

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
ТАТАРСТАН
НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ОУ СПО
РТ»
ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

**«Модель наставничества и индивидуальная
программа профессионального развития»**

Сборник материалов Открытой всероссийской научно-
практической конференции
(21-29 марта 2023 г.)



г. Нижнекамск
2023 год

УДК 377

ББК 74.47

М 74

Ответственные редакторы:

Л.М. Владимирова – заместитель директора по ТО ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

В.П. Кузиева – заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

М 74 «Модель наставничества и индивидуальная программа профессионального развития» [Электронный ресурс]: Сборник материалов Открытой всероссийской научно-практической конференции (21-29 марта 2023 года)/ ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж», 2023. - 102 с. – Режим доступа: <https://edu.tatar.ru/nkamsk/org6218>

Сборник содержит материалы Открытой всероссийской научно-практической конференции «Модель наставничества и индивидуальная программа профессионального развития», прошедшей 21-29 марта 2023 года, на базе ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж».

Цель конференции - развитие наставничества, повышение мотивации и творческой активности педагогических работников в рамках наставничества. Издание адресовано педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций.

Статьи публикуются в авторской редакции.

УДК 377

ББК 74.47

© ГАПОУ «НМК», 2023

Оглавление

3. направление – практики наставничества в системе Наставник-Молодой преподаватель	
<u>Асылгареева Г.А., Асылгареева А.И., Составляющие успешного взаимодействия в системе Наставник-Молодой преподаватель (из опыта работы)</u>	5
<u>Баталова Т.В., Мамонтова С.Г., Роль наставничества при подготовке конкурентоспособного специалиста на занятиях производственного обучения</u>	8
<u>Бердникова Ю.С., Наставничество для студентов в рамках практико-ориентированного обучения</u>	12
<u>Богданова Л.Г., Организация наставничества и методическое сопровождение молодых специалистов в профессиональном колледже</u>	15
<u>Борзилова Л.В., Паденкова А.И., Институт наставничества в образовании (из опыта работы)</u>	18
<u>Владимирова Л.М., Методическое сопровождение молодых специалистов в колледже (из опыта работы)</u>	21
<u>Галеева С.Ф., Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога</u>	23
<u>Галиева И.М., Шайсуварова Л.Х., Достойная смена</u>	26
<u>Галынин И.А., Наставничество в СМК</u>	29
<u>Жакупова М.Г., Модель наставничества «наставник – молодой преподаватель»</u>	31
<u>Зайцева Н.Ф., Из личного опыта наставничества</u>	35
<u>Ильченко А.А., Преемственность и наставничество: новое или хорошо забытое старое?</u>	37
<u>Исмагилова Р.И., Методическое сопровождение молодых преподавателей в форме наставничества «Педагог-Педагог»</u>	41
<u>Коч Е.В., Формирование профессиональной компетентности молодого педагога через наставничество</u>	45
<u>Кузьмина М.Ю., На пути к профессиональному становлению</u>	49
<u>Нуретдинова Н.С., Наставничество молодых преподавателей в педагогической деятельности</u>	52
<u>Окрикова Р.К., Сибгатова А.А., Наставничество одна из форм поддержки обучающихся</u>	55
<u>Пономарева А.Ф., Наставничество, как эффективный метод организации учебной практики</u>	59

<u>Рамазанова Ю.А., Шакурова А.А., «Мультинаставничество» - эффективная система взаимодействия наставников и специалистов среднего профессионального образования</u>	63
<u>Русскова О.Б., «Система маленьких шагов» - как эффективный инструмент наставничества молодых педагогов</u>	67
<u>Сандимирова И.И., Из опыта работы наставника с молодым специалистом</u>	70
<u>Серина Р.М., Реализация системы наставничества в СПО</u>	72
<u>Сибгатуллина А.Д., Наставничество в рамках работы методической цикловой комиссии как способ успешной адаптации молодых преподавателей</u>	74
<u>Сивакова Е.Б. развития технического творчества обучающихся</u>	77
<u>Солдатова А.Н., Наставничество в ходе выполнения индивидуальных работ по обществознанию</u>	82
<u>Фатхутдинова А.Р., Практика наставничества в ГАПОУ «ЧСХТ им. Г.И. Усманова»</u>	85
<u>Фурника Е.И., Наставничество как способ становления молодого специалиста</u>	88
<u>Хайретдинова А.В., Наставничество «Мастер-Студент» в колледже</u>	92
<u>Хайрутдинова З.Р., Наставничество - основа профессионального мастерства педагога</u>	95
<u>Шайдуллина А.А., Формирование дружного, сплоченного коллектива в средних профессиональных образовательных учреждениях</u>	98

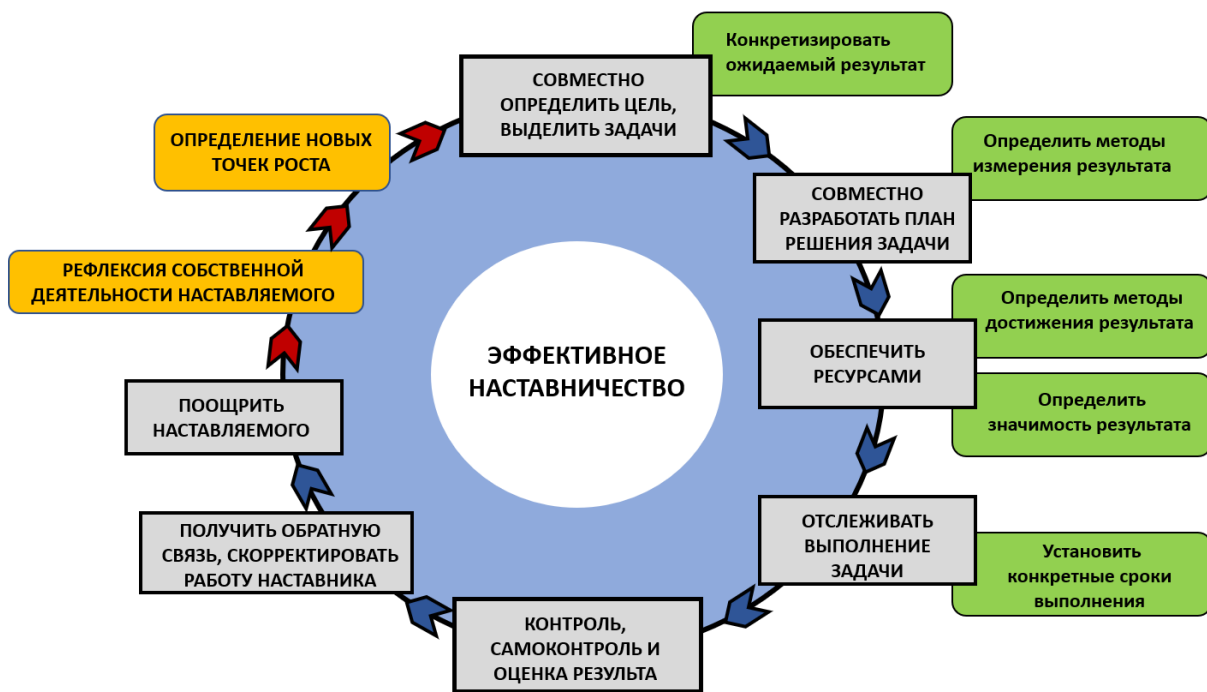
Молодой преподаватель (из опыта работы)

Г.А Асылгареева, А.И. Асылгареева, преподаватель

ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»

Главная задача наставника - способствовать становлению профессионализма начинающего преподавателя в любой сфере практической деятельности; оказание ему профессиональной и психологической помощи и поддержки. Для решения этой задачи необходимо планировать совместную работу в паре и методично подходить к решению намеченных проблем. Взаимодействие наставнической пары будет более качественным в достижении намеченных результатов, если оно будет базироваться на системности и общей энергии сотворчества (синергии) пары наставник-наставляемый.

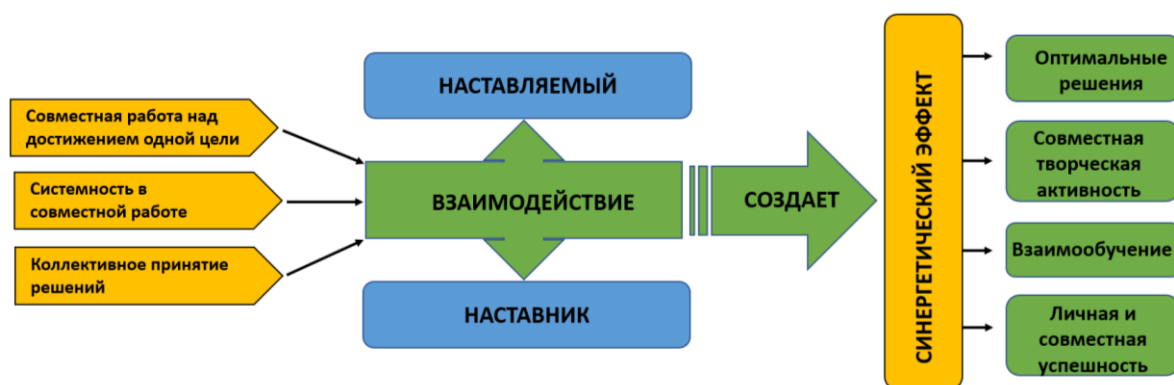
Системный подход в программе наставничества (деятельности пары наставник – наставляемый) предполагает совокупность хорошо структурированных и тесно взаимосвязанных между собой элементов взаимодействия для достижения общей цели.



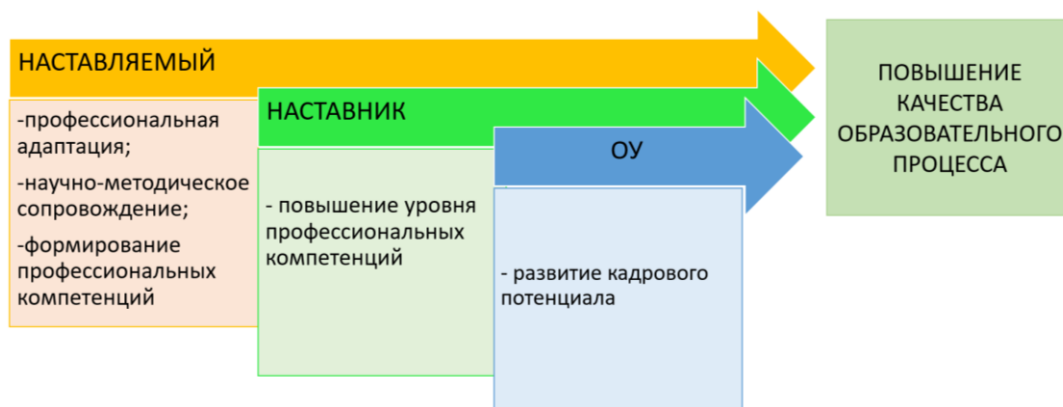
На этапе диагностики профессиональных дефицитов выявляется первостепенная задача и цель совместной работы наставнической пары, совместно разрабатывается план решения задачи. Здесь важно совместно проговорить в чем будет измеряться полученный результат (например документ, педагогический эффект и т.п). Далее решаем какие ресурсы необходимы (например, методическая литература, систематизированный опыт наставника, нормативные документы и т.п.), проговариваем значимость результата для дальнейшей профессиональной деятельности. Работая над решением поставленной задачи, молодой преподаватель старается проявить свою самостоятельность, знания и видение конечного результата. Наставник в свою очередь выполняет коррекцию, отслеживает результат, выполняет контролирующую функцию, следит за временем (сроком) решения поставленной задачи. Наставляемый, совместно с наставником оценивает промежуточные и конечный результаты, свою работу. Наставник, получив обратную связь, корректирует свою работу и методы взаимодействия. Для более эффективного взаимодействия важно поощрение наставляемого стороны наставника (например, похвала, трансляция полученного результата на методическом объединении, в СМИ учебного заведения, рекомендация к поощрению со стороны администрации, рекомендации к участию в конкурсе профмастерства). Рефлексия (устная или письменная) наставляемого по итогу совместной деятельности и полученного результата закрепит полученный им навык. Системности в работе позволяет добиться планирование работы в наставнической практике: со стороны наставника – это программа наставничества, а со стороны наставляемого карта индивидуального образовательного маршрута сопряжение этих двух направляющих.

Что для нас синергия – это совместное, содружественное, взаимозависимое действие в одном направлении, способность ценить различия и извлекать из них обоюдную выгоду, приносить общее благо. За счет чего достигается синергетический эффект: совместная работа над

достижением одной цели, системность в совместной работе и коллективное принятие решений делает наставническую пару единым организмом. В результате получаем оптимальные решения в поставленных задачах, совместную творческую активность, взаимообучение, личную и совместную успешность.



По итогу такого взаимодействия получаем триединый результат, который выливается в повышение качества образовательного процесса в учебном заведении.



В совместной работе на результат важно помнить, что 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.

Список использованных источников

1. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» - Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

Роль наставничества при подготовке конкурентоспособного специалиста на занятиях производственного обучения

Т.В. Баталова, С.Г. Мамонтова, мастера производственного обучения

ГАПОУ «Набережночелнинский технологический техникум»

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

Наставник – это неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией имеющий высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.

Наставничество является неотъемлемым процессом на занятиях производственного обучения. Производственное обучение и практика в торговом предприятии – один из наиболее сложных и ответственных периодов в профессиональной подготовке высококвалифицированных специалистов. Нужно учитывать запросы потенциальных работодателей, создавать с ними партнерские отношения, необходимо анализировать изменения на рынке труда и поэтому очень важно, чтобы теоретические знания обучаемых закреплялись на практике в предприятиях города.

Современному обществу требуются специалисты, способные быстро и качественно достигать поставленные профессиональные цели в различных, динамически меняющихся условиях. Для взаимодействия «руководитель практики – работодатель – будущий сотрудник» в качестве наставников – важна профессиональная поддержка всех звеньев, направленная на развитие

определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Среди качеств личности на первое место выдвигаются те, которые позволяют обучаемому наиболее раскрыть себя, быть конкурентоспособным, творчески активным, самостоятельным. На занятиях производственного обучения ведущей формой организации учебного процесса является самостоятельная работа. Получая задание на рабочее место, обучаемый выполняет этапы этой работы, в которой помогает опытный наставник.

В своей работе обучаемый, совместно с наставником проходит этапы самостоятельной работы:

получение и воспроизведение информации от наставника;

исследование полученных данных от наставника;

выполнение задания по образцу с учетом творческого подхода.

Результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня мотивации и осознанности обучаемых при выполнении самостоятельной работы, отработка конкретных заданий. В процессе наставничества с обучаемым происходит адаптация молодого специалиста на рабочем месте, который решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Например, при изучении и освоении профессиональных модулей ПМ 03 «Управление ассортиментом, оценка качества и обеспечение сохраняемости», ПМ 04 «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих», наставники помогают в изучении ассортимента товаров, квалифицированном обслуживании покупателей. Кассиры торгового зала помогают обучаемым в освоении рабочей профессии.

В торговых предприятиях ООО «Лента», ООО «Метро Кэш энд Керри», АО «ТД Перекресток», АО «ТД Челны-хлеб» работают доброжелательные,

опытные работники, которые с удовольствием передают ребятам свои знания и умения и помогают в освоении навыков по специальности «Коммерция (по отраслям)»).

