя знания, полученные на стадии «осмысления», вносят изменения, дополнения. Здесь обучающиеся заполняют кластеры и таблицы, устанавливают причинно-следственные связи между блоками информации, возвращаются к ключевым словам, верным и неверным утверждениям; составляют синквейны, пишут мини-сочинения, эссе [2].

Первая стадия – «Стадия вызова». На данной стадии я использую следующие приемы: «Верные-неверные утверждения», «Корзина идей», «Кластеры». Цель использования приема «верные – неверные утверждения» на данном этапе – повышение мотивации к изучению нового материала. Обучающийся ставит перед собой вопрос по данной теме, формируется представление о том, что он знает, чего он не знает, что хочет узнать.

Например, при изучении творчества И.С. Тургенева предлагаю такой список утверждений:

1. И.С. Тургенев любил Россию.
2. Он получил прекрасное образование.
3. Уже в детском возрасте Тургенев свободно говорил на трёх европейских языках.
4. Шесть романов написал И.С. Тургенев.
5. Антиклерическую направленность носит роман И.С. Тургенева «Отцы и дети».
6. Базаров – положительный герой романа «Отцы и дети».

Задача студента – согласиться или не согласиться с данными предположениями, поставить «плюс» или «минус». Домашнее задание заключается в том, чтобы подготовить сообщение об авторе, произведении которого мы будем изучать.

При изучении темы «Жизнь и творчество Чехова» предлагаю студентам такие «верные и неверные утверждения»:

1. А.П. Чехов пользовался псевдонимами «Шампанский», «Гайка №6».
2. Ему принадлежит афоризм «Факт – самая упрямая в мире вещь».
3. А.П. Чехов по образованию был врачом.
4. Первая удачная постановка пьесы Чехова принадлежит К.С. Станиславскому.
5. Главное действующее лицо пьесы «Вишневый сад» – Петя Трофимов.
6. Пьеса «Вишневый сад» о прошлом, настоящем, будущем России.
7. Рассказ «Лошадина фамилия» относится к юмористическим рассказам А.П. Чехова?
8. Пьесу «Чайка» А.П. Чехов написал в Мелехове?
9. Фамилия главного героя рассказа «Ионыч» Лопахин?

На стадии «Осмысления» использую прием «Толстые и тонкие вопросы». Принцип работы: по ходу работы с таблицей в левую колонку записываются вопросы, требующие простого, односложного ответа. В правой колонке – вопросы, требующие подробного, развернутого ответа.

Данный прием может быть использован на любой из трех фаз урока. Если пользоваться этим приемом на стадии вызова, то это вопросы, на которые обучающиеся хотели бы получить ответы при изучении темы [3].

Например, при изучении произведения Н.С. Лескова «Очарованный странник» студенты получают задание: составить вопросы по произведению, используя на чала.

Тонкие вопросы	Толстые вопросы
Кто...?	Дайте три объяснения, почему?
Что...?	Объясните, почему...?
Когда...?	Почему, вы думаете...?
Как звать...?	В чём различие...?
Было ли...?	Предположите, что будет, если...?
	Согласны ли вы...?
	Верно ли...?

Стадия рефлексии – завершающая стадия урока в режиме технологии критического мышления. Именно здесь происходит творческое развитие, осознание вновь приобретённой информации. Использую такие приемы, как перекрестная дискуссия, синквейн, кластер. Остановлюсь более подробно на «Перекрестной дискуссии».

Перекрестная дискуссия дает возможность работать с текстом в целом – на уровне его идеи и проблематики. Само слово «перекрестная» предполагает столкновение противоположных точек зрения. Таким образом, подобная дискуссия уместна, если по обсуждаемому вопросу возможно возникновение противоположных мнений. Перекрестная дискуссия помогает, с одной стороны, избежать однозначного толкования событий, поступков и характеров героев, а с другой – помогает обучающимся научиться уважать чужое мнение [3].

Вопросы предлагаю стержневые, т. е. поиск аргументов для ответа должен предполагать использование всего спектра информации, конструирования причинно-следственных связей между основными понятиями темы. Замечу, вопросы могут быть предложены и самими обучающимися. В любом случае это должны быть бинарные вопросы, т. е. требующие либо положительного, либо отрицательного ответа.

Обучающие пишут несколько аргументов «за» и несколько «против». Чтобы у них не возникало резонного возражения, что безнравственно искать аргументы «против», если ты стоишь на позиции «за» (и наоборот), задание формулирую так: «Запишите свои аргументы и попробуйте предугадать аргументы оппонентов».

После того, как оба списка готовы, эта пара присоединяется к другой паре. Они сравнивают свои записи, взвесив аргументы «за» и «против», приходят к какому-либо выводу, который в развернутом виде выписывается на демонстрационном листе и вывешивается на доску. Группа комментирует сделанные выводы, приводя примеры, цитаты из текста. Обращая внимание студентов на то, что следует внимательно слушать друг друга, не перебивать, не повторять уже высказанные мысли. Понравившиеся аргументы одноклассников предлагаю записывать в тетрадь [3].

После дискуссии идет индивидуальная работа с целью, чтобы студенты могли еще раз тщательно просмотреть и оценить аргументы и контраргументы и дать свои личные ответы на вопросы дискуссии.