С целью мотивации, развития интереса к освоению знаний, умений, навыков, обучаемым предлагаются коллективные и индивидуальные практические задания. Эти задания отрабатываются и с использованием информационных технологий, что вырабатывает навыки осмысленного получения материала и осознанного освоения изложенных в них идей. В торговом зале проходит закрепление полученных теоретических знаний по практической деятельности: проводятся расчеты с покупателями на кассе под руководством наставников, определяется платёжеспособность денежных купюр, проговариваются речевые стандарты обслуживания покупателей. Навыки и умения достигаются за счёт самостоятельной учебной деятельности и рекомендаций мастера и опытных наставников торгового предприятия.

В конце прохождения производственной практики работодатель оценивает работу каждого обучаемого, дает характеристику и оценку его деятельности в торговом предприятии города. Обучаемые видят результат своего труда, делают выводы о том, что еще нужно узнать, чтобы повысить свой профессионализм.

Наставничество решает следующие проблемы:

- 1) отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- 2) низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- 3) невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

Таким образом, наставничество — это традиционный и эффективный метод адаптации обучаемых к освоению будущей профессии, это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой деятельности. Практический опыт мастера производственного обучения, наставников торгового предприятия – все это вместе приводит к подготовке конкурентоспособного специалиста востребованного работодателем на рынке труда.

Список использованных источников

1) Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р145 «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) Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

3) «НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ»
[Электронный ресурс]: [pub_2858362.pdf](#)

4) Формы наставничества в рамках целевой модели [Электронный ресурс]: [material124.pdf](#)

5) Условия для студентов при прохождении практики [Электронный ресурс]: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/28772/1/978-5-7996-1091-3_2014.pdf.

Наставничество для студентов в рамках практико-ориентированного обучения

Бердникова Юлия Степановна, мастер производственного обучения

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

Сегодня основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией, способного к эффективной работе по специальности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Работодатели хотят, чтобы будущий специалист обладал стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни, владел новыми технологиями, умел принимать самостоятельные решения и адаптироваться в профессиональной сфере, решать проблемы и работать в команде. Практико-ориентированное обучение – это такой вид обучения, преимущественной целью которого является формирование у учащихся умений и навыков практической работы, востребуемых сегодня в разнообразных сферах социальной и профессиональной практики, а также формирования понимания того, где, как и для чего полученные умения употребляются на практике.

Предпосылками практико-ориентированного обучения являются:

- Мотивационное обеспечение учебного процесса.
- Связь теоретического обучения с практикой.
- Сознательность и активность студентов при получении образования.

«Нижнекамский многопрофильный колледж» реализует формы практико-ориентированного обучения:

- Организация практики на рабочем месте с целью погружения студента в профессиональную среду, соотнесения его представления о профессии с

требованиями, предъявляемыми реальным работодателем, осознания собственной роли в работе.

- Учебная практика в лаборатории колледжа на специально-оборудованных рабочих местах.

- Производственная практика на предприятиях.

- Экскурсия на предприятиях.

- Профориентационная работа со школьниками 9-х классов по компетенции «Введение в профессию» по многочисленным профессиям.

Профессиональный труд является ведущей деятельностью многих взрослых людей. В профессиональной деятельности люди реализуют основные замыслы своей жизни, именно поэтому школьникам так важно сделать верный профессиональный выбор. В подростковом возрасте принять подобное решение самостоятельно довольно трудно. Подросткам необходимо помочь выбрать будущую профессию в соответствии с личными качествами, интересами и востребованностью на рынке труда.

Реализация профессиональных модульных программ, основанных на компетенциях, требует принципиально иного подхода к организации учебного процесса, основной особенностью которого становится практико-ориентированное обучение и самостоятельная работа обучающихся. Исходя из этого, поэтапно планирую уроки производственного обучения. На первых уроках у обучающихся складываются общие представления об избранной профессии при посещении предприятий общественного питания. Поэтому для экскурсии выбираются новые современные предприятия, чтобы закрепить интерес к выбранной профессии.

Учебная практика проводимая в колледже направлена на формирование у обучающихся умений, приобретение первоначального практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей по основным видам

профессиональной деятельности для последующего освоения ими общих и профессиональных компетенций по профессии. Для того, чтобы после получения образования в учебном заведении из его стен выпускались настоящие специалисты, профессионалы своего дела. Форму практического обучения можно определить, как способ, характер взаимодействия мастера производственного обучения и студента между собой и с учебным материалом.

Обучающиеся, пройдя одну практику в определенной организации зарекомендовывают себя, как ответственные и легкообучаемые будущие специалисты, и уже на следующую производственную практику руководитель предприятия их приглашает сам. Это очень мотивирует обучающихся, ведь они работают в престижных заведениях города, под руководством обученной команды, делает их самостоятельнее и выносливее. Особенно это заметно, когда с предприятия они возвращаются в лабораторию. А после того, как обучающимся вручается диплом, многие из них идут работать в места прохождения практики и спустя время делятся своими знаниями уже с новым поколением практикантов.

Таким образом, практико-ориентированного обучения состоит в том, чтобы каждый обучающийся обладал высокой квалификацией, профессионализмом, раскрыл свои индивидуальные способности и, как следствие, видел перспективу своего развития, стремился к профессиональному росту, чувствовал себя уверенно на рынке труда, стал конкурентоспособным специалистом.

Список литературы:

1. Семенова В.А. Личностно-ориентированный подход в обучении и учащихся как помощь в дальнейшем профессиональном самоопределении.

2. Скамницкий А.А. Развитие направлений патриотического воспитания студентов в учреждения профессионального образования//Среднее профессиональное образование. 20017. №10.

3. Сазонов А.Д., Симоненко В.Д., Аванесов В.С., Бухалов Б.И. Профессиональная ориентация учащихся – М.: Просвещение, 20017. – 98 с.

4. <https://ru.wikipedia.org/>

5. http://www.russianculture.ru/Materials/1_cult.htm

Организация наставничества и методическое сопровождение молодых специалистов в профессиональном колледже

Богданова Л.Г., заместитель директора по научно-методической работе

ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж»

«Со мной работали десятки молодых педагогов.

Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,

как бы он не был талантлив, но если не будет учиться на опыте,

то никогда не будет хорошим педагогом,

я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

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

Наставничество является элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации. Как показывают проведенные исследования, в организациях с развитой системой наставничества профессиональная адаптация молодых сотрудников происходит намного

быстрее и эффективнее. В свою очередь, это помогает более успешно решать стратегические задачи и в условиях кадрового дефицита стать более конкурентоспособной образовательной организацией.

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

- осуществление методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;

- содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;

- разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;

- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;

- развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в образовательной организации;

- разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов [2, с.6].

Методическая помощь является важным аспектом в работе с молодыми специалистами. Для оказания методической помощи в ГАПОУ «БСТК» в течение многих лет успешно функционирует Школа молодого педагога. Она призвана пропагандировать достижения педагогической науки, формировать педагогическое мышление, обеспечивать профессиональную, социальную и психологическую поддержку начинающих специалистов. Занятия в Школе молодого педагога проводятся два раза в месяц и направлены на формирование умений, которые определяют оптимальность планирования и проектирования процесса обучения.

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

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

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

Для обеспечения роста мастерства молодых педагогов, контроля за их деятельностью по вопросу усвоения обучающимися ФГОС СПО по учебным дисциплинам, ПМ/МДК, повышения эффективности результатов работы всех участников образовательного процесса, администрация образовательной

организации систематически посещает учебные занятия в соответствии с графиком. Для объективной оценки деятельности педагогов разработаны критерии оценки уроков и схема анализа урока по ФГОС СПО. После посещения занятия администратор проводит собеседование с преподавателем по следующим направлениям: самоанализ учебного занятия педагогом; анализ урока администратором, посетившим учебное занятие; согласование выводов преподавателя и администратора по результатам посещения. Таким образом, методическое сопровождение оказывает важную роль в самосовершенствовании начинающего педагога, способствует его профессиональному становлению.

Список использованных источников:

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

Институт наставничества в образовании (из опыта работы)

Л.В. Борзилова, А.И. Паденкова, преподаватели гуманитарных дисциплин
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

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

Исаак Ньютон

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

Сегодня по всему миру ведущими компаниями внедряется институт наставничества как эффективный инструмент управления знаниями. Почему? Разве мало литературы было посвящено институтам «самообразования»,

«суверенитету личности», «конкурентоспособности молодого специалиста», то есть, мотивирующих к интроверсии (погружения в себя и развития личностных качеств)? Ответ на поверхности: образование дает базовые знания, молодой специалист знает, что надо сделать, но не знает, как именно это реализовать на конкретном рабочем месте. Наставник – проводник от теории к практике, он способствует приобретению личного опыта с наименьшими издержками.

Главными наставниками молодого специалиста в образовательной организации являются методическая служба (школа молодого педагога) и педагог наставник с продолжительным стажем работы (практическим опытом). По словам классика отечественной и мировой психологии Льва Семеновича Выготского, всякая теория воспитания предъявляет свои собственные требования к учителю. Так для педагогики Руссо учитель — только сторож и охранитель ребенка от порчи и дурных влияний. А для Толстого это должен быть непременно добродетельный человек, который своим личным примером заражал бы ребенка [1, 11]. Константина Дмитриевича Ушинского установил прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В нашем случае: наставник – это опытный педагог, следовательно, его успешность в работе, и будет выступать тем самым побудителем (мотиватором) для молодого педагога.

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

В рамках нравственно-ориентированной модели К. Д. Ушинским названы такие методы и формы наставнической работы как беседа, чувствование, личный пример. Результатом деятельности наставников является формирование профессионала своего дела, через преемственность педагогической школы наставника [2, 14].

Таблица 1- Пример Плана работы наставника Борзиловой Л.В. по адаптации
Паденковой А.И. в ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»
(первый год наставничества)

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности
1.	Изучение должностной инструкции преподавателя техникума, правил внутреннего распорядка	Сентябрь	
2.	Консультирование в процессе разработки УМК, совместная подготовка и отбор дидактического материала к урокам	В течение года	УМК наставляемого преподавателя
3.	Совместная разработка системы уроков по теме, классного часа	В течение года	Планы-конспекты уроков, классного часа
4.	Посещение занятий, классных часов начинающего преподавателя с последующим анализом	1 раз в месяц	Бланки анализа посещенных занятий, классного часа
5.	Посещение занятий, классного часа наставника	1 раз в месяц	Бланки анализа посещенных занятий, классного часа
6.	Консультации по частным вопросам методики преподавания, оформления отчетной документации преподавателя	В течение года	Отчет о проделанной работе по итогам учебного года
7.	Отчет о проделанной работе за учебный год	До 20 июня	Отчет

Результатом совместной деятельности Борзиловой Л.В. и Паденковой А.И. стала успешная аттестация молодого педагога на третий год работы в ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум» на первую квалификационную категорию.

Список использованных источников

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

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

Методическое сопровождение молодых специалистов в колледже (из опыта работы)

Владимирова Л.М., канд. ист. н., зам. директора по ТО,
преподаватель истории

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

Ежегодно стены вузов покидает большое количество молодых учителей. Полные энтузиазма, креативных идей и неумной энергии они устремляются к месту своей профессиональной деятельности.

И одной из главных задач является не просто привлечением молодых преподавателей, но и удержание их на рабочем месте.

Начиная свою профессиональную деятельность молодой, специалист сталкивается с множеством неизвестных ему функциональных обязанностей. Это и ведение журнала, разработка и составление новых рабочих программ, составление планов-конспектов к урокам и многое другое. И, порой, нагрузка бывает настолько сильной, что через некоторое время работы молодой педагог начинает выбиваться из сил, устает и физически и морально. Именно по этой причине очень важно на всех этапах становления специалиста, постоянно осуществлять методическое сопровождение, регулярно проводить мониторинг успехов учителя и анализ неудач.

Главная задача администрации колледжа — помочь молодежи успешно адаптироваться в новом коллективе. Сделать так, чтобы энтузиазм и энергия не погасли в глазах молодого специалиста.

При трудоустройстве в ГАПОУ «НМК» молодые специалисты были ознакомлены с коллективным договором. Им был разъяснен режим и особенности работы в среднем профессиональном учреждении, учебные планы и программы, назначены наставники из числа наиболее опытных преподавателей.

Важно осознавать, что работа по адаптации молодого педагога должна осуществляться комплексно и регулярно. Работа наставника, в первую очередь должна быть направлена на развитие профессиональной и творческой деятельности молодых педагогов. Обязательно необходимо составить план посещения и взаимопосещения уроков. Чтобы на практике показать и разрешить имеющиеся у молодого специалиста вопросы. Также наставник знакомит молодого специалиста с системой Портфолио и обучает его заполнению.

Для помощи молодому специалисту организована и успешно функционирует «Школа молодого педагога». Обычно на занятиях обсуждаются 2-3 интересующие темы, далее обсуждаются проблемные ситуации и разрабатываются памятки. Самыми актуальными и востребованными памятками стали: «Алгоритм подготовки к уроку», «Схема самоанализа урока или внеклассного мероприятия».

Работу по адаптации молодых педагогов, налаживания отношений с опытными преподавателями и с обучающимися выстраивает психолог колледжа, который принимает участие в работе «Школы молодого педагога», проводит семинары, тренинги, индивидуальные консультации.

Главная цель системы методического сопровождения молодых специалистов – это повышение их профессионального уровня, организация успешного вхождения в профессию. И успех будет зависеть от совместной планомерной работы администрации колледжа, наставника и молодого специалиста.

Список использованных источников:

1. Гордиенко Н.В., Лев Семенович Выготский о психологической природе учительского труда / Н.В. Гордиенко. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016.
2. Андреев В.И., Педагогика творческого саморазвития. – Казань: Издательство Казанский университет.
3. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении. – Волгоград: Учитель, 2017. – 127 с.

Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога

Галеева С.Ф., мастер производственного обучения
ГАПОУ «Азнакаевский политехнический техникум»

*Человек не может по-настоящему усовершенствоваться,
если не помогает усовершенствоваться другим.*

Чарльз Диккенс

Я – счастливый человек. Я – педагог. Вот уже 28 лет я искренне верю в свое призвание, как в основное дело своей жизни и умею отдаваться ему в полной мере. Я не утратила оптимизма и все ещё осваиваю, ищу, пробую, творю, помогаю.

Известно, начинающий педагог еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника.

Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть. И действительно, как говорил Сенека, – «Уча других – учись сам!»

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы [7, 62].].

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей педагога, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неоценимую помощь и оказывает педагог-наставник, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала.

Такая работа проводится и в нашем техникуме: соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, в процесс профессионального становления.

Так, в сентябре 2020-2021 учебном году, в наш техникум пришел молодой педагог – Хуззятова Лидия Робертовна. Меня определили наставником

молодого педагога, в группу, где я была мастером производственного обучения, в свою очередь Лилия Робертовна классным руководителем.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего педагога, с техникумом, группой, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к педагогу, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего педагога был разработан ряд мероприятий, который включал:

составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;

подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста работая с группой;

разработка методических рекомендаций для организации работы в группе;

осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе.

В своей работе применяю правила наставничества:

1. Создать доверительные отношения с молодым педагогом.
2. Эффективнее работать «тет-а-тет».
3. Правильная мотивация (получать обратную связь от окружающих её людей, извлекать уроки из собственного опыта.)
4. Научить использовать все возможности для развития и роста.
5. Эффективная система поддержки.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.

Список использованных источников

1. Батышев С.Я. Педагогические основы наставничества. Материалы теоретической конференции, ч.1. -М.: Б.и.,1977.
2. Ситник А.П. Молодой учитель нуждается в помощи//Народное образование. 1974, - №12. - С.31-37.
3. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70

Достойная смена

***Галиева И.М., Шайсуварова Л.Х., преподаватели
ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж имени Мусы Джалиля»***

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

Именно такими наставниками, духовно и нравственно сильными, верными своему делу педагогами славится Мензелинский педагогический колледж (училище).