Последним этапом работы является анализ самого процесса полемики. Задаю вопросы о том, каким образом были отобраны аргументы для защиты той или иной точки зрения, насколько принятые в группе аргументы для защиты соответствовали точке зрения конкретного участника группы, есть ли люди, которые в результате обсуждения не пришли ни к одному из двух решений.

Например, работая над образом Обломова, студенты получают карточку. В ней прописаны основные этапы работы:

Формулировка ключевого вопроса дискуссии.

Составление таблицы для записи.

Составление списка аргументов: 2–3 аргумента «за» и «против».

Предъявление аргументов.

Запись «чужих» наиболее значимых аргументов в таблицу.

Формулировка вывода. Вопрос – проблема.

Таблица

Аргументы «за»	Вопросы для дискуссии	Аргументы «против»
	1. Можем ли мы сказать, что Обломов – характер типический («коренной, народный наш тип»)? 2. Ему подобные были до Обломова и после него? 3. Прав ли Обломов, говоря: «Имя нам легион»?	

Вывод.

Алгоритм работы по таблице.

1. Каждый набирает некоторое количество аргументов, затем нужно обсудить их в паре, затем в группе из 4 человек, обменяться идеями.

2. Сначала озвучиваются аргументы «за», затем «против». Во время обсуждения все в группе должны внимательно слушать друг друга, не повторять уже высказанную мысль, записывать наиболее понравившиеся аргументы одногруппников. (Этот этап необязателен, если преподаватель хочет организовать в группе полемику.)

3. Сравнить свои записи, взвесив аргументы «за» и «против», прийти к какому-либо выводу, который в развернутом виде выписать на демонстрационном листе и вывесить на доску. Группа может прокомментировать сделанные выводы, приводя примеры, цитаты из текста.

4. Можно закончить занятие индивидуальной работой. Каждый студент еще раз внимательно просматривает аргументы и контраргументы и отвечает на вопрос дискуссии. Ответ может быть кратким или развернутым, можно предложить сочинение-размышление. Отдельным обучающимся можно предложить алгоритм выполнения письменной работы:

- моя позиция.
- краткое обоснование.
- возможные возражения.

- аргументы в пользу моей позиции.
- заключение.

На стадии рефлексии использую прием «Письмо». Например, после изучения романа И.С. Тургенева «Дворянское гнездо» предлагаю написать письмо от имени главного героя романа, адресованное Лизе Калитиной, в котором он мог бы, например, попросить прощение за свою нерешительность [4].

Обобщая вышесказанное, хочу сказать, что использование технологии развития критического мышления на уроках литературы помогает развить вдумчивое чтение, монологическую и диалогическую речь. Самое же главное – на таких уроках студенты учатся самореализовываться и социализироваться в современном мире. Педагогическая деятельность с применением технологии РКМЧП поможет выработать общеучебные умения: работать в группе, графически оформлять текстовый материал, творчески интерпретировать имеющуюся информацию; распределить информацию по степени новизны и значимости, обобщать полученные знания. Тем самым будут созданы все условия для вариативности, дифференциации обучения и самое главное – формирование коммуникативной компетентности [4].

Приемы и методы данной технологии помогают студенту работать с большими объемами информации, анализировать текст, сформировать собственную позицию, развить навыки работы с источниками и справочниками. И что самое главное – самостоятельно добывать знания, готовить себя к продуктивному решению жизненных проблем в современном, постоянно меняющемся мире.

Список литературы

1. Гладкова Н.Г. Использование технологии критического мышления на уроках литературы. Мастер-класс / Н.Г. Гладкова // Приложение к журналу «Методист». – 2010. – №5. – С. 47.
2. Заир-Бек С.И. Развитие критического мышления через чтение и письмо: стадии и методические приемы / С.И. Заир-Бек // Директор школы. – 2005. – №4.
3. Сафарова С.В. Технология критического мышления как составляющая ключевых компетенций педагога / С.В. Сафарова // Педагогическое образование и наука. – 2008. – №2 – С. 29–31.
4. Муштавинская И.В. Технология развития критического мышления на уроке и в системе подготовки учителя: учебно-методическое пособие / И.В. Муштавинская. – СПб.: КАРО, 2009.

Овсяник Дарья Александровна

магистрант

Научный руководитель

Дормидонтов Роман Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет

им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ПЕДАГОГА ХХІ ВЕКА

Аннотация: в статье поднимается вопрос о развитии личности учителя в условиях современных требований и о профессиональных качествах, которыми должны обладать учителя. Подчеркивается, что личные качества в профессии учителя не отделимы от профессиональных качеств. Актуализируются ценности старого времени и их взаимосвязь с ценностями нового времени.

Ключевые слова: учитель, педагог, ключевые навыки, гуманизм, педагогические способности, креативность, эмпатия, эмоциональная устойчивость.

Наш мир не статичен, он не стоит на месте: наука, люди, условия – все всегда находится в движении и меняется. И если один элемент изменяется, другие элементы тоже должны измениться иначе происходит дисбаланс и образуется проблема.