Мензелинский педагогический колледж - один из старейших учебных заведений Республики Татарстан. За девяносто лет существования он выпустил более десяти тысяч специалистов-учителей и воспитателей. Среди них - учёные с мировыми именами, научные сотрудники, писатели, поэты,

знаменитые певцы, отличники просвещения, заслуженные учителя, воспитатели, директора школ, руководители роно, - труженики системы образования. Они составляют гордость училища (колледжа).

Отрадно и то, что на сегодняшний день 80% всех работников учебного заведения составляют бывшие выпускники педагогического колледжа, у которых средний педагогический стаж именно здесь – 20-25 лет. Значит, живы традиции, значит, продолжается процесс передачи опыта поколений поколениям-наставничество.

«...Все мы учились учить детей от своих учителей». Так говорим мы, бывшие выпускники колледжа (училища), работающие в Мензелинском педагогическом колледже. Нас много. Я работаю преподавателем колледжа около тридцати лет. В своё время меня пригласила на работу замечательная учительница с сорокалетним стажем, моя классная руководительница Атнагулова Фануза Галимовна.

Всем известно, что в начале своей профессиональной деятельности педагог сталкивается с определенными трудностями. Молодой педагог должен освоиться в новом коллективе (в моём случае, вдвойне тяжелее, т.к. выпускница, в коллективе - бывшие твои преподаватели), наладить правильные отношения со студентами, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать обучающихся своей дисциплиной. То есть, научиться учить. Однако молодым специалистам легче начинать свою педагогическую деятельность, когда старшее поколение преподавателей стремится передать им свой опыт.

Фануза Галимовна поддерживала меня и морально, и оказала полноценную методическую помощь, направив в нужное русло, создав все условия для самореализации. Я ей очень благодарна.

В свою очередь, я пригласила в колледж свою дочь, выпускницу иностранного отделения колледжа – Шайсуварову Лейлю Хамисовну,

выпускницу специальности дошкольного образования - Хуснутдинову Ландыш Ильшатовну, являюсь их наставником. Таким образом, продолжается традиция «преподаватель – выпускник», в рамках которой осуществляется методическая поддержка вчерашних студентов.

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

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

В мои обязанности, как наставника, входят:

-разработать совместно с начинающим преподавателем план его профессионального становления и контролировать его выполнение; знакомить начинающего педагога с колледжем, вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда);

- согласно плану профессионального становления начинающего преподавателя, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, контролировать работу, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки, оказывать необходимую помощь.

Совместно с молодыми специалистами составлен план их профессионального становления. Вместе со своими подшефными посещаем учебные занятия творчески работающих преподавателей и затем анализируем

их; учимся составлять рабочие программы, календарно-тематические планы, контрольно-оценочные средства; знакомимся с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности.

Великий педагог, гуманист, философ и писатель Я.А. Коменский сказал: «Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди». [2,с 34] На наш взгляд, эти слова точно дают определение наставничества. Мы на правильном пути.

Список использованных источников

1.[kremlin.ru http://www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru) > president > news > print Режим доступа:18 марта 2022г.

2. [Коменский Я.А., Локк Д., Руссо Ж.-Ж., Песталоцци И.Г. Педагогическое наследие / Сост. В.М.Кларин, А.Н.Джуринский. – М.: Педагогика, 1989 – 416 с. \(Б-ка учителя\).](#)

Наставничество в «СМК»

Галынин И.А., преподаватель

ГАПОУ «Самарский машиностроительный колледж»

С древних времен философы рассматривали основные задачи наставника. Сократ видел пробуждение мощных душевных сил ученика, чтобы в сознании обучающихся «самозарождалась» истина. В России наставниками назывались лучшие и опытнейшие учителя. В книге «Каждый нуждается в наставнике» Дэвид Клаттербак писал, что наставник - это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия.

Целью педагогического наставничества в нашем колледже является оказание помощи молодым специалистам в их личностном и профессиональном становлении. Другими словами оказывать

индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий.

Для меня наставником в колледже была и есть преподаватель Анна Павловна Потапова. Сначала она готовила меня к участию в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills), где я занял 1 место по Самарской области. Под ее руководством участвовал в отборочных соревнованиях в финале VII национальном чемпионате «Молодые профессионалы»-2019 в республике Саха; в XIII Открытой Международной научно-исследовательской конференции молодых исследователей «Образование. Наука. Профессия» (секция «Информационные технологии», 1 место), во II Международном конкурсе обучающихся и педагогов профессиональных учебных заведений (3 сессия сезона 2018-2019) PROFESSIONALSTARS-2018 в номинации I Всероссийские (с международным участием) педагогические чтения – конкурс «Педагогическая мастерская профессионального образования», «Творческие работы», направление физико-математические науки, 2 место. А также участвовал в III, IV, V общероссийских очно-заочных научно-практических конференциях студентов профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования России «Педагогические технологии, профессионально-педагогические технологии, гуманитарные и социально-экономические дисциплины: история, экономика, философия, краеведение, литература» «Погружаясь в мир науки...».

Своими достижениями обязан Анне Павловне, которая и сейчас продолжает быть мудрым наставником. Никогда не забуду ее чуткость и в то же время ее справедливую требовательность. Эффективная поддержка оказывается со стороны руководства колледжа, которые помогают в профессиональной и социальной адаптации, создают условия для достижения требуемого уровня профессиональных компетенций.

С помощью своих наставников я увидел новые перспективы в сфере педагогической деятельности. Я закончил обучение в колледже, теперь

работаю в нем как молодой специалист. Расширяю свой арсенал навыков и умений, осваиваю современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. В своей педагогической деятельности стараюсь передать свои умения и навыки студентам, которые также участвовали в WorldSkills, сдают модульные экзамены, комплексно осваивают все виды профессиональной деятельности, общие и профессиональные компетенции.

Теперь и я также являюсь наставником студента Нелии Гаяновой. Она участвовала в Региональном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), который проходил в 2022 году. Я являлся ответственным за подготовку Нелии к чемпионату. Она заняла I место по Самарской области по компетенции «Промышленная автоматика». Так же как и я, после окончания колледжа планирует поступать в ВУЗ, в котором я сейчас учусь по своей специальности. Гаянова была награждена медалью за профессионализм и мастерство.

Я рад, что мне посчастливилось учиться и работать в СМК, с моим талантливым наставником. Что существует такой коллектив, где все основано на доброжелательности и профессионализме, что не зря педагоги передали знания и опыт, познакомили с тонкостями профессии. И всегда хочется, чтобы это связь никогда не заканчивалась.

**Модель наставничества «наставник – молодой преподаватель»
ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум»**

Жакупова М.Г., методист, преподаватель

ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум»

В современных условиях реорганизации системы российского образования, важным вектором своей модернизации ГАПОУ «Бугульминский машиностроительный техникум» считает разработку и реализацию механизма повышения компетентности педагогических кадров через

организацию работы с молодыми преподавателями с опытным наставником. Это направление реализуется с учетом личностно-ориентированного подхода и применения педагогических технологий в рамках действующей модели, состоящей из 6 ступеней.

Рассмотрим каждую ступень подробнее.

I ступень - Лаборатория развития профессиональных компетенций молодого преподавателя. Это этап знакомства с молодым педагогом, его вхождение в профессию, которое реализуется в рамках Лаборатории развития профессиональных компетенций молодого преподавателя. Деятельность Лаборатории направлена на методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышение их профессионального мастерства, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. Стартовой точкой здесь является диагностика профессиональных затруднений педагога в виде анкетирования и собеседования.

II ступень - посещение уроков. По своей сути, посещение уроков с целью повышения педагогического мастерства – это форма, пронизывающая весь период педагогической деятельности. Мы с молодыми преподавателями приступаем к этой стадии в тот момент, когда уже имеется понимание особенностей педагогической деятельности. Здесь есть 2 варианта: взаимное посещение занятий молодых педагогов, в результате которого «равный обучает равного», анализируют уроки друг друга, находят не только сильные и слабые стороны, но и вырабатывают пути устранения недостатков; посещение занятий высококвалифицированных педагогов с целью диссеминации педагогического опыта.

III ступень – семинары-практикумы. В рамках реализации данной ступени становления молодого преподавателя реализуется 2 направления:

1. Проведение семинаров-практикумов для начинающих мастеров производственного обучения, на которых осуществляется обучение по разработке и оформлению учебно-методической документации.

2. Проведение семинаров-практикумов для молодых преподавателей по разработке инструкционных карт лабораторно-практических занятий, по внедрению инновационных технологий обучения и т.д.

В результате такая форма совместной работы позволяет через взаимодействие в форме наставничества и индивидуальный подход к каждому обеспечить наглядность в обучении и, как следствие, повысить профессионализм молодого преподавателя.

IV ступень – проектно-исследовательская деятельность обучающихся. На данной ступени осуществляется «мягкое» вхождение в проектную и исследовательскую деятельность обучающихся. Сначала молодые преподаватели привлекаются к руководству 1-2 проектными работами первокурсников. Процесс этой работы осуществляется при консультировании наставником. Постепенно такая работа распространяется и на подготовку к республиканским и всероссийским конкурсам и конференциям.

V ступень – профессиональное мастерство. На данной ступени осуществляется совместная с наставником подготовка к развитию профессионального мастерства через участие: во внутритехникумовском конкурсе «Педагогический дебют», в стажировках курсов повышения квалификации, реализуемых ПМЦПКиППРО КФУ; в мероприятиях профориентационной направленности; в республиканских конкурсах методических разработок, в профессиональных конкурсах.

Каждый этап подготовки к профессиональным конкурсам ведется под руководством наставника. Это и выстраивание концепции самопрезентации, разработка конкурсного занятия и внеклассного мероприятия.

VI ступень – ситуационное наставничество, которое предполагает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда молодой преподаватель нуждается в указаниях и рекомендациях. На данной ступени оказывается немедленная помощь в ситуации, значимой для подопечного. Например, консультирование по написанию статей для публикации, помощь в определении темы экспериментальной и инновационной деятельности, в подготовки открытых мероприятий и т.д.

Примерами ситуационного наставничества в моей деятельности являются: совместная подготовка выступлений на педагогических советах техникума, подготовка статей для публикации, подготовка к участию в форумах.

Говоря о результатах своей деятельности в качестве наставника, следует отметить, что взаимодействие с молодыми преподавателями поэтапно ведет к повышению их профессионального уровня, развитию творческого потенциала и, в конечном счете, повышению продуктивности и результативности деятельности педагогов.

Таким образом, всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность. И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех техникума и системы образования в целом.

Из личного опыта наставничества

Зайцева Н.Ф., преподаватель физики

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

*Единственный разумный
способ обучать людей -
это подавать им пример*
Альберт Эйнштейн

В послании Федеральному собранию в феврале 2023 года Путин объявил о реформе высшего образования. В системе образования «нужен синтез того лучшего, что было в советской системе, и опыта последних десятилетий», заявил Владимир Путин в послании. Указом Президента страны 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Как отметил Владимир Путин, вопросы обучения, наставничества — это всегда обращение к будущему. Сегодня в России более 52 тыс. молодых преподавателей, им предстоит, опираясь на традиции отечественной педагогики и передовые технологии, формировать суверенную систему образования.

Педагог-наставник — это особая категория, специфический работник в системе образования, миссия которого заключается не только в обучении, но и сопровождении подопечного. Наставничество базируется на координации и контроле действий, перенятии опыта лидеров. Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки вызывают уважение. Наставничество не решается административным путем, наставничество — это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему быть самым лучшим. Иметь хорошего наставника очень важно для молодых специалистов. И там, где наставническая работа делается с душой, результаты получаются всегда отличные.

Наставническую деятельность я осуществляю не первый год. Имея педагогический стаж работы 30 лет работу в качестве наставника я веду по разным направлениям: педагог - студент, педагог - молодой специалист. Во всех направлениях использую практики наставнической деятельности: индивидуальный подход, сопровождение профессионального

роста. Используемые практики, педагогическое мастерство и личная заинтересованность в результате обеспечивают наличие профессиональных достижений во всех направлениях наставничества. За результатами такой работы стоят судьбы студентов и молодых педагогов.

Педагог-наставник – это универсальный специалист, который помимо банального или классического обучения (передача знаний) является еще и посредником в практическую или научную жизнь. Он на личном примере и опыте демонстрирует возможности дальнейшего развития, помогает сформировать индивидуальный путь профессионального, научного или иного роста.

В направлении наставничества «Педагог – студент» я уже более 20 лет являюсь руководителем научно–исследовательских работ обучающихся ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж», многие мои наставляемые студенты занимали призовые места на Республиканском уровне.

В направлении «Педагог-наставник – молодой специалист», главная задача - помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Взаимоотношения между наставником и подопечным строятся на доверии и уважении. Успешное сотрудничество возможно только при активном участии обеих сторон.

С 2022 года я являюсь наставником у молодого педагога Синдимировой Е.Е. Для ее профессионального роста, мне как наставнику важно постоянно наблюдать, как молодой специалист планирует, реализует и анализирует свою работу.

Думаю, в дальнейшей работе молодой педагог Синдимирова Е.Е. покажет высокие результаты в профессиональной деятельности, как на уровне колледжа, так и на муниципальном.

Работа с молодыми специалистами является для меня одной из основных составляющих методической работы. В процессе наставничества я и сама совершенствуюсь, обогащаю свой опыт возможностью увидеть новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, ощутить свой вклад в становление молодого учителя как профессионала, получить удовлетворение от общения с молодым педагогом, возможностью чему-то научиться у молодого учителя.

Список использованных источников

1. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения. М., 2000.
2. Баранов С.П., Сластенин В.А. Педагогика. М., 1996.

Преемственность и наставничество: новое или хорошо забытое старое?

Ильченко А. А., заместитель директора по методической работе

УПО «КОЛЛЕДЖ «ТИСБИ»

«Основой нашей национальной идентичности были и остаются преемственность поколений, верность традициям, высокие духовно-нравственные ориентиры. Они отражаются, поддерживаются, развиваются в культуре, в творчестве, во всех сферах повседневной жизни». Это слова из выступления Президента РФ Владимира Путина на заседании Российского организационного комитета «Победа», которое состоялось 16.11.2022 года.

Сегодня слово «наставник» очень часто можно услышать в различных сферах жизни. Оно востребовано в бизнесе, педагогике, религии, культуре, на производстве. Толковые словари предлагают много разнообразных трактований этого слова, все они схожи друг с другом. В слове «наставник» присутствует приставка «на» и глагол «ставить», т. е. наставить на путь, по которому дальше ученик пойдет сам. основополагающим свойством наставника должна быть высокая квалификация и большой опыт. В любой

области, где востребован наставник, ключевыми являются передача опыта и знаний.

Формирование личности, ее гармоничное становление происходит под воздействием четырех основных факторов. Первое – это семья, влияние родителей, семейные традиции, личный опыт отцов, матерей и других родственников. Второе - образовательные дошкольные, школьные и профессиональные учреждения. Третье - окружающий мир, это, прежде всего природа, знакомые, средства массовой информации, все, что окружает человека в его жизни. И последнее - внутреннее стремление подростка к самопознанию и саморазвитию.

Остановимся на одном из факторов формирования личности - на влиянии образовательных учреждений, на влиянии наставника. Самое первое - дошкольное образовательное учреждение, затем ребенок идет в школу, потом получает знания по профессии в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. И все это время, начиная с трех и до двадцати лет, в образовательных учреждениях человек, помимо коллективного общения, находится под влиянием педагогов. Педагог становится одним из самых важных людей в жизни каждого ребенка и от того, какой учитель встретится в нашей жизни, зависит то, какой мы эту жизнь будем себе представлять, и как будут складываться наши взаимоотношения с окружающими нас людьми.

В Советском Союзе наставничество было обязательной составной частью профессионального обучения. Наставником был тот человек, который приходил с производства и обучал практическим основам профессии. Система профессионального обучения была построена таким образом, что любое предприятие численностью свыше пяти тысяч человек должно было иметь профессионально-техническое учебное заведение, а свыше 10 тысяч человек – техникум. Учебные группы прикреплялись к наставникам-сотрудникам данных производств. Раньше основная цель наставника на производстве

заклучалась в том, чтобы обучить подопечного производить различные производственные операции именно так, как умеет это делать сам наставник. Сейчас задачи наставничества значительно усложнились.

В настоящее время профессиональное становление молодого специалиста, его адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно при создании системы наставничества – совместной деятельности предприятия и образовательной организации. Для эффективной и плодотворной реализации этой системы необходимо решить такие вопросы, как развитие межведомственного взаимодействия, создание системы мотивации на предприятиях с целью вовлечения молодых работников в производственный процесс. Система наставничества должна создаваться как универсальная модель построения отношений внутри любой организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Система наставничества, внедренная в образовательное учреждение, предназначена решать широкий спектр задач практически для каждого обучающегося:

- подростка, которому сложно выбрать образовательную траекторию или профессию, недостаточно мотивирован к учебе;
- одаренного ребенка, испытывающего трудности коммуникации, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;
- студента профессиональной образовательной организации, который не видит возможности трудоустройства;
- подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Система наставничества применима и в педагогическом коллективе. Она помогает решать вопросы адаптации в профессии и в коллективе для молодых, вновь принятых преподавателей, решает проблемы педагогов с большим стажем, имеющих проблемы с новыми образовательными технологиями или испытывающие кризис профессионального роста в ситуации профессионального выгорания.

Так, подводя некоторые итоги, можно отметить, что очень важным является вовлечение студентов, работодателей и профессионалов в различные формы и системы наставничества, это является мощным инструментом повышения качества подготовки выпускников в соответствии с ожиданиями работодателей, сокращении адаптационного периода у студентов, которые совместно с наставниками легче привыкают к рабочему месту, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку предприятия.

Список использованных источников:

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент//Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. - №3. – с.4-18
2. Лукьянова М.И., Внедрение методологии наставничества в систему среднего профессионального образования Красноярского края//Среднее профессиональное образование. – 2022. - №3. – с.44-49

Методическое сопровождение молодых преподавателей в форме наставничества «Педагог-Педагог»

Исмаилова Р.И., преподаватель русского языка и литературы

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

Аннотация: в статье рассматривается форма наставничества «Педагог-педагог» в педагогическом колледже посредством реализации программы Школы молодого/начинающего педагога.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой педагог, профессионального становление, совершенствование.

Наставничество в педагогическом сообществе представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который оказывает комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития. Системность и преемственность наставнических отношений в ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж» обеспечивается путем реализации программы наставничества. Как известно, наставничество имеет несколько форм, в этой статье речь идет о варианте «Педагог – педагог» или «Опытный педагог – молодой специалист». Эта форма предполагает взаимодействие молодого педагога или вновь назначенного специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку. Данная форма реализуется с целью содействия успешному закреплению на месте работы или в должности молодого или вновь назначенного педагога, специалиста осуществляется посредством индивидуальной работы (наставник – наставляемый) и участия в работе Школы молодого/начинающего педагога. Для оптимизации процесса профессионального становления и совершенствования молодых педагогов необходим комплексный подход, в котором важно всё: используемые принципы, продуманные формы занятий, методы и технологии, создание ситуации успеха, современная диагностика, повышение уровня мотивации и многое другое.

Целью Школы молодого/начинающего педагога является повышение профессиональной компетентности молодых специалистов в области теории и

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

Основными задачами Школы являются:

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

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

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

Занятия с молодыми педагогами начинаются с анкетирования и диагностики, изучения нормативно-правовой базы, учебно-методической литературы и документации, проводятся в виде практических занятий, мастер-классов, бесед, тренингов, индивидуальных консультаций, проектных работ. Организовываются занятия опытного преподавателя-наставника с целью ознакомления наставляемых со спецификой преподаваемой дисциплины, с методиками преподавания и образовательными технологиями. А также организовываются взаимопосещения занятий и внеклассных мероприятий, совместной работой, с целью изучения опыта с последующим анализом. Завершаются занятия в Школе диагностическим исследованием и анкетированием на предмет профессионального роста. «Выпускники» Школы выступают на заседаниях предметно-цикловых комиссий или Педагогического совета о состоянии по темам самообразования, участвуют в методических неделях или предметных декадах, где демонстрируют свои открытые уроки или мероприятия.

В принципе, наставничество в форме «Педагог – педагог» – передача знаний на рабочем месте – может применяться не только к вновь принятым в колледж преподавателям, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь и поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в колледже, наладить дружеские отношения и взаимопонимание между разными поколениями.

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

Список использованных источников:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
2. <https://infourok.ru/programma-nastavnichestva-pedagog-nastavnik-pedagog-molodoj-specialist-4662885.html>

Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов через наставничество

Коч Е.В., преподаватель

ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

В любой профессии на начальном этапе профессиональной карьеры человек испытывает затруднения, и от успешности адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем – желание строить свою профессиональную карьеру.

Профессиональная адаптация молодого педагога, особенно в первые годы работы, характеризуется очень высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов.

Молодого специалиста не следует воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является

носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать. В этом большую роль играет наставничество [2, с. 14-15].

Наставничество – это помощь молодому педагогу в повышении его профессиональной компетентности и закреплении в образовательной организации.

Наставничество предусматривает индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно направлено на углубленное и всестороннее развитие знаний в области предметной специализации и методики преподавания учебной дисциплины, междисциплинарного курса или профессионального модуля.

Наставник – это профессионал, который умеет эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства, способный нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности.

Основными задачами наставника являются: формирование потребности молодого педагога в непрерывном образовании; содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности; оказание помощи внедрения передовых педагогических технологий в образовательный процесс [1, с. 4].

Работа с молодым педагогом – это долгий и кропотливый труд.

В ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства» в 2018 году была создана рабочая группа, которая разработала положение о наставничестве.

В положении были определены: цели и задачи наставничества; организационные основы наставничества; обязанности и права наставника;

обязанности и права молодого специалиста; документы, регламентирующие наставничество.

Наставничество для колледжа имеет большое значение, поскольку нашими преподавателями являются не только педагогические работники и специалисты сферы услуг, но и бывшие его выпускники.

В 2018 году я стала наставником молодому педагогу, только что окончившему наш колледж. Его сопровождение начала с диагностики потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий.

На первом этапе совместно с молодым педагогом разработали план работы специалиста и наставника, спланировали работу над методической целью. Я посещала педагога на ее рабочем месте, анализировала ее деятельность. В первую очередь обратила внимание Айгуль Мансуровны на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов.

Второй этап, реализационный, включал в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. Для прокачки hard и soft skills Айгуль Мансуровне, было предложено попробовать свои силы в конкурсе профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Республики Татарстан, по компетенции «Кондитерское дело». Интенсивные тренировки, отработка навыков, дали свои результаты - призовое первое место. Уверенность в своих силах «Я могу», «У меня получится», подтолкнули Айгуль Мансуровну к дальнейшему профессиональному росту. Было пройдено немало курсов повышения квалификации: «Композиция из шоколада», «Скульптурная лепка из мастики», «Работа с карамелью» и т.д. Этот путь мы прошли вместе; я как наставник, и Айгуль Мансуровна, как молодой специалист.

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами. Мой девиз: «Наставник: не рядом, наставник вместе!»

Все вышеперечисленное выше, ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Айгуль Мансуровна почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии. Постепенно у молодого педагога сложилась своя система работы, появились собственные разработки, она внедряет в свою работу новые технологии. Также молодой специалист проводит интересные мастер-классы, и ведет подготовку участников чемпионатов. В ее копилке теперь свои победители:

- Финал VIII Национальный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia Junior), компетенция «Кондитерское дело» - 3 место;
- Финал X Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia Junior), компетенция «Кондитерское дело», медальон за профессионализм;
- Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» 2022, компетенция «Кондитерское дело» – 1 место.

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

Сегодня стоит отметить, что всего через несколько месяцев сотрудничества «наставник – молодой специалист» мы можем говорить о первых положительных результатах работы.

Список использованных источников:

1. Кожевникова, А. А. Программа работы с молодыми специалистами: Адаптация молодого педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--j1ahfl.xn--plai/library/programma_raboti_s_molodimi_spetcialistami_adaptatc_130251.html (дата обращения: 16.10.2019).
2. Лапшова, А. В., Сундеева, М. О., Татаренко, М. А. 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. Юрченко, И. Роботы повсюду: пора учиться «гибким» навыкам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rb.ru/opinion/razvit-soft-skills> (дата обращения: 12.01.2023).

Практика наставничества «На пути к профессиональному становлению»

М.Ю. Кузьмина, преподаватель математики

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступает в новый этап своего развития, повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации и профессионального становления молодого преподавателя.

Сегодня особую значимость приобретает проблема не столько привлечения, сколько закрепления в образовательных учреждениях молодых преподавателей. С первого дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого преподавателя вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным

напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Целью формы наставничества «Педагог-педагог» является успешное закрепление в должности молодого преподавателя, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Любая система работы должна быть целенаправленной. Проектируя процесс наставничества, я планирую конкретные мероприятия, шаги, соотнесенные к цели, поставленной через ожидаемый результат на основе диагностики.

Свою работу по наставничеству я разделила на 4 этапа:

I этап – аналитический (адаптационный) (2 месяца).

1-й год работы молодого педагога, самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Цель: выявление затруднений молодого педагога, определение сформированности его профессионально значимых качеств

Задачи:

- ознакомить с нормативными документами всех уровней, локальными актами ОУ (структура и традиции, нормативная этика);
- выявить профессиональные затруднения;
- выработать программу взаимодействия наставника и молодого педагога.

II. Этап - Организационный (проектировочный) - (8 месяцев)

Цель: формирование у молодого педагога потребности в проектировании и совершенствовании своего профессионального развития и роста.

Задачи:

- выстраивать педагогическое сотрудничество наставника и наставляемого на репродуктивном уровне в комплексе с творческими, иллюстративными и продуктивными методами обучения;
- организовывать работу молодого педагога в разных формах методической деятельности (творческие группы, методические объединения, педагогические мастерские, педагогические советы и т.д.);
- выстраивать взаимодействие с опытными педагогами, педагогом-наставником по направленности профессионального образования;
- ориентировать на повышение квалификации

III. Содержательный (методический) этап – (12 месяцев)

Цель: развитие имеющихся профессиональных компетенций, реализация деятельности молодого педагога по выполнению обобщенных трудовых функций, обозначенных в нормативном документе профессионального стандарта

Задачи: – составить программно-методические программы (разработка конспектов разных типов учебных занятий, воспитательных мероприятий, оценочных материалов к программе и др.);

– содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора (публикации, участие в методическом объединении (МО) для молодого педагога, выездные тематические занятия (ВТЗ), педагогические чтения, семинары для молодого педагога, конференции, участие в конкурсе для молодых преподавателей);

– продолжить взаимопосещение с последующим анализом: учебных занятий, воспитательных мероприятий.

IV. Контрольно-оценочный (результативный) этап – (5 месяцев)

Цель: повышение профессиональной компетентности и закрепление молодого педагога в образовательном учреждении.

Задачи:

- провести итоговую диагностику молодого педагога;

– обобщить опыт педагогической деятельности молодого педагога за 3 года, период реализации практики наставничества «На пути к профессиональному успеху»

– способствовать прохождению процедуры аттестации на присвоение квалификационной категории.

По статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в ОУ, к тому же часть из них, это те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще огорчает тот факт, что из этих молодых педагогов почти половина уходит из системы образования через несколько лет. Возобновление института наставничества будет способствовать улучшению результатов печальной статистики.

Список использованных источников:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3.
2. Сетевое наставничество: материалы практики наставничества [Электронный ресурс] hudoteplaja-s.

Наставничество молодых преподавателей в педагогической деятельности

Нуретдинова Н.С., председатель ПЦК, преподаватель

ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г. И. Усманова»

Проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее того, как удержать их в системе среднего профессионального образования, существует.

Не секрет то, что по окончанию вуза, начинающий преподаватель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодому педагогу

необходимо сразу работать наравне с опытными коллегами. Особенно остро стоит данная проблема в плане преподавателей специальных дисциплин, во-первых – получая образование по той или иной специальности мало кто уже строит планы, что в дальнейшем будет работать в сфере среднего профессионального образования. После окончания вуза, помимо того, что он должен иметь определенный производственный опыт работы по профилю специальности еще необходимо получить педагогическое образование. Появление таких молодых специалистов в системе СПО это сегодня большая удача. Главная задача удержать, оказать всю необходимую помощь для профессионального его становления, что находится в центре внимания ГАПаОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова».

А также поставлены следующие задачи:

- мобилизация личного адаптационного ресурса начинающих педагогов и улучшения средовых условий для адаптации;
- разработка и актуализация способов закрепления начинающих (молодых) педагогов в техникуме;
- обеспечение условий для реализации индивидуальных и корпоративных проектов профессионального развития молодых педагогов.

Составлена «Дорожная карта развития начинающего педагога», которая состоит из следующих этапов:

- внетехникумовская активность;
- образовательные модули;
- практические занятия, тренинги;
- проекты и исследования;
- внутехникумовская активность;
- сопровождение наставника;
- профессиональные состязания.

В техникуме уделяется большое внимание на создание системы наставничества, с целью разрешения возникающих педагогических проблем в

период адаптации молодого специалиста. В рамках предметно цикловой комиссии для молодого специалиста закрепляется педагог-наставник – наставник-предметник того же предметного направления, что и молодой преподаватель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку, повысить его профессиональную компетентность. Поддержка опытного педагога для начинающего педагога просто жизненно необходима. При выборе наставника администрация техникума учитывает обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

Наиболее эффективные формы работы:

проведение уроков, различных мероприятий для начинающего педагога;

консультирование в индивидуальном порядке;

помощь в разработке учебно-плановой документации (рабочих программ, контрольно-оценочных средств, планов занятий и т.д.);

знакомство с опытом других опытных преподавателей, посещая их уроки с последующим их разбором и обсуждением;

подготовка к выступлению с презентациями;

посещение педагогом - наставником уроков молодого (начинающего) педагога, с последующим тщательным анализом;

рекомендации новинок методической литературы;

консультирование по работе с группой, организации родительских собраний, проведению классных часов;

помощь в подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Совместная деятельность, педагога-наставника и молодого педагога, начинается с составления плана работы.

С целью дальнейшего повышения своей профессиональной компетентности молодые (начинающие) преподаватели техникума с удовольствием посещают уроки, мастер классы опытных педагогов, консультируются по возникающим вопросам.

Кроме того, педагог-наставник, методическая служба, помогают молодым специалистам в презентации своих педагогических открытий: на

выступлениях во время проведения конференций различного уровня, при подготовке публикаций в методических сборниках, при участии в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Все это позволяет повысить мотивацию начинающих (молодых) специалистов к педагогической деятельности. Сущность наставничества заключается в процессе обучения непосредственно на рабочем месте. В техникуме выработана стратегия адресного подхода к молодым преподавателям, это индивидуальный план сопровождения. Данный метод прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного опыта молодому специалисту. Помимо этого, он способствует решению проблем, связанных со старением кадров. Наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи.