Если обратиться к современной методике образования, к педагогическим навыкам преподавателей и учителей, то можно увидеть, что то, что было актуальным совсем недавно, уже не совсем актуально в настоящем времени. И если преподаватель в совершенстве владеет областью знаний в своем предмете, будь это математика, русский язык, иностранный язык, физика или история, чтобы стать эффективным педагогом требуется наличие у него иных познаний и умений. Знания очень важны для современного человека, но как показывает практика, для хорошего их усвоения, учителям требуются универсальные компетенции, по-другому их называют «Навыки 21 века». К ним можно отнести коммуникативность, умение ясно выражать свои мысли, умение направлять людей, быть лидером, иметь эмоциональный интеллект, эмпатию, быть эмоционально и психологически зрелым человеком, и данные навыки очень важны в сфере образования [1].

Люди всегда предъявляли высокие требования к учителям и хотели видеть их свободными от всех недостатков. Устав Львовской братской школы 1586 года гласит: «Дидакал или учитель сея школы мает быти благочестив, разумен, смиренно мудрый, кроток, воздержливый, не пьяница, не блудник, не лихоимец, не сребролюбец, не чародей, не басносказатель, не пособитель ересям, но благочестиво поспешитель, образ благий во всем себе представляющий не в ситцевых добродетелях, да будут и ученицы, яко учитель их».

В начале XVII века основатель мировой педагогической мысли Я.А. Коменский заявил, что главная миссия педагога заключается в том, чтобы личным примером воспитать в своих учениках такие качества, как этика, человеколюбие, знания и трудолюбие, и личным примером развить их в людях.

Напиток науки следует глотать без побоев, слез, насилия или отвращения – другими словами, он должен быть дружелюбным и приятным, – писал Я.А. Коменский [2].

Духовность вернулась на передний план требований, предъявляемых к современным педагогам. Учителя обязаны подавать пример духовной жизни и своим личным поведением и отношением к жизни воспитывать своих учеников в высоких идеалах человечности и добра.

Педагогические способности (талант, призвание, задатки) мы должны признать необходимой предпосылкой эффективного изучения педагогической профессии, но оно не является заключительным профессиональным качеством. Сколько претендентов в учителя, располагая блестящими задатками, так и не смогли стать хорошими педагогами, и сколько первоначально малоспособных учащихся вознеслись к вершинам преподавательского профессионализма.

В современную эпоху учебные заведения заметно трансформировались в производственные учреждения, предоставляющие образовательные услуги населению, где планирование, заключение договоров и конкуренция являются неизбежными спутниками рыночных отношений. В этом контексте качества преподавателей, создающие благоприятные отношения в образовательном процессе, имеют первостепенное значение. К таким качествам можно отнести доброту, терпеливость, порядочность, ответственность, целеустремленность, оптимизм, чувство юмора, объективность, эмоциональную зрелость, мудрость, эмпатию к воспитанникам, заинтересованность к их жизни и успехам, отзывчивость и данный список не окончателен. Качество гуманизма – отношение к тому, что личность является высшей ценностью в мире, и выражение этого отношения в определенном поведении и поступках – очень важно для учителей [4].

Гуманность возникает из чувства любви и заботы к личности, помощи, уважения её мнения, знаний особенностей развития, высоких требований и беспокойства по поводу развития учебной деятельности. Воспитанники чувствуют и видят эти проявления, неосознанно начиная следовать им и в последующем приобретают опыт гуманного (уважительного, сострадательного) отношения к людям.

Важнейшее качество учителя – быть творческим, креативным и критически мыслящим человеком.

В современное время творчество и креативность больше не является делом людей только творческой профессии. Творчество представляет собой элемент из комплекса психологических умений, необходимых для любого профессионального действия. В них входят способность посмотреть на проблему с разных сторон, создавать много идей, возможных решений и уметь импровизировать.

Преподавание можно отнести к непредсказуемой деятельности, постоянно изменяющейся, а креативность помогает адаптироваться к таким условиям. Креативный педагог умеет быстро придумывать новые идеи, гибко в оценке проблем, может отслеживать закономерности, нестандартно мыслит, постоянно обучается, знает и использует различные подходы, чтобы обучение стало более интересным, эффективным и качественным.

Пробудить интересы и вести за собой учеников сможет только человек, имеющий развитую волю, где главное место занимает личная инициатива. Педагогическое управление классом требует от учителей находчивости, такта, настойчивости и постоянной готовности к самостоятельному разрешению различных ситуаций.

В учебном процессе учителя происходит много стрессов, неожиданных ситуаций и в эти моменты очень нужны такие качества как выдержка и самообладание. Ученикам не следует видеть и ощущать беспомощность учителя, растерянность или его эмоциональный срыв.

Такое качество характера учителя как чуткость – показатель способности определять физическое состояние и настроение учеников и быть рядом с теми, кто в этом нуждается [5].

Незаменимым профессиональным качеством учителя является справедливость и достоинство. Ведь каждый день учителю приходится систематически оценивать знания, навыки и действия учеников. Таким образом, очень важно чтобы оценки соответствовали уровню развития учащихся. По оценкам ученики часто судят об объективности педагога.

Если же учитель оценивает ученика субъективно, исходя из личного отношения к обучающемуся, то здесь возникает проблема. Через объективное отношение к ученикам возвращается его авторитет в глазах учеников. Учащийся, который видит как учитель выделяет кого то из класса больше чем его, по непонятным для него причинам, чувствует себя «обделенным», «каким то не таким», это лишь создает внутреннее отторжение и сопротивление, и как следствие, неосознанно такой ученик начинает привлекать к себе внимание через плохое поведение и отношение к учебной деятельности. Предвзятость, субъективное отношение педагога очень мешают процессу обучения.