Список использованных источников

1. Круглова И. «Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя»/ Журнал «Народное образование» №9, 2009 г.
2. Гибадатулина Э.А. «Затруднения в деятельности молодых педагогов»/Журнал «Специалист» №2, 2009 г.

Наставничество одна из форм поддержки обучающихся

Окрикова Р.К., Сибгатова А.А., преподаватели

ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум»

Организация внеурочной деятельности подростков, всегда была и останется очень важной сферой деятельности педагогов. Занятия с обучающимися помимо уроков, общение с ними в более или менее свободной обстановке имеют существенное, а нередко и решающее значение для их развития и воспитания. Они важны и для самого педагога, так как помогает сблизиться с детьми, лучше их узнать и установить хорошие отношения, открывают неожиданные и привлекательные стороны личности преподавателя. Это дает преподавателю ощущение необходимости его работы, ее социальной значимости, востребованности, как сейчас говорят.

Однако, чтобы это происходило, надо знать, как организовать такую работу.

Методисты выделяют виды внеурочной деятельности, которые: познавательная деятельность, ценностно-ориентационная, общественная, эстетическая, досуговая. Понятно, что все они тесно связаны с воспитательным процессом и служат достижению определенных образовательных, воспитательных целей.

Познавательная деятельность направлена на развитие познавательных интересов, накопление знаний, формирование умственных способностей и пр. Организуется она в таких формах внеурочной работы, как экскурсии, олимпиады, конкурсы, лектории, недели книги и т.д.

Ценностно-ориентационная деятельность, по существу, представляет собой процесс формирования отношений к миру, формирования убеждений, взглядов, усвоения нравственных и других норм жизни людей — всего того, что называют ценностями. Классный руководитель имеет богатые возможности стимулировать выработку школьниками отношений, взглядов на жизнь в различных формах внеурочной деятельности: беседы по социально-нравственной проблематике, классные собрания, дискуссии, диспуты. Конечно, усвоение воспитанниками социальных ценностей происходит и во всех других формах и видах деятельности.

Общественная деятельность предполагает участие школьников в органах управления школой, различных ученических и молодежных объединениях в школе и вне ее, участие в трудовых, политических и других акциях и кампаниях. Это происходит в таких формах, как работа по самообслуживанию, уборка в детском доме, выборы и работа органов управления, вечера, праздники и пр.

Эстетическая деятельность развивает художественный вкус, интересы, культуру, способности детей. Трудно переоценить значение эстетических занятий воспитанников, которые могут быть организованы особенно эффективно вне дома в специальных учреждениях дополнительного

образования, клубах. Педагоги, однако, тоже имеют возможность проводить эту работу в следующих формах: инсценировки, конкурсы, театры, концерты, фестивали, экскурсии в музеи, посещения театров и многое другое.

Досуговая деятельность означает содержательный, развивающий отдых, свободное общение, в котором инициатива должна принадлежать воспитанникам, однако воспитатель не должен быть сторонним наблюдателем, помнить о своих функциях воспитывающего взрослого. Сюда же можно отнести и спортивно-оздоровительную деятельность. Свободное общение, досуг воспитанников могут проходить в самых разных формах: игры, праздники, вечера отдыха, коллективные дни рождения, соревнования, совместные прогулки, походы и пр.

Педагог должен многое знать и уметь для методически правильной организации всех этих форм работы. Прежде всего, в педагогике воспитательной работы не очень ясно само понятие «форма работы» и часто ее трудно отличить от метода. Однако для педагога важно все же знать, как он организует деятельность обучающихся, какими он обладает возможностями, так сказать, методическим арсеналом.

Заметим в связи с этим, что коллективные, массовые переживания вроде бы занимают большое место в современной жизни, особенно молодежи: рок-концерты, дискотеки, «тусовки» неформалов. Но, увы, не говоря уж о содержании и характере этих представлений, шум и внешние эффекты там часто заполняют внутреннюю пустоту, не оставляют места глубокому внутреннему переживанию. В современной жизни, очевидно, вообще много шума и нет тишины, которая помогла бы человеку открыть самого себя. При организации жизни школьников надо предусмотреть, чтобы в ней были моменты молчания, наполненного созерцанием, проникновением в явления, открытием нового в окружающем мире, людях, себе.

Положительно воздействует на обучающихся совместная работа, шире — различная деятельность, любой труд. Это разные виды работ в доме, также

развитию трудовых навыков подчинена работа кружков, процесс дежурства по уборке помещений и территории.

Задачей современных педагогов является воспитание в детях самостоятельности принятых решений, целенаправленности в действиях и поступках, развития в них способности к самовоспитанию и саморегулированию отношений. В современных условиях, когда динамичная и порой непредсказуемая социально-политическая обстановка в стране значительно усложнила воспитательный процесс, когда подрастающее поколение, вобрав в себя все недостатки общества в его переломный период, становится все более также непредсказуемым, проблемы нравственности, нравственной культуры, нравственное воспитание выдвигается на одно из первых мест, как основа прежде всего гуманистического воспитания молодежи в обстановке рыночных отношений, требующей не только самостоятельности, гибкости, деловитости, но и воспитание новой личности, ориентированной на нравственные общечеловеческие ценности, чтобы и рыночная экономика была сформирована с человеческим лицом: для блага человека.

Выявленные тенденции требуют кардинального осмысления системы внеурочной воспитательной работы с позиции создания условий для выбора ребенком индивидуальной, соответствующей его возможностям и склонностям, ценностям родителей и общества траектории развития за рамками урока. Очевидно, что позитивной динамика эффективности такой деятельности может быть лишь при детальном изучении и сбалансированном сочетании интересов и потребностей всех участников образовательного процесса.

В нашем техникуме вот уже несколько лет проводится Всероссийский конкурс индивидуальных студенческих проектов «Формула профессионального успеха». В рамках этого конкурса работы оцениваются по следующим номинациям: «Лучший индивидуальный информационный проект», «Лучший индивидуальный исследовательский проект», «Лучший

индивидуальный творческий проект», «Лучший индивидуальный прикладной проект», «Лучший индивидуальный социальный проект» и «Лучший индивидуальный бизнес-проект»

Так же организована работа интерактивных профориентационных площадок: «Инфоквилт», «Интеллектуариум», музейный веб-квест, творческая лаборатория, брифинг - зона «Открытый микрофон», медиа-центр «PRO_профессии», флешмоб-зона для танцев, ток-шоу «Быть или не быть фриланс-профессии?», фуд-арт, студия-hair «ПИП-ап и ПОП-арт». Их смогли посетить участники конкурса и учащиеся из чистопольских школ: Лицей №2, Гимназия №2, СОШ №5, СОШ №16

В работе всех секций и площадок были задействованы студенты техникума в роли модераторов. Под руководством преподавателей-наставников студенты решали ряд образовательных и организационных вопросов касающихся проведения конкурса, а так же ряд стратегических задач.

Результатами успешной наставнической деятельности, на наш взгляд, можно считать повышение интереса наставляемого студента к выбранной профессии, собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым, развитые общие и профессиональные компетенции.

«Наставничество, как эффективный метод организации учебной практики»

Пономарева А.Ф., мастер производственного обучения

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

Современное образование находится на переломном моменте своего развития. Идет активный поиск новых образовательных парадигм, концепций, форм, технологий обучения. Это связано с переходом общества на новую ступень – информационную.

Однако не теряют актуальности и хорошо известные подходы и методы. Современное российское общество столкнулось с проблемой нехватки квалифицированных кадров в различных областях общественного

производства, хотя, ежегодно профессиональные учебные заведения страны выпускают тысячи дипломированных специалистов. Выбор профессии – наиболее важное решение, которое необходимо принять в подростковом возрасте. К сожалению, многие подростки недостаточно знают об особенностях каждого вида деятельности и не всегда учитывают свои интересы и склонности, выбирая профессию. В дальнейшем отрицательные последствия неправильно выбранной профессии отражаются не только на самом человеке, но и на обществе в целом.

Выпускники не проявляют интереса к профессии, не могут адаптироваться на предприятии, настроены на быстрый карьерный рост. Для решения этой проблемы хорошим методом является наставничество. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров. [1].

Наставничество – в СССР как форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось до 90-х годов XX в. [2]

Наставничество активно применяется в ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж» при прохождении студентами учебной и производственной практики.

Рассмотрим на примере учебной практики по профессии 43.01.09. Повар, кондитер.

Учебно- методическая документация по практике рассматривается и утверждается в соответствии с локальными актами колледжа.

Учебная практика рассчитана на 36 часов занятий, которые проходят в учебной лаборатории. Федеральный государственный образовательный стандарт обязывает обеспечивать эффективную самостоятельную работу обучающихся в сочетании с совершенствованием управления ею со стороны преподавателей и мастеров производственного обучения. В результате изучения профессионального модуля обучающийся должен иметь практический опыт выполнения тех или иных видов профессиональной деятельности. Учебная практика может проводиться в различных организационных формах.

В рабочей программе практики отражены формы и методы наставничества. Во время учебной практики обучающиеся выступают в роли молодых специалистов, имеющих знания и умения, освоенные при изучении МДК. Руководитель практики, наставник, выступает в роли опытного мастера, который может передать ученику знания о специфике работы на конкретном рабочем месте, с которой он хорошо знаком.

Наставник должен:

ознакомить обучающегося с предприятием (учебной лабораторией);

показать рабочее место, провести полный инструктаж обучающегося по использованию оборудования;

рассказать о его обязанностях и предъявляемых к нему на данном рабочем месте требованиях;

научить обучающегося работать так, чтобы он мог выполнять работу требуемого уровня качества.

Основные задачи наставничества на учебной практике:

привитие студентам интереса к профессии;

развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности;

адаптация студентов к условиям, приближенным к производству, привитие сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

Для решения этих задач составляется план наставничества:

Знакомство с рабочим местом

Инструктаж на рабочем месте

Закрепление рабочего места

Постановка производственной задачи

Самостоятельная работа студентов по выполнению производственной задачи (это позволяет формировать ОК и ПК)

Анализ результатов работы студентов

Большое внимание уделяется проведению мероприятий профессионального направления (экскурсии на предприятия ООО «Татнефть–УРС», ООО «АБК – Пэймент, ООО «Бахетле» встреча с представителями базовых предприятий, участие в конкурсах профессионального мастерства), это позволило раскрыть творческие возможности и выявить профессиональные способности студентов, увлечь, сплотить учебную группу в единый коллектив, и конструктивно работать и общаться.

Главная задача руководителя в период прохождения учебной практики - постановка перед студентами производственных задач, максимально приближенных к производству, для того чтоб студенты могли самостоятельно отработать профессиональные навыки, подготовить их к работе на производстве, в трудовом коллективе. Выполнение производственных задач сопровождается поддержкой обучающегося со стороны наставника, который мотивирует, информирует, обучает, корректирует ошибки, осуществляет обратную связь с обучающимися.

Наставничество позволяет достигать высоких результатов прохождения учебной практики, освоения умения, практического опыта работы.

Таким образом, исходя из опыта применения наставничества при организации учебной практики можно сказать следующее:

наставничество дает положительный результат в деле подготовки обучающихся к прохождению производственной практики;

обучающиеся ближе знакомятся с профессией, у них формируется устойчивый интерес к ней;

обучающиеся показывают готовность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности;

учебная практика позволяет студентам адаптироваться в условиях производства, подготовиться к сознательному и творческому отношению к выполнению своих обязанностей на производстве.

Список используемой литературы

1. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т.7, №5.-С.25-36.
2. Мусалимова М.А. Становление и развитие наставнического движения на предприятиях России // Теория и практика общественного развития. – 2012. - №12.-С.98-100.
3. Патрушев А.В. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. - №1. – С.26-30.
4. Хятёнен Х. Карта компетенции наставника производственного обучения – Национальное управление образования Финляндии, Тампере, 2014. – 36 с.

«Мультинаставничество» - эффективная система взаимодействия наставников и специалистов среднего профессионального образования

Ю.А., Рамазанова, А.А. Шакурова, преподаватели
ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»

В современном мире специалисту среднего профессионального образования очень сложно в короткий период времени сориентироваться во всем многообразии функций преподавателя. Профессиональный стандарт

«Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» предусматривает следующие трудовые функции:

преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования (СПО);

организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации программ СПО, включая программу воспитания, и программ профессионального обучения;

организационно-педагогическое сопровождение групп (курсов) обучающихся по программам СПО;

проведение профориентационных мероприятий с обучающимися дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций и их родителями (законными представителями);

организационно-методическое сопровождение соревнований, конкурсов профессионального мастерства, проектов, олимпиад всех уровней.

Исходя из этого, необходимо на протяжении первых нескольких лет помогать преподавателю, только ступившему на этот сложный ответственный путь и постараться не дать свернуть с него в самом начале.

Достижение цели и решение поставленных задач наставничества требует необычного, инновационного подхода, такого как «мультинаставничество», т.е. выполнение наставником разных ролей: наставник-активист; наставник-мыслитель; наставник-теоретик; наставник-прагматик.

Можно опираться на типологию наставничества по классификации П. Хани и А. Мамфорда и решение поставленных целей и задач в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер: 1-й этап – «Я расскажу – ты послушай», 2-й этап – «Я покажу – ты посмотри», 3-й этап – «Сделаем вместе!», 4-й этап – «Сделай сам – я подскажу!», 5 –й этап – «Сделай сам и расскажи, что сделал».

На каждом этапе требуются разные установки.

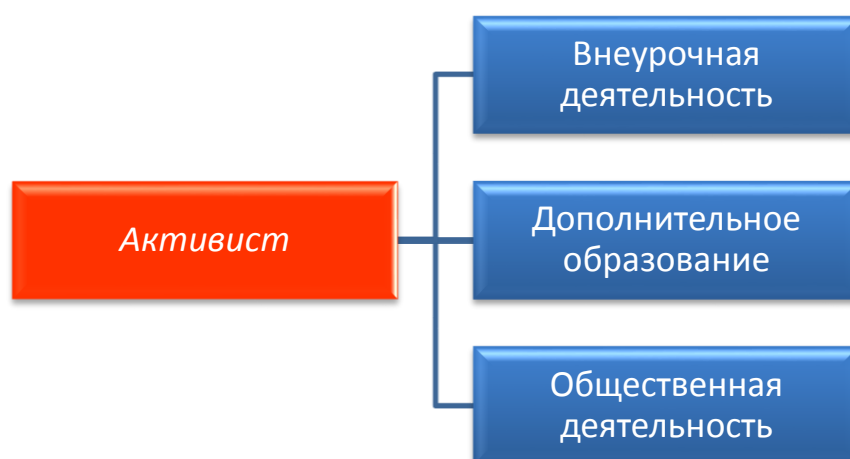


Рисунок 1 - Модель наставничества «Активист»

Активист – данный метод выводит из практики практику. Девиз: «Сразу к делу!» Идеальная образовательная среда та, где педагогу позволяют учиться методом проб и ошибок, не заставляют что-то зубрить или изучать сложные концепции и дают возможность делиться впечатлениями и опытом с соучениками, позволяют погрузиться в практику и получать объяснения наставника по ходу работы. Всевозможные тренажеры тоже отлично подходят. Мотивация: положительные эмоции, моральные поощрения, командная работа, взаимная поддержка, собственный интерес. В результате более всего развивается педагогическая компетенция: сформированность личностных компетенций педагога, а также быстрое внедрение в педагогическую деятельность.



Рисунок 2 - Модель наставничества «Прагматик»

Прагматик – данный метод выводит из теории практику. Девиз: «Покажите мне, как это работает». Идеальная образовательная среда та, где можно работать над собственными задачами, имеющими личную значимость,

а также легко отслеживать свой прогресс. Мотивация: Важна визуализация достижений, позитивная связь между затрачиваемыми усилиями и результатом, материальная мотивация или другая конкретная польза. В результате более всего развивается педагогическая компетенция в области мотивирования обучающихся.

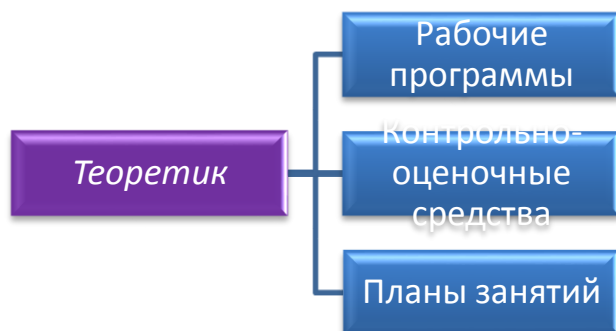


Рисунок 3 - Модель наставничества «Теоретик»

Теоретик - выводит из теории теорию. Девиз: «Сначала нужно разобраться». Идеальная образовательная среда та, где не нужно спешить, выполнять практические задания без четких подробных объяснений, отвлекаться на постоянные обсуждения. Мотивация: значимость работы, планирование и самоконтроль.

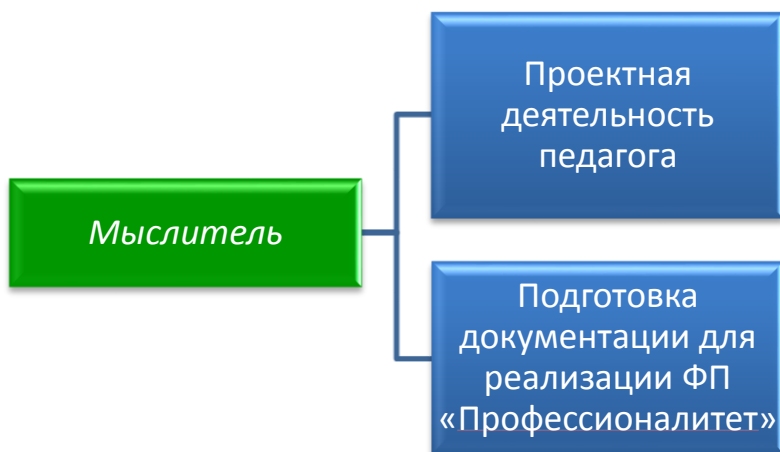


Рисунок 4 - Модель наставничества «Мыслитель»

Мыслитель - выводит из практики теорию. Девиз: «Я посмотрю и сделаю выводы». Идеальная образовательная среда та, которая позволяет учиться вдумчиво и без спешки, а также перерабатывать в знания реальный практический опыт (чужой или свой). Мотивация: вовлеченность в контекст, осознание конкретных проблем, самомотивация, наличие необходимой

информации и времени на обдумывание. В результате более всего развивается педагогическая компетенция в области разработки программ и принятия педагогических решений; компетентность в области организации учебной деятельности. Результат: компетентность в области информационной основы педагогической деятельности.

Список использованной 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. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
3. Статья «Стили обучения по Хани и Мамфорду» 20.04.2021
Электронный ресурс: <https://edmarket.ru/blog/styles-of-education/>

«Система маленьких шагов» - как эффективный инструмент наставничества молодых педагогов

Русскова О.Б., к.п.н., заместитель директора по НМР

ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»

Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его...

*Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми,
кто не дал этому огню погаснуть...*

Альберт Швейцер

Наставник — это человек, который имеет искреннее желание помочь своему подопечному увидеть успех, помочь ему стать лучшей версией себя. Помогать людям справляться с их трудностями можно разными способами, наставничество — один из них.

Согласно определению Агентства стратегических инициатив России, наставничество — это «персональная огранка» талантов человека, помощь в максимальном раскрытии потенциала и профессионализма [2].

В ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж» создана и функционирует общая система наставничества педагогических работников, целью которой является оказание помощи начинающим преподавателям в их профессиональном становлении и повышении качества профессиональной деятельности. Наставничество организуется в рамках работы «Школы начинающего преподавателя» при обоюдном согласии наставника и начинающего преподавателя. Формы взаимодействия между наставником и наставляемым могут быть различными: индивидуальные консультации, мастер - классы, совместное составление учебных планов, конспектов занятий, подготовка открытых уроков, классных часов, бинарное проведение учебно-методических, учебно-воспитательных и учебно-производственных мероприятий.

Я, как заместитель директора по научно-методической работе стараюсь подобрать наставника из наиболее подготовленных преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях Методического совета. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач начинающим преподавателем в период после обучения.

Способность к самообразованию не появляется у педагога с получением диплома о высшем образовании, а развивается в процессе работы, анализа и самоанализа своей деятельности.

В связи с этим я хочу представить свою личную практику наставничества, которую я применяю не как заместитель директора по научно-методической работе, а как педагог-наставник для отдельных преподавателей.

Взаимодействие наставника и начинающего педагога я начинаю с того, что мы при совместной деятельности выявляем сильные и слабые стороны при помощи SWOT-самоанализа. SWOT-самоанализ позволяет еще определить

угрозы (помехи) и возможности для успешного профессионального роста, а также наметить пути индивидуального самообразования педагога. Причем SWOT-самоанализ проводит не только наставляемый педагог, но и сам наставник [3, 4].

Затем совместно мы прописываем «Сценарий совершенствования» (для уже существующих полезных качеств, умений и навыков) и «Сценарий развития» (тех умений и навыков, которые необходимо сформировать). На основании этих перечней необходимо поставить цели, задачи и пути их достижения.

Постановка целей – важный этап планирования и контроля индивидуального развивающего маршрута, наставляемого и формулируются с учетом профессиональных дефицитов и рекомендаций наставника. Помощь наставника при этом процессе очень важна для запуска работы подсознания, которое начнет всячески способствовать выполнению его желаний человека. Наставник может подсказывать правильные мысли, стимулировать верные идеи, направлять по лучшему маршруту [1].

На основании данной цели был определен ряд задач и разработан план действий. Данная цель хороша тем, что при выполнении задач по ее достижению, наставляемому нужно будет не только разбить свои действия на систему «маленьких шагов», но и всесторонне развивать свои педагогические компетенции в различных аспектах: методологическом, предметном, коммуникативном, психолого-педагогическом и цифровом [5].

Согласно системе «маленьких шагов» далее разрабатывается Индивидуальный развивающий маршрут наставляемого и Индивидуальные планы ментор-сессий (индивидуальных встреч, бесед, мастер классов и т.д.)

Мне особенно нравится эта система, потому что именно благодаря ей мне самой удалось достигнуть поставленных целей. И именно этой системе меня научил мой наставник – научный руководитель исследования при написании моей кандидатской диссертации, за что я ей очень благодарна.

Список источников:

1. <https://infourok.ru/otchet-pedagoga-nastavnika-metodicheskoe-soprovozhdenie-molodogo-specialista-6164327.html>
2. <https://pedsovet.org/article/kak-nastavnicestvo-pomogaet-ucitelam-i-ucenikam>
3. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
4. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т. В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.
5. Скаун, Василий Александрович Искусство маленьких шагов / Василий Скаун. - Ставрополь: АГРУС, 2016. - 75 с.: ил., портр.; 20 см.; ISBN 978-5-9596-1260-3: 500 экз.

Из опыта работы наставника с молодым специалистом

Сандимирова И.И., преподаватель химии

ГАПОУ «Заинский политехнический колледж»

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Во второй половине прошлого столетия (конец 50-х — начало 80-х годов) наставничество было важным направлением в политике советского государства. С распадом Советского Союза и развитием рыночной экономики в начале 90-х годов прошлого века роль наставничества в обществе существенно сократилась.

Возвращение в настоящее время к идеям наставничества в образовании, свидетельствует о его повышающейся роли и эффективности, в зависимости от модели, в достижении результатов сопровождения, адаптации, социализации, обучения, воспитания и мотивации педагогических работников.

Мой педагогический стаж более 25 лет. Цель моей работы в качестве наставника — помочь молодым преподавателям адаптироваться в новых

условиях педагогической деятельности, дать возможность раскрыться их профессиональным качествам, творческим способностям.

Так, в сентябре 2021 года в «Заинский политехнический колледж» пришел молодой преподаватель ОБЖ. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознал, что знания, полученные им в ВУЗе конечно же, хороши, но только теоретически, и для работы в колледже - недостаточны. Практика показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности молодые преподаватели испытывают трудности, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта.

Наибольшие сложности у моего подопечного вызывают вопросы организации занятий, дисциплины и порядка на занятиях, методическая сторона занятия, оформление документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства.

За годы работы в роли наставника, я для себя сформулировала ряд правил, которые считаю базовыми в своей работе: с уважением относиться к мыслям и чувствам молодого специалиста; никогда не осуждать и не критиковать, а предлагать решение и поддерживать; стараться работать в диалоге, быть дипломатичной; хвалить наставляемого как можно чаще, при условии, что проделанная им работа заслуживает одобрения; не решать проблему самой, а помогать решить ее наставляемому; не бояться признавать своих ошибок. Всегда помнить, что во многом от наставника зависит, насколько удачно молодой специалист вольется в коллектив и каким учителем станет.

Наиболее эффективными формами работы с молодыми преподавателями для меня стали: помощь в подготовке к проведению занятий для молодого преподавателя; организация индивидуальных консультаций; ознакомление с опытом других преподавателей, совместное с молодым педагогом посещение их занятий с последующим анализом; подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок; посещение занятий молодого педагога с последующим анализом; знакомство с новинками

методической литературы; консультации по проведению классных часов, родительских собраний, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Подводя итог, хочется отметить, что систематическая, целенаправленная и правильно спланированная работа педагога-наставника способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, развитию общекультурного и профессионального кругозора, помогает молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Список использованных источников

1. Пасынок Ю.Ю. Программа методического сопровождения молодых специалистов согласно ФГОС нового поколения «Школа педагогического мастерства».
2. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан, г.Казань, 2017, 82 с. 6. Соколюк Л.Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал «Все для администратора школы!» 2015 г., № 8.

Реализация системы наставничества в СПО

Р.М. Серина, куратор

ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова»

В последние годы стоит проблема обеспечения образовательных организаций СПО квалифицированными педагогическими кадрами.

В связи с этим очень актуальна проблема привлечение специалистов – молодых, активных и компетентных педагогов, которые могут реализовать федеральный государственный образовательный стандарт и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, усиления мотивации и профессиональной самореализации.

Задачи наставничества:

- передача профессионального опыта;
- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся Колледжа;
- развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи

В практике в основном можно встретить следующие варианты наставничества:

- коучинг, этот вид наставничества направлен не столько на передачу знаний и выработку навыков, сколько на активизацию процессов самообучения и саморазвития. Это происходит путем предоставления непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем [2, с. 36];

- менторство, это вид наставничества сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Ментор сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание и получает обратную связь. Наставник называется ментором. Название пришло из древнегреческой мифологии. Герой по имени Ментор был мудрым советчиком, ему все доверяли, приходили с вопросами, за советами и помощью.

Формы программ наставничества.

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

Форма наставничества «преподаватель - студент» предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует и развивает профессиональный, творческий потенциал студента с особыми образовательными потребностями.

Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором, наставник - активный обучающийся старшей ступени, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Чтобы наставничество было эффективным, следует соблюдать несколько правил:

1. Доверительный отношения с наставляемым.
2. Персонализация наставничества.
3. Грамотная мотивация.
4. Грамотный подход к использованию наставляемым всех компетенций.
5. Поддержка наставляемого [1, с.153].

Основной моделью обучения в наставничестве является модель «Расскажи – Покажи – Сделай» (Tell–Show–Do) . Расскажи (TELL). Наставник объясняет задание наставляемому, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Покажи (SHOW). Наставник показывает, как нужно выполнять задание, комментируя по ходу дела, какой шаг он выполняет. По окончании он спрашивает, все ли было понятно. Сделай (DO). Наставляемый сам выполняет задание. Наставник может попросить наставляемого сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы.

Список использованных источников

1. Кибанова А.Я. Управление персоналом в России: история и современность. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 239 с.
2. Невская Л. В. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий. Пермь: Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки, 2013. 76 с.

**Наставничество в рамках работы методической цикловой комиссии
как способ успешной адаптации молодых преподавателей**

Сибгатуллина А. Д., председатель МЦК

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

Среди факторов, которые влияют на адаптацию молодых преподавателей, большинство исследователей на первое место ставят эмоциональное общение. И не случайно, ведь профессиональная адаптация молодого педагога, особенно в первые годы его работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением и даже истощением, так как глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. Вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Поэтому очень важно, чтобы в начале профессионального пути молодой преподаватель почувствовал плечо компетентного опытного профессионала-наставника.

Сопровождение молодого педагога по его профессиональному пути – это движение рядом с ним, возможно, впереди него. Сопровождающий прислушивается к мнению, потребностям сопровождаемого, помогает и советует, но при этом не навязывает свои ориентиры

Я являюсь председателем методической цикловой комиссии преподавателей общеобразовательных дисциплин. В составе нашей методической цикловой комиссии три молодых педагога.

В целях оказания практической методической помощи молодым педагогам была создана творческая лаборатория. За молодыми педагогами были закреплены наставники из числа опытных преподавателей, которые разработали план работы по наставничеству над молодыми коллегами.

Возникновение наставничества в рамках деятельности методической цикловой комиссии продиктовано необходимостью методического сопровождения молодых педагогов колледжа с целью освоения инновационного опыта и внедрения его в профессиональную деятельность.

Творческая лаборатория работает по достижению цели: непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства преподавателей, их эрудиции и компетентности в области преподаваемых предметов.

Основными задачами творческой лаборатории были: обеспечение методического уровня проведения всех видов занятий; повышение

профессионального мастерства преподавателей; внедрение в учебный процесс учебно-методических и дидактических материалов, компьютерных и интерактивных технологий; совершенствование работы на основе личностно-ориентированного, системно-деятельностного подходов; создание условий для творческой самореализации молодого педагога.

Обобщение опыта работы творческой лаборатории была представлена в рамках декады общеобразовательных дисциплин. Силами преподавателей английского языка в колледже прошел День английского языка. На третьем этаже учебного корпуса расположилась выставка стенных газет. Был организован фото квест - соревнование, в котором участники создавали фото на предложенные темы своим взглядом. Мероприятие продолжилось в актовом зале проведением интеллектуальной игры "EnglishMania". Самые активные и талантливые ребята получили грамоты, благодарственные письма и сертификаты. Данные мероприятия показали положительные результаты и слаженную работу творческой лаборатории.

В течение всего учебного года в рамках заседания МЦК рассматриваются актуальные для молодых педагогов вопросы: нормативно-правовое, учебное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности; современные педагогические технологии. Ежемесячно организуются выступления по методической теме преподавателей методической комиссии с представлением практического опыта работы, происходит наглядный, живой обмен опытом по внедрению инновационных технологий, что является намного важнее теоретического ознакомления через педагогическую литературу.

Расширяет образовательные возможности и участие молодых педагогов в рамках Фестиваля педагогических идей по презентации инновационных технологий, методик, приемов работы, способствующих улучшению качества образовательного процесса. Педагогами были организованы мастер-классы по представлению опыта работы. Презентации опыта работы были организованы настолько активно и деятельностно, что в них с большим интересом

участвовали все педагоги. Фестиваль как форма методической работы привлек наше внимание тем, что позволяет организовать презентацию опыта работы в действии, с участием всех присутствующих. Высокая компетентность педагогов, транслирующих свой опыт, а также реализация коммуникативной функции педагога-наставника, способствует созданию эффективной коммуникативной среды, без которой невозможно успешное функционирование деятельности образовательного процесса. Профессионализм и мастерство опытных педагогов и инициатива молодых, сочетание традиционных методов работы и передовых идей — всё это создает возможности для личностного и профессионального роста молодого педагога.