Американские педагоги Дж. Брофи и Т. Гудд в своей книге «Отношения между учителем и учеником» считают, что «субъективное» общение учителей характеризуется избирательным отношением к своим ученикам. Для примера, учителя чаще всего обращаются к тем ученикам, к которым они испытывают большую симпатию, а те ученики, которые им безразличны, чаще остаются без внимания. Учителя больше симпатизируют более дисциплинированным, исполнительным, «интеллектуальным ученикам». Те ученики, которые более пассивные и не собранные идут на втором месте. И совсем не вызывают учительского расположения ученики, которым присущи качества как независимость, активность и самоуверенность. Внешний вид ученика также играет важную роль в общении.

Дж. Брофи и Т. Гудд выявили такую закономерность, согласно которой учителя:

- невольно стремятся больше общаться с теми учениками, которые сидят за первыми партами;
- оценивают их достижения более высокими оценками;
- симпатизируют ученикам, у которых хороший почерк;
- больше симпатизируют тем, кто опрятнее одет;
- учителя-женщины ставят более высокие оценки мальчикам;
- учителя-мужчины завышают оценки симпатичным ученицам и т.д. [6].

Успех работы педагога зависит и от его требовательности, но высокие требования он должен предъявлять именно к себе, ведь невозможно требовать от других того, чем не обладаешь сам, а требования, направленные на обучающегося должны соответствовать уровню развития возможностей растущего индивида.

Самое необходимое качество педагога – это чувство юмора, практика показывает, что качество обучения веселым учителем куда более эффективнее угрюмого учителя. Это может быть уместная шутка, чтобы снять напряжение в конфликтной ситуации, либо пословица или афоризм, чтобы посмотреть на факты с другой стороны и сделать правильный вывод из сложившейся ситуации.

Следует отметить роль профессионального такта педагога. Нас всегда обучали тому, что мы должны уважительно относиться к старшим и особенно к нашим учителям, но здесь важно еще отметить, что и учителю важно уважать индивидуальность своих учеников. Практика показывает: когда к ребенку обращаешься с уважением как к личности, своим примером мы учим их так же с уважением общаться с другими.

Мастерство педагога заключается в умении не навязывать знания, а создать такую атмосферу и условия, чтобы учащиеся сами хотели учиться, видели положительное в обучении и у них была мотивация к получению новых знаний.

Педагог должен уметь грамотно показывать свое субъективное отношение, направленное не на самого учащегося, а на его поступок или действие. Радоваться и хвалить когда ученик достиг успеха, с поддержкой и пониманием относиться к неудаче ученика, помогая ему исправить ошибку, т.е. направить его, научить анализировать и находить выход самому из трудной ситуации, ведь главная цель педагога это правильно повлиять на учащегося [3].

Навыки межличностного общения считаются очень необходимыми, так как педагог в своей работе играет не одну роль, а несколько: образчик для подражания, педагог, посредник или судья в конфликтной ситуации между учащимися.

Педагоги XXI века – люди, одновременно очень человечные, очень профессиональные, которые ориентируются как на своих учащихся, так и на предмет, который они преподают.

В заключение следует сказать, что в XXI веке произошла переоценка компетенций, которые должны быть у «хорошего» педагога. Если в прошлом акцент делался на знание своего предмета и методов преподавания,

то в настоящее время акцент делается на взаимоотношения между педагогом и учеником, но одно не должно исключать другое, это две важных составляющих для установления поддерживающих отношений в процессе обучения и преподавания.

Список литературы

1. Айкина Т.Ю. Метод кейсов в формировании коммуникативной компетенции студентов / Т.Ю. Айкина // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – №1 (129).
2. Коменский Я.А., Локк Д., Руссо Ж.Ж., Песталоцци И.Г. Педагогическое наследие / Я.А. Коменский. – М., 1988.
3. Редько Л.Л. Развитие духовно-нравственного потенциала будущего учителя: монография / Л.Л. Редько, Н.И. Дзегуганова. – Ставрополь, 2010.
4. Сериков В.В. Образование и личность / В.В. Сериков. – М., 1999.
5. Черкесов Б.А. Новый подход к подготовке современного учителя / Б.А. Черкесов, О.Б. Лобода // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – №11.
6. Антропологические особенности педагогической профессии как основа стандартов подготовки педагога для новой школы: материалы X Международной научно-практической конференции. – Ставрополь, 2013.

Парфенова Мария Вячеславовна

магистр, преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

РОЛЬ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ SOFTSKILLS В РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

***Аннотация:** в статье рассматривается опыт организации работы студентов – наставников со студентами-первокурсниками в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж» в рамках реализации целевой модели наставничества в статусе региональной инновационной площадки, форма наставничества «студент – студент» («студент – студенческая группа»). Одним из главных ресурсов студентов-наставников автор предлагает рассматривать развитие у них навыков «softskills».*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, softskills, профессиональная образовательная организация, среднее профессиональное образование.*

Одной из эффективных систем передачи опыта является наставничество, которое позволяет получать знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи.

Целевая модель наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж», на данный момент включает

формы наставничества «студент – студент; педагог – студент», «учебная группа студентов старших курсов – учебная группа студентов младших курсов».

В самом начале, когда студент приходит в профессиональную образовательную организацию (ПОО), нужна рука мудрого наставника. Ведь обучение профессии – это новый уровень самостоятельности, а получаемые знания – основа будущего профессионализма. Первокурсники могут сталкиваться с трудностями, вызванными новыми и непривычными для них условиями. То есть этот период тесно связан с процессом социально-психологической адаптации. Успешность прохождения данного этапа определяется благополучным вхождением в новый коллектив, усвоением и принятием его поведенческих норм.

Ярко выраженными чертами первокурсников являются, с одной стороны, стремление к новому, нетерпимость к недостаткам, тяга к активной деятельности, желание проявить себя, «быть в теме»; с другой стороны – отсутствие опыта активного участия в жизни класса и школы, нехватка дисциплины, неполнота представлений о своей специальности.

Изначально их наставником становится классный руководитель. В свою очередь, каждому новоиспеченному студенту в той или иной степени присуща потребность в неформальном общении. Среди студентов старших курсов есть студенты, которые достигли определенных результатов в процессе обучения и могут выступать в роли наставников. Для студентов первого курса такое взаимодействие «на равных» создает комфортные условия для коммуникации, способствует включению в студенческое сообщество, усвоению корпоративной культуры студенчества и формированию чувства принадлежности к колледжу.

Форма наставничества «студент – студент» (или «студент – студенческая группа») это особый вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, служащий траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечного. Данная форма наставничества позволяет транслировать лучшие достижения, способствует коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов, формирует личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Наставниками становятся студенты, мотивированные помочь обучающимся первых курсов в вопросах адаптации, в развитии их образовательных, творческих и прочих результатов. Такой студент, как правило, активно участвует в деятельности органов самоуправления колледжа, является победителем региональных и всероссийских конкурсов, чемпионов профессионального мастерства, имеет хорошую успеваемость. Кроме того, студенты, идущие в наставники, ответственно относятся к порученному делу, участвуют во внеурочных мероприятиях колледжа. Возникает вопрос, за счет чего такие студенты успешны и связана ли их успешность только с учебной, качественным выполнением прямых обязанностей, усвоением профессиональных знаний и навыков. Или же они имеют

компетенции, которые выходят за рамки получаемой профессии и учебной деятельности.

Для ответа на этот вопрос обратимся к характеристике деятельности студентов-наставников, основанной на наблюдении, анализе и организации совместной деятельности непосредственно в процессе реализации целевой модели наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж». В 2022–2023 гг. студентами-наставниками совместно с куратором программы наставничества Н.И. Нагимовой и наставником-педагогом, автором статьи, были проведены занятия по темам.

1. Наставничество в современном мире: новые возможности и вызовы.
2. Инструменты и технологии самопрезентации студента-наставника.
3. Ключевые навыки профессионалов будущего: креативное и критическое мышление.
4. Ключевые навыки профессионалов будущего: работа в команде, эффективная коммуникация.
5. Ключевые навыки профессионалов будущего: эмоциональный интеллект.
6. 21 век: Формула стрессоустойчивости.

Организация работы в системе наставничества реализуется в соответствии с двумя основными принципами: принципом единства целей и принципа результативности. Принцип единства целей, предполагает, что все участники программы наставничества взаимодействуют между собой, для того чтобы достигнуть общей цели. Поэтому при подготовке к перечисленным мероприятиям студенты-наставники регулярно получали рекомендации и обратную связь от куратора и наставника-педагога. Принцип результативности, заключается в том, что организация деятельности наставников способствует достижению цели в заданные сроки с наименьшими затратами. Таким образом, они планировали свою деятельность, определяли задачи для достижения целей, расставляли приоритеты, то есть брали на себя более сложные задачи. При подготовке к проведению занятий студент-наставник ставился в положение исследователя определенной проблемы и должен был принять на себя ответственность за работу и ее результат, самостоятельно найти решение, сделать выводы. Поставленные перед ними цели толкали их на поиск новых приемов для решения знакомых задач. Так, перед ними ставились задачи:

- 1) эффективно спланировать этапы занятия;
- 2) составить план своего выступления;
- 3) составить и оформить самопрезентацию;
- 4) определить инструменты развития тех или иных навыков наставляемых;
- 5) составить видеоряд, соответствующий теме занятия;
- 6) сформулировать проблемные вопросы и т. д.

Осуществляя самостоятельную подготовку к мероприятиям, наставники из числа студентов раскрывали свои творческие, организаторские способности, развивали свои «мягкие» навыки. Ими был осуществлен переход из категории «наблюдатели» в категорию «соучастники» и «соорганизаторы».

Их характеризует постоянное саморазвитие, целеустремленность в освоении профессиональных компетенций, потребность в трансляции

своих знаний и умений. Другими словами, это эффективные коммуникаторы, лидеры студенческого сообщества.

Условием проявления своей индивидуальности студентом, раскрытия своего потенциала является занимаемая им активная позиция по использованию своих возможностей. Помимо учебы и активной подготовки к мероприятиям, такие студенты занимаются самообразованием. Для них оно является непрерывным процессом – они на постоянной основе стараются получать новый опыт, знакомятся с новыми людьми, в том числе с активистами других учебных заведений. И главным импульсом здесь является творческое начало, основанное на его собственной внутренней активности.

Все личные качества студентов-наставников, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность составляют softskills.