Наблюдения за деятельностью педагогов позволили сделать вывод о том, что правильно организованное наставничество и помощь педагогам способствуют повышению качества образования, развивают не только самого преподавателя, но и наставника, позволяют выйти на новые проблемы, ставить новые цели и задачи.

Список использованных источников

1. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е.В. Бондаревская // Педагогика. – 2015. – №3. – С. 37–43.
2. Минаева Н.В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников / Н.В. Минаева // Человек. Культура. Образование. – 2018. – №2. – С. 1–3.
3. Миронова М.Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности педагога / М.Н. Миронова // Вопросы психологии. – 2018. – №1. – С. 44–54.

Наставничество как механизм обеспечения развития технического творчества обучающихся

Е.Б. Сивакова, преподаватель спец. дисциплин

ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»

Президент Российской Федерации Владимир Путин.

«В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год – будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам. Будет Год учителя. Год педагога. Здесь важен не только труд учителя, но и участие самих учеников и, безусловно, родителей. Потому что, только общие дела могут создать школу, в которой интересно учиться, которая притягательна своими возможностями в раскрытии таланта ребят, в подготовке их к взрослой жизни»

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

Утверждение в обществе приоритета общечеловеческих ценностей одной из основных задач учителя, наставник, педагога обеспечить раскрытие и развитие потенциальных творческих возможностей личности, способствуя ее реализации.

В современных условиях содержание труда измеряется не только степенью его интенсивности, но и уровнем проявления творчества.

Творчески работающий человек, творческий труд приобретает все большую общественную значимость. Настало время, когда личность характеризуется не только тем, что она делает, но и тем, как она это делает. В современных условиях проблема творчества и творческой личности, уделяют огромное влияние. Ведь творческие способности присущи любому человеку. Поэтому творческая активная деятельность в процессе обучения формирует у учащихся ряд качеств, которые в конечном итоге положительно скажутся на характере личности будущего специалиста.

Для подготовки молодых специалистов, которые сознательно и творчески относятся к труду, сами педагоги, преподаватели профессиональных учебных заведений, в связи с развитием науки и техники, должны постоянно совершенствовать систему теоретического и производственного обучения

Творческий труд не возможен без хорошего знания своего дела, любви к своей профессии, умения анализировать производственный процесс, вносить в него новое.

Воспитание творческих черт личности, характерных для рабочего современного производства неразрывно связано с организацией и целенаправленным педагогическим руководством техническим творчеством учащихся, которое рассматривается в качестве наиболее эффективного средства развития таких его компонентов, как техническое мышление, пространственное воображение и представление, конструктивная смекалка, умение применять знания и умения в конкретной проблемной ситуации.

Жизнь продиктовала задачу – подготовить специалиста, не ремесленника – исполнителя, а творческую личность, профессионала. Из рутинной, механической работы учащиеся должны шагнуть в непрерывно развивающийся технологический мир.

Техническое творчество – многогранный процесс с элементами умственной творческой работы и практической деятельности. Техническое творчество способствует приобретению опыта технической творческой деятельности, имеющего огромное значение для формирования личности.

Во-первых, он позволяет на основе полученных знаний и умений приобретать новое.

Во-вторых, опыт в определенной степени уменьшает вероятность выбора ошибочного пути при решении технических задач.

В-третьих, опыт способствует выработке умений переноса знаний и умений в новые условия применения. Педагогикой определены пути развития творческих способностей. Общим для них является включение учащихся в активную творческую деятельность, которая в процессе обучения формирует работника высокой квалификации и в конечном итоге положительно сказывается на характере личности будущего специалиста.

Существует пять уровней творческой подготовленности:

- 1 уровень. Изготовление изделий по документации. На уроках предлагаю учащимся изготовить по технологической карте торт “Сказку” или создание эскизов, рисунков на кондитерские изделия.

- 2 уровень. Изготовить изделие, торт “Сказку”, опираясь на документацию базового торта “Сказка”, но при этом применить свою фантазию по оформлению этого торта.

- 3 уровень. Изготовить изделие с оригинальным усовершенствованием, опираясь на другие отделочные полуфабрикаты, учащиеся должны усовершенствовать торт.

- 4 уровень. Самостоятельно разработать технологический процесс, предлагается учащимся разработать технологию приготовления торта “Снежинка”.

- 5 уровень. Самостоятельно разработать новое изделие и документацию к нему. Учащиеся разрабатывают, опираясь на новые полуфабрикаты, такие как растительные сливки, легкий бисквит, мусс, курд, крем холодного приготовления “Кремико” и т.д, создают новый торт.

Применяя все выше сказанное на уроках производственного обучения, видно как повышается интерес студентов, как они творчески развиваются.

Наградой педагогу, наставнику, мастеру производственного обучения за труд является успешный выпускник достигший жизненного, личностного и профессионального результата.

В группе 109-к (выпуск 2013г):

- Нефетова Анастасия – закончила вечернюю школу, поступила в институт; - Пастернак Анастасия – работает ведущим кондитером в кондитерском цехе ООО «Ванила»; - Баринов Илья – ученик шеф-мастера-кондитера Александра Селезнева работает в кафе-кондитерской.

Участник конкурса мастер – кондитер Гульнара Ганиева (выпускница группы №43) – является ведущим кондитером ресторана «Милан»; Альберт Ахметзянов (выпускник группы №80) – су-шеф ресторана «Корстон»; Акимбетова Камилла (выпускница группы 64) – ведущий шеф-кондитер сети

ресторанов на набережной; Гафиатуллин Искандер (группа №99) – администратор сети предприятий, обслуживающих правительство Республики Татарстан, Мордарьева Виталина (группа №98) владелица салона – студии красоты «Студия живых волос Виталина Браун», Валеева Нурия (группа №108) ведущий специалист – парикмахер этой же студии, и еще многие другие студенты, достигшие высокого профессионального мастерства.

Под руководством группы наставников студенты колледжа добиваются побед в профессиональных конкурсах:

- Бабич Екатерина – в компетенции «Кондитерское дело» - 2 место II Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», г. Москва 2016г;

- Хафизова Фанзия – в компетенции «Кондитерское дело» - 4 место III Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», г. Москва 2017г;

- Мыльников Мария – в компетенции «Выпечка хлебобулочных изделий» - 2 место IV Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», г. Москва 2018г.

Учащийся группы Кк(гл)210-К по профессии «Пекарь» Валишин Адель Анасович, принял участие в конкурсе «Абилимпикс» по компетенции «Выпечка хлебобулочных изделий» и занял 2 место в отборочном Региональном этапе V Национального чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс».

Меньшагина Мария Владимировна студентка группы ТХ-217 специальности «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» в 2022 году стала победителем Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными

возможностями здоровья «Абилимпикс» в компетенции Выпечка хлебобулочных изделий. И награждена дипломом 1 степени.

Современный специалист – личность, творческая думающая, активно действующая. Миссия наставника, педагога воспитать, раскрыть потенциал и научить легко адаптироваться к изменяющимся условиям в свете внедрения современных и перспективных технологий.

Список использованных источников

1. В.И. Андреев. Педагогика творческого саморазвития. -Казань: Издательство Казанский университет.
2. Журнал “Профессиональное образование”. А.Л. Жохов, М.С. Спирина “Формирование опыта творческой деятельности студентов УСПО”. - М.,2001.
3. Г.В. Никитина, В.Н Романенко. Формирование творческих умений в процессе профессионального обучения. -С-П., 1992.
4. Я.А. Понамарев. Технология творчества: перспективы развития. - Психологический журнал, 1994.

Наставничество в ходе выполнения индивидуальных работ по обществознанию

Солдатова А.Н., преподаватель

ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»

Аннотация: Рассматриваются способы взаимодействия наставника и обучающегося в исследовательской работе, в том числе по обществознанию, представлено содержание некоторых индивидуальных проектов общеобразовательной направленности.

Ключевые слова: исследовательская деятельность, внеурочная работа, наставничество, общие и профессиональные компетенции.

Учебно-исследовательская работа – важная и неотъемлемая часть учебного процесса и может проводиться в различных видах и формах обучения. Это обеспечивает приобретение студентами необходимых навыков исследовательской деятельности и предполагает постепенное приобщение их к самостоятельному решению производственных задач, способствует

развитию у студентов самостоятельности и инициативы, профессиональных навыков и творческих способностей, развивает интерес к избранной специальности.

Сегодня современном мире актуален поиск форм и методов повышения качества образования. Возрастает роль общеобразовательных дисциплин в системе профессионального образования, а также экспериментальных методов обучения, направленных на развитие творческих способностей личности. Практика показывает, что преподаватель на занятиях должен, прежде всего, заинтересовать студентов, увлечь нестандартными интересными задачами, демонстрировать свои достижения на конкурсах, выставках. [3, с.76-87] Давайте определим, кто такой наставник. 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. [1; с.2]

Внеурочная работа по дисциплине обществознание часто проходит в форме творческих групп носит целевой исследовательский характер и направлена на участие в сборе информации для практической части докладов на студенческие форму и выставки, ее обработку. Она не оторвана от учебного процесса, является его логическим продолжением и личностной потребностью многих обучающихся. Студенты вместе с наставником разрабатывают презентации, опросные листы, обрабатывают результаты, готовят проекты по материалам исследования. Тем самым формируются и развиваются профессиональные компетенции и профессиональный кругозор будущих специалистов. Студенты видят необходимость изучения дисциплины обществознания и возможность его применения в профессиональной карьере. Именно благодаря данному предмету студент получает знание о своих правах, определяет некоторые политические нюансы, благодаря этому предмету студент становится более осведомленным в современной жизни, а значит, ему будет проще и легче жить.

Самые успешные студенты выступают на студенческих форумах конференциях в техникуме и, как правило, дальше на региональном и всероссийском уровне. Мы рассматриваем это как одно из необходимых средств развития общих компетенций, а также формирования и совершенствования профессиональных компетенций. Результаты работы используются на занятиях. Например, в группах поварское кондитерское дело на уроках обществознания по теме «Зачем человеку нужна семья?» для закрепления полученных знаний была организована самостоятельная работа по составлению анкеты-опросника, где были опрошены жители г. Казани, в опросе участвовало 30 человек.

В результате исследовательской работы были получены статистические данные и сделаны выводы на основе анкеты-опросника. Таким образом, большинство опрошенных граждан считают, что целью семьи является продление рода и получение воспитания. Следующая анкета была создана по результатам первого опроса. Если семья нужна для продления рода и получения воспитания, нужен ли для этого штамп в паспорте? Вывод: 68 % опрошенных считают, что брак нужно официально регистрировать. Многие обосновали это тем, что при появлении штампа в паспорте появляется больше обязанностей, ответственность, зависимость друг от друга, что делает людей ближе. Студенты подвели итог в работе, можно быть уверенными, что семья не исчезнет, потому что пока есть любовь - есть и желание жить вместе с любимым человеком. И уж этот тип семьи - "семья по любви" - будет всегда.

В результате исследовательской работы студенты научились составлять анкеты - опросники, ориентируются в потоке информации, могут выбрать нужное, переработать, представить эту информацию на занятии, поделиться ею на форуме. Это помогает поддерживать интерес, формировать осознанное стремление к самосовершенствованию и адекватную самооценку.

Список используемой литературы

1. Аттестация учителей истории и обществознания: методические рекомендации / авт.-сост. В.В. Семёнов; под общ. ред. Л.Я. Олиференко. — М.: Айрис-пресс, 2021.
2. Боголюбов, Л.Н. Обществознание в современной школе: актуальные вопросы теории и методики: монография /Л.Н. Боголюбов. — М.; СПб.: Нестор-История, 2022.
3. Ефремова, Н.Ф. Формирование и оценивание компетенций в образовании / Н.Ф. Ефремова. — Ростов н/Д: Аркол, 2019.

Практика наставничества в ГАПОУ «ЧСХТ им. Г.И. Усманова»

***Фатхутдинова А.Р., преподаватель
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
им. Г.И. Усманова»***

Каждый человек ищет свой путь в бурных потоках времен. Говорят, нас ведет по жизни незримый ангел. Мы выбираем друзей, профессию, испытывая желание чего-то добиться, накладываем на нить провидения собственную волю. Итог наложения, переплетения этих путеводных нитей – жизненный путь человека. Если в процессе поиска этого пути мы встречаем истинных единомышленников, наступает «удачи момент». Идти становится легче, жить – интереснее.

В сентябре 2015 года ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И. Усманова» принял молодого преподавателя математики-Рыбину Наталью Павловну. Опыт работы коллеги был в школе, а среднее профессиональное учебное заведение имеет свою специфику, поэтому решением педагогического совета техникума было назначить молодому преподавателю педагога-наставника меня – в лице председателя предметно-цикловой комиссии «Математических и ЕН дисциплин» и преподавателя информатики.

Техникум крайне заинтересован в профессиональном росте своих сотрудников. Современные условия характеризуются быстрым изменением

образовательной среды в целом, включая технологическую; требованиям к подготовке специалистов и к компетенциям самих работникам. В связи с этим система наставничества предметно-цикловой комиссии носит реверсивный характер. Начинающие специалисты так же оказывают помощь опытным педагогам в вопросах освоении цифровых технологий.

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

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего преподавателя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым преподавателем на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого педагога. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы со студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой педагог и директор техникума. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому педагогу: отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития студентов; взаимодействия родителей и педагогов техникума на практике.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Педагогом.

Список использованных источников

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

Наставничество как способ становления молодого специалиста

Фурника Е.И., преподаватель спец дисциплин
ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства»

*Хороший наставник тот,
который заставляет вас меняться
даже тогда, когда его самого рядом нет.
Николай Латанский*

Год педагога и наставника объявлен Президентом Российской Федерации «в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность».

Решение посвятить это год Учителю еще раз подтверждает значимость для общества гуманистической миссии, которая лежит в основе профессии. Ведь именно талантливый педагог, опытный наставник открывает детям путь к познанию и развитию, достижениям и открытиям. Учитель формирует ценностные ориентиры, ищет в каждом ребенке зерно таланта, позволяет

совершать ошибки, чтобы найти себя и свое призвание, стать счастливым и самодостаточным человеком.

Сегодня наставничество рассматривается как один из ключевых способов развития человеческого потенциала страны - основы ее социально-экономического развития. Оно является интегратором личностно и социально развивающих ресурсов системной и внесистемной области образовательного пространства региона, служащим для предоставления людям разного возраста права на равный доступ к непрерывному образованию на протяжении всей жизни.

Наставничество - в наши дни - тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности [4].

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся. Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество, являясь перспективной технологией, способным ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Основу наставнических отношений должны составить доверие, диалог и конструктивное партнерство и взаимообогащение, благодаря чему может реализоваться исторически проверенная логика непосредственной передачи личностного и практического опыта от человека к человеку. Предполагаемое в тандеме/группе неформальное общение и эмоциональная связь могут способствовать ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному личностному развитию.

В настоящее время активно дискутируется вопрос о том, каким должен быть современный учитель, какими знаниями, навыками, качествами, компетенциями он должен обладать. Среди разных характеристик, которые называются в качестве необходимых составляющих профессиональной

деятельности современного педагога, является творческий подход к педагогической деятельности.