Традиционно в психологии softskills относят «к числу социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работу в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и др.

Личное видение автора статьи сопоставимо с мнением В. Давидовой, которая считает softskills навыками, приобретенными благодаря дополнительному образованию и личному жизненному опыту и используемыми для собственного развития.

Требования к молодому специалисту в современном мире диктуют необходимость формирования softskills на этапе профессионального образования. Кроме того, общие компетенции ФГОС СПО включают в себя организацию собственной деятельности, принятие решений в нестандартных ситуациях, самостоятельное определение задачи профессионального и личностного развития. Это не что иное, как softskills – мягкие навыки.

Авторами Н.И. Нагимовой и М.А. Фахретдиновой разработана авторская модель, дающая полное представление о структуре softskills. Согласно этой модели имеются три зоны развития softskills.

В «ядерной зоне» представлен набор врождённых softskills, которые обусловлены генетической предрасположенностью, психологическими особенностями, характером, темпераментом и типом мышления. Эти навыки сопровождают человека всю жизнь и участвуют как в личностном, так и в профессиональном становлении.

Качественную работу будущего специалиста определяют softskills, отнесённые к «пластической зоне»: навыки эффективного мышления, готовность работать в команде, планирование своей деятельности, проявление креативности и т. д.

Под «перспективной зоной» понимается гибкость специалиста; это такие softskills, как тактическое и стратегическое мышление, проектное мышление, способность к постоянному саморазвитию, самоуправлению, мобильность, владение основами тайм-менеджмента, рефлексии и т. д. [2].

В свою очередь, В. Шипилов выделяет следующие общие правила развития softskills:

1) необходимо рассматривать самообучение и саморазвитие как непрерывный процесс, связанный с получением нового опыта, знакомством с профессионалами, выполнением новых сложных задач, использованием новых инструментов в жизни;

2) необходимо научиться эффективно планировать и упорядочивать свое развитие;

3) подход к собственному развитию должен быть комплексный, заключается в использовании разных форматов развития и обучения;

4) следует относиться к окружающей информации с любопытством: изучать окружающие процессы, интересоваться достижениями в интересующих Вас областях;

5) необходимо развивать softskills постепенно: выбирать именно те направления, которые помогут добиться успеха в профессиональной деятельности, учебе или бизнесе;

6) каждый день следует читать литературу и информационные ресурсы в проф. области и личной эффективности, постоянно наращивая уровень знаний;

7) важно работать с обратной связью (реакцию других на ваши действия или бездействия), определять ее ценность;

8) необходимо использовать возможности организаций альтернативного образования по максимуму: посещать все полезные и интересные мероприятия: мастер-классы, тренинги, семинары. Заранее определять их качество и уровень спикеров [4].

Таким образом, развитие навыков softskills не происходит случайным образом, даже если человек активно познает, совершенствует себя, эти навыки могут не проявиться в его наборе личностных качеств. Изучив литературу по теме статьи, мы можем утверждать о некоей существующей логике зарождения, формирования и овладения на высоком уровне навыками softskills.

Джон Максвелл отмечает, что наставничество это, прежде всего личный пример [1]. И для студентов-наставников в «Школе наставничества» этим примером становятся педагоги-наставники. Как наставляемые студенты, так и студенты-наставники, которые входят в систему наставничества СПО, становятся частью коммуникативного поля, отвечающего всем необходимым критериям для развития внутреннего потенциала. В этом случае развитие их личности, и в частности, развитие мягких навыков, становится неизбежным.

Еще одним важным фактором развития мягких навыков является правильное построение организационной культуры профессиональной образовательной организации. Сложность поддержания высокого уровня организационной культуры заключается в том, что вновь пришедшие студенты приносят с собой не только новые идеи, но и взгляды, свои собственные ценности, а также установки иных организационных культур. Студентам не просто сразу влиться в совершенно новую для них организационную культуру и усвоить новые ценности и правила. Поэтому организационная культура ПОО должна учитывать эту особенность и привлекать активнее всех вновь пришедших студентов к деятельности колледжа.

Если ценности и нормы организационной культуры определены корректно, будет развиваться не только уровень организационной культуры,

но и soft skills у всех студентов. Этим условиям и соответствует организация наставничества в системе среднего профессионального образования, и как часть её системы, форма наставничества «студент – студент».

Список литературы

1. Максвелл Дж. Наставничество 101 / Дж. Максвелл. – Минск: Попурри, 2009. – 160 с.
2. Нагимова Н.И. Развитие soft-skills как ресурс формирования предпринимательских компетенций обучающихся профессиональных образовательных организаций / Н.И. Нагимова, М.А. Фахретдинова // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=28329> (дата обращения: 02.05.2023).
3. Сташкевич И.Р. Современные формы наставничества / И.Р. Сташкевич, С.А. Афанасьева // Инновационно-развитие профессионального образования. – 2021. – №1 (29) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-nastavnichestva> (дата обращения: 01.05.2023).
4. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития / В. Шипилов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml (дата обращения: 01.05.2023).

Фахретдинова Миляуша Афаулловна

канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»
г. Ульяновск, Ульяновская область

Нагимова Наталья Ивановна

канд. пед. наук, методист
ОГБ ПОУ «Ульяновский
социально-педагогический колледж»
г. Ульяновск, Ульяновская область

КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ПРОФЕССИОНАЛОВ XXI ВЕКА: РЕСУРС И УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: в статье рассматривается авторский подход к реализации целевой модели наставничества в ПОО региона, формы наставничества «учитель – учитель». Одним из главных ресурсов и условий развития наставничества авторы предлагают рассматривать навыки XXI века и среди этих навыков выделяют: эмоциональный интеллект, гибкость мышления, креативность, критическое мышление и готовность к координации и кооперации.

Ключевые слова: навыки XXI века, наставничество, наставник, наставляемый, профессиональная образовательная организация, среднее профессиональное образование.

В настоящее время в профессиональных образовательных организациях (ПОО) Ульяновской области проводится активная работа по созданию и реализации целевой модели наставничества. Отдельные ПОО

участвуют с данной темой в областной программе «Развитие инновационных процессов», другие транслируют свой складывающийся опыт на федеральных площадках. В регионе проводятся научно-практические конференции, мероприятия различного формата, где обсуждаются актуальные аспекты и модели развития наставничества. Активность профессионального сообщества в этом направлении свидетельствует о наличии неподдельного интереса к этой теме, как руководителей, так и педагогических работников, понимании и принятии этого феномена как значимого ресурса развития кадрового потенциала на уровне ПОО и региональной системы среднего профессионального образования (СПО).

В то же время надо сказать, что «наставничество» в системе СПО явление не новое. Но оно приобретает особую актуальность в условиях реализации Федеральных проектов «Молодые профессионалы», «Профессионалитет», направленных на повышение качества профессионального образования, подготовки профессиональных кадров нового поколения, способных обеспечить конкурентоспособность отраслей экономики. В этом контексте мы, конечно же, рассматриваем «наставничество» по-новому, через призму его миссии в решении этой сложной, но очень значимой для страны задачи.

Эта миссия заложена в определении данного понятия «Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [3].

Авторы статьи предлагают вниманию читателя свое видение реализации этой «универсальной технологии» через рассмотрение формы наставничества «педагог – педагог», предполагающую «взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку» [3].

На наш взгляд данная форма наставничества имеет шанс на успех, результативность, если наставники и наставляемые будут обладать «ключевыми навыками профессионалов XXI века», работать над их развитием себя и стремиться к их совершенствованию.

Под ключевыми навыками профессионалов XXI века, не умоляя значение, важность профессиональных компетенций педагогов, мы понимаем те навыки, которые позволяют им быть, оставаться успешными в профессиональной среде, во взаимодействии с субъектами образовательных отношений [4].

Безусловно, набор этих навыков может отличаться друг от друга для разных педагогов. Вместе с тем, специфика наставничества, как «движения наставника и наставляемого навстречу друг к другу» позволяет нам рассмотреть наиболее универсальные навыки, важные для каждого. Мы их будем рассматривать с одной стороны как ресурс, с другой стороны как условие для развития наставничества.

Обозначим и дадим коротко характеристику 5 навыкам XXI века, необходимым каждому педагогу для успешной профессиональной и личностной самореализации, том числе в сфере наставничества.

Пальму первенства в списке навыков XXI века в сфере наставничества мы предлагаем отдать такому навыку как «эмоциональный интеллект».

Ценность эмоционального интеллекта в реальной жизни неоспорима. Как бы ни называть умение понимать себя, владеть собой, стремиться к цели, почувствовать окружающим и результативно взаимодействовать с ними, очевидно, что это ценнейший навык.

Одним из исследователей данного явления Д. Гоулманом было вычленено пять составляющих эмоционального интеллекта:

- самопознание;
- саморегуляция;
- мотивация;
- эмпатия;
- социализация.

В первом случае речь идет о способности осознавать собственные эмоции и их причины, а также понимать себя в целом: свои цели, интересы, достоинства и недостатки и т. п. Способность к саморегуляции предполагает умение контролировать себя. Мотивация – это готовность добиваться цели, а эмпатия – умение понимать окружающих и сочувствовать им. Наконец, под социализацией автор книги подразумевал способность бесконфликтно общаться с людьми и влиять на них [5].

Согласитесь, уважаемый читатель, что все эти качества важны при наставничестве для взаимообогащающего общения.

Очень тесно связан с эмоциональным интеллектом такой навык как *гибкость мышления, или когнитивная гибкость*, – это умение человека адаптироваться к новым обстоятельствам, быстро оценивать ситуацию и находить эффективные решения проблем в кризисных ситуациях, проявлять по отношению к новому любознательность, мыслить творчески, легко переключаться с одного способа действия на другой. В повседневной профессиональной деятельности и молодым педагогам, и наставникам приходится решать множество стандартных и нестандартных, сложных комплексных задач. Совместная работа над развитием этого навыка, безусловно, будет способствовать развитию доверительных отношений и партнерства между наставником и наставляемым.

Например, в обсуждении какой-то проблемы с коллегой будет продуктивно, если и наставник, и наставляемый смогут проявить гибкость мышления:

- выслушать мнение собеседника, постараться понять его точку зрения и логику, проанализировать его доводы;
- вернуться к своим мыслям и своей позиции, выдвинуть уместные и убедительные контраргументы или принять позицию собеседника [2].

Среди универсальных навыков наставничества следует назвать навык *«критическое мышление»*. Критическое мышление – один из ключевых навыков XXI века, позволяющий анализировать информацию, делать выводы и принимать решения на основе проведенного анализа, а также формировать собственное мнение и отстаивать свою позицию. Сегодня в профессиональном образовании нужны педагоги, готовые к принятию нестандартных решений. Совместные обсуждения нормативных документов, методических рекомендаций, теоретических и практических материалов, требований, тенденций, проблем в системе образования, в жизни педагогического или студенческого коллективов, в практике собственной

педагогической деятельности – это тот ресурс, который позволил наставнику и наставляемому развивать «критическое мышление» [1].

Априори форма наставничества «учитель – учитель» предполагает в узком смысле готовность обеих сторон (наставника и наставляемого) работать в команде. Мы предлагаем расширить горизонты смысла понятия «командная работа». В настоящее время традиционный подход, определяющий этот навык как «способность работать в команде», уступает место более трендовым терминам, определяющим в целом ориентированность человека к кооперации, сотрудничеству, совместному достижению цели. Это одна из ключевых компетенций 21 века. *Координация и кооперация* – это готовность быть командным игроком, работать на совместный результат, понимать свою роль и свой вклад в общее дело, понимать цели совместной деятельности. В наставничестве результат зависит от двух «игроков», здесь налицо тезис «опыт передать невозможно, его можно приобрести» [4].

Особое место, на наш взгляд, в наставничестве занимает навык «*креативность*». Это умение передать свои идеи другим людям, прислушиваться к другому, внимательно изучать опыт, открытость ко всему новому, умение адекватно осознавать свои возможности, понимать свои ошибки и улучшать свою деятельность, способность творчески подходить к задачам профессиональной деятельности, создавать новое на основе известных элементов. Если этими идеями пронизан процесс наставничества, то можно утверждать, что «движение друг к другу» происходит, а значит идет процесс профессионального становления молодого педагога и самосовершенствования наставника.

Подводя итог нашим размышлениям о роли и значении навыков XXI века как важного ресурса и условия развития разных форм и видов наставничества, предлагаем несколько *выводов*:

- вопросы понимания, признания и осмысления важности и ценности для профессиональной деятельности навыков XXI века весьма актуальны и востребованы, сегодня это объективная необходимость;

- они гармонично дополняют профессиональные компетенции, тем самым утверждая педагогов в избранной профессии, позволяя им добиваться значительных успехов в педагогической деятельности, наставничестве;

- наставничество – это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех, эффективное наставничество требует усилий, как со стороны наставника, так и со стороны подопечного. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь;

- для любой задачи, в том числе наставнической, – навыки XXI века это ключевой функциональный инструмент, необходимый для продуктивности в условиях многозадачности, динамично развивающегося и быстро меняющегося мира;

- наставники создают то место, где молодые люди могут чувствовать себя непринуждённо и могут понять свои цели. Если необходимо они

обучают, поощряют и создают возможности для изменений и достижения целей наставляемого;

– наставники – позитивные реалисты. Они хорошо воспринимают новую реальность, сохраняют спокойствие, они исследуют множество возможностей, они посвящают себя выбранному пути. Их знания практичны и рентабельны. Хорошие наставники подобны воспитателям, которые объясняют, передают свои знания, помогают достичь целей.

Наставничество как система и социальная технология всё больше становится неотъемлемой частью развивающего образовательного пространства. Реализация целевой модели наставничества в ПОО создает новую продуктивную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательной деятельности: молодых специалистов, педагогов с инновационным опытом работы, студентов. Такая универсальная технология позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Для педагогического сообщества появляется полноценный канал с одной стороны развития, с другой стороны демонстрации навыков XXI века, столь необходимых для успешной реализации в профессионально конкурентной среде.

Список литературы

1. Нагимова Н.И. Активные методы и формы развития softskills – общих компетенций обучающихся профессиональных образовательных организаций: методические рекомендации. / Н.И. Нагимова, М.А. Фахретдинова, И.Н. Сальникова. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 61 с.

2. Гибкость мышления: что это такое и как её развивать [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/growth/cognitive-flexibility> (дата обращения: 16.04.2023).

3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»).

4. Фахретдинова М.А. Теория и практика формирования softskills – общих компетенций обучающихся профессиональных образовательных организаций: методическое пособие / М.А. Фахретдинова, Н.И. Нагимова, О.Н. Кубракова, Е.А. Банникова, Н.А. Саланова – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 105 с.

5. Эмоциональный интеллект для учителя: что это такое и стоит ли им заниматься? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pedsovet.su> (дата обращения: 16.04.2023).

Для заметок

Для заметок

Научное издание

**НАСТАВНИЧЕСТВО: ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ XXI ВЕКА**

Материалы Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием
(Ульяновск, 20 апреля 2023 г.)

Редкол.: *Н. И. Нагимова, Г. Ф. Скрипкина*
Компьютерная верстка *Е. В. Кузнецова*
Дизайнер *Н. В. Фирсова*

Подписано в печать 12.05.2023 г.

Дата выхода издания в свет 23.05.2023 г.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура Times. Усл. печ. л. 11,39. Заказ К-1134. Тираж 500 экз.

Издательский дом «Среда»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75, офис 12
+7 (8352) 655-731
info@phsreda.com
<https://phsreda.com>

Отпечатано в Студии печати «Максимум»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75
+7 (8352) 655-047
info@maksimum21.ru
www.maksimum21.ru