Не секрет, что педагог (учитель или преподаватель) учится всю жизнь. И чтобы научить чему-то, стоящему своих студентов, сначала приходится научиться это делать самим.

Задача высшего и среднего образования в России заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать производство, двигать науку, передавать знания и умения следующим поколениям. В настоящее же время суть обучения молодежи в вузах и колледжах свелась, по сути, только к передаче знаний и формированию умений эти знания применять на практике, т.е. только к учебному процессу [2].

В среде нашего колледжа мы предполагаем прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной и профессиональной программ, психологической поддержки в течении всего периода обучения.

Результатом наставничества, наградой за труд, является успешный выпускник достигший жизненного, личностного и профессионального результата. Вот только некоторые победы наших студентов и выпускников:

Финал VIII Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Juniors 2019/2020 годов, по компетенции «Кондитерское дело» Гатина Язиля 3 место.

Чемпионат Абилимпик «Поварское дело» Сорокина Анастасия 3 место, Садриев Артур – 2 место, 2020 г.

Региональный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», 2021 год: «Выпечка хлеба» - Кузьмина Е. - 1 место, «Кондитерское дело» - Луговов А. - 2 место, «Кулинарное дело» - Григорьева И., Шарипова Э. - 2 место, Баширова А. Садриев А. - 1 место, «Декорирование тортов» - Великанов

Н. – 2 место, Сафина А. – 1 место, «Поварское дело» Фурштатов Д.С. - 1 место; Постика А. - 2 место.

Фурштатов Д.С., выпускник, колледжа стал победителем Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в компетенции «Поварское дело», награжден дипломом 2 степени, 2022 год. Выпускники Баширова А., Садриев А. - награждены дипломом 1 степени, а Великанов Н., Лаптева Э. - дипломом 2 степени компетенция «Кулинарное дело», 2022 год.

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

Говорят, 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.

Я желаю всем нам быть хорошими наставниками и получать от этого удовольствие!

Список использованных источников

1. В.И. Андреев. Педагогика творческого саморазвития. - Казань: Издательство Казанский университет.
2. Журнал «Профессиональное образование». А.Л. Жохов, М.С. Спирина «Формирование опыта творческой деятельности студентов УСПО».- М.,2001.
3. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 25.07.2013)

4. Исторический словарь // enc-dic.com: URL: <http://enc-dic.com/history/Nastavnichestvo-27565.html>.
5. Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.
6. Наставничество // school-429.ru: URL: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Наставничество.doc>.
7. Г.В. Никитина, В.Н Романенко. Формирование творческих умений в процессе профессионального обучения. -С-П., 1992.
8. Я.А. Понамарев. Технология творчества: перспективы развития. - Психологический журнал, 1994.
9. <http://www.recruiting.net.ua>.
10. <http://www.gks.ru/> - официальный сайт министерства статистики РФ
Общие принципы и правила работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья
11. <http://edu-open.ru/> - информационно-методический портал по инклюзивному и специальному образованию
12. http://www.csu.ru/centers/runcio/Regional_Center_for_Disabilities_Education.aspx

Наставничество «Мастер-Студент» в колледже

Хайретдинова А.В., мастер производственного обучения

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева»

Аннотация: Автор делится опытом наставничества в процессе подготовки студента для прохождения демонстрационного экзамена по данной профессии в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева». Выявляет положительные стороны взаимодействия между обучающимися и мастером.

Ключевые слова: наставничество, сварщик, WorldSkills, демонстрационный экзамен.

Профессия Сварщик входит в перечень WSI (Welding), в перечне же WorldSkillsRussia соответствует компетенции «Сварочные технологии». Компетенция «Сварочные технологии» охватывает практически все способы ручной и механизированной сварки черных и цветных металлов. С постоянным развитием науки и техники, в компетенцию внедряются лучшие мировые стандарты, в которых, необходимо применять современное оборудование и лучшие мировые практики обучения.

Сварщики должны владеть навыками ручной и механизированной сварки черных и цветных металлов, определять правильность подготовки свариваемых кромок, и пространственного положения сварного шва, нагрузок на соединение и воздействие среды при эксплуатации конструкции. В своей работе они применяют шлифовальное и режущее оборудование для подготовки свариваемых кромок и устранения дефектных участков в процессе заполнения сварного шва. Сварщик может работать в организациях и на предприятиях, которые производят конструкции для таких отраслей, как гражданское строительство, машиностроение, транспорт, судостроение, сектор услуг и индустрия досуга. Может работать в опасных условиях, например, в открытом море, при экстремальных погодных условиях, а также в замкнутом пространстве, где доступ к свариваемому соединению ограничен.

Наставничество «мастер-студент» в колледже - это отношения, в которых мастер производственного обучения помогает обучающемуся освоить определенные компетенции. Оказывая необходимую поддержку, передает свои знания и опыт.

Как мастер производственного обучения я являюсь наставником для всех студентов. Моя задача обучить и развить способности каждого обучаемого. И с помощью наставничества, поэтапно выстраивая отношения, направить студентов в «нужное русло» своей профессии. На первоначальном этапе нужно достичь взаимопонимание и доверительное отношение со студентами. На следующем этапе я стараюсь донести информацию до обучающихся о плюсах и минусах выбранной ими профессии, о правилах и требований устава,

а также о ценностях и традициях учебного заведения. На итоговом этапе получаю устойчивый контакт со студентами и обратную связь от них, в процессе наставничества анализирую результаты, выделяя положительные и отрицательные моменты, в следствии чего происходит корректировка. Все это достигается в результате постоянного общения со студентами, в классных часах, трудовой деятельности, подготовке к экзаменам, так же стараемся максимально обсудить текущие затруднения в учебном процессе обучающихся. Много времени уделяется моральному, психическому и физическому здоровью студентов, что способствует с успехом выдержать всю нагрузку, что ложится на плечи студентов во время обучения в стенах колледжа.

Для участия в WorldSkills (молодые профессионалы), выбираются лучшие из лучших обучающихся, целеустремленные, которые послужат ярким примером и хорошей мотивацией для всей группы. Наши студенты - это не просто дети, это яркие, способные, талантливые личности и не смотря на сложность характеров, у них есть цель добиться больших успехов в профессии сварщика. Что дало хороший толчок для построения отношений наставничества. Постаравшись передать свои навыки, технические знания, правила техники безопасности и традиции отношений в организации, это нам помогло выстроить конструктивную связь с обучающимися, что способствовало с легкостью освоить всю информацию в процессе обучения.

Хочется отметить успехи наших выпускников: закончили колледж с отличием, блестяще сдали демонстрационный экзамен, принимали активное участие, как в соревнованиях WorldSkills (молодые профессионалы), так и в конкурсах профмастерства, занимали призовые места. Так же с успехом защитили дипломы на высший бал. Это дало хороший рост в профессиональном становлении личности. После окончания обучения в колледже, наших выпускников пригласили как квалифицированных специалистов работать в градообразующие предприятия.

Участие в соревнованиях WorldSkills дает обучающимся хорошую мотивацию развить свои способности и умения, а нам передать свой опыт и знания. Потому что именно при подготовке студентов к соревнованиям и экзаменам, между детьми и мастером выстраиваются доверительные отношения, мастер подготавливает обучающихся морально, психологически и физически. Амбиции и целеустремленность студентов к личным свершениям растят высокопрофессиональные кадры – а это и есть наша задача и цель!

Список использованных источников:

1. Приложение №1 к приказу Союза «Ворлдскиллс Россия» от «30» ноября 2016 г. № ПО/19. Методика организации и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)). 2016.С.3-26.

Наставничество - основа профессионального мастерства педагога

Хайрутдинова З.Р., преподаватель

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»

*Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов*

А. С. Макаренко

Наш жизненный путь – то дорога, а пройти её значит обрести мудрость. Вот так можно и сказать о профессии педагога, что перед ним дорога, дорога без начала и конца. Появляется ощущение, что уже достиг своей цели, уже многое знаешь, многое умеешь, но тут жизнь, неожиданно открывает новые горизонты, новые задачи, и ты снова в пути, снова в поиске.

Молодой специалист переступает порог образовательного учреждения и его багаже знания и желание работать, но у него еще недостаточно опыта, мудрости и присутствует, небольшой страх. Этот трудный и одновременно прекрасный путь педагога легче будет пройти, если рядом оказывается тот, кто в нужный момент способен вдохновить, поддержать, стимулировать силы для самосовершенствования, помочь одолеть трудности. Одним словом – наставник, который доволен жизнью, но не стоит на месте. Он стремится к успеху в работе, в личной жизни, в общественных делах. И который щедро делится своими знаниями, опытом, компетенциями. Наставник идет рядом, помогая найти правильную дорогу и без помех преодолеть препятствия.

Молодого специалиста и наставника связывает общее дело, общие условия, общие ценности их объединяет творческое сотрудничество. Но именно наставник, как более опытный, помогает своему молодому другу в преодолении трудностей на пути профессионального становления.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

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

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

В этот момент начинающему преподавателю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В этом учебном году в наш колледж пришел молодой специалист, преподаватель татарского языка и литературы Проскурина Ромина Ильмаровна. Решением педагогического совета колледжа было решено назначить молодому специалисту педагога-наставника и меня назначили наставником молодого специалиста.

Молодого специалиста и наставника связывает общее дело, общие условия, общие ценности их объединяет творческое сотрудничество. Но именно наставник, как более опытный, помогает своему молодому другу в преодолении трудностей на пути профессионального становления.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с студентами и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему преподавателю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. Например, студенты Ромины Ильмаровны активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

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

взаимодействия родителей и педагогов колледжа на практике.

В настоящее время Проскурина Ромина Ильмаровна показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на муниципальном и республиканском уровнях. Она публикует свои разработки в сети Интернет, на колледжном сайте.

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

Список источников:

1. Мой наставник на пути в жизнь /<http://yuol.ru/moj-nastavnik>.
2. Наставник, незабвенный руководитель и Учитель/ <http://www.school-essays.info/sochinenie-nastavnik-nezabvennyj-rukovoditel-i-uchitel>.

Формирование дружного, сплоченного коллектива в средних профессиональных образовательных учреждениях

А.А. Шайдуллина, преподаватель татарского языка и литературы
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева»

В работе педагога есть важная миссия – быть классным руководителем.

Взяв классное руководство в первом курсе с 1 сентября 2022 года я озадачилась вопросами: “Сложится ли наш новый коллектив? Какими будут наши отношения?” Я, как классный руководитель, в своей работе по организации внеклассной деятельности учащихся придерживаюсь следующих принципов: искренность и доверие в отношениях с обучающимися; совместное планирование (классный руководитель + учащиеся + родители); привлекательность будущего дела – увлечь учащихся

конечным результатом; деятельность – активное участие в мероприятиях всех уровней; свобода участия – учитывается мнение учащихся в выборе задания во внеклассном мероприятии; обратная связь – обсуждение каждого внеклассного мероприятия (рефлексия); сотворчество (сотрудничество + творчество) – право выбора партнёра по выполняемому делу; уважение личности студента; успешность – отмечать реальный успех выполненного дела.

Перед собой я поставила ряд задач, это, прежде всего:

Формирование классного коллектива, дружного, сплочённого, творческого;

Создание условий для формирования личности каждого учащегося;

Организация всех видов деятельности, которые помогли бы раскрыться индивидуальностям в моей группе;

Улучшение успеваемости и поведения учащихся. [1, с.78]

Решить эти задачи может только насыщенная жизнь группы интересными делами. В самом начале работы с обучающимися, когда первокурсники пришли в колледж, я уже хорошо знала каждого студента и его семью. Был составлен психологический портрет не только каждого ученика, но и всей группы, проанализировала документацию, имеющуюся на каждого студента (личное дело, успеваемость, характеристику). Основными способами сплочения группы являются увлечение и включение её в совместную деятельность. Свою деятельность по формированию классного коллектива я условно разбила на несколько стадий, которые взаимосвязаны между собой.

Считаю, что на первой стадии формирования коллектива, когда обучающиеся впервые пришли в колледж, руководящие функции принадлежат классному руководителю. Именно на нем лежит основная задача по формированию благоприятных условий для развития каждого студента, он поощряет дружбу, предотвращает обострения в их отношениях, подбирает и предлагает им виды совместной деятельности.

Второе, что я сделала на пути по формированию классного коллектива, - это провела работу по организации классного самоуправления. Каждый из ребят предложил свою кандидатуру на тот или иной пост. На классном собрании кандидатуры ребят были общим голосованием либо приняты, либо отклонены. В группе все ребята охвачены поручениями с учетом их интересов, а это способствует развитию активности, инициативы и деловитости. Я считаю, что каждый ученик должен учиться руководить и подчиняться. Ребята достаточно доброжелательны друг к другу, но не всегда это удаётся, тогда приходится вмешаться и классному руководителю с советом.

На классных часах предметом самого серьёзного обсуждения становится более актуальным вопрос - отношение к учёбе как к основной обязанности обучающегося. Поощрялись не только те ребята, которые получали хорошие отметки, а и те, кто значимо улучшили свои результаты. Это позволяет повысить заинтересованность ребят в процессе обучения.

Для жизнедеятельности классного сообщества существенное значение имеет участие во всех внутриколледжных мероприятиях. Группа принимает участие во всех праздниках, декадах и неделях.

На третьей стадии формирования классного коллектива основной задачей является установление благоприятного психологического микроклимата в группе. Обязательным условием развития личности обучающегося в коллективе является эмоциональное благополучие, потребность в общении. Ребят особенно увлекает такая коллективная деятельность, которая помогает им совместно провести свободное время. [3, с.67]

Каждый обучающийся должен найти свое место в классном коллективе и реализовать себя в различных внеклассных мероприятиях. Одна из форм активного взаимодействия учащихся во внеклассной деятельности – классный час. На классных часах ребята учатся сотрудничать, рассуждать, рефлексировать свои чувства.

Построить воспитательную работу в группе без сотрудничества с семьей невозможно. Влияние родителей на подростка сильнее всех других

воспитательных воздействий. Я строю отношения с родителями на основе дружбы и взаимоуважения, поддержки и помощи, терпения и терпимости по отношению друг к другу. Я высоко ценю доверие родителей, их стремление общаться со мной, и сама делаю все возможное для установления самых доброжелательных и деловых отношений.

В заключении хочется сказать, что коллектив не может развиваться без отношений дружбы и товарищества, личных симпатий и взаимопонимания. Только при таких отношениях каждый студент может найти свое место в коллективе, испытывать эмоциональный комфорт.

Для меня моя группа, как и для каждого из классных руководителей, - самая лучшая, любимая, конечно же, доставляющая массу хлопот и переживаний, но вместе с тем неповторимая и уникальная.

Список литературы

1. Аникеева, Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникеева. – М.: Просвещение, 2000. - 78с.
2. Конникова, Т.Е. Коллектив и формирование личности школьника / Т.Е. Конникова. – М.: Просвещение, 2000. - С.53-58.
3. Немов, Р.С. Путь к коллективу/ Р.С. Немов. - М.: Просвещение, 2000. – С.67-70, 112-115.

УДК 377

ББК 74.47

М 74

Электронное издание

**«Модель наставничества и индивидуальная программа
профессионального развития»**

Сборник материалов Открытой всероссийской научно-практической
конференции
(21-29 марта 2023 г.)

Ответственные редакторы:

Л.М. Владимирова – заместитель директора по ТО ГАПОУ «Нижекамский
многопрофильный колледж»

В.П. Кузиева – заместитель директора по НМР ГАПОУ «Нижекамский
многопрофильный колледж»

ГАПОУ «Нижекамский многопрофильный колледж»

423570, Республика Татарстан, г. Нижекамск, пр. Химиков, д.43

620 КБ

© ГАПОУ «НМК», 2